

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Odetos Norkevičiūtės,
V kurso, Darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas

Vadovas: prof. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius
2016

TURINYS

ĮVADAS	2
1. VALSTYBIŲ SIENAS KERTANČIO DARBUOTOJŲ ĮDARBINIMO INSTITUTAS IR JO ATRIBOJIMAS.....	6
1.1. Valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo instituto susiformavimas ir požymiai	6
1.2. Valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo atribojimas nuo darbuotojų judėjimo laisvės	11
2. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS Į KITAS VALSTYBES	16
2.1. Darbuotojų komandiravimo į kitas valstybes samprata ir ekonominė reikšmė	16
2.2. Komandiravimo santykiams taikomas teisinis reguliavimas	23
2.2.1. Teisinis reguliavimas Europos Sąjungoje	23
2.2.2. Teisinis reguliavimas Lietuvoje	31
2.3. Komandiruojamiems darbuotojams taikomo įstatyminio reguliavimo santykis su kolektyvinėmis sutartimis	39
3. LAIKINASIS ĮDARBINIMAS KITOSE VALSTYBĖS	45
3.1. Laikinojo įdarbinimo kitose valstybėse samprata	45
3.2. Laikinojo įdarbinimo teisinis reguliavimas.....	51
IŠVADOS	60
NAUDOTŲ ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	62
SANTRAUKA.....	72
SUMMARY	73

IVADAS

XIX amžiuje prasidėjęs spartus transporto, komunikacijos ir kitų technologijų vystymasis lėmė dinamiškus globalizacijos procesus, dėl kurių valstybių sienų reikšmė komercijoje sumenko, o tam tikruose regionuose buvo ir sąmoningai sumažinta (pavyzdžiui, Europos Sąjungoje ir Europos ekonominėje erdvėje). Įvykę technologiniai pokyčiai išplėtė prekių, paslaugų ir darbuotojų paieškos ribas bei verslo subjektams suteikė galimybę prekes ir paslaugas pateikti platesniam vartotojų ratui. Šios sąlygos sukūrė palankią aplinką, kurioje didėjo prekių ir paslaugų įvairovė bei gerėjo (potencialiai galėjo gerėti) teikiamų produktų kokybė. Kita vertus, vykstantys pokyčiai ir intensyvi plėtra neišvengiamai sukėlė naujų iššūkių, nes globali ekonominė rinka sėkmę atnešė ne visiems. Iš 187 Tarptautinės darbo organizacijos valstybių narių gyvenimo kokybė kyla tik mažiau nei ketvirtadalyje, įskaitant daugelį Europos Sąjungos valstybių, JAV ir Indiją. Nors pasauliniu mastu skurdo sumažėjo, šalių nelygybė tik dar labiau išaugo. Valstybių ekonominės padėties skirtumai matyti ir Europos Sąjungos viduje¹.

Europos Sąjunga pasaulinėje rinkoje varžosi ne tik kaip ekonominis vienetas, bet valstybės narės privalo išlikti konkurencingos ir viena kitos atžvilgiu. Valstybių (jose įsisteigusių paslaugų teikėjų) teisė didinti savo konkurencingumą nėra absoliuti. Europos pagrindinių teisių chartijos² 31 straipsnyje įtvirtintos darbuotojo teisės į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, į apribotą maksimalų darbo laiką, taip pat į dienos ir savaitės poilsį, kasmetines mokamas atostogas. Atlyginimas už darbą (atlyginimo minimumas), socialinė apsauga, darbo rinkos politika, mokesčiai ir kitos sąlygos yra reguliuojami nacionaliniu lygiu, bet Europos Sąjungai, siekiant užtikrinti sąžiningą konkurenciją, darbuotojų teises ir teisėtus interesus bei užkirsti kelią neigiamoms socialinėms pasekmėms, tokioms kaip socialinis dempingas (angl. *social dumping*), suteikta kompetencija teisinėmis priemonėmis įpareigoti paslaugų teikėjus, paslaugas teikiančius kitose valstybėse narėse, savo darbuotojams užtikrinti ne žemesnius darbo standartus nei nustatytieji

¹ BLANPAIN R. *The European Social Model: to be or not to be iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga). Teisinės informacijos centras, 2007. P.57-59.

² 2012 m. spalio 26 d. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (Nr. C 326/392). *Valstybės žinios*, 2002.

imperatyviomis valstybės, kurioje teikiamos paslaugos, teisės normomis. Nors tokios teisinės priemonės buvo nustatytos prieš du dešimtmečius, pageidaujami tikslai dar nepasiekti.

Atsižvelgiant į šias aplinkybes, **darbo objektu** pasirinktas valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas, pasireiškiantis dviem formomis: darbuotojų komandiravimu ir darbuotojų laikinuoju įdarbinimu. Šiame darbe, pasitelkiant Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, nagrinėjamas valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo reguliavimas Europos Sąjungos lygiu ir šio reguliavimo perkėlimas į Lietuvos Respublikos teisinę sistemą. Pagrindinis šiuos santykius reguliuojantis teisės aktas – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje³ (toliau – Direktyva 96/71/EB), Lietuvoje įgyvendinta Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymu⁴. Šiam darbui taip pat aktuali 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones⁵ (toliau – Direktyva 2008/104/EB), Lietuvoje įgyvendinta Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymu⁶. Kadangi nagrinėjant darbo objektą bus analizuojami darbo teisiniai santykiai, darbo temai atskleisti itin reikšmingas ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas⁷.

Darbo aktualumą patvirtina tai, kad jame aptariami nauji teisės aktai, pavyzdžiui, 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, kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas)⁸ (toliau – Direktyva 2014/67/ES), taip pat šiuo metu galiojantis nacionalinis teisinis reguliavimas lyginamas su nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiančiomis teisės normomis. Be to, Lietuvoje valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo formos įprastai yra nagrinėjamos atskirai,

³ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. OL, 1997 L 018, p. 1.

⁴ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (2015 m. gegužės 12 d. įstatymo Nr. X-199 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, nr. 67-2406.

⁵ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL, 2008 L 327, p. 9-14.

⁶ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2011, nr. 69-3287.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

⁸ 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas). OL, 2014 L 159, p. 11.

nelyginamos tarpusavyje. Šios formos buvo atskirai tirtos magistro darbuose 2011 m.⁹ ir 2012 m.¹⁰, tačiau juose buvo detaliau aptartos konkrečios darbuotojų darbo sąlygos, o ne jų tarpusavio santykis ir tarptautiškumo aspektas.

Darbo tikslas – atskleisti ir išnagrinėti valstybių sienas kertančio įdarbinimo atvejus, jų teisinį reguliavimą ir kylančias problemas. Siekiant įgyvendinti šį tikslą, keliama tokie **uždaviniai**:

1. atskleisti atvejus, kai įdarbinimas pripažintinas kertančiu valstybės sienas;
2. nustatyti, kaip praktikoje aiškinamos ir taikomos darbuotojų komandiravimą į kitas valstybes reglamentuojančios teisės normos;
3. išanalizuoti darbuotojų laikinojo įdarbinimo kitose valstybėse specifiką.

Išvardytiems uždaviniams pasiekti pasitelkti šie **mokslinio tyrimo metodai**: lyginamasis–teisinis, loginis–analitinis, lingvistinis, sisteminės analizės ir istorinis metodai. Istorinis metodas padėjo atskleisti darbo objekto susiformavimą ir istorines aplinkybes, turėjusias reikšmės galiojančio teisinio reguliavimo sukūrimui. Loginis–analitinis metodas darbe buvo taikytas siekiant suprasti darbo objekto, kaip teisės instituto, pobūdį ir aiškinti jį reguliuojančias teisės normas, taip pat nustatyti teisinio reguliavimo trūkumus. Lingvistinis metodas buvo pasitelktas analizuojant minėtą institutą sudarančius teisės aktus įvairių kalbotyros sričių aspektais, pavyzdžiui, gramatikos, semantikos ir sintaksės. Sisteminės analizės metodu nustatytas nagrinėjamo instituto ryšys su kitu artimu institutu, taip pat poinstitučių loginis ryšys ir sąveika su tų pačių arba kitų teisės aktų normomis bei ekonominė reikšmė. Darbe plačiausiai naudotas lyginamasis–teisinis metodas, kuriuo siekta palyginti skirtingas teorijas, teisės aktų nuostatas ir teismų pozicijas, susijusias su darbo objektu, jas apibendrinti ir padaryti išvadas.

Šio **darbo struktūra** pasirinkta taip, kad padėtų atsakyti į iškeltus uždavinius. Pirmajame skyriuje siekiama nustatyti valstybių sienas kertančio įdarbinimo susiformavimą ir požymius, kuriais remiantis nagrinėjamą objektą galima atskirti nuo kitų teisės institutų, *inter alia* darbuotojų judėjimo laisvės. Antrajame skyriuje nagrinėjamas darbuotojų komandiravimas į kitas valstybes ir jį reguliuojantys nacionaliniai ir Europos Sąjungos teisės aktai bei kolektyvinės sutartys. Paskutiniajame skyriuje pateikiama į(si)darbinimo kitose valstybėse per laikinojo įdarbinimo įmones ypatumų analizė.

⁹ SATKŪNIENĖ, D. *Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones (agentūrinis darbas)*, magistro darbas. Vilnius: Vilniaus universitetas, Privatinės teisės katedra, 2011.

¹⁰ LUKOŠEVIČIŪTĖ, A. *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų: teoriniai ir praktiniai aspektai*, magistro darbas. Vilnius: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2012.

Darbo temai atskleisti buvo remtasi darbo santykius reguliuojančiais teisės aktais, pirmiausiai Europos Sąjungos teisės aktais, tokiais kaip Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2008/104/EB, taip pat Lietuvos teisės aktais, tokiais kaip Darbo kodeksas¹¹, Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas ir Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktika bei teisės mokslo doktrina, pavyzdžiui, T. Davulio, T. Bagdanskio, D. Petrylaitės, M. Bernaciak, A. Vaitkevičiūtės, V. Tiažkijaus ir kitų autorių darbais.

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

1. VALSTYBIŲ SIENAS KERTANČIO DARBUOTOJŲ ĮDARBINIMO INSTITUTAS IR JO ATRIBOJIMAS

1.1. Valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo instituto susiformavimas ir požymiai

Po 8-ajame dešimtmetyje įvykusios naftos krizės, Europos valstybių vystymasis sulėtėjo, o konkurencija su JAV ir Rytų Azija išaugo. Europos lyderiai, siekdami skatinti efektyvumą ir ekonominį augimą, Romos sutartyje numatė naują bendrijos tikslą – vidaus rinkos sukūrimą¹², kadangi paslaugų judėjimo laisvė yra viena iš Europos Sąjungos vidaus rinką sudarančių pamatinių laisvių. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo¹³ 56 straipsnyje šios laisvės įgyvendinimas užtikrinamas įtvirtinus draudimą nustatyti apribojimus laisvei teikti paslaugas subjektams, kurie yra įsisteigę kitoje valstybėje narėje, negu yra asmuo, kuriam tos paslaugos teikiamos. Kitaip tariant, valstybė narė neturi teisės nustatyti mažiau palankių sąlygų joje vykdyti su paslaugų teikimu susijusią komercinę veiklą siekiantiems paslaugų teikėjams, įsteigtiems kitoje valstybėje narėje, o taip pat privalo panaikinti ir bet kokius apribojimus, net vienodai taikomus tiek nacionaliniams, tiek ir kitų valstybių paslaugų teikėjams, jeigu šie ribojimai draudžia, trukdo ar daro mažiau patrauklią paslaugų teikėjo, įsteigto kitoje valstybėje narėje, kurioje jis teisėtai pateikia panašias paslaugas, veiklą¹⁴. Ji privalo užtikrinti sąžiningą konkurenciją tarp nacionalinių ir kitoje valstybėje įsisteigusių verslo subjektų.

Valstybės, kurioje siekiama teikti paslaugas, nustatyti reikalavimai nėra vienintelis keblumas paslaugų teikėjui, siekiančiam teikti paslaugas už įsisteigimo valstybės ribų. Pastebėtina, kad, nors vienos paslaugos gali būti teikiamos nuotoliniu būdu, kitų paslaugų teikimui yra būtinas fizinis paslaugų teikėjo (jo pavesto asmens) buvimas paslaugų teikimo vietoje, pavyzdžiui, teikiant statybų paslaugas, vykdant mokymus. Dėl šio fizinio paslaugų judėjimo aspekto paslaugų teikėjui yra privalu nuspręsti, koku būdu vykdyti savo veiklą kitose valstybėse. Vienas iš galimų pasirinkimų – darbuotojų, kurių darbo funkcijos apima užsakytų paslaugų teikimą, laikinas išsiuntimas į valstybę, kurioje bus teikiamos paslaugos

¹² BERNACIAK M. *Social dumping and the EU integration process*. Brussels: European trade union institute, 2014. P. 18-19.

¹³ Sutartis Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. 2010 m. kovo 30 d. Oficialusis leidinys C 83.

¹⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-315/13, *Clercq ir kiti*, EU:C:2014:2408.

(priimančiąją valstybę). Tokiu atveju valstybių sienas kerta ne tik paslaugos, bet ir jas teikiantys fiziniai asmenys – paslaugų teikėjo darbuotojai. Tačiau susiduriama su reikšminga problema – darbdavys privalo užtikrinti ne tik savo buvimo valstybės, bet ir valstybės, į kurią laikinai išsiųstas darbuotojas, darbo teisės nuostatų įgyvendinimą¹⁵. Darbuotojo teises, darbdavio pareigas ir kitas darbo sąlygas nustatančios teisės normos skirtingose nacionalinėse teisės sistemose gali ne tik šiek tiek skirtis, bet ir viena kitai prieštarauti. Taigi, didėjant šių mobilių darbuotojų skaičiui, atsirado poreikis išspręsti dėl skirtingo nacionalinio reguliavimo kylančias teisinio neaiškumo situacijas – taip susiformavo valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo institutas (angl. *cross-border labour recruitment*).

Valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas – tai darbo teisės institutas, kurį sudaro teisės normų, reguliuojančių darbuotojų, darbdavio (paslaugų teikėjo) nurodymu teikiančių paslaugas kitoje valstybėje esančiam užsakovui, judėjimą¹⁶, visuma. Šios teisės normos ne tik reguliuoja darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykius esant laikinam darbuotojo išsiuntimui į priimančiąją valstybę, bet ir pateikia teisės normų kolizijos sprendimo taisykles, kai darbdavio įsisteigimo valstybės ir priimančiosios valstybės teisės normos nėra tapačios.

Atsižvelgiant į pateiktą nagrinėjamo objekto apibrėžimą, galima išskirti tam tikrus valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo bruožus. Pirma, iš šio instituto pavadinimo akivaizdu, kad, esant valstybių sienas kertančiam darbuotojų įdarbinimui, egzistuoja tarptautinis elementas, kitaip tariant, darbuotojas, siekdamas atlikti savo darbo funkcijas (suteikti paslaugas kitoje valstybėje esančiam subjektui) iš vienos valstybės atvyksta į kitą (priimančiąją) valstybę. Kadangi valstybių narių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas Europos Sąjungos viduje veikia paslaugų judėjimo laisvės pagrindu, paslaugų teikėjas šia laisve gali pasinaudoti tik tuomet, jei jis veikia vienoje Europos Sąjungos valstybėje narėje ir siunčia savo darbuotoją į kitą valstybę narę. Tuo tarpu darbuotojų siuntimas į Europos Sąjungos valstybę narę iš ne valstybės narės arba siuntimas iš Europos Sąjungos valstybės narės į trečiąją valstybę būtų vykdomas ne paslaugų judėjimo laisvės pagrindu ir reguliuojamas dvišalių ar daugiašalių susitarimų. Kita vertus, Europos Sąjungos teisė pastaruosius susitarimus reikšmingai įtakoja.

¹⁵ BURDIN J., *Social and Law Aspects of Worker's Mobility: in Search of a European Social Model* iš *Legal And Social Aspects Of Workers Mobility. The Material of the International Student's Scientific Conference*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007. P. 80.

¹⁶ DAVULIS T., *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų*. Vilnius: Justitia, 2007 (4). P. 70.

Antra, darbuotojas į valstybę, kurioje teiks paslaugas, atvyksta tik laikinai, t. y. nuolatinė darbuotojo darbo vieta nėra priimančiojoje valstybėje. Nurodymas darbo sutartyje, kad komandiruo to darbuotojo darbo naudotojai yra priimančiojoje valstybėje esantys paslaugų gavėjai, pavyzdžiui, Švedijoje veikiančios sveikatos priežiūros ir slaugos įstaigos, iš esmės nereiškia nuolatinės darbo vietos apibrėžimo¹⁷. Pastebėtina, kad darbuotojas gali nedirbti nuolatinio darbo nė vienoje valstybėje arba jo nuolatinė darbo vieta gali būti už Europos Sąjungos ir (ar) Europos ekonominės erdvės ribų. Šios aplinkybės paslaugų judėjimo laisvės atžvilgiu nėra reikšmingos, kadangi ši laisvė yra siejama būtent su paslaugų tiekėju (darbdaviu), o ne su jo darbuotojais. Darbuotojo buvimo priimančiojoje valstybėje trukmę nustato darbdavys, atsižvelgdamas į susitarimą su paslaugų užsakovu ir teisės aktų reikalavimus, pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruo tėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“¹⁸ 2 punktą, komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau nei 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis. Laisvo paslaugų judėjimo teisė paslaugų teikėjo darbuotojui nesuteikia teisės priimančiojoje valstybėje likti ilgiau, nei būtina užsakyto ms paslaugoms suteikti.

Trečia, darbuotojo laikinas išsiuntimas į priimančiąją valstybę yra susietas su specialiu tikslu – darbdavio ir užsakovo sutartų paslaugų teikimu¹⁹. Konkrečias teiktinas paslaugas ir šių paslaugų teikimo sąlygas sutaria paslaugų teikėjas (darbdavys) ir užsakovas. Tuo tarpu atvejai, kai darbuotojas į kitą valstybę yra siunčiamas kitu nei paslaugų teikimas tikslu, nepriskirtini valstybių sienas kertančiam darbuotojų įdarbinimui.

Ketvirta, darbuotoją ir darbdavį dar iki išsiuntimo į kitą valstybę paslaugų teikimo tikslu sieja darbo teisiniai santykiai²⁰, t. y. darbuotojas jau turi „darbuotojo“ statusą ir darbdavys jau yra įgijęs teisę darbuotojui duoti privalomus nurodymus. Pabrėžtina, kad, esant

¹⁷ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. lapkričio 14 d. nutartis V. M. v. UAB „O. G. B.“, Nr. 2A-1769-460/2016.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruo tėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, nr. 162-5905.

¹⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. birželio 18 d. prejudicinis sprendimas byloje Nr. C-586/13, *Martin Meat kft prieš Géza Simonfay ir Ulrich Salburg*, EU:C:2015:405.

²⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. vasario 10 d. prejudicinis sprendimas sujungtose bylose Nr. C-307/09 – C-309/09, *Vicoplus ir kiti prieš Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, EU:C:2011:64.

valstybių sienas kertančiam darbuotojų įdarbinimui, nėra svarbu, ar toks darbuotojas paslaugų teikėjui (darbdaviui) dirbo tam tikrą laiką ir teikė paslaugas kitiems užsakovams, ar darbo sutartis su juo buvo sudaryta tik siekiant įvykdyti vieną konkretų užsakymą. Be to, valstybių narių teisės normos, nustatančios reikalavimą darbuotojui - trečiosios valstybės piliečiui būti išdirbusiam komandiruojančioje įmonėje tam tikrą laikotarpį (pavyzdžiui, vienerius metus ar šešis mėnesius), Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje pripažįstamos neproporcingomis valstybių teisei tikrinti, ar komandiruojami darbuotojai - trečiųjų valstybių piliečiai savo darbdavio įsisteigimo valstybėje narėje dirba teisėtai ir nuolat, bei prieštaraujančiomis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 56 straipsniui²¹.

Valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas vyksta darbdavio iniciatyva. Būtent darbdavys, kaip verslo subjektas, nustato savo veiklos sritį teikiamų paslaugų apimtį ir teritorijos atžvilgiu. Be to, darbdavys, o ne darbuotojas (nors kartais ir per darbuotoją), tariausi su paslaugų užsakovu dėl konkrečių paslaugų teikimo ir jų teikimo sąlygų, įskaitant paslaugų teikimo vietą. Ši aplinkybė pirmiausiai susijusi su Darbo kodekso²² 229 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga organizuoti darbuotojo darbą.

Darbo kodeksas taip pat nustato darbuotojų pareigas. Darbo kodekso 228 straipsnyje numatyta, kad, įeidamas į darbo teisinius santykius, darbuotojas įsipareigoja „dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą“. Iš esmės analogiškos darbuotojų pareigos pateiktos nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiančios naujos Darbo kodekso redakcijos²³ (2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymo Nr. XII-2603 redakcija) (toliau – nauja Darbo kodekso redakcija) 24 straipsnyje. Tai – pagrindinės darbuotojų pareigos, sudarančios vieną iš svarbiausių darbuotojų teisinio statuso dalių²⁴.

Darbdaviui suteikta teisė tikrinti, kaip darbuotojas įgyvendina minėtas pareigas. Pastebėtina, kad darbuotojų, dirbančių nuolatinėje darbo vietoje, ir darbuotojų, kurių darbo vieta nėra pastovi, t. y. kurie juda valstybės viduje arba, šio magistro darbo kontekste, tarp

²¹ Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 21 d. sprendimą byloje Nr. C-445/03, *Komisija prieš Liuksemburgą*, EU:C:2004:665; Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. sausio 19 d. sprendimą byloje Nr. C-244/04, *Komisija prieš Vokietiją*, EU:C:2006:49.

²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

²³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709.

²⁴ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G. et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 318.

valstybių, kontrolė skiriasi tam tikrais aspektais. Darbuotojui dirbant nuolatinėje darbo vietoje, ypač toje pačioje vietoje kaip ir darbdavys, pastarasis turi galimybę asmeniškai patikrinti darbuotojo pareigų atlikimą. Tuo tarpu tarp darbdavio ir darbuotojo, kitoje valstybėje teikiančio paslaugas, esantis atstumas neleidžia darbuotojo patikros vykdyti tokiu būdu, todėl mobilių darbuotojų kontrolė yra sudėtinga. Šiandieninės technologijos darbdaviui suteikia priemones nuotoliniu būdu stebėti darbuotojo darbą, vertinti jo kokybę, efektyviai komunikuoti su darbuotoju ir duoti naujus nurodymus. Tačiau tokia kontrolė negali pažeisti darbuotojo teisės į privatumą²⁵, ypač atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme²⁶ įtvirtintas duomenų subjektų teises. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojų teisė į privatumą bus užtikrinta ne tik asmens duomenų apsaugą reglamentuojančiuose teisės aktuose, bet ir naujoje Darbo kodekso redakcijoje, kurios 27 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, kad vaizdo stebėjimas ir garso įrašymas darbo vietoje gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą ir kitais atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami siekiant išvardytų tikslų, išskyrus atvejus, kai tiesiogiai siekiama kontroliuoti darbo kokybę ir mastą. Tačiau draudimas nuotoliniu būdu kontroliuoti asmens darbingumą įtvirtintas ir Europos Parlamento ir Tarybos 1995 m. spalio 24 d. direktyvoje (95/46/EB) „Dėl asmens apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo“²⁷ (15 straipsnio 1 dalis), todėl galioja ir yra taikytinas visoje Europos Sąjungoje.

Iš šiame skyriuje pateiktų valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo požymių darytina išvada, kad valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas – tai laikinas darbuotojo išsiuntimas į valstybę, kurioje bus teikiamos paslaugos, kai paslaugų teikėjas (darbdavys) siekia teikti paslaugas kitoje nei įsisteigimo valstybėje. Siekis užsakovui suteikti paslaugas kitoje valstybėje yra esminis valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo instituto požymis, dėl kurio Europos Sąjungos viduje ši darbuotojų mobilumo forma yra įgyvendinama paslaugų teikimo laisvės pagrindu.

Atsižvelgiant į išdėstytus valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo požymius bei į Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 2 straipsnyje ir Įdarbinimo per

²⁵ KUBA M., *The Control of Mobile Workers* iš *Legal and Social Aspects of Workers Mobility. The Material of the International Students' Scientific Conference*. Vilniaus universitetas, 2007. P. 64-66.

²⁶ Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2008, nr. 22-804.

²⁷ 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (95/46/EB) „Dėl asmens apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo“. OL, 1995 L 281, p. 31.

laikinojo įdarbinimo įmonės įstatymo 2 straipsnyje pateiktas sąvokas, teigtina, kad toks darbuotojų judėjimas apima dvi formas: darbuotojų komandiravimą į kitas valstybes ir darbuotojų laikinąjį įdarbinimą kitose valstybėse. Šie atvejai plačiau nagrinėjami kituose šio darbo skyriuose.

1.2. Valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo atribojimas nuo darbuotojų judėjimo laisvės

Europos Sąjungos valstybių narių suformuotą vidaus rinką sudaro keturios pagrindinės laisvės, kuriomis užtikrinamas laisvas prekių, kapitalo, paslaugų ir asmenų judėjimas (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo²⁸ 26 straipsnio 2 dalis). Kaip minėta, valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas yra vykdomas naudojantis paslaugų judėjimo laisve. Tuo tarpu asmenų judėjimo laisvės pagrindu buvo suformuotas nagrinėjamam artimas institutas – laisvas darbuotojų judėjimas. Ši laisvė apima visų sričių darbuotojus, bet nėra absoliuti. Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo numatyti atvejai, kai darbuotojų judėjimo laisvė gali būti apribota. Tai – grėsmės viešajai tvarkai, visuomenės saugumui ir visuomenės sveikatai. Nors šias grėsmes aiškina ir vertina pačios valstybės narės, jų diskrecijos teisė yra apibrėžta Europos Sąjungos lygiu nustatytų ribų²⁹.

Laisvo darbuotojų judėjimo teisė suteikia galimybę darbuotojams, turintiems valstybės narės pilietybę, nevaržomai ir nepatiriant diskriminacijos dėl pilietybės ieškoti darbo, darbo paieškos metu laisvai judėti visos Europos Sąjungos teritorijoje, sudaryti darbo sutartį su kitoje valstybėje narėje įsteigtu ar joje komercinę ūkinę veiklą vykdančiu darbdaviu³⁰, apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti bei, laikantis Komisijos reglamentuose nustatytų sąlygų, pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo joje laikui (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnio 3 dalis). Taigi, iš kitos valstybės atvykę potencialūs darbuotojai padidina darbuotojų pasiūlą ir todėl konkurenciją, dėl ko gali mažėti darbuotojams siūlomas darbo užmokestis bei prastėti kitos darbo sąlygos. Be to, į valstybės darbo rinką patekęs didelis naujų darbuotojų srautas gali

²⁸ Sutartis Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. 2010 m. kovo 30 d. Oficialusis leidinys C 83.

²⁹ DAUKŠIENĖ I., *Laisvo darbuotojų judėjimo apribojimai dėl viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos*. Vilnius: Jurisprudencija Nr. 10(88), 2006. P. 57.

³⁰ DAVULIS T., *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų*. Vilnius: Justitia, 2007 (4). P. 70.

šià rinkà destabilizuoti ir didinti priimančiosios valstybės piliečių nedarbà, tuo pačiu mažindamas darbo išteklius valstybėje narėje, iš kurios šie asmenys išvyko.

Nors laisvas darbuotojų judėjimas ir valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas yra dvi panašios darbuotojų mobilumo formos, iš pirmo žvilgsnio galinčios turėti vienodà poveikį darbo rinkai, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas dar 1990 m. kovo 27 d. sprendime *Rush Portuguesa Lda prieš Office national d'immigration*³¹ pažymėjo, kad jos nėra tapačios. Šioje Nacionalinis migracijos biuras teigė, kad statybų paslaugas teikusi bendrovė, užsakymo įvykdymui į Prancūziją atsivežusi savo darbuotojus iš Portugalijos, tokiais veiksmais pažeidė Portugalijos prisijungimo prie Europos Sąjungos metu nustatytus laisvo darbuotojų judėjimo ribojimus. Pastebėtina, kad tokie apribojimai yra įprasta praktika „naujų“ Europos Sąjungos narių atžvilgiu, taikyta ir Lietuvai³². Minėtoje byloje Europos Sąjungos Teisingumo Teismas su pareiškėjo pozicija nesutiko ir konstatavo, kad paslaugų judėjimo laisvė valstybei narei užkerta kelià uždrausti paslaugų teikėjui, įsisteigusiam kitoje valstybėje narėje, laisvai judėti valstybėje narėje, kurioje bus teikiamos paslaugos, įskaitant jo darbuotojus, ir uždraudžia šiai valstybei narei taikyti apribojimus paslaugų teikėjo darbuotojams, pavyzdžiui, reikalauti įgyti leidimą dirbti. Tokio pobūdžio reikalavimai diskriminuoja paslaugų teikėją, įsisteigusį kitoje valstybėje narėje, ir suteikia pranašumą priimančiojoje valstybėje įsisteigusiems paslaugų teikėjams, kurių darbuotojams tokie reikalavimai nėra taikomi. Iš šių Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimų spręstina, kad valstybės prisijungimo prie Europos Sąjungos metu sudarytu susitarimu dėl specialių sąlygų taikant Europos Sąjungos teisės aktus, susijusiu su imigracijos ir įsidarbinimo klausimais bei galiojusių potencialaus pažeidimo padarymo metu, nustatyti apribojimai nėra taikomi tais atvejais, kai asmenys į priimančiąją valstybę atvyksta ne darbuotojų judėjimo laisvės pagrindu, bet paslaugų teikėjui naudojantis paslaugų judėjimo laisve ir siunčiant savo darbuotojus užsakymui toje valstybėje vykdyti.

Taip pat pastebėtina, kad minėtos specialios sąlygos, ribojančios „naujų“ valstybių narių piliečių ir jų šeimos narių galimybę atvykti ir įsidarbinti kitoje valstybėje narėje, yra skirtos išvengti pastarosios valstybės darbo rinkos sutrikdymui didelio atvykstančios darbo jėgos srauto atveju. Tačiau, esant valstybių sienas kertančiam darbuotojų įdarbinimui,

³¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimas *Rush Portuguesa Lda prieš Office national d'immigration* byloje, Nr. C-113/89, EU:C:1990:142.

³² KONARSKI L., *The Temporary Period in the Scope of Free Migration of Workers* iš *Legal and Social Aspects of Workers Mobility. The Material of the International Students' Scientific Conference*. Vilniaus universitetas, 2007. P. 23-24.

suteikęs užsakytas paslaugas, paslaugų teikėjo darbuotojai grįžta į savo valstybę taip nė karto ir nepatekę į priimančiosios valstybės darbo rinką, todėl ekonominiu požiūriu pastarieji darbuotojai neturi tokio didelio poveikio priimančiosios valstybės narės piliečių konkurencingumui darbo rinkoje. Atsižvelgus į tai, teigtina, kad toks darbuotojų mobilumas šiai rinkai iš esmės nėra grėsmingas (išskyrus darbuotojų laikinojo įdarbinimo atvejį). Ši aplinkybė nulėmė tam tikrus ribojimus asmenims, judantiems į kitą valstybę darbo paieškos metu, netaikomus valstybių sienas paslaugų teikimo tikslu kertantiems darbuotojams.

Papildoma darbuotojų judėjimo laisve besinaudojančių asmenų judėjimo ribojimo priemonė laikytina ir tai, kad tokiems asmenims yra keliami specialūs reikalavimai. Šie reikalavimai nėra pateikti Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo, tačiau juos galima išskirti pagal antrinės Europos Sąjungos teisės nuostatas ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką.

Pirma, laisvo darbuotojų judėjimo teise gali naudotis tik Europos Sąjungos valstybės narės pilietybę turintys asmenys (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnio 2 dalis, Tarybos 1968 m. spalio 15 d. reglamento (EEB) Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje“³³ 1 straipsnio 1 dalis). Pilietybės reikalavimas nėra taikomas paslaugų teikėjo, paslaugas teikiančio kitoje valstybėje narėje, darbuotojams, kadangi paslaugų judėjimo laisvė yra siejama su paslaugų teikėju (darbdaviu). Kita vertus, nors paslaugų teikėjo darbuotojai - trečiųjų valstybių piliečiai gali atvykti į priimančiąją valstybę narę, skirtingai nei darbuotojų - valstybių narių piliečių atveju, tai nesukuria teisės jų šeimos nariams atvykti į priimančiąją valstybę narę ir joje gyventi (Tarybos 1968 m. spalio 15 d. reglamento (EEB) Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje“ 10 straipsnis, Europos Parlamento ir Tarybos 2004 m. balandžio 29 d. Direktyvos 2004/38/EB „Dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB“³⁴ 6 ir 7 straipsniai). Tai paaiškintina tuo, kad komandiruotų darbuotojų nuolatinė darbo vieta komandiruotės metu nesikeičia, jie į kitą valstybę atvyksta tik

³³ 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje“. OL, 1968 L 257, p. 15.

³⁴ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2004/38/EB „Dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB“. OL, 2004 *specialusis leidimas*, p. 46.

laikiniai, todėl jų šeimos narių galimybė laisvai judėti nagrinėjamu atveju nėra aktuali.

Antra, šia laisve siekiantis pasinaudoti asmuo privalo turėti darbuotojo statusą. Nors Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo „darbuotojo“ sąvoka nėra apibrėžta, praktikoje vadovaujamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo patektu išaiškinimu³⁵. Pavyzdžiui, 1986 m. liepos 3 d. sprendime *D. Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg*³⁶ nagrinėtas Jungtinės Karalystės pilietės ginčas su Vokietijos *Baden-Württemberg* regionu dėl to, kad jai dėl pilietybės nebuvo suteiktas mokytojos darbas. Esminė ginčo aplinkybė buvo ta, kad, pagal Vokietijos nacionalinę teisę, mokytojo veikla yra priskirta valstybės tarnybos sričiai. Pažymėtina, jog Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnio 4 dalyje yra pateikiami darbuotojų judėjimo laisvės apribojimai – laisvo darbuotojų judėjimo teisė netaikoma darbui valstybės tarnyboje. Kiekviena valstybė narė turi teisę savarankiškai nuspręsti, koks darbas bus laikomas valstybės tarnyba, bet šioje byloje kilo poreikis apibrėžti „darbuotojo“ sąvoką ar bent pateikti požymius, kuriems esant asmuo būtų pripažintas turinčiu darbuotojo statusą, suteikiantį galimybę naudotis darbuotojų judėjimo laisve, kitaip tariant, terminas „darbuotojas“ privalo įgyti visai Europos Sąjungai bendrą reikšmę. Minėtoje byloje Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pastebėjo, kad sąvoka „darbuotojas“ apibrėžia fundamentalios teisės turinį, todėl ji turi būti suprantama plačiai. Esminės darbo santykių dalis yra ta, kad tam tikrą laiką vienas asmuo teikia paslaugas kitam asmeniui arba veikia pastarojo nurodymu ir už tai gauna atlygį, nepriklausomai nuo to, kurioje srityje šis asmuo veikia ir ar ši sritis yra reguliuojama viešosios teisės normomis. Taip pat paminėtinas ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1982 m. kovo 23 d. sprendimas *D. M. Levin prieš Staatssecretaris van Justitie*³⁷, kuriame nurodyta, kad darbuotoju turėtų būti laikomas bet kuris asmuo, užsiimantis efektyvia ir tikra veikla. Manytina, kad šis darbuotojų judėjimo laisvės kontekste pateiktas „darbuotojo“ apibrėžimas galėtų būti taikomas ir valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo atžvilgiu.

Trečia, laisvo darbuotojų judėjimo atveju asmuo siekia sukurti ir dažnai sukuria darbo santykius priimančiojoje valstybėje, taip įsiliedamas į priimančiosios valstybės darbo rinką. Tuo tarpu darbuotojas, į priimančiąją valstybę atvykęs darbdavio (paslaugų teikėjo)

³⁵ BURDIN J., *Social and Law Aspects of Worker's Mobility: in Search of a European Social Model* iš *Legal And Social Aspects Of Workers Mobility. The Material of the International Student's Scientific Conference*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007. P. 81.

³⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *D. Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg* byloje, Nr. C-66/85, EU:C:1986:284.

³⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1982 m. kovo 23 d. sprendimas *D. M. Levin prieš Staatssecretaris van Justitie* byloje, Nr. C-53/81, EU:C:1982:105

pavedimu, darbo teisinius santykius yra sukūręs darbdavio įsisteigimo valstybėje ir yra jam pavaldus. Tokiu būdu paslaugų teikėjo darbuotojas išlieka paslaugų teikėjo įsisteigimo valstybės darbo rinkoje.

Ketvirta, asmuo, siekiantis pasinaudoti laisvo darbuotojų judėjimo Europos Sąjungoje teise, turi būti sukūręs santykius su kita valstybe nei ta, kurios pilietis jis yra (tai – tarptautinis, arba migracinis, elementas)³⁸. Tarptautinis elementas yra būtinas abiejose darbuotojų mobilumo formose, tačiau valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo atveju priimančiosios valstybės pilietybės turėjimas darbuotojo neriboja darbdavio pavedimu teikti paslaugas šioje valstybėje, išsaugant komandiruotiems darbuotojams įtvirtintas garantijas, kadangi komandiruito darbuotojo statusas yra įgyjamas atsižvelgiant į santykį su valstybe, kurioje yra jo nuolatinė darbo vieta, o ne su pilietybės valstybe.

Laisvo darbuotojų judėjimo instituto ir valstybių sienas kertančio darbuotojo įdarbinimo instituto atskyrimas praktikoje turi svarbią reikšmę nustatant šių asmenų atžvilgiu taikytiną teisę. Asmenims, pasinaudojusiems darbuotojų judėjimo laisve ir įsidarbinusiems kitoje valstybėje narėje, yra taikoma šios valstybės narės darbo teisė, o darbuotojai, į kitą valstybę narę atvykę valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo metu, patenka į valstybės narės, kurioje įsisteigęs darbdavys, teisinio reguliavimo sritį. Kita vertus, tam tikri imperatyvūs priimančiosios valstybės standartai yra taikomi remiantis Direktyva 96/71/EB³⁹.

Taigi, nors abi darbuotojų mobilumo formos (valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas ir laisvas darbuotojų judėjimas) yra panašios, jas galima atskirti pagal lengvai nustatomus požymius: judėjimo pagrindą (asmenų judėjimo laisvė ar paslaugų judėjimo laisvė), judėjimo tikslą (sukurti darbo santykius ar suteikti paslaugas) ir aplinkybę, ar asmuo yra sukūręs darbo santykius su kitoje valstybėje įsisteigusiu darbdaviu ir į priimančiąją valstybę atvyksta tik šio darbdavio nurodymu. Šių institutų atskyrimas yra reikšmingas ne tik nustatant, ar į kitą valstybę narę atvykusiam darbuotojui turi būti taikomi tam tikri reikalavimai, bet ir išsiaiškinant, kokios teisės normos reguliuoja darbo teisinius santykius tarp darbuotojo ir darbdavio.

³⁸ DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* (monografija). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 178-181.

³⁹ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. OL, 1997 L 018, p. 1.

2. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS Į KITAS VALSTYBES

2.1. Darbuotojų komandiravimo į kitas valstybes samprata ir ekonominė reikšmė

Remiantis Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo⁴⁰ 2 straipsnio 6 dalyje pateikta komandiruito darbuotojo sąvoka, komandiruite laikytinas laikinas paprastai Lietuvos Respublikos teritorijoje dirbančio darbuotojo išsiuntimas dirbti kitoje valstybėje narėje, taip pat darbuotojo, paprastai dirbančio kitoje valstybėje, laikinas atsiuntimas dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje. Pažymėtina, kad 2016 m. birželio 16 d. įsigaliojusioje Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo redakcijoje⁴¹ komandiruito darbuotojo sąvoka yra susiaurinta, t. y. komandiruitu darbuotoju šio įstatymo 2 straipsnio 6 dalies prasme laikytinas tik darbuotojas, paprastai dirbantis kitoje valstybėje, tačiau laikinai atsiųstas dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje. Tuo tarpu nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiančios naujos Darbo kodekso redakcijos⁴², panaikinsiančios Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą, 107 straipsnio 1 dalyje pateikiamas kitas komandiruotės apibrėžimas: darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje. Šie apibrėžimai iš esmės atitinka teismų praktikoje suformuotą komandiruotės sąvoką: tarnybinė komandiruotė – tai darbdavio nurodymu darbo sutartimi sulygtu darbo funkcijos atlikimas ne nuolatinėje darbo vietoje⁴³. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme (abiejose redakcijose) pateikta komandiruito darbuotojo sąvoka apima užsienio elementą tik dėl minėto įstatymo paskirties – užtikrinti garantijas darbuotojams, išsiųstiems laikinai dirbti kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje ar Europos ekonominei erdvei priklausančioje valstybėje, ir iš kitų valstybių atsiųstiems darbuotojams, laikinai dirbantiems Lietuvos Respublikos teritorijoje.

Nors Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme pateiktoje sąvokoje pabrėžiamas komandiruotės laikinumo aspektas, teigtina, kad šis požymis netiesiogiai nurodytas ir minėtose Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Lietuvos vyriausiojo administracinio

⁴⁰ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (2015 m. gegužės 12 d. įstatymo Nr. X-199 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, nr. 67-2406.

⁴¹ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo Nr. X-199 pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2016, Nr. 17710.

⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016, Nr. 23709.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, Nr. 3K-3-449/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-226/2011; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 12 d. nutartis administracinėje byloje R. Č., R. K. ir T. B. v. Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, Nr. A⁵²⁰-2147/2012.

teismo nutartyse, pažymint, kad komandiruotės metu darbuotojas dirba ne nuolatinėje darbo vietoje, o ne kad darbuotojo nuolatinė darbo vieta pasikeičia. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas akcentavo, jog tarnybine komandiruote nekvalifikuojamas darbas, atliekamas kitoje vietovėje, negu įsikūręs ar nuolat veikia darbdavys, jeigu darbo sutartyje sulygta, kad darbo pobūdis bus kilnojamas⁴⁴. Tais atvejais, kad kilnojamas darbas nėra numatytas darbo sutartyje, teismas, atsižvelgdamas į darbo teisinių santykių subjektų specifiškumą, sulygtų darbo funkcijų pobūdį ir kitas aplinkybes, turi diskreciją nustatyti, ar buvo sudarytas tokio pobūdžio susitarimas. Vadinasi, komandiruote laikomas ne bet koks darbo funkcijų atlikimas ne nuolatinėje darbo vietoje, o tik atitinkantis sulygtų darbo funkcijų pobūdį.

Pabrėžtina, kad darbdavio pavedimas išsiųsti darbuotoją į komandiruotę privalo būti įformintas vadovo ar jo įgalioto asmens įsakymu, kuriame nurodomas komandiruotės tikslas, vieta ir trukmė⁴⁵. Darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos be darbdavio siuntimo ir nesant jo sutikimo nėra tarnybinė komandiruotė (toks elgesys gali būti kvalifikuotas kaip pravaikšta arba kitas darbo drausmės pažeidimas, atsižvelgiant į šiuos kriterijus: ar darbuotojas išvykimo laiku vykdė darbo sutartimi prisiimtas pareigas ir nepadarė žalos darbdavio interesams, nevykdydamas jo paskirtų darbo užduočių)⁴⁶.

Siekiant apibrėžti „komandiravimo“ sąvoką įvertintina ir tai, kad darbuotojų komandiravimas gali būti skirtingo pobūdžio: paprastasis ir pagal paslaugų teikimo sutartį, o Direktyva 96/71/EB yra taikoma tik pastaruoju atveju⁴⁷. Pastebėtina, kad Darbo kodekso⁴⁸ 220 straipsnio 1 dalis nurodo papildomus komandiruotės požymius, t. y. kad darbuotojas į tarnybinę komandiruotę yra siunčiamas darbdavio sąskaita bei kad komandiruotės laikotarpiu darbdavį ir komandiruotą darbuotoją sieja darbo santykiai (t. y. pavaldumas). Taigi, komandiruote laikytini atvejai, kai darbuotojas darbdavio nurodymu ir darbdavio sąskaita laikinai atlieka darbo funkcijas (teikia užsakytas paslaugas) kitoje, nei jo nuolatinė darbo vieta, valstybėje narėje, išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba kilnojamojo pobūdžio darbą.

Pažymėtina, kad darbdavys, į kitą valstybę laikinai išsiuntęs darbuotoją, šiam darbuotojui privalo užtikrinti tarptautinius ar regioninius darbo standartus, kaip jį įpareigoja,

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, Nr. 3K-3-449/2009.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. JUSTITIA, Vilnius, 2004. P. 305.

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-226/2011.

⁴⁷ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje D. T. v. UAB „Rembilda“, Nr. 2A-206-259/2016.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

be kita ko, Direktyva 96/71/EB. Komandiruojo darbuotojo teisiniai santykiai su darbdaviu dažnai yra iš dalies reguliuojami priimančiosios valstybės teise, iš dalies – valstybės, kurioje yra įsisteigęs darbdavys, teise arba šalių sutarta taikytina teise. Kita vertus, šiam darbuotojui gali būti taikyta tik valstybės, kurioje įsisteigęs darbdavys, teisė, jeigu ji užtikrina ne žemesnius nei nurodyti Direktyvoje 96/71/EB standartus.

Valstybių nacionalinio teisinio reguliavimo skirtumai yra reikšmingi ne tik dėl konkrečių darbo šalių teisių ir pareigų nustatymo, bet ir ekonominių priežasčių, kadangi būtent ekonominiai tikslai paskatino Europos Sąjungos institucijas imtis tokių santykių reguliavimo⁴⁹. Tačiau šie tikslai įgyvendinami ne tik pozityviomis priemonėmis. Valstybės narės gali siekti didinti savo konkurencingumą mažindamos darbuotojų socialinės apsaugos lygį, pavyzdžiui, minimalią užmokesčio už darbą normą. Pastebėtina, kad darbo išteklių kainą sudaro ne tik atlyginimas darbuotojams, bet ir kiti kaštai, tokie kaip technika, darbuotojų apmokymas, todėl tai lemia ir darbuotojų saugos bei sveikatos standartų sumažinimą. Žinoma, negalima teigti, jog žemas darbuotojų socialinės apsaugos lygis yra sukonstruotas dirbtinai, bet dera atkreipti dėmesį ir į valstybės patiriamą spaudimą išlikti konkurencingai. Valstybės sprendimas sumažinti darbuotojų socialinės apsaugos lygį gali reikšti ekonominį augimą. Kita vertus, tokia valstybių konkurencija neveltui vadinama „lenktynėmis iki dugno“⁵⁰.

Negatyvios valstybių sienas kertančio įdarbinimo pasekmės atsiranda ne tik dėl valstybių nustatytų žemų standartų, bet ir dėl paslaugų teikėjų daromų šių standartų pažeidimų. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas minėtame 1990 m. kovo 27 d. sprendime *Rush Portuguesa Lda prieš Office national d'immigration* akcentavo, kad, nors paslaugų teikėjo, įsisteigusio kitoje valstybėje narėje, darbuotojai nė vienu momentu nepatenka į priimančiosios valstybės narės darbo rinką ir todėl nėra jai pavojingi, tai gali labai greitai pasikeisti ėmus piktnaudžiauti paslaugų teikimo laisve⁵¹. Įtvirtinus galimybę laisvai teikti paslaugas kitose valstybėse narėse, vienodas galimybes siūlyti ir teikti paslaugas toje pačioje teritorijoje (valstybėje) įgijo toje valstybėje ir kitose valstybėse įsisteigusios įmonės, todėl paslaugų teikėjai turi interesą kuo labiau sumažinti savo išlaidas, nes tai

⁴⁹ PETRYLAITĖ D. et al., *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* (kolektyvinė monografija). Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 224.

⁵⁰ VERSCHUEREN H., *The European Internal Market And The Competition Between Workers*. European Labour Law Journal, 2015, Vol. 6, Nr. 2. P. 132-133.

⁵¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimas *Rush Portuguesa Lda prieš Office national d'immigration* byloje, Nr. C-113/89, EU:C:1990:142.

atitinkamai paveikia siūlomų paslaugų kainą. Paslaugų teikėjų interesui vykdyti kuo pelningesnę veiklą patenkinti dažnai imamasi sumažinti darbuotojų socialinės apsaugos lygį iki teisinėmis priemonėmis nustatyto imperatyvaus minimo. J. Cremers tai įvardija kaip „visiškai teisėtą“ komandiravimą (angl. „*perfectly legal*“ *posting*), kurio, nors ir teisėto, nelaiko skatintinu⁵².

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad žemi darbuotojų apsaugos standartai, ypač mažas užmokesčio už atliktą darbą dydis, lemia įtemptą konkurenciją tarp paslaugų teikėjų ir socialinį dumpingą (angl. *social dumping*). Socialinį dumpingą galima apibrėžti kaip praktiką, vykdomą rinkos dalyvių, darbuotojams užtikrinant tik minimalius darbo standartus ir taip siekiant įgyti konkurencinį pranašumą⁵³. Teisės doktrinoje socialiniam dumpingui nėra skiriama pakankamai dėmesio, nors šią praktiką pasmerkė ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas⁵⁴. Tačiau į socialinį dumpingą atsižvelgiama formuojant verslo strategijas ir valstybių politiką, pavyzdžiui, anksčiau minėti „naujų“ valstybių narių, kurių dauguma buvo ekonomiškai silpnesnės už „senąsias“ nares, piliečiams narystės pradžioje taikyti darbuotojų judėjimo laisvės apribojimai buvo nustatyti dėl socialinio dumpingo grėsmės. M. Bernaciak pažymi, kad socialinio dumpingo praktika nėra išimtinai būdinga ekonomiškai silpnesnėms valstybėms. Priešingai, didelės bendrovės, įsisteigusios ekonomiškai stipriose valstybėse, dažnai išnaudoja socioekonominius skirtumus tarp nacionalinių ir užsienio veiklos teritorijų⁵⁵. Atsižvelgus į tai, mažai tikėtina, kad socialinio dumpingo problema bus išspręsta be aktyvesnio Europos Sąjungos įsikišimo⁵⁶.

Kontrolės svarba socialinio dumpingo ir darbo standartų pažeidimų atžvilgiu yra ypač pabrėžiama vertinant Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimą. Direktyvos 96/71/EB sustiprinimo priemonių pradėta imtis 2014 m. gegužės 15 d., priėmus Direktyvą 2014/67/ES⁵⁷, kurios nuostatas valstybės narės turėjo perkelti į savo nacionalinę teisę iki

⁵² CREMERS J., *Free provision of services and cross-border labour recruitment*, 2013. P. 213.

⁵³ KUKOVEC, D. 2015. *Law and Periphery*. European Law Journal, Vol. 21, No. 3. Oxford: John Wiley & Sons Ltd. P. 406-428. Prieiga per internetą: EBSCO [žiūrėta]

⁵⁴ Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. preliminarų sprendimą *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet* byloje, Nr. C-341/05, EU:C:2007:809; Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. rugsėjo 18 d. preliminarų sprendimą *Bundesdruckerei GmbH prieš Stadt Dortmund* byloje, Nr. C-549/13, EU:C:2014:2235.

⁵⁵ BERNACIAK, M. *Social dumping and the EU integration process*. Brussels: European trade union institute, 2014. P. 4, 8.

⁵⁶ RUTGERS, J. W. 2011. *An Optional Instrument and Social Dumping Revisited*. European Review of Contract Law, Vol. 7 Issue 2. P. 350-359. Berlin: De Gruyter. Prieiga per internetą: EBSCO [žiūrėta]

⁵⁷ 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

2016 m. birželio 18 d. (23 straipsnio 1 dalis). Lietuvoje ši direktyva įgyvendinta nuo 2016 m. birželio 16 d. įsigaliojusia Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo redakcija⁵⁸ (šios redakcijos priedo 2 straipsnis). Šia direktyva siekta, be kita ko, užkirsti kelią piktnaudžiavimui Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo įtvirtinta įsisteigimo laisve ir Direktyvos 96/71/EB taikymu (preambulės 7 punktas), pavyzdžiui, steigiant vadinamąsias „pašto dėžučių“ įmones (angl. *letter-box companies*), taip pat užtikrinti geresnį ir vienodesnį Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimą (preambulės 5 ir 50 punktai), pirmiausiai sudarant galimybę į kitą valstybę komandiruotiems darbuotojams pasinaudoti veiksmingais mechanizmais tiesiogiai teikti skundus dėl darbdavio ir teise inicijuoti teismo procesą ar administracinę procedūrą (11 straipsnio 1 dalis). Šioje direktyvoje ne tik detalizuotos valstybėms nustatytos pareigos, susijusios su Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimu, bet ir pateikia kritika jos nuostatomis. Pavyzdžiui, Direktyvos 2014/67/ES preambulės 10 punkte nurodyta, kad, jei „kompetentingos institucijos išsamiau paaiškinant komandiravimo sąvoką ir vykdytų geresnę jo stebėseną, padidėtų teisinis tikrumas ir būtų suteiktas naudingas įrankis, kuriuo būtų padedama veiksmingai kovoti su tariama savisamda ir užtikrinti, kad komandiruoti darbuotojai nebūtų klaidingai deklaruoti kaip savarankiškai dirbantys, o tai padėtų užkirsti kelią bandymams apeiti taikytinas taisykles, tokių bandymų išvengti ir kovoti su jais“. Šiame punkte taip pat paminima, kad „darbuotojo“ sąvoka yra apibrėžiama pagal valstybės narės, į kurią darbuotojas buvo komandiruotas, teisę. Atsižvelgiant į tai, kokiame kontekste šis teiginys buvo pateiktas, manytina, kad Direktyvos 2014/67/ES rengėjai tokią tvarką taip pat vertino neigiamai.

Pagal Direktyvos 2014/67/ES 4 straipsnio 1 dalį, valstybės institucijos, siekdamos įgyvendinti ir taikyti Direktyvą 96/71/EB, atlieka bendrą faktinių elementų, kuriuos jos laiko būtinais, vertinimą. Šie elementai, pateikti minėto straipsnio 2 ir 3 dalyse, yra orientacinio pobūdžio, todėl institucijos gali vertinti elementus, nenumatytus šiose normose, o taip pat nereikalauti, kad kiekvienos komandiruotės atveju turi būti laikomasi visų elementų (preambulės 5 punktas). Šioje direktyvoje valstybių institucijoms taip pat detalizuotos pareigos užtikrinti komandiravimo atvejais aktualių nuostatų, įtvirtintų teisės aktuose ar taikytinose kolektyvinėse sutartyse, prieinamumą (II skyrius), užtikrinti administracinį bendradarbiavimą (III skyrius) ir vykdyti atitikties stebėseną, t. y. nustatyti administracinius

Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas). OL, 2014 L 159, p. 11.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo Nr. X-199 pakeitimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 17710.

reikalavimus ir kontrolės priemones (IV skyrius). Iš nurodytų nuostatų matyti, kad valstybėms narėms dar vis paliekama gan plati diskrecija spręsti dėl kriterijų, pagal kuriuos nustatomi komandiravimo atvejai, tačiau institucijoms išsamiau nurodomos priemonės, kuriomis užtikrinamas Direktyvos 96/71/EB vykdymas bei komandiruočių darbuotojų teisių apsauga, tuo siekiant suvienodinti šių institucijų praktiką.

2016 m. kovo 8 d. Europos Komisija pateikė pasiūlymą pakeisti Direktyvą 96/71/EB⁵⁹ (toliau – ir Direktyvos 96/71/EB pakeitimo pasiūlymas Nr. 2016/0070), kuriuo nagrinėti klausimai, neaptarti Direktyvoje 2014/67/ES. Šiuo pasiūlymu siekta modernizuoti Direktyvą 96/71/EB ir, be kita ko, įtvirtinti principą „vienodas užmokestis už vienodą darbą toje pačioje vietoje“. Atsižvelgiant į tai, Direktyvos 96/71/EB pakeitimo pasiūlymo Nr. 2016/00701 straipsnio 2 dalyje siūlyta pakeisti Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies c punkto formuluotę ir įtvirtinti, kad komandiruotiems darbuotojams būtų garantuotas atlyginimas už darbą, įskaitant užmokestį už viršvalandžius; tai nebūtų taikoma papildomo pensinio draudimo sistemoms. Taigi, šiuo pasiūlymu siekta įpareigoti komandiruotiems darbuotojams užtikrinti ne minimalų, bet didesnį darbo užmokestį, t. y. apskaičiuoti šį užmokestį pagal priimančiosios valstybės teisės aktus ir praktiką. Akivaizdu, kad didesnis darbo užmokestis geriau atitiktų darbuotojų interesus. Be to, pareiga darbuotojams mokėti ne minimalų, o vienodą užmokestį, neįgyjant pranašumo prieš paprastai didesnį nei minimalų užmokestį savo darbuotojams mokančius nacionalinius paslaugų teikėjus, neleistų iškreipti nacionalinių ir kitose valstybėse įsisteigusių paslaugų teikėjų konkurencingumo, tuo kartu mažinant socialinio dempingo problemą, todėl pasiūlyta nuostata vertintina teigiamai.

Tačiau negalima atmesti ir kai kurių valstybių narių (*inter alia* Lietuvos) pozicijos, jog minėtas principas gali būti nesuderinamas su bendrosios rinkos užtikrinimu, kadangi darbo užmokesčio skirtumai yra vienas iš reikšmingų konkurencinių pranašumų paslaugų teikėjams (Aiškinamojo rašto⁶⁰ 3.1 punktas). Ekonomiškai silpnesnėje valstybėje narėje įsisteigusio paslaugų teikėjo, neišgalinčio komandiruotiems darbuotojams garantuoti valstybėje, kurioje pageidaujama teikti paslaugas, nustatyto didesnio darbo užmokesčio, laisvė teikti paslaugas šioje valstybėje faktiškai būtų suvaržyta. Dėl šios priežasties potencialūs paslaugų teikėjai turėtų mažesnę ekonominę interesą steigtis šiose ekonomiškai silpnesnėse valstybėse, o jau įsisteigę paslaugų teikėjai arba būtų paskatinti persikelti į kitą valstybę, arba negautų

⁵⁹ Europos Komisijos 2016 m. kovo 8 d. pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai, pakeisiančiai Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyvą 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, Nr. 2016/0070 (COD).

⁶⁰ *Ibid.*

potencialių pajamų, tuo darant neigiamą įtaką visos valstybės ekonominei padėčiai. Kita vertus, toks reguliavimas ekonomiškai silpnėsen valstybes priverstų imtis aktyvesnių veiksmų konkurencingumui išlaikyti, todėl, atsižvelgiant į siekį sustiprinti darbuotojų teisių ir teisėtų interesų apsaugą, šios nuostatos laikytinos priimtinesnėmis už šiuo metu galiojančių reikalavimą užtikrinti minimalų darbo užmokestį.

Direktyvos 96/71/EB pakeitimo pasiūlymo Nr. 2016/0070 1 straipsnio 1 dalyje siūlyta įtvirtinti, kad, komandiruotės metu faktiškai suėjus 24 mėnesių terminui arba numatant, kad šis terminas sueis dėl teikiamų paslaugų trukmės, valstybė, į kurios teritoriją darbuotojas buvo komandiruotas, bus laikoma valstybe, kurioje jis dirba nuolatos, ir atitinkamai darbuotojui bus pradėta taikyti šios valstybės teisė (kiek darbo sutartyje nebus susitarta dėl kitos valstybės teisės taikymo). Šioje nuostatoje kartu nustatyta priemonė, skirta sukliudyti paslaugų teikėjams išvengti minėto reguliavimo. Numatyta, kad tuo atveju, kai vienas komandiruotas darbuotojas pakeičiamas kitu, atliekančiu tą pačią užduotį, komandiruotės trukmė šio straipsnio prasme skaičiuojama pagal bendrą minėtų darbuotojų komandiravimo trukmę. Tačiau, siekiant nepažeisti proporcingumo principo, į šią trukmę įskaičiuojama tik tų darbuotojų komandiravimo trukmė, kurie buvo komandiruoti ne mažiau nei 6 mėnesiams. Manytina, kad Direktyvos 96/71/EB pakeitimo pasiūlymo Nr. 2016/0070 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos priemonės padės efektyviai užkirsti kelią piktnaudžiavimui Direktyva 96/71/EB⁶¹, o šioje normoje pasirinkti terminai laikytini protingais ir proporcingais siekiamam tikslui.

Taigi, komandiruotė – tai laikinas darbuotojo išsiuntimas į kitą, nei jo nuolatinė darbo vieta, valstybę, kai jis darbdavio nurodymu ir darbdavio sąskaita laikinai atlieka darbo funkcijas (teikia užsakytas paslaugas) šioje (priimančiojoje) valstybėje, išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba kilnojamojo pobūdžio darbą. Komandiruotam darbuotojui taikomos valstybės, kurioje įsisteigęs darbdavys, teisės arba sutartos taikytinos teisės nuostatos, jeigu šios nuostatos užtikrina ne žemesnius nei nurodyti Direktyvoje 96/71/EB standartus. Pažymėtina, kad Direktyvoje 96/71/EB yra įvardytos tik standartų, kurių minimumą turi užtikrinti darbuotoją komandiruojantis darbdavys, kategorijos, tačiau konkrečias minimalias darbo sąlygas nustato pačios valstybės savo nacionalinėje teisėje. Nustatyti minimalūs standartai yra reikšmingi valstybių ir paslaugų teikėjų konkurencingumui, kadangi mažesnius standartus užtikrinti turintys subjektai gali siūlyti patrauklesnes

⁶¹ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. OL, 1997 L 018, p. 1.

(pigresnes) paslaugas. Kadangi Direktyvoje 96/71/EB nustatytos priemonės nebuvo pakankamos užkirsti kelią piktnaudžiavimui šioje direktyvoje nustatytais teisėmis ir minimalių standartų pažeidimams, priimta Direktyva 2014/67/ES, Direktyvos 96/71/EB vykdymo užtikrinimo tikslu valstybių institucijoms nustatanti detalesnes pareigas.

2.2. Komandiravimo santykiams taikomas teisinis reguliavimas

2.2.1. Teisinis reguliavimas Europos Sąjungoje

Direktyva 96/71/EB buvo priimta siekiant, be kita ko, panaikinti laisvą asmenų ir paslaugų judėjimą stabdančias kliūtis tarp valstybių narių (preambulės 1 punktas) ir paskatinti įmones siųsti darbuotojus į laikinas komandiruotes į užsienį atlikti darbų ne tos, kurioje jie nuolatos dirba pagal darbo sutartį, valstybės narės teritorijoje (preambulės 3 punktas). Direktyvos 96/71/EB preambulės 5 punkte pabrėžta, kad, siekiant skatinti bet kokias tarpvalstybines paslaugas, reikia sudaryti sąžiningos konkurencijos sąlygas ir taikyti priemones, garantuojančias darbuotojų teises.

Direktyvos 96/71/EB taikymo ribos apima ne tik Europos Sąjungos valstybes nares, bet ir Europos ekonominei erdvei priklausančias valstybes, t. y. Norvegiją, Islandiją ir Lichtenšteiną. Kita vertus, Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 4 dalyje valstybės narės yra įpareigosios ne Europos Sąjungoje įsisteigusioms įmonėms netaikyti palankesnių sąlygų už tas, kurios taikomos valstybės narės teritorijoje įsisteigusioms įmonėms. Taigi, ši direktyva yra ekonomiškai ir teisiškai reikšminga ir paslaugų tiekėjams, esantiems už minėtų regionų ribų, t. y. trečiosiose valstybėse.

Direktyva 96/71/EB nėra universaliai taikoma visiems darbuotojų komandiravimo atvejams. Direktyvos taikymo sritis apibrėžta žemiau pateiktomis situacijomis, nurodytomis 1 straipsnio 3 dalyje:

1. darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti į kitos valstybės narės teritoriją pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su toje valstybėje narėje veikiančiu užsakovu;
2. darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti kitos valstybės narės teritorijoje esančiame darbdavio filiale, atstovybėje ar įmonių grupės įmonėje;
3. darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti kitoje valstybėje kaip laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojas (pastarasis atvejis bus nagrinėjamas kitame šio darbo skyriuje).

Pastebėtina, kad Direktyvos 96/71/EB nuostatomis siekiama užkirsti galimybę iš kitų valstybių į priimančiosios valstybės rinką patenkantiems paslaugų teikėjams įgyti nepagrįstą pranašumą, taip garantuojant sąžiningą konkurenciją, ir užtikrinti minimalias darbuotojų darbo sąlygas. Šia direktyva nesiekama suderinti darbo ir įdarbinimo sąlygų nustatymo sistemų valstybėse narėse, todėl pastarosios yra laisvos nacionaliniu lygiu pasirinkti sistemą, kuri nėra aiškiai numatyta tarp įtvirtintų minėtoje direktyvoje, tačiau netrukdo teikti paslaugų tarp valstybių narių⁶². Vadinas, galimi atvejai, kai darbuotojui, įsidarbinusiam mažesnę socialinę apsaugą taikančioje valstybėje narėje, komandiravimo į kitą valstybę narę, nustatančią aukštesnius standartus, metu yra taikomos palankesnės darbo ir įdarbinimo sąlygos. Kita vertus, darbdaviui, įsisteigusiam palankesnes minimalias darbo sąlygas nustačiusioje valstybėje, komandiruojant darbuotoją, kuriam taikomos minimalios darbo sąlygos, į valstybę, kurioje minimalus darbo standartas yra žemesnis, komandiruotės metu draudžiama minėto darbuotojo darbo sąlygas pabloginti, kadangi priešingu atveju būtų pažeista valstybės, kurioje darbdavys įsisteigęs, teisė.

Praktinis Direktyvos 96/71/EB pritaikymas yra problematiškas. Tai pirmiausia lemia nepakankamas tam tikrų sąvokų tikslumas, pavyzdžiui, 2 straipsnio 2 dalyje įtvirtinama, kad net viena pagrindinių šios direktyvos sąvokų – darbuotojas – yra apibrėžiama pagal individualią kiekvienos valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruotas, teisę. Tokiu būdu komandiruotas darbuotojas gali atsidurti situacijoje, kai, pagal nacionalinę valstybės, kurioje įsidarbino, teisę arba su darbdaviu sutartą darbo sutarčiai taikytiną teisę jis yra pripažįstamas darbuotoju, tačiau valstybėje, į kurią buvo komandiruotas, jis darbuotojo statuso neturi, pavyzdžiui, minėtame Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendime *D. Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg* nagrinėtu atveju, kai mokytojai Vokietijoje buvo priskirti valstybės tarnautojams⁶³. Kadangi Direktyvoje 96/71/EB ir darbo įstatymuose nustatyti reikalavimai yra siejami išimtinai su darbuotojo statusą turinčiu asmeniu, praradęs šį statusą asmuo kartu netektų ir teisės aktais įtvirtintos apsaugos. Atsižvelgiant į pareigos užtikrinti bent minimalius darbuotojų darbo standartus svarbą ir tai, kad darbuotojo komandiravimas į kitą valstybę narę yra vykdomas vienos iš pamatinių Europos Sąjungos laisvių – paslaugų

⁶² Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-341/05, *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet*, EU:C:2007:809.

⁶³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *D. Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg* byloje, Nr. C-66/85, EU:C:1986:284.

judėjimo laisvės – pagrindu, teigtina, kad tinkamam Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimui garantuoti yra būtina, be kita ko, įtvirtinti vieningą darbuotojo sąvokos apibrėžimą, kuriuo, taikant Direktyvos 96/71/EB nuostatas, vadovautsi visos valstybės, kurioms ši direktyva yra privaloma. Kadangi laisvo darbuotojų judėjimo institutas yra artimai susijęs su nagrinėjamu institutu ir pareiga darbuotojui, savanoriškai atvykusiam arba darbdavio nurodymu laikinai išsiųstam į kitą valstybę narę, užtikrinti minimalius darbo standartus darbdaviui kyla abejais atvejais, o tais atvejais, kai komandiruojamam darbuotojui nustatytos prastesnės darbo sąlygos nei priimančiojoje valstybėje įtvirtintas minimalus standartas, tiek komandiruojamam darbuotojui, tiek priimančiojoje valstybėje įsidarbinusiam darbuotojui turi būti užtikrintos tokios pačios minimalios darbo sąlygos ir iš dalies tų pačių teisės aktų pagrindu, manytina, kad, taikant Direktyvą 96/71/EB, vartotina „darbuotojo“ sąvoka galėtų būti tapati sąvokai, pateiktai nagrinėjant darbuotojų judėjimo laisvę.

Darbuotojui garantuojama apsauga, tiksliau, jos turinys, priklauso ir nuo kito aspekto – teisės normų privalomumo (imperatyvumo). Direktyvoje 96/71/EB ne kartą minėtos priimančiojoje valstybėje galiojančios privalomos teisės normos, užtikrinančios bent minimalią darbuotojų apsaugą, tačiau vienareikšmiškai nenurodyta, kaip šis normos privalomumo bruožas turi būti suprantamas. Kitaip tariant, ta pati teisės norma, pagal vienos valstybės nacionalinę teisę pripažįstama imperatyvia, kitoje valstybėje gali būti laikoma neprivaloma. T. Davulis šią problemą siūlo spręsti pasitelkiant 13-ąją Direktyvos 96/71/EB preambulės pastraipą: „kadangi, siekiant nustatyti pagrindines minimalią apsaugą užtikrinančias privalomas teisės normas, kurių priimančiojoje valstybėje turi laikytis darbdaviai, komandiruojančios darbuotojus laikiniams darbams į kitos valstybės narės, kurioje paslaugos yra teikiamos, teritoriją, būtina derinti valstybių narių įstatymus; kadangi tokį derinimą galima atlikti tik Bendrijos teisės priemonėmis.“ Taigi, kadangi šia direktyva siekiama koordinuoti valstybėse narėse veikiančią teisinę reguliavimą, privalomomis turėtų būti laikomos teisės nuostatos, reguliuojančios Direktyvoje 96/71/EB išvardintus minimalius darbo standartus. Kita vertus, privalomumo (imperatyvumo) apibrėžimas preambulėje, o ne Direktyvos 96/71/EB nuostatose, palieka galimybę privalomomais pripažinti ir kitus – Direktyvoje 96/71/EB nenurodytus – reikalavimus⁶⁴.

⁶⁴ DAVULIS T., *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugas*. Vilnius: Justitia, 2007 (4). P. 72-73.

Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalyje numatytos šios komandiruojamiems darbuotojams garantuojamos darbo sutarties sąlygos:

- a) dėl maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko;
- b) dėl minimalių mokamų metinių atostogų trukmės;
- c) dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas, taip pat komandiruojinigius, jeigu jie nėra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias faktiškąsias keliones, buto ir maisto išlaidas;
- d) dėl darbuotojų, ypač laikinojo įdarbinimo įmonių siūlomų, samdos sąlygų, taikomų darbdaviams – laikinojo įdarbinimo įmonėms, kurios komandiruoja savo darbuotojus laikinai dirbti kitoje valstybėje esančių užsakovų naudai ir jų vadovaujami;
- e) dėl darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos, kitaip tariant, valstybė narė privalo drausti į jos teritoriją laikinai komandiruotam darbuotojui dirbti pavojingesnėmis ar kenksmingesnėmis sveikatai ar gyvybei sąlygomis, negu yra nustatytos joje nuolat dirbantiems darbuotojams;
- f) dėl apsaugos priemonių, skirtų nėščią, neseniai pagimdžiusią ir krūtimi maitinančių moterų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti;
- g) dėl vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims bei kitų nediskriminavimo nuostatų, kitaip tariant, užtikrinti, kad būtų užkertamas kelias diskriminacijai lyties, pilietybės, etninės kilmės, amžiaus, negalios ir kitais pagrindais.

Šioje direktyvoje yra aiškiai numatytas taikytinos apsaugos lygis, todėl priimančioji valstybė neturi teisės darbuotoją komandiravusio darbdavio reikalauti laikytis aukštesnių nei minimalūs standartų⁶⁵. Vienas iš Direktyvos 96/71/EB tikslų yra užtikrinti sąžiningą konkurenciją tarp nacionalinių paslaugų teikėjų ir teikėjų, įsisteigusią kitoje valstybėje narėje. Tuo atveju, jei kitoje narėje būtų nustatytas žemesnis socialinės apsaugos lygis nei priimančiojoje valstybėje ir paslaugų teikėjas neprivalėtų atitikti priimančiojoje valstybėje numatytų minimalių darbuotojo apsaugos standartų, toks paslaugų teikėjas įgytų pranašumą prieš nacionalinius paslaugų teikėjus, kurie, privalėdami atitikti aukštesnius reikalavimus, patirtų daugiau išlaidų. Priimančioji valstybė negali įtvirtinti ir priešingos sistemos, pagal kurią nacionaliniai paslaugų teikėjai turėtų atitikti žemesnius standartus nei paslaugų

⁶⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-341/05, *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet*, EU:C:2007:809.

teikėjai, įsisteigę kitoje valstybėje narėje (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo⁶⁶ 56 straipsnis). Vadinasi, sąžininga konkurencija tarp paslaugų teikėjų negali būti užtikrinta, jeigu valstybė nustato teisinį reguliavimą, pagal kurį nacionaliniam paslaugų teikėjui ir paslaugų teikėjui, įsisteigusiam kitoje valstybėje narėje, keliami skirtingi minimalūs darbo standartai, įskaitant skirtingas minimalias darbo sąlygas.

Kita vertus, pažymėtina, kad Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalis darbdaviams nekliudo taikyti geresnių, nei direktyvoje nustatytos, darbo sutarties sąlygų. Taigi, kai darbdavio ir darbuotojo susitarimu nustatytos darbuotojo darbo sąlygos atitinka priimančiojoje valstybėje nustatytus minimalius darbo standartus arba šiuos standartus viršija, šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nustatyti standartai nebėra aktualūs. Be to, darbdavys, komandiruojamam darbuotojui užtikrinantis tik minimalius darbo standartus, darbdavio, suteikiančio geresnes darbo sąlygas, atžvilgiu nesielsia neteisėtai ir veiksmų, nesuderinamų su sąžiningos konkurencijos reikalavimais, neatlieka, kadangi privalomos (imperatyvios) Direktyvos 96/71/EB normos nėra pažeidžiamos.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies c punkte nurodyta minimali užmokesčio norma taipogi nustatoma pagal individualioje valstybėje (šiuo atveju – priimančiojoje valstybėje) galiojantį „minimalios užmokesčio normos“ apibrėžimą, nustatytą nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Pastebėtina, kad valstybių praktika apskaičiuojant darbo užmokestį yra skirtinga. Pavyzdžiui, Skandinavijos valstybėse minimalus darbo užmokestis yra reguliuojamas kolektyvinėmis sutartimis. Direktyvos 96/71/EB taikymo prasme, kolektyvinėse sutartyse nustatytos minimalios darbo sąlygos yra tokios pat imperatyvios kaip ir nustatytosios įstatymais ar kitais teisės aktais (3 straipsnio 1 dalis), todėl aplinkybė, jog tam tikri standartai buvo nustatyti ne įstatymo lygmeniu, o kolektyvinėje sutartyje, iš esmės nėra teisiškai reikšminga. Be to, priklausomai nuo konkrečios valstybės nacionalinės teisės (teisės aktų) ar darbuotojų ir darbdavių susitarimų (kolektyvinių sutarčių), į minimalią valandinio ar mėnesinio užmokesčio normą gali būti įskaičiuotos ir kitos sumos, pavyzdžiui, Vokietijoje statybų sektoriuje visuotinai taikytina kolektyvinė sutartis numato, kad konkretaus darbuotojo minimalus užmokestis priklauso nuo grupės, į kurią šis darbuotojas patenka, atsižvelgiant į veiklos teritoriją, jo išsilavinimą, kvalifikaciją ir užduočių sudėtingumą. Į šį minimalų užmokestį taip pat įskaitomi priedai už darbą savaitgaliais ar švenčių dienomis, purviną ar pavojingą darbą ir kitokias papildomas

⁶⁶ Sutartis Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. 2010 m. kovo 30 d. Oficialusis leidinys C 83.

sąlygas. Norvegijoje į minimalią normą taip pat įskaičiuojamos kelionės išlaidos⁶⁷. Tačiau išlaidos darbuotojų būstui, maisto talonai ir kitos su komandiruoje susijusios išlaidos negali būti laikomos darbo užmokesčio dalimi Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies c punkto, prasme, kadangi jomis siekiama kompensuoti faktines komandiruojamų darbuotojų gyvenimo išlaidas⁶⁸.

Pagal Darbo kodekso⁶⁹ 186 straipsnio 1 dalį, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, pagal 2 dalį – darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Pritartina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicijai, kad darbo užmokesčiui gali būti prilygintos tokios išmokos, į kurias darbuotojas įgyja teisę dėl atlikto darbo, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan., o kitos išmokos, tokios kaip sankcija darbdaviui, net jei jų dydis susietas su vidutinio darbo užmokesčiu (pavyzdžiui, Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis), darbo užmokesčiu nelaikytinos⁷⁰. Šis aiškinimas atitinka Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką⁷¹, kurioje išaiškinta, kad priedai ir priemokos, nenustatyti pagal valstybės narės, į kurios teritoriją komandiruojamas darbuotojas, teisės aktus ar praktiką kaip minimalaus darbo užmokesčio dalys ir keičiantys santykį tarp darbuotojo atlikto darbo ir jo gauto atlygio, remiantis Direktyva 96/71, negali būti laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimis

Iš nurodytų aplinkybių darytina išvada, kad išmokos, patenkančios į darbo užmokesčio apimtį pagal, pavyzdžiui, Lietuvos teisinį reguliavimą, gali būti nelaikomos darbo užmokesčio dalimi, pagal, pavyzdžiui, konkrečioje Vokietijos kolektyvinėje sutartyje nustatytus kriterijus. Nepaisant to, šios išmokos lemia minimalaus darbo užmokesčio dydį konkrečioje valstybėje, kurį užtikrinti įpareigojama Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1

⁶⁷ VAITKEVIČIŪTĖ A., *Minimum Wages in the Construction Sector in Finland, Sweden, Germany and Norway – A Guarantee for Workers Posted from the Baltic States?*, EuZA Bd. 8 (2015). P. 409-411.

⁶⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. vasario 12 d. prejudicinis sprendimas byloje Nr. C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry prieš Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, EU:C:2015:86.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

⁷⁰ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 27 d. nutartį civilinėje byloje UAB „PAAS LT“ v. I. U., Nr. 3K-3-120-687/2015; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. gegužės 13 d. nutartį civilinėje byloje K. M. v. viešoji įstaiga Kauno klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-278-701/2016.

⁷¹ Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. lapkričio 7 d. prejudicinį sprendimą byloje Nr. C-522/12, *Tevfik Isbir prieš DB Services GmbH*, EU:C:2013:711.

dalies c punkte. Taigi, viena vertus, darbdavys, atsisakydamas mokėti bet kurią iš šių išmokų, pažeistų Direktyvos 96/71/EB reikalavimus. Tačiau manytina, kad darbdavio atsisakymas mokėti tam tikras išmokas, nelaikytinas darbo užmokesčio sudėtine dalimi jo įsisteigimo valstybėje, neprieštarautų Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies c punktui, jeigu bendras komandiruojamo darbuotojo užmokesčio dydis būtų didesnis už minimalų darbo užmokesčio dydį, nustatytą priimančiojoje valstybėje, kadangi taip iš esmės būtų įgyvendintas Direktyvos 96/71/EB tikslas nustatyti priemones, užtikrinančias darbuotojų minimalią apsaugą (preambulės 5 ir 13 punktai).

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo praktikoje⁷² atkreipė dėmesį ir į tai, kad valstybė narė, kurioje minimalaus darbo užmokesčio normos nustatomos ne pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 ir 8 dalyse numatytus būdus, t. y. ne teisės aktais, visuotinai taikytinomis kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, neturi teisės šios direktyvos pagrindu iš kitose valstybėse narėse įsteigtų paslaugų teikėjų (darbdavių) valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo atveju reikalauti kiekvienu konkrečiu atveju derėtis darbo vietoje, atsižvelgiant į darbuotojų kvalifikaciją ir užimamas pareigas, kad sužinotų darbo užmokesį, kurį jos privalės mokėti savo komandiruotiems darbuotojams. Vadinas, siekiant garantuoti bent minimalius darbuotojų darbo standartus, pirmiausia priimančioji valstybė turi imtis aktyvių veiksmų ir šiuos standartus nustatyti, priešingu atveju komandiruočių darbuotojų teisės negalės būti ginamos Direktyvos 96/71/EB pagrindu.

Direktyvoje 96/71/EB taip pat numatyti atvejai, kai Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies b ir c punktai netaikomi. Valstybės narės gali nuspręsti neįpareigoti darbdavio, išsiuntusio darbuotoją į komandiruotę kitoje valstybėje, garantuoti priimančiojoje valstybėje nustatytą minimalią mokamų metinių atostogų trukmę ir minimalias užmokesčio normas, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas (išskyrus direktyvos priede išvardytus statybos darbus atliekantiems darbuotojams), kai yra visos šios sąlygos: (1) gaminio pradinį surinkimą ir (arba) pirmąjį instaliavimą atlieka gaminį tiekiančios įmonės kvalifikuoti darbuotojai ir (arba) specialistai, (2) tai yra numatyta prekių tiekimo sutartyje ir yra (3) būtina norint naudotis patiektu gaminiu, bei (4) jų komandiruočių laikas neviršija aštuonių dienų. Minėtų sąlygų užtikrinimo nereikalaujama taip pat tais atvejais, kai komandiruočių į kitą valstybę metu atliekami nedideli darbai (valstybės narės savarankiškai sprendžia, kokius

⁷² Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-341/05, *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet*, EU:C:2007:809.

kriterijus turi atitikti darbas, kad būtų pripažintas „nedideliu“; 3 straipsnio 5 punktas). Be to, valstybės narės, pasikonsultavusios su darbdaviais ir darbuotojais bei laikydamosi savo tradicijų ir praktikos, gali nuspręsti netaikyti reikalavimų dėl minimalių užmokesčio normų, jei komandiruotės trukmės trukmė neviršija vieno mėnesio (trisdešimties dienų) (3 straipsnio 3 dalis). Vadinasi, tais atvejais, kai komandiruotė trunka trumpesnę laiką, į kitą valstybę narę komandiruoto darbuotojo teisių apsaugai taikytinos tik bendrosios nacionalinės teisės nuostatos, pavyzdžiui, Lietuvoje nuolat dirbantiems darbuotojams būtų užtikrinta, kad per visą komandiruotės laiką būtų palikta darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis (Darbo kodekso⁷³ 220 straipsnio 1 dalis), būtų garantuota darbo laiko apskaita (Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalies 2 punktas), mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos (Darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalis)⁷⁴. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad, apskaičiuojant komandiruotės trukmę, skaičiuojama ne tik vienos konkrečios komandiruotės į valstybę narę trukmė, bet sudedama visų komandiruočių į priimančiąją valstybę trukmė per vienerių metų laikotarpį (Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 6 dalis), tokiu būdu siekiant išvengti piktnaudžiavimo atvejų.

Tinkamam Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimui svarbi ir kita priemonė, įvardyta direktyvos 4 straipsnyje – valstybių narių bendradarbiavimas teikiant informaciją. Valstybės narės yra įpareigosios paskirti vieną ar kelias ryšio palaikymo tarnybas ar kitas kompetentingas nacionalines institucijas, kurios vykdytų Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a-g punktuose įtvirtintų minimalių darbo sutarties sąlygų užtikrinimo monitoringą, keistųsi informacija su kitomis valstybėmis narėmis apie valstybių sienas kertančių darbuotojų samdą ir pan., bei garantuotų informacijos apie a-g punktuose nurodytas sąlygas prieinamumą. Abipusė administracinė pagalba teikiama nemokamai. Manytina, kad tik efektyvus ir aktyvus valstybių narių institucijų bendradarbiavimas gali užtikrinti sėkmingą Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimą.

Direktyva 96/71/EB yra pagrindinis teisės aktas, reguliuojantis darbuotojų komandiravimą iš vienos valstybės narės į kitą Europos Sąjungos viduje. Šios direktyvos tikslas – nustatyti minimalius darbo standartus, pavyzdžiui, minimalią užmokesčio normą, kuriuos privalo įgyvendinti paslaugų teikėjai (darbdaviai), į kitą valstybę narę komandiruojančys darbuotojus. Pačioje Direktyvoje 96/71/EB nėra įvardytos jokios

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, Nr. 3K-3-449/2009.

darbuotojų darbo sąlygos, kurias privalo užtikrinti darbdaviai, todėl konkrečius minimalius darbo standartus nustato valstybės. Efektyvi komandiruojamų darbuotojų teisių apsauga pirmiausiai sietina su darbuotojų teises ir teisėtus interesus atitinkančių reikalavimų nacionalinėje teisėje nustatymu ir aktyviais valstybių institucijų veiksmas, siekiant vykdyti Direktyvos 96/71/EB nuostatų pažeidimų prevenciją, operatyviai išaiškinti padarytus pažeidimus ir pašalinti jų padarinius.

2.2.2. Teisinis reguliavimas Lietuvoje

Lietuvos įstatymų leidėjas Darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalyje įtvirtina darbo sutarties šalių teisę pasirinkti visai darbo sutarčiai ar jos daliai („*dépeçage*“ principas⁷⁵) taikytiną teisę. Ši teisė pripažinta dar 1980 m. birželio 19 d. Romos konvencijoje dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės, kurią pakeitė 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės (Roma I)⁷⁶. Pažymėtina, kad galimybė pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę nėra absoliuti. Minėtoje normoje nurodomas draudimas susitarti dėl darbuotojų apsaugos srityje galiojančių imperatyvių teisės normų tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės. Imperatyvių nacionalinės teisės normų taikymas, neatsižvelgiant į šalių pasirinktą teisę, yra nulemtas dvigubos darbo teisės prigimties – ji yra iš dalies viešoji, iš dalies privatinė. Pastebėtina, kad tokiu būdu taikoma ir papildoma apsauga darbuotojui, kaip silpnesnįjį darbo santykių šalį. V. Tiažkijus, išnagrinėjęs Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, pabrėžė, kad šalių valios autonomijos principo ribos darbo teisėje yra siauresnės nei civilinėje teisėje ir šalių santykiams taikytinos teisės pasirinkimas negali pabloginti darbuotojo padėties lyginant su ta padėtimi, kurioje jis būtų buvęs, jeigu šalys nebūtų pasirinkusios taikytinos teisės⁷⁷. Teisės pasirinkti apribojimas numatytas ir Darbo kodekso 6 straipsnio 2 dalyje (naujos Darbo kodekso redakcijos 12 straipsnio 5 dalyje), kurioje pažymima, kad užsienio teisė netaikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų įtvirtintai viešajai tvarkai, ir tokiais atvejais yra taikomi Lietuvos Respublikos darbo įstatymai. Žinoma, darbo sutarties šalys gali nepasinaudoti įstatyme suteikta teise. Tokiu atveju vadovaujamasi Darbo kodekso

⁷⁵ TIAŽKIJUS V., *Darbo teisė: teorija ir praktika* (I tomas). Vilnius: Justitia, 2005. p. 273.

⁷⁶ 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės (Roma I). OL, 2008 177, p. 6-16.

⁷⁷ TIAŽKIJUS V., *Darbo teisė: teorija ir praktika* (I tomas). Vilnius: Justitia, 2005. p. 272.

7 straipsnio 2 dalyje (naujos Darbo kodekso redakcijos 12 straipsnyje) pateiktomis taisyklėmis, pagal kurias parenkama taikytina teisė sutarties šalims jos nepasirinkus.

Darbo kodekso 7 straipsnio 2 dalyje suformuotų taisyklių dažnai pakanka siekiant nustatyti konkrečioms darbo santykiams taikytiną teisinį reguliavimą, bet jos neapima sudėtingesnių atvejų, kai į darbo santykiams taikomą nacionalinę teisę įsiterpia nuostatos iš kitos valstybės teisinės sistemos. Pastebėtina, kad šios situacijos neišvengiamos ir tuomet, kai darbo sutarties šalys taikytiną teisę pasirenka. Lietuvos darbo teisėje pripažįstama, kad darbo santykiai gali turėti užsienio elementą, pavyzdžiui, darbuotojo darbas gali būti atliekamas už Lietuvos Respublikos ribų. Darbo kodekso 5 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar darbuotojas dirba Lietuvoje, ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje, t. y. yra komandiruojamas. Ši norma nurodo Lietuvos Respublikos darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo sritį erdvės atžvilgiu bei nustato bendrąjį principą, kad Lietuvos Respublikos norminiai darbo teisės aktai yra taikomi visiems darbo teisiniams santykiams, susiklosčiusiems Lietuvos Respublikos teritorijoje⁷⁸. Tuo tarpu naujos Darbo kodekso redakcijos 9 straipsnio 1 dalyje pabrėžiamas tarptautiškumo momentas ir nurodoma, kad Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančio darbdavio pavedimu laikinai dirbti užsienyje išsiųsto darbuotojo darbo santykiams Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja tos užsienio valstybės, į kurią siunčiama laikinai dirbti, imperatyvios nuostatos.

Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo⁷⁹ 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad komandiruotam darbuotojui, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, turi būti taikomos tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, norminių teisės aktų, įskaitant kolektyvinių šakos ir teritorinės sutarčių, kurių taikymo sritis išplėsta, nuostatos. Šios nuostatos yra analogiškos Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies a-g punktuose įtvirtintoms minimalioms darbo sutarties sąlygoms ir kituose šio straipsnio punktuose nustatytoms išimtims. Šis sutapimas nestebina, kadangi Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas buvo priimtas siekiant įgyvendinti šios direktyvos nuostatas. Atvejai, kai Europos Sąjungos darbo teisė yra perkeliama į Lietuvos

⁷⁸ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G. et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003. P. 49.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (2015 m. gegužės 12 d. įstatymo Nr. X-199 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, nr. 67-2406.

nacionalinę teisę ne ją inkorporuojant į Darbo kodeksą, o priimant atskirą įstatymą, yra gan reti, tačiau praktikoje jų daugėja⁸⁰.

Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme gali būti numatytas platesnis darbo sutarties sąlygų sąrašas, t. y. valstybė gali įpareigoti joje įsisteigusius darbdavius užtikrinti standartus, kurie Direktyvoje 96/71/EB nėra įvardyti. Pažymėtina, kad, pagal Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 10 dalį, ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms, remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, įpareigoti ne tik nacionalinius verslo subjektus, bet ir kitų valstybių įmones užtikrinti darbo sąlygas, kitokias nei išvardytosios Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalyje, tuo atveju, kai remiamasi valstybinės politikos nuostatomis, taip pat darbo sąlygas, nustatytas kolektyvinėse sutartyse arba arbitražo sprendimuose (išskyrus reglamentuojančius Direktyvos 96/71/EB priede nurodytą veiklą). Atsižvelgiant į tai, manytina, kad priimančioji valstybė turėtų teisę reikalauti užtikrinti šiuos papildomus standartus ne tik nacionalinį subjektą, bet ir kitoje valstybėje narėje įsisteigusį darbdavį.

Pastebėtina, kad, kaip minėta, tam tikros Direktyvoje 96/71/EB vartojamos sąvokos yra apibrėžiamos pagal valstybės narės nacionalinę teisę. Kadangi šiame skyriuje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai, neišskumai, esantys šioje direktyvoje, į Lietuvą komandiruito darbuotojo atžvilgiu yra išsprendžiami. Pirma, šiuo atveju galima tiksliai nustatyti, koks asmuo bus laikomas darbuotoju nacionalinės teisės prasme. Vadovaujantis Darbo kodekso 15 straipsniu, darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, nustatytą pagal teisės aktuose nustatytus požymius, ir dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje⁸¹ papildomi reikalavimai darbuotojo statusui nėra nustatyti.

Antra, pagal Lietuvos teisinį reguliavimą galima sukonkretinti minimalių užmokesčio normų sąvoką. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, apimantis pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (pavyzdžiui, priedai, priemokos) (Darbo kodekso 186 straipsnio 1 ir 2 dalys). Pagrindinis darbo užmokestis laikomas darbo užmokesčio dalimi nepriklausomai nuo darbo užmokesčio

⁸⁰ DAVULIS T., *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų*. Vilnius: Justitia, 2007 (4). P. 76.

⁸¹ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 22 d. nutartį civilinėje byloje UAB „Transta“ v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-193/2011; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. liepos 7 d. nutartį civilinėje byloje V. K. v. VŠĮ „Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-356-701/2016.

sistemos (vienetinė, laikinė) bei jo formos (tarifiniai atlygiai ar fiksuotos algos)⁸². Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 4 straipsnio 2 dalyje patikslinama, kad dienpinigiai, išskyrus su komandiruote susijusias faktines kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidas, laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi (ši nuostata yra analogiška pateiktajai Direktyvoje 96/71/EB)⁸³.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo taikymo sritis apima ne tik darbuotojus, komandiruotus iš Europos Sąjungos ar Europos ekonominės erdvės valstybės į Lietuvos Respublikos teritoriją ir atvirkščiai, bet ir darbuotojus, kurie yra komandiruoti iš Lietuvos Respublikos teritorijos į valstybę, nepriklausančią Europos Sąjungai ar Europos ekonominės erdvei (trečiajai valstybei) ir atvirkščiai. Pastebėtina, kad trečiųjų valstybių teritorijose įsisteigusiems verslo subjektams negali būti taikomos sąlygos, palankesnės už tas, kurios taikomos valstybės narės teritorijoje įsisteigusiems subjektams (Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 1 straipsnio 1 dalis ir Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 4 dalis). Nors šių apribojimų nustatymu yra siekiama apsaugoti silpnesniąją darbo santykių šalį – darbuotoją (Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 1 straipsnio 1 dalis), toks reguliavimas netiesiogiai saugo ir Europos Sąjungos interesus. Šia teisine priemone faktiškai užtikrinama, kad paslaugų teikėjams, esantiems už Europos Sąjungos vidaus rinkos ribų, nebūtų suteiktas pranašumas šiai rinkai jau priklausančių paslaugų teikėjų atžvilgiu, nes, kaip minėta, įmonė, turinti patenkinti žemesnius darbuotojų socialinės apsaugos standartus, teikdama paslaugas aukštesnius standartus darbuotojams garantuojančioje valstybėje, patiria mažiau išlaidų ir todėl gali atitinkamai sumažinti savo paslaugų kainą, t. y. teikti patrauklesnes paslaugas. Be to, toks reguliavimas kartu sudaro kliūtis atsirasti „visiškai teisėto“ komandiravimo situacijoms, dėl kurių susiklostė socialinio dempingo problema, nes paslaugų teikėjai, privalėdami išlaikyti įsisteigimo valstybėje nustatytus minimalius darbo standartus, aukštesnius už priimančiojoje trečiojoje valstybėje nustatytus minimalius standartus, darbuotojų komandiravimu į pastarąsias valstybes nebegalėtų sumažinti darbo kaštų, t. y. šiuo aspektu prarastų ekonominį interesą.

⁸² BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G. et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 262.

⁸³ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 22 d. nutartį civilinėje byloje A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, Nr. 3K-3-449/2009; Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. gegužės 29 d. nutartį civilinėje byloje I. S. v. UAB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, Nr. 2A-397-464/2015.

Tinkamų komandiruotiems darbuotojams garantuotinių standartų nustatymas nacionalinėje teisėje nėra pakankamas šiems standartams užtikrinti, nes šių standartų nustatymu siekiamas rezultatas nebus pasiektas be efektyvaus kontrolės mechanizmo. Šiuo aspektu pažymėtina, kad minimalių darbo standartų užtikrinimo kontrolės priemonės nepatenka į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį ir nėra suderintos Europos Sąjungos lygiu⁸⁴. Taigi valstybės turi diskrecijos teisę spręsti dėl kontrolės priemonių.

Iš kitų valstybių komandiruočių darbuotojų srauto kontrolės vykdymas negali būti atliekamas bet kokiomis priemonėmis⁸⁵, pavyzdžiui, pareigų, už kurių nesilaikymą galėtų būti skirta bausmė pagal baudžiamąją teisę, nustatymas⁸⁶ arba pareigos vykdyti komandiruočių darbuotojų registraciją ir turėti juos identifikuojančius dokumentus, kai savo tikslu panašus reguliavimas tų pačių darbuotojų ir to paties laikotarpio atžvilgiu yra numatytas valstybėje narėje, kurioje paslaugų teikėjas įsisteigė⁸⁷, ar pareigos pateikti banko garantiją, skirtą galimoms darbuotojo išsiuntimo komandiravimo laikotarpio pabaigoje išlaidoms padengti⁸⁸, nustatymas vertintini kaip ribojantys paslaugų teikimo laisvę (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 57 prasme). Reikalavimai ir priemonės, skirtos užtikrinti tinkamą darbo sutarties sąlygų, kurių privaloma laikytis komandiruočių darbuotojų atžvilgiu, taikymą ir vykdyti jų stebėseną, gali būti grindžiamos Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje suformuotomis privalomomis bendrojo intereso priežastimis, kurios apima veiksmingą darbuotojų teisių apsaugą su sąlyga, kad jie yra tinkami siekiant užtikrinti, jog būtų siekiama tikslo, ir jais nevirsijama to, kas būtina tam tikslui pasiekti. Tokius reikalavimus ir priemones galima nustatyti tik tuo atveju, kai kompetentingos institucijos negali veiksmingai atlikti priežiūros funkcijų be prašomos informacijos ir (arba) mažiau ribojančiomis priemonėmis nebūtų užtikrinta, kad bus pasiekti būtinų nacionalinių kontrolės priemonių tikslai (Direktyvos 2014/67/ES⁸⁹ preambulės 23 punktas).

⁸⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 7 d. sprendimas byloje Nr. C-515/08, *Palhota ir kiti*, EU:C:2010:589.

⁸⁵ DAVULIS T., *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų*. Vilnius: Justitia, 2007 (4). P. 77.

⁸⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-315/13, *Clercq ir kiti*, EU:C:2014:2408.

⁸⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas sujungtose bylose Nr. C-369/96 ir C-376/96, *Arblade ir kiti*, EU:C:1999:575.

⁸⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 21 d. sprendimą byloje Nr. C-445/03, *Komisija prieš Liuksemburgą*, EU:C:2004:665.

⁸⁹ 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas). OL, 2014 L 159, p. 11.

Pagrindine Direktyvoje 96/71/EB įgyvendinimo priemone laikytinas sėkmingas valstybių narių institucijų apsikeitimas informacija. Valstybių bendradarbiavimo pareigos įgyvendinimo Lietuvoje tvarka detalizuota Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 5 straipsnyje. Pareiga keistis informacija su kitų valstybių narių institucijomis ir vykdyti monitoringą yra numatyta Lietuvos Respublikos Valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija). Šiuo tikslu šiai institucijai pavestos tokios funkcijos: (1) nemokamai teikti informaciją ir kitaip bendradarbiauti su kitų valstybių narių kompetentingomis institucijomis dėl Direktyvoje 96/71/EB nustatytų minimalių darbo sąlygų komandiruotiems darbuotojams užtikrinimo ir šių garantijų pažeidimų⁹⁰; (2) užtikrinti informacijos apie Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų, įskaitant kolektyvines šakas ir teritorines sutartis, kurių taikymo sritis buvo išplėsta, nuostatas sklaidą ir prieinamumą valstybių narių darbdaviams; (3) savo iniciatyva, kitų valstybių narių kompetentingų institucijų ar komandiruočių darbuotojų prašymu atlikti patikrinimus nustatant, ar nebuvo įvykdyti komandiruočių darbuotojų garantijų pažeidimai. Valstybinė darbo inspekcija ėmėsi aktyvių veiksmų tinkamam savo pareigų įvykdymui, pavyzdžiui, siekdama efektyviau užtikrinti komandiruojamų darbuotojų teises ir bendradarbiaudama su kitų Baltijos valstybių institucijomis, ši valstybės institucija 2014 m. pradėjo vykdyti bendrą projektą „Darbuotojų komandiravimas: administracinio bendradarbiavimo ir prieigos prie informacijos stiprinimas Baltijos šalyse“⁹¹. Vienas iš šio projekto tikslų – sukurti specializuotą tinklalapį, taip įgyvendinant Direktyvos 2014/67/ES preambulės 20 punkte pateiktą rekomendaciją sukurti vieną bendrą informacijos šaltinį.

Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme papildomos pareigos numatytos ir darbdaviams. Šio įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga tais atvejais, kai darbuotojas, siunčiamas laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje ilgesniam nei 30 dienų laikotarpiui arba dirbti statybos darbus, numatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme, iš anksto pateikti komandiruojamo darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyriui nustatytos formos pranešimą apie komandiruočią darbuotoją lietuvių kalba. Šis pranešimas privalo būti pateiktas Valstybinei

⁹⁰ Vadovaujantis Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2014 m. gegužės 16 d. įsakymu Nr. V-237 patvirtintais Teisės skyriaus nuostatais, ši pareiga yra priskiriama Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyriui (6.3 punktas).

⁹¹ Daugiau informacijos apie projektą internetiniu adresu: <http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=364>.

darbo inspekcijai ne vėliau nei likus 1 darbo dienai iki komandiruojamo darbuotojo darbo Lietuvos Respublikos teritorijoje pradžios⁹².

Pažymėtina, kad reikalavimas informuoti Valstybinę darbo inspekciją nustato papildomą pareigą paslaugų teikėjui (darbdaviui), įsisteigusiam kitoje valstybėje narėje, kuri nėra nurodyta nacionaliniam paslaugų teikėjui, todėl šis reikalavimas laikytinas labiau ribojančiu kitoje valstybėje įsisteigusio paslaugų teikėjo galimybę teikti paslaugas. Kita vertus, nors pareiga informuoti valstybės instituciją apie darbuotojų komandiravimą į Lietuvos Respubliką taipogi yra orientuota tik į pastarąjį subjektą, ši pareiga nustatyta tik ilgesnių komandiruočių atžvilgiu, nereikalauja neprotingai didelių kaštų iš darbdavio ir atlieka tik informacinę funkciją, todėl nemanytina, kad šis reikalavimas pažeidžia kitoje valstybėje narėje įsisteigusio paslaugų teikėjo teises. Tokios pozicijos laikosi ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, pažymėdamas, kad paslaugas teikiančios įmonės pareiga iš anksto pranešti priimančiosios valstybės institucijoms apie darbuotojo komandiravimą, numatomą jo buvimo laiką ir paslaugas, pateisinančias komandiravimą, yra veiksminga ir mažiau ribojanti priemonė nei, pavyzdžiui, reikalavimas turėti darbo leidimą arba, trečiųjų valstybių piliečių atveju, vizą (iki komandiravimo atlikti patikrinimą)⁹³.

Be to, pagal Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 5 straipsnio 5 dalį, į Lietuvos Respubliką komandiruotam darbuotojui gali būti privaloma turėti leidimą dirbti. Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties⁹⁴ 57 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtinta, kad užsienietis, kurio nuolatinė darbo vieta yra užsienio valstybėje ir kuris yra atsiunčiamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, privalo įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje, išskyrus atvejus, kai: 1) užsienietis atvyksta į Lietuvos Respubliką ne ilgiau nei trejiems metams dirbti užsienio valstybės įmonės atstovybėje, filiale ar įmonėje, kuri priklauso tai pačiai įmonių grupei, įsteigtoje (įsteigtame) Lietuvos Respublikoje, kaip vadovas arba kaip specialistas, jeigu iki atvykimo į Lietuvos Respubliką dienos užsienietis ne mažiau nei pastaruosius vienerius metus dirbo toje užsienio valstybės įmonėje ir jo dalykinių žinių ar aukštos profesinės kvalifikacijos būtinai reikia Lietuvos Respublikoje įsteigtos įmonės, atstovybės ar filialo veiklai (58 straipsnio 5 punktas); arba 2) užsienietis yra Europos

⁹² Informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymu Nr. A1-169 (2016 m. liepos 22 d. įsakymo Nr. A1-370 redakcija), 3 ir 5 punktai, *TAR*, 2016, Nr. 21042.

⁹³ Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. sausio 19 d. sprendimą byloje Nr. C-244/04, *Komisija prieš Vokietiją*, EU:C:2006:49.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, nr. 73-2539.

Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybėje narėje įsteigtos įmonės nuolatinis darbuotojas, šios įmonės atsiųstas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, ir yra apdraustas socialiniu draudimu toje valstybėje narėje (58 straipsnio 6 punktas). Analogiška nuostata įtvirtinta Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo⁹⁵ 4.1 punkte. Laikiniai komandiruotas darbuotojas privalo įsigyti leidimą iki atvykimo į Lietuvos Respubliką, kadangi minėto aprašo 6 punkte numatytos išimtys, kai užsienietis dėl leidimo dirbti gavimo gali kreiptis jau būdamas Lietuvos Respublikoje, nagrinėjamu atveju nėra aktualios. Pagal Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo 15 punktą, pareiga pateikti prašymą ir kitus dokumentus (*inter alia* sutarties dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo kopiją ir užsienio valstybės kompetentingos institucijos pažymą, patvirtinančią, kad užsienietis yra apdraustas socialiniu draudimu siunčiančioje įmonėje) teritorinei darbo biržai tenka Lietuvos Respublikoje įregistruotai įmonei, įstaigai, organizacijai ar Lietuvos Respublikoje įregistruotam užsienio juridinio asmens ar kitos organizacijos padaliniui, priimančiam komandiruotą darbuotoją.

Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 58 straipsnio 5 ir 6 punktuose numatytos išimtys yra susijusios su papildomomis sąlygomis: maksimaliu terminu, kiek komandiruotas darbuotojas gali išbūti Lietuvos Respublikoje, dalykinėmis žiniomis ar aukšta profesine kvalifikacija, ne mažesniu nei vienerių metų darbo siunčiančioje užsienio įmonėje stažu arba reikalavimu komandiruotam darbuotojui būti apdraustam socialiniu draudimu. Taigi, komandiruotas darbuotojas, neatitinkantis minėtose išimtyse numatytų sąlygų, negali atlikti savo funkcijų (teikti paslaugų) be leidimo dirbti. Šiame kontekste pabrėžtina, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, aiškindamas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 56 ir 57 straipsnius, nurodė, kad šiomis nuostatomis draudžiamos valstybės narės teisės normos, pagal kurias tuo atveju, kai kitoje valstybėje narėje įsteigta įmonė komandiruoja darbuotojus (nepriklausomai nuo to, ar jie yra valstybės narės, ar trečiosios valstybės piliečiai) į pirmojoje valstybėje narėje įsteigtą įmonę paslaugų gavėją (įskaitant laikinojo darbo naudotojus), toks komandiravimas galimas su sąlyga, kad šiems darbuotojams gauti darbo leidimai⁹⁶. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje šis draudimas nėra siejamas su jokiais sąlygomis ar terminais, todėl, atsižvelgus į šio draudimo turinį, laikytina, kad nacionalinės teisės normos, nustatančios tokias sąlygas ar terminus, iš

⁹⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. kovo 19 d. įsakymas Nr. A1-141 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR, 2015, Nr. 4040.

⁹⁶ Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. rugsėjo 11 d. prejudicinį sprendimą byloje Nr. C-91/13, *Essent Energie Productie BV prieš Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, EU:C:2014:2206.

esmės prieštarauja teisiniam reguliavimui Europos Sąjungos lygiu ir viršija tai, kas yra būtina siekiant darbuotojų apsaugos tikslo, kaip vieno iš privalomųjų bendro intereso pagrindų.

Į kitas valstybes komandiruojamiems darbuotojams taikomas Lietuvos teisinis reguliavimas buvo nustatytas vadovaujantis Direktyva 96/71/EB, todėl daugelis Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo nuostatų savo esme yra identiškos direktyvos normoms. Siekdama įgyvendinti Direktyvos 96/71/EB, Lietuva ėmėsi šių priemonių: įgaliojo Valstybinę darbo inspekciją atlikti darbdavių, komandiruojančių darbuotojus į kitas valstybes, monitoringą, viešinti informaciją apie Lietuvoje nustatytus minimalius darbo standartus; įpareigojo darbdavius, kurie planuoja į Lietuvos Respubliką komandiruoti savo darbuotojus ilgesniam nei 30 dienų laikotarpiui, informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie tokį komandiravimą. Taigi valstybė ėmėsi aktyvių veiksmų realizuojant Direktyvą 96/71/EB. Kita vertus, ne visos Lietuvos nacionalinės teisės nuostatos yra suderinamos su paslaugų judėjimo laisve (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo atskleistu šios laisvės turiniu).

2.3. Komandiruojamiems darbuotojams taikomo įstatyminio reguliavimo santykis su kolektyvinėmis sutartimis

Kaip minėta, komandiruotiems darbuotojams garantuojamų minimalių darbo sąlygų nustatymas yra ne tik įstatymų leidėjo veikla, bet gali būti įgyvendintas ir kolektyvinių derybų būdu, t. y. šios sąlygos gali būti įtvirtintos kolektyvinėse sutartyse, arba priėmus sprendimą arbitražo teisme. Pažymėtina, kad darbuotojų komandiravimo į kitą valstybę atveju yra reikšmingos tik tos priimančiojoje valstybėje galiojančios kolektyvinės sutartys ir arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais, t. y. kurių privalo laikytis visos tam tikros profesijos ar pramonės šakos įmonės konkrečioje geografinėje zonoje (Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 8 dalis). Taigi, tam, kad kolektyvinės sutarties ar arbitražo sprendimo nuostatos (juose nustatyti minimalieji darbo standartai) būtų privalomos iš kitos valstybės komandiruotam darbuotojui, ši kolektyvinė sutartis ar arbitražo sprendimas turi atitikti papildomą sąlygą – būti pripažintas galiojančiu *erga omnes* priimančiojoje valstybėje.

Kadangi teisės aktai nenumato arbitražo sprendimo pripažinimo visuotinai taikytinu tvarkos, manytina, kad, atsiradus būtinybei, galėtų būti vadovaujamasi kolektyvinių sutarčių išplėtimui taikytina tvarka, todėl šie sprendimai nebus plačiau aptarti.

Darbo kodekso⁹⁷ 49 straipsnyje numatyta, kad Lietuvos Respublikoje gali būti sudaromos trijų rūšių kolektyvinės sutartys:

1. kolektyvinė sutartis valstybės lygiu, arba nacionalinė kolektyvinė sutartis;
2. šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) arba teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis; ir
3. įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

Atsižvelgiant į aukščiau minėtą Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 8 dalies reikalavimą, toliau bus nagrinėjamos tik nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinės sutartys.

Lietuvos įstatymų leidėjas nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvines sutartis apibrėžia kaip rašytinius susitarimus, sudaromus tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.) (Darbo kodekso 50 straipsnio 1 dalis). Šakos kolektyvine sutartimi nustatomos atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptys, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygos bei socialinės garantijos. Tuo tarpu teritorinė kolektyvinė sutartis yra orientuota į darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimą.

Nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėse sutartyse galima susitarti dėl įvairių sąlygų. Įstatymų leidėjas nėra nurodęs baigtinio darbo sąlygų, dėl kurių potencialiai galima susitarti, sąrašo, tačiau Darbo kodekse pateikia (pasiūlo) šias pavyzdines sąlygas, kurias kolektyvinių derybų šalys gali norėti apsvarstyti: darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos; darbo apmokėjimo sistema kainų, infliacijos didėjimo atvejais; specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos; socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų; darbo normų, išdirbto laiko, aptarnavimo, darbuotojų skaičiaus nustatymo, pakeitimo ir peržiūrėjimo tvarka bei kitos. Pastebėtina, kad kai kurios iš šių sąlygų apima ir Direktyvoje 96/71/EB nurodytus minimalius darbo standartus, pavyzdžiui, galimybė

⁹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

susitarti dėl minimalaus darbo užmokesčio, dėl maksimalaus ir minimalaus poilsio laiko. Taigi, Lietuvos Respublika sudaro galimybę darbo santykių šalims (jų susivienijimams) susitarti dėl darbo sąlygų, darbuotojams užtikrinamų pagal Direktyvą 96/71/EB.

Atkreiptinas dėmesys, kad tam, jog nacionalinė, šakos ar teritorinė kolektyvinė sutartis taptų privaloma darbuotojams, komandiruotiems į Lietuvos Respubliką, t. y. kad šios minimalios darbo sąlygos būtų garantuojamos Direktyvos 96/71/EB, ji turi atitikti minėtą papildomą reikalavimą – būti paskelbta visuotinai taikytina. Pastebėtina, kad Darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta pareiga vykdyti nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvinę sutartį. Ši pareiga priskiriama tiems darbdaviams, kurie:

1. buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai;
2. prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo; arba
3. buvo įtraukti į iš valstybės, savivaldybių ir kitų Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomų įmonių, įstaigų, organizacijų, kurioms taikoma sudaryta kolektyvinė sutartis, sąrašą, pridėtą prie nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties, kai šiems darbdaviams kolektyvinėse derybose atstovavo Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Vadinasi, Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka sudaryta ir įregistruota kolektyvinė sutartis nėra laikoma visuotinai taikytina Direktyvos 96/71/EB prasme.

Tam, kad tokia kolektyvinė sutartis būtų pripažinta privaloma *erga omnes*, turi būti atlikta papildoma procedūra, numatyta Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje. Pagal šią normą, socialinės apsaugos ir darbo ministrui suteikiama teisė praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį ir taip socialinių partnerių susitarimus padaryti privalomais visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai. Taikymo srities praplėtimas gali būti taikomas tik toms šakos ir kolektyvinėms sutartims ar atskiroms jų nuostatoms, kurios yra svarbios atitinkamai gamybos šakai ar profesijai. Teisės aktai nenurodo, pagal kokius kriterijus kolektyvinė sutartis ar atskiros jos nuostatos gali būti pripažintos svarbiomis, todėl laikytina, kad visuotinis tokių susitarimų taikymas yra įteisinamas vadovaujantis socialinės apsaugos ir darbo ministro diskrecija. Kita vertus, vadovaujantis minėta teisės norma, taikymo srities praplėtimo procedūrą gali inicijuoti tik viena ar keletas šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje dalyvaujančių darbuotojų ar darbdavių organizacijų, pateikusių tokį reikalavimą. Socialinės apsaugos ir darbo ministro teisė pripažinti visuotinai taikoma šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį ar

atskiras jos nuostatas, kurias ministras pripažįsta svarbiomis, tačiau dėl kurių nė vienas socialinis partneris nepateikė reikalavimo, nėra numatyta.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekse nurodyta kolektyvinių sutarčių išplėtimo procedūra yra skirta tik šakos ir teritorinėms kolektyvinėms sutartims išplėsti. Kaip minėta, socialiniai partneriai Lietuvoje gali sudaryti ir nacionalines sutartis. Vadinas, nacionalinė kolektyvinė sutartis šiuo metu negali būti pripažinta visuotinai taikytina ta taikymo srities išplėtimo tvarka, kaip šakos ir teritorinė kolektyvinės sutartys. Darbo kodekso 51 straipsnio 1 dalyje įvardinamos nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys: centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos. Atsižvelgiant į tai, kad nacionalinė kolektyvinė sutartis yra sudaroma visos valstybės mastu, darytina išvada, jog nacionalinės kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėsti negalima, nes ji jau apima visą galimą teritoriją. Tuo tarpu teritorinė kolektyvinė sutartis apima tik tam tikrą valstybės teritorijos dalį, o šakos kolektyvinė sutartis – pramonės šakos dalį, todėl jų taikymo sritis gali būti išplėsta. Manytina, kad nacionalinės kolektyvinės sutarties sudarymas šiuo atveju gali būti laikomas tinkama taikymo srities išplėtimo procedūros alternatyva ir nacionalinės kolektyvinės sutartys gali būti laikomos visuotinai taikytinomis Direktyvos 96/71/EB prasme.

Nors įstatyme yra numatyti šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties pripažinimo visuotinai taikytina procedūros dalyviai, nei šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas, nei kiti teisės aktai nenumato detalesnės praplėtimo tvarkos ar terminų⁹⁸. Šis trūkumas ištaisytas naujoje Darbo kodekso redakcijoje⁹⁹. Pagal šios redakcijos 198 straipsnio 1 dalyje nustatytą tvarką, nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas visiems tos tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams. Iš šios formuluotės darytina išvada, kad nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis nebebus savaime laikytina visuotinai taikoma. Be to, kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo išplėtimas galės būti inicijuotas tik tais atvejais, kai tokį pasiūlymą raštu pateiks abi kolektyvinės sutarties šalys, todėl galės būti išplėstas tik tų kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas, kurios bus abiejų socialinių partnerių pripažintos svarbiomis. Ši nuostata vertintina neigiamai, kadangi daugeliu aspektų darbuotojų ir darbdavių interesai yra

⁹⁸ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G. et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003. P. 181.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709.

priešingi, todėl, esant tokiai situacijai, taikymo išplėtimo procedūra dėl tik vienai šaliai svarbių nuostatų savaime nebūtų pradėta. Be to, šioje normoje nenumatyta galimybė ginčyti nepagrįstą šalies atsisakymą pripažinti tam tikrą kolektyvinės sutarties nuostatą svarbia ar terminas, per kurį šalis turėtų atsakyti į paklausimą dėl tokios normos pripažinimo svarbia.

Šio kodekso 198 straipsniu taip pat detalizuota taikymo išplėtimo procedūra, nustatant, kad pasiūlymas išplėsti kolektyvinės sutarties (jos atskirų nuostatų) taikymo sritį gali būti pateiktas, jeigu iki šios sutarties galiojimo pabaigos liko ne mažiau nei šeši mėnesiai, o socialinės apsaugos ir darbo ministras įpareigojamas per šešiasdešimt kalendorinių dienų nuo šio pasiūlymo gavimo dienos priimti sprendimą. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl kolektyvinės sutarties ar jos atskirų nuostatų taikymo srities išplėtimo kartu su išplėsta kolektyvine sutartimi ar jos nuostatos paskelbiamos Teisės aktų registre. Laikytina, kad toks išviešinimas ne tik sudarys palankesnes sąlygas darbuotojams ginti savo teises, bet ir palengvins kitose valstybėse įsisteigusių darbdavių, siekiančių komandiruoti darbuotojus į Lietuvos Respubliką, pareigų vykdymą.

Pažymėtina, kad 2015 m. birželio 23 d. vykusiame Darbo santykių komisijos prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje (posėdžio protokolo nr. K2-13) buvo siūlyta atsisakyti galimybės taikymo sritį išplėsti atskiroms kolektyvinės sutarties nuostatomis, tokiu būdu siekiant išvengti padėtį bloginančių nuostatų išplėtimo. Sutiktina, kad atskiros nuostatos išėmimas iš kolektyvinės sutarties, taip ją atskiriant nuo susijusių nuostatų, gali šią nuostatą padaryti vienos šalies padėtį bloginančia, bet tokia nuostata potencialiai gali padėti ir pagerinti arba jos reikšmingai nepakeisti, todėl manytina, kad atskirų kolektyvinės sutarties nuostatų išplėtimo poveikis turėtų būti vertinamas kiekvienu konkrečiu atveju. Taigi, galimybė išplėsti ne visos kolektyvinės sutarties, o tik atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nevertintina neigiamai.

Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 8 dalies nuostatomis, visuotinai taikytinomis kolektyvinėmis sutartimis pripažįstamos ne tik sutartys, visuotinai paskelbtos pagal individualios valstybės nustatytą tvarką, bet, ir kolektyvinės sutartys, kurios taikomos bendrai visoms panašioms tam tikros profesijos ar pramonės šakos įmonėms konkrečioje geografinėje zonoje, bei visoje valstybės nacionalinėje teritorijoje taikomos kolektyvinės sutartys, nacionaliniu lygiu pasirašytos darbdavių ir darbuotojų tipiškiausių organizacijų. Šios nuostatos kontekste pabrėžtina, kad toks kolektyvinių sutarčių pripažinimas galimas tik tuo atveju, kai valstybėje nėra sistemos, pagal kurią kolektyvinės sutartys yra

pripažįstamos visuotinai taikytinomis. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 2008 m. balandžio 3 d. sprendime *Dirk Rüffert prieš Land Niedersachsen*¹⁰⁰ pasisakė, kad tuo atveju, kai valstybėje narėje yra nustatyta kolektyvinių sutarčių pripažinimo visuotinai taikytinomis tvarka, tačiau šia tvarka konkreti kolektyvinė sutartis nebuvo pripažinta visuotinai taikytina, tokia sutartis nėra privaloma darbdaviui, į kitą valstybę paslaugų teikimo tikslu laikinai išsiuntusiam savo darbuotoją, net jeigu ši sutartis būtų taikoma visoms panašioms tam tikros profesijos ar pramonės šakos įmonėms konkrečioje geografinėje zonoje arba visoje valstybės nacionalinėje teritorijoje taikomos kolektyvinės sutartys, nacionaliniu lygiu pasirašytos darbdavių ir darbuotojų tipiškiausių organizacijų, išskyrus atvejus, kai toks darbdavys savanoriškai prisijungia prie kolektyvinės sutarties.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas yra ne kartą nurodęs, jog, remiantis aukščiau nurodytos nuostatos formuluote, „naudojantis pastarąja galimybe reikia, pirma, kad valstybė narė nuspręstų ją taikyti, ir, antra, kad taikant kolektyvines sutartis darbuotojus komandiruojančioms įmonėms, būtų užtikrinta, jog Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos a–g punktuose nurodytų dalykų atžvilgiu minėtos įmonės bus vertinamos vienodai, palyginti su nacionalinėmis aptariamoms šakos ar profesijos įmonėmis, kurių padėtis panaši“¹⁰¹. Taigi, komandiruojančios įmonės ir nacionalinės įmonės bus vienodai vertinamos minėtos direktyvos 3 straipsnio 8 dalies prasme tuomet, kai pastarosioms nacionalinėms įmonėms bus taikomi tokie patys su minimaliais darbuotojų apsaugos standartais susiję įpareigojimai, kokie taikomi darbuotojus komandiruojančioms įmonėms, ir jos privalės vykdyti šiuos vienodą galią turinčius įpareigojimus.

Lietuvoje nustatyta kolektyvinių sutarčių pripažinimo visuotinai taikytinomis tvarka nėra tapati nustatytosioms kitose valstybėse. Pavyzdžiui, Vokietijoje, panašiai kaip Lietuvoje, Federalinė ekonomikos ir darbo ministerija turi teisę praplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį ir padaryti ją privaloma visoje atitinkamoje šakoje. A. Vaitkevičiūtė, nagrinėdama minimalų darbo užmokestį statybų sektoriuje Suomijoje, Švedijoje, Norvegijoje ir Vokietijoje pastebi, kad šiose valstybėse minėta darbo sąlyga yra nustatoma būtent kolektyvinėmis sutartimis, nepaisant to, kad Vokietijoje neseniai buvo priimtas minimalų darbo užmokestį nustatantis įstatymas. Suomijoje sprendimą dėl kolektyvinės

¹⁰⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 2008 m. balandžio 3 d. sprendime *Dirk Rüffert prieš Land Niedersachsen*, byloje Nr. C-346/06, EU:C:2007:809.

¹⁰¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. prejudicinis sprendimas *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet* byloje, Nr. C-341/05, EU:C:2007:809.

sutarties pripažinimo visuotinai taikytina priima speciali komisija, kuri nustato, ar svarstoma kolektyvinė sutartis reprezentuoja atitinkamą sektorių. Tokia komisija minimalaus darbo užmokesčio klausimams veikia ir Norvegijoje. Pastarojoje komisijoje kolektyvinių sutarčių, kuriomis nustatomas minimalus darbo užmokestis, pripažinimo visuotinai taikytinomis procedūra inicijuojama profesinių sąjungų arba institucijų, ginančių viešąjį interesą¹⁰².

Direktyva 96/71/EB pripažįsta ne tik valstybės kompetenciją nustatyti minimalias darbo sąlygas, bet ir socialinių partnerių teisę dėl šių sąlygų susitarti patiems. Ši teisė yra įgyvendinama kolektyvinėmis derybomis. Kolektyvinių derybų metu sudarytos kolektyvinės sutartys yra reikšmingos šios direktyvos kontekste tik tuomet, jei jos yra visuotinai pripažintos. Pripažinimas gali būti įvykdytas valstybės nustatyta tvarka. Jeigu tokia tvarka nebuvo nustatyta, valstybės narės gali nuspręsti remtis kolektyvinėmis sutartimis, taikomomis bendrai visoms panašioms tam tikros profesijos ar pramonės šakos įmonėms konkrečioje geografinėje zonoje ir nacionaliniu lygiu pasirašytomis kolektyvinėmis sutartimis, taikomomis visoje nacionalinėje teritorijoje.

3. LAIKINASIS ĮDARBINIMAS KITOSE VALSTYBĖS

3.1. Laikinojo įdarbinimo kitose valstybėse samprata

Šiame magistro darbo skyriuje aptariama specifinė paslaugų (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo¹⁰³ 57 straipsnio prasme) rūšis – laikino darbo jėgos poreikio patenkinimas, kai paslaugų teikėjas už atlyginimą skiria savo darbuotojus dirbti paslaugos gavėjui, nesudaręs su juo darbo sutarčių¹⁰⁴. Šios paslaugos teikiamos vykdant darbuotojų laikinąjį įdarbinimą.

Laikinasis įdarbinimas yra verslo subjektui paranki priemonė užpildyti laikiną darbo jėgos trūkumą arba laikinai atsiradusį naują poreikį, pavyzdžiui, ištaisyti netinkamai atliktus darbus, pakeisti sergančius ar atostogose esančius darbuotojus. Laikinasis darbuotojas, susipažįstantis su skirtingomis darbovietėmis ir įgyjantis vis daugiau patirties, gali tapti itin

¹⁰² VAIKTEVIČIŪTĖ A., *Minimum Wages in the Construction Sector in Finland, Sweden, Germany and Norway – A Guarantee for Workers Posted from the Baltic States?*, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* Bd. 8 (2015). P. 401-416.

¹⁰³ Sutartis Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. 2010 m. kovo 30 d. Oficialusis leidinys C 83.

¹⁰⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1981 m. gruodžio 17 d. prejudicinis sprendimas *Webb* byloje, Nr. C-279/80, EU:C:1981:314.

kvalifikuota darbo jėga, susikūrusia stiprų ryšių tinklą, peržengiantį vienos valstybės ribas¹⁰⁵. Kita vertus, laikinojo įdarbinimo santykiai darbuotojui suteikia mažesnę saugumą ir stabilumą, susiduriama su karjeros perspektyvų trūkumu, dvigubo darbdavio ir kitomis problemomis.

Laikinajam įdarbinimui palankus teisinis reguliavimas prasidėjo ne tarptautiniu, o nacionaliniu lygiu, Nyderlandams, Prancūzijai, Vokietijai ir Belgijai XIX a. 7 ir 8 dešimtmečiais ėmusis aktyvių veiksmų¹⁰⁶. 1997 m. birželio 19 d. Tarptautinė darbo organizacija priėmė Konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181¹⁰⁷, pasižymėjusią tuo, kad ji panaikino ribojantį teisinį reguliavimą, taikytą privačioms įdarbinimo agentūroms (jos apėmė ir dabartinių laikinojo įdarbinimo įmonių funkcijas). Tačiau šioje konvencijoje nebuvo įtvirtintos jokios reikšmingos nuostatos, taip pat ir reikalavimas vienodai traktuoti laikinus ir nuolatinius darbuotojus. Trūkstamą postūmį padarė Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 1997 m. gruodžio 11 d. sprendime *Job Centre Coop. arl.*¹⁰⁸ konstatavęs, kad viešas monopolis įdarbinimo paslaugų sferoje yra neteisėtas ir nesuderinamas su Europos Sąjungos konkurencijos politika¹⁰⁹. Laikinojo įdarbinimo santykiai Europos Sąjungos lygiu buvo galutinai sureguliuoti Direktyva 2008/104/EB¹¹⁰. Iki šios direktyvos priėmimo Europos Sąjungos teisė reguliavo tik tam tikrus laikinojo įdarbinimo aspektus, pavyzdžiui, 1991 m. priimta Tarybos direktyva 91/383/EEB¹¹¹ siekta pagerinti darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, taip pat laikinųjų darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas darbe.

Laikinojo įdarbinimo santykiai Lietuvoje žinomi jau seniai, bet ilgą laiką nebuvo reglamentuoti. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones

¹⁰⁵ RYMKEVITCH O., TIRABOSCHI M., *Laikino darbo reglamentavimas Europos Sąjungos lygmeniu: problemos ir perspektyvos iš Darbo ir socialinės apsaugos teisės XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 303.

¹⁰⁶ SARTORI, A. *Temporary Agency Work in Europe. Degree of Convergence Following Directive 2008/104/EU*. European Labour Law Journal, 2016, Volume 7, No. 1, 2016. P. 111.

¹⁰⁷ 1997 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 40-1298.

¹⁰⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1997 m. gruodžio 11 d. sprendimas *Job Centre Coop. arl.*, byloje Nr. C-55/96, EU:C:1997:603.

¹⁰⁹ RYMKEVITCH O., TIRABOSCHI M., *Laikino darbo reglamentavimas Europos Sąjungos lygmeniu: problemos ir perspektyvos iš Darbo ir socialinės apsaugos teisės XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 276.

¹¹⁰ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL, 2008 L 327, p. 9-14.

¹¹¹ 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL, 1991 L 206, p. 19.

įstatymas¹¹² buvo priimtas 2011 m. gegužės 19 d., įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarime Nr. 189¹¹³ numatytą tikslą – parengti Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektą, bei siekį perkelti Direktyvos 2008/104/EB nuostatas.

Įstatymų leidėjas, įstatymiškai sureguliuavęs įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones santykius, kartu įvedė ir naują sąvoką – laikinasis įdarbinimas. Pastebėtina, kad iki Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo priėmimo laikinąjį įdarbinimą sudarantys santykiai vadinti „darbo nuoma“ arba „darbuotojų nuoma“. Svarstytina, kuri iš šių sąvokų teisingiau reprezentuoja tokio pobūdžio darbo santykius. „Laikinis įdarbinimas“ laikytinas tiesioginiu vertiniu iš šio reiškinio pavadinimo anglų kalba – *temporary employment*. Ši sąvoka aiškiai perteikia vieną ir pagrindinių šio darbo santykio požymių – laikinumą. Tačiau, su šia sąvoka apibūdinamais darbo teisiniais santykiais artimiau nesusipažinusiems asmeniui ji gali būti klaidinanti, kadangi, lingvistiniu požiūriu, laikinuoju įdarbinimu gali būti laikomi atvejai, kai darbuotojas yra įdarbinamas tik fiksuotam laikotarpiui, pavyzdžiui, sudarant terminuotą darbo sutartį. Tuo tarpu terminas „darbo nuoma“ laikytinas daug aiškesniu nagrinėjamam atvejui apibūdinti. Žodis „nuoma“ suponuoja, kad tam tikras daiktas (šiuo atveju, žmogus) laikinai iš vieno žmogaus perduodamas kitam, tokiu būdu nepažeidžiant teisinio ryšio tarp perduoto daikto ir savininko. Tokiu būdu tarp laikinojo įdarbinimo šalių sukurtas teisinis santykis apibūdinamas tiksliau ir aiškiau. Pastebėtina, kad sąvoka „darbuotojų nuoma“ yra vartojama ir teismų praktikoje¹¹⁴, paprastai ja apibūdinant darbo teisinius santykius, artimus, bet neviseiškai atitinkančius darbuotojų įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones. Atsižvelgiant į tai, laikytina, kad sąvoka „darbo nuoma“ yra tinkamesnė už sąvoką „laikinis įdarbinimas“, tačiau neatmetama galimybė išvesti priimtinesnę trečią variantą.

Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 2 straipsnio 1 punkte įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones apibrėžiamas kaip laikinųjų darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse turint tikslą juos pagal laikinojo įdarbinimo sutartis siųsti

¹¹² Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2011, nr. 69-3287.

¹¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2009, nr. 33-1268.

¹¹⁴ Žr., pvz., Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. liepos 1 d. nutartį administracinėje byloje UAB „Reitan Convenience Lithuania“ v. Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas, Nr. A-1155-525/2015; Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. balandžio 24 d. nutartį A. P. v. UAB „Senasis akvedukas“, Nr. 2-825-241/2015.

laikinais dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant. Panašų apibrėžimą galima išvesti ir iš naujos Darbo kodekso redakcijos 72 straipsnio 1 dalyje pateiktos laikinojo darbo sutarties sąvokos. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme pateiktas apibrėžimas iš esmės atitinka Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalyje pateiktas sąvokas (skirtingai nei Direktyvoje 96/71/EB, darbuotojo ir kitos pagrindinės sąvokos Direktyvoje 2008/104/EB yra apibrėžtos), tačiau darbuotoju Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies a punkto prasme laikytinas ne darbuotojas, kaip jį apibrėžia nacionalinė teisė, o asmuo, kurį kaip darbuotoją atitinkamoje valstybėje narėje gina nacionalinė darbo teisė. Taigi, šios direktyvos nuostatos taikytinos ir asmenims, esantiems už nacionalinėje teisėje įtvirtintos „darbuotojo“ sąvokos ribų, pavyzdžiui, Vokietijos atveju, darbo sutarčių nesudariusiems ne pelno siekiančių organizacijų nariams, už finansinę kompensaciją paskirtiems dirbti laikinojo darbo naudotojui¹¹⁵.

Laikinasis įdarbinimas nėra tipinis darbo santykis, kadangi darbuotojas, įsidarbines laikinojo įdarbinimo įmonėje, faktiškai darbo funkcijas atlieka pagal kito asmens nurodymus. Be to, šiuo atveju darbo teisiniuose santykiuose yra trys šalys: laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinasis darbuotojas ir laikinojo darbo naudotojas. Nors laikinasis darbuotojas gali būti prilygintas darbuotojui, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas sąlyginai pasidalija darbdavio teises ir pareigas. Reikalavimas atitikti darbdaviui keliamus reikalavimus, įtvirtintus Darbo kodekso¹¹⁶ 16 straipsnyje, yra nustatytas laikinojo įdarbinimo įmonės atžvilgiu. Be to, laikinojo darbo sutartis yra sudaroma tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės, kurios pagrindu ši įmonė įgyja teisę siųsti darbuotoją laikinajam darbo naudotojui (paslaugų gavėjui), su kuriuo įmonė sudarė laikinojo įdarbinimo sutartį, ir įpareigoti šį darbuotoją vykdyti laikinojo darbo naudotojo nurodymus (teikti paslaugas), kitaip tariant, laikinasis darbuotojas yra tiesiogiai pavaldus laikinojo įdarbinimo įmonei, o pavaldumas laikinojo darbo naudotojui yra išvestinis iš laikinojo įdarbinimo įmonės nurodymų. Iš šių požymių darytina išvada, kad būtent laikinojo įdarbinimo įmonė atlieka darbdavio vaidmenį laikinojo įdarbinimo santykiuose. Toks aiškinimas atitinka ir Direktyvos 2008/104/EB 2 straipsnio nuostatas.

Tačiau tam tikros darbdaviui priskirtinos teisės ir pareigos tenka ir laikinojo darbo naudotojui. Pavyzdžiui, laikinajam darbuotojui atvykus į laikinojo darbo naudotojo įmonę,

¹¹⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 17 d. prejudicinis sprendimas *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH*, byloje Nr. C-216/15, EU:C:2016:883.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

tolesnės darbuotojo darbo funkcijos yra atliekamos vadovaujantis būtent laikinojo darbo naudotojo nurodymais ir veikiant jo naudai. Kompleksiškumas pastebimas ir kitais atvejais, pavyzdžiui, Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 5 straipsnis įtvirtina, kad darbo naudotojas privalo laikiniams darbuotojams užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas sąlygas, tačiau darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas yra priskiriama ir laikinojo įdarbinimo įmonei. Trišaliuose laikinojo įdarbinimo santykiuose kiekviena iš šalių turi savo funkciją. Laikinojo įdarbinimo įmonė vykdo tinkamų laikinųjų darbuotojų paiešką ir atranką, pasirūpina jų rekomendacijomis, sudaro ir nutraukia darbo sutartis su laikinaisiais darbuotojais bei vykdo atlyginimo už suteiktas paslaugas apskaitą. Tuo tarpu laikinojo darbo naudotojas vykdo darbuotojų apmokymą, priežiūrą, motyvaciją, užtikrina sveikas ir saugias darbo sąlygas ir, žinoma, moka už suteiktas paslaugas¹¹⁷.

Praktikoje susiduriama su problemomis laikinojo įdarbinimo santykius atskiriant nuo panašių santykių, visų pirma, įdarbinimo per įdarbinimo agentūras. Šiuos santykius galima atskirti pirmiausiai pagal tai, kad, laikinojo įdarbinimo atveju, laikinojo įdarbinimo įmonė su laikinuoju darbuotoju sudaro terminuotas arba neterminuotas darbo sutartis, o su laikinojo darbo naudotoju – civilinę sutartį¹¹⁸. Tais atvejais, kai laikinojo įdarbinimo sutartis su darbuotoju nėra sudaroma, susikūrę santykiai negali būti kvalifikuoti kaip laikinasis įdarbinimas¹¹⁹. Be to, laikinojo įdarbinimo įmonės neima iš darbuotojų jokių mokesčių už jų įdarbinimą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje arba už darbo sutarties sudarymą ar darbo santykių turėjimą su įmone laikinojo darbo naudotoja pasibaigus paskyrimui toje įmonėje (Direktyvos 2008/104/EB 6 straipsnio 3 dalis).

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą atsako įdarbinimo įmonė Lietuvos Respublikos civilinio kodekso¹²⁰ nustatyta tvarka, o ne darbuotojas tiesiogiai, tačiau laikinojo įdarbinimo įmonė turi teisę laikinojo darbo naudotojui atlygintą žalą iš darbuotojo išsireikalauti regresu tvarka (Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 5 straipsnio 6 dalis, naujos Darbo kodekso redakcijos 77

¹¹⁷ BAGDANSKIS T., *Implementation of EC Directive on Temporary Agency Work into Lithuania Legislation*. Vilnius: Jurisprudence, 2011, 18(3). P. 1037.

¹¹⁸ USONIS, J., BAGDANSKIS T. *Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Jurisprudence, 2008, 8(110). P. 67.

¹¹⁹ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 15 d. sprendimas A. F. v. UAB „Jobcenter LT“, Nr. 2A-682-565/2014.

¹²⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.

straipsnis)¹²¹. Šiuo aspektu pažymėtina, kad laikinojo įdarbinimo įmonės atsakomybės apimtis nėra visiškai tokia pati kaip kitas paslaugas teikiančio paslaugų teikėjo atsakomybė, pavyzdžiui, rangos sutarties pagrindu. Kaip minėta, laikinojo darbuotojo darbą siuntimo metu organizuoja ir nurodymus šiam darbuotojui teikia laikinojo darbo naudotojas, todėl sutiktina su teismų pozicija, kad, laikinojo įdarbinimo įmonei išsiuntus kvalifikacijos reikalavimus atitinkantį darbuotoją, bet šiam darbuotojui suteikus netinkamos kokybės paslaugas, prievolė atlyginti laikinojo darbo naudotojo patirtą žalą laikinojo įdarbinimo įmonei gali ir nekilti, pavyzdžiui, jei darbo naudotojas įsipareigoja pats vykdyti darbų priežiūrą ir kokybės kontrolę, jei laikinojo įdarbinimo įmonė negarantuoja darbo rezultato arba jei darbo naudotojas turi objektyviai nepagrįstų lūkesčių ar priima netinkamus sprendimus¹²².

Laikinąjį įdarbinimą atskiriant nuo darbo nuomos taip pat atsižvelgiama į tai, ar su darbuotoju buvo sudaryta laikinojo įdarbinimo sutartis. Šiuo atveju svarbi ir kita aplinkybė – paslaugų gavėjo teisė duoti nurodymus paslaugų teikėjo darbuotojams. Kaip minėta anksčiau, esant laikinojo įdarbinimo santykiams, laikinasis darbuotojas privalo vykdyti laikinojo darbo naudotojo (paslaugų gavėjo) nurodymus. Tačiau darbo nuomos santykiuose darbuotojai yra pavaldūs tik savo darbdaviui (paslaugų teikėjui). Be to, priešingai nei laikinojo įdarbinimo atveju, darbuotojai dirba darbdavio, o ne paslaugų gavėjo, naudai¹²³.

Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas, siekdamas užkirsti kelią piktnaudžiavimui laikinaisiais darbuotojais, pavyzdžiui, laikinuosius darbuotojus faktiškai naudoti kaip finansiškai parankesnius nuolatinius darbuotojus, nustatė tam tikrus saugiklius. Pirma, laikinojo įdarbinimo įmonėms yra nustatyta pareiga teikti informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių (Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 11 straipsnio 1 dalis). Įmonės, teikiančios laikinojo įdarbinimo paslaugas, privalo teikti Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių. 2015 m. I pusmetį Lietuvoje buvo užfiksuoti 3531 laikinieji darbuotojai ir 22 laikinojo įdarbinimo įmonės (daugiausiai laikinųjų darbuotojų turėjo UAB „Biuro“ – 1849), o 2016 m. I pusmetį – 4096 laikinieji darbuotojai ir 33 laikinojo įdarbinimo įmonės

¹²¹ Kauno apylinkės teismas. 2016 m. kovo 25 d. sprendimas UAB „Headex“ v. V. G., Nr. 2-1891-920/2016.

¹²² Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis UAB „Minsita“ v. UAB „Vaidora“, Nr. 2A-1904-370/2012.

¹²³ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 26 d. nutartis UAB „BME Services“ v. UAB „Diesel Service Group“, Nr. 2A-211-524/2015.

(daugiausiai laikinųjų darbuotojų turėjo UAB „Biuro“ – 2398)¹²⁴. Antra, tokios įmonės yra skatinamos užtikrinti, kad laikiniejiems darbuotojams už darbą pas darbo naudotoją būtų taikomas toks užmokestis, koks būtų, jei laikinasis darbuotojas būtų įsidarbinęs toje pačioje darbo vietoje. Trečia, įstatymų leidėjas didina laikinojo įdarbinimo įmonių interesą užtikrinti darbuotojų užimtumą, t. y. vengti situacijų, kai laikinojo darbuotojo nedarbo laikotarpiai sudaro iki 5 darbo dienų iš eilės. Paskutiniai du laikinojo darbuotojo interesai yra užtikrinami ekonomine priemone: Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas numato, kad tais atvejais, kai nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų sudaro iki 5 darbo dienų arba jeigu laikinajam darbuotojui darbo metu buvo mokama mažiau, negu tuomet, kai jis pats būtų įsidarbinęs laikinojo darbo naudotojo įmonėje, laikinojo įdarbinimo įmonė privalo apmokėti nedarbo laikotarpius (darbo užmokesčio laikiniejiems darbuotojams mokėjimo tvarka plačiau aptariama kitame skyriuje).

Laikinasis įdarbinimas yra pozityvi ekonominė priemonė, kuri padeda išspręsti laikino darbo jėgos trūkumo arba padidėjusio poreikio situacijas. Tačiau laikinojo įdarbinimo santykiai yra sudėtingesni negu įprasti darbo teisiniai santykiai. Tai lemia kitokie šių santykių subjektai: laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinojo darbo naudotojas ir laikinasis darbuotojas. Akcentuotina, kad laikinojo darbuotojo atžvilgiu laikinojo įdarbinimo įmonė užima darbdavio poziciją, tačiau tam tikros tradiciškai darbdaviui priskiriamos teisės ir pareigos yra suteiktos ir laikinojo darbo naudotojui, pavyzdžiui, laikinajam darbuotojui duoti privalomus nurodymus laikinojo darbo paslaugų teikimo metu.

3.2. Laikinojo įdarbinimo teisinis reguliavimas

Europos Sąjungos lygiu veikia darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principai, kurie nustato lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą darbo rinkoje ir padeda darbuotojams bei darbdaviams pasinaudoti globalizacijos teikiamomis galimybėmis (Direktyvos 2008/104/EB preambulės 9 punktas). Šiais principais skatinama profesinės veiklos įvairovė, atviresnių, lengviau prisitaikančių ir įtraukių darbo rinkų formavimasis, tuo pačiu metu siekiant padėti bedarbiams, neveikliams, nelegaliai ir ne nuolat dirbantiems arba mažiausiai galimybių darbo rinkoje turintiems asmenims pastovaus ir

¹²⁴ Statistika pateikiama Valstybinės darbo inspekcijos tinklalapyje. [žiūrėta 2016 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=15>.

teisiškai saugaus užimtumo¹²⁵. Pažymėtina, kad darbo rinkos lankstumas, be kita ko, sudarant galimybę darbuotojus įdarbinti laikinai, savo esme neprieštarauja darbuotojo interesui dalyvauti stabiluose ir saugiuose darbo santykiuose. Laikinojo darbuotojo teisių apsauga įgyvendinama jam užtikrinant sąlygas nekludant pereiti į nuolatinį darbo santykius ir nebūti diskriminuojamam nuolatinių darbuotojų atžvilgiu.

Direktyva 2008/104/EB įpareigoja valstybes nares imtis visų reikiamų veiksmų, kad užtikrintų, jog visos sąlygos, draudžiančios arba kliudančios laikinojo darbo naudotojui ir laikinajam darbuotojui sudaryti darbo sutartį ar turėti darbo santykių po to, kai baigiasi jo paskyrimas, būtų niekinės ar jas būtų galima paskelbti niekinėmis (6 straipsnio 2 dalis). Lietuvos įstatymų leidėjas, siekdamas laikinajam darbuotojui sudaryti galimybę lengvai pakeisti savo statusą ir tapti nuolatiniu darbuotoju, Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 8 straipsnyje laikinojo darbo naudotojui nustatė tam tikras pareigas. Darbo naudotojas yra įpareigojamas informuoti laikinuosius darbuotojus apie turimas laisvas darbo vietas, įskaitant darbo funkcijas, darbo pobūdį, apmokėjimą ir kitas sąlygas. Darbo naudotojui taip pat draudžiama riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes. Atitinkamai ir įdarbinimo įmonei yra draudžiama riboti laikinojo darbuotojo nuolatinio įsidarbinimo pas darbo naudotoją galimybes. Vadinasi, laikinojo įdarbinimo įmonė ir (ar) laikinojo darbo naudotojas negali laikinajam darbuotojui sudaryti sunkumų sukurti nuolatinį darbo santykius su laikinojo darbo naudojimo įmone ar kita įmone.

Pažymėtina, kad asmuo, turėdamas laikinojo darbuotojo statusą, savaime nėra prastesnėje padėtyje nei nuolatinį darbą dirbantis darbuotojas. Pagrindinis Direktyvos 2008/104/EB tikslas yra užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas, įskaitant laikinuosius darbuotojus, turėtų teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, į apribotą maksimalų darbo laiką, teisę į dienos ir savaitės poilsį bei kasmetines nemokamas atostogas (preambulės 1 punktas). Svarbiausia Direktyvos 2008/104/EB nuostata yra nustatyta 5 straipsnio 1 dalyje. Ši dalis numato, kad laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. Analogiška nuostata yra įtvirtinta Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 4 straipsnio 2 dalyje ir naujos Darbo kodekso redakcijos¹²⁶, įsigaliosiančios nuo

¹²⁵ Bendrųjų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principų, 2007 m. lapkričio 23 d. patvirtintų Europos Sąjungos Tarybos, 3 ir 4 punktai.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709.

2017 m. sausio 1 d. ir panaikinsiančios pastarąjį įstatymą, 75 straipsnio 1 dalyje. Ši norma draudžia laikinųjų darbuotojų diskriminaciją dėl jų statuso ir įtvirtina vienodo požiūrio principą.

Pabrėžtina, kad vienodo požiūrio principas nėra taikomas visų darbo sąlygų atžvilgiu. Pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalį, turi būti laikomasi įmonėje laikinojo darbo naudotojoje galiojančių taisyklių dėl: a) nėščių moterų bei maitinančių motinų apsaugos ir vaikų bei jaunimo apsaugos; ir b) vienodo požiūrio į vyrus bei moteris ir bet kokių veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Tuo tarpu naujoje Darbo kodekso redakcijoje laikinai įdarbintiems darbuotojams numatyta platesnė apsauga, kadangi jų atžvilgiu turi būti laikomasi darbovietėje taikomų nuostatų dėl: 1) nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų, darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, ir asmenų iki aštuoniolikos metų apsaugos; 2) diskriminacijos lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus pagrindais uždraudimo; ir 3) maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko, viršvalandžių, naktinio darbo, pertraukų, atostogų ir valstybės švenčių trukmės (75 straipsnio 1 dalis). Atsižvelgiant į Direktyvoje 96/71/EB įtvirtintą įmonių pareigą į priimančiųjų valstybių teritoriją komandiruotiems laikiniesiems darbuotojams garantuoti šioje valstybėje nustatytas darbo sutarties sąlygas (1 straipsnio 3 dalies c punktas, 3 straipsnio 1 ir 9 dalys), darytina išvada, kad kitoje narėje įsisteigusi laikinojo įdarbinimo įmonė, komandiruojanti darbuotojus į Lietuvos Respublikos teritoriją, privalo užtikrinti vienodo požiūrio principo įgyvendinimą ir minėtų naujoje Darbo kodekso redakcijoje nurodytų papildomų reikalavimų atžvilgiu.

Dėl darbo užmokesčio pažymėtina, kad Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, jog valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti vienodo požiūrio principo išimtį, kai laikiniesiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis. Lietuva, perkeldama šios direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę, pasinaudojo šia galimybe ir Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 3 straipsnio 3 dalies 3 punkte nurodė, kad laikinojo darbo sutartyje *inter alia* turi būti sulygtos šios būtiniosios darbo sutarties sąlygos: darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio, mokamo

už laikotarpius tarp siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydis ir mokėjimo tvarka. Laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai laikiniejiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu. Šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad laikiniejiems darbuotojams nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti, kai darbuotojas nevyko į darbą, neapmokami, jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu yra bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, ir tokie laikotarpiai sudaro iki 5 darbo dienų iš eilės. Už ilgesnį nei 5 darbo dienas iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga. Iš pateikto reguliavimo akivaizdu, kad nacionalinis įstatymų leidėjas nedraudžia nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, o darbo užmokesčio laikinajam darbuotojui mokėjimo tvarka ir jo dydis yra susitarimo dalykas¹²⁷.

Jeigu neterminuotoje laikinojo darbo sutartyje susitariama, kad darbuotojui tarp siuntimų bus mokamas toks pat darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu, leidžiama darbuotojui už laikinąjį darbą mokėti kitokį užmokestį nei tas, kuris būtų taikytas, jei darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje. Tokiu atveju užmokesčio laikinajam darbuotojui mokėjimo tvarka iš esmės būtų tokia pati kaip nuolatinį darbą dirbančiam darbuotojui. Tačiau, jeigu neterminuotoje laikinojo darbo sutartyje toks susitarimas nėra sudarytas arba sudaroma terminuota laikinojo darbo sutartis, ir jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu yra ne mažesnis nei tas, kuris būtų mokamas, jei darbo naudotojas būtų šį darbuotoją tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui arba nebūtų apmokami (jei nedarbo laikotarpis truktų ne daugiau nei 5 darbo dienas), arba už juos būtų mokama minimalioji mėnesinė alga (jei nedarbo laikotarpis truktų daugiau nei 5 darbo dienas). Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme neaptariamais atvejais, kai susitarimas dėl mokėjimo už nedarbo laikotarpius nėra sudarytas ir laikinojo darbo naudotojas darbuotojui moka mažesnę darbo užmokestį nei tas, kuris būtų mokamas, jei darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, tačiau manytina, kad,

¹²⁷ BAGDANSKIS T., *Implementation of EC Directive on Temporary Agency Work into Lithuania Legislation*. Vilnius: Jurisprudence, 2011, 18(3). P. 1046.

kaip ir ankstesniu atveju, laikinajam darbuotojui būtų mokama minimalioji mėnesinė alga, nepriklausomai nuo nedarbo laikotarpio tarp siuntimų trukmės.

Akcentuotina, kad praktikoje susiduriama su problemomis apskaičiuojant laikotarpio tarp siuntimų trukmę. Šios problemos yra susijusios su atvejais, kai laikinojo darbuotojo darbui taikoma suminė laiko apskaita ir tarp darbo laikotarpių (pamainų) susidaro nedarbo laikotarpiai, galintys trukti ir kelias dienas. Šiuo klausimu sutiktina su teismų pozicija, jog tokie nedarbo laikotarpiai, t. y. laikotarpiai tarp pamainų, nelaikytini laikotarpiu tarp siuntimų Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones 4 straipsnio 1 dalies prasme, kadangi apskaitiniais periodais laikinojo darbuotojo užimtumas yra užtikrintas¹²⁸.

Naujos Darbo kodekso redakcijos 75 straipsnio, kurioje įtvirtintas nediskriminavimo principas, nagrinėjamu atveju prilygintinas vienodo požiūrio principui, 2 dalyje numatyta laikinojo įdarbinimo įmonės pareiga užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys laikinieji darbuotojai tarp siuntimų gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu. Šioje dalyje taip pat nurodyta, kad, už pareigos mokėti laikinajam darbuotojui už darbą laikinojo darbo naudotojui tokį darbo užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai. Taigi, pagal nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiantį teisinį reguliavimą, jeigu neterminuotoje laikinojo darbo sutartyje nesusitarta dėl darbo užmokesčio už nedarbo laikotarpius tarp siuntimų, lygaus užmokesčiui darbo pas darbo naudotoją metu, laikinojo darbo naudotojui taipogi leidžiama laikinajam darbuotojui mokėti kitokį darbo užmokestį nei tas, kuris būtų mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų jį toje pačioje darbo vietoje. Tuo atveju, kai minėto susitarimo nėra, laikinojo darbo naudotojas darbuotojui privalo mokėti darbo užmokestį, ne mažesnę nei tas, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų jį įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje. Laikinojo darbo naudotojui šią pareigą pažeidžiant, atsakomybė už laikinojo darbuotojo patirtą žalą pirmiausiai tenka laikinojo įdarbinimo įmonei, o po to (subsidiariai) – laikinojo darbo naudotojui. Be to, pastebėtina, kad

¹²⁸ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. lapkričio 14 d. nutartis V. M. v. UAB „O. G. B.“, Nr. 2A-1769-460/2016.

nebenumatyti atvejai, kai, nesant susitarimo neterminuotoje laikinojo darbo sutartyje, laikinajam darbuotojui būtų mokamas darbo užmokestis už nedarbo laikotarpį tarp siuntimų, nepriklausomai nuo šio laikotarpio trukmės.

Reikalavimas užtikrinti laikinojo darbuotojo lygybę nuolatinių darbuotojų atžvilgiu gali pasireikšti ir kitais būdais, pavyzdžiui, prieiga prie darbuotojams suteikiamos infrastruktūros ir dalyvavimu mokymuose¹²⁹. Nustatydamas minimalias laikinųjų darbuotojų įdarbinimo ir kolektyvines teises, Direktyva 2008/104/EB taip pat suteikia daugelį galimybių nukrypti nuo šių nuostatų, pavyzdžiui, nustatyti, kad, kaip minėta, laikiniejiems darbuotojams darbo užmokestis būtų mokamas ir tarp paskyrimų (5 straipsnio 2 punktą). Šiame kontekste taip pat pastebėtina, kad teisė į vienodą požiūrį ne visada atsiranda nuo laikinojo darbuotojo statuso įgijimo momento, kadangi Direktyva 2008/104/EB valstybei narei numato galimybę nustatyti laikotarpį, per kurį ši teisė įgyjama (5 straipsnio 4 dalis). Direktyvos 2008/104/EB autoriai kartu pripažįsta, kad valstybėse narės laikinasis įdarbinimas yra naudojamas skirtingai, skirtinga ir laikinųjų darbuotojų teisinė situacija bei užtikrinamos darbo sąlygos, todėl ši direktyva yra gan lanksti¹³⁰.

Pastebėtina, kad pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalį, laikiniejiems darbuotojams turi būti garantuotos darbo sąlygos, nustatytos įstatymuose ir kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio nuostatose. Šiuo aspektu akcentuotina, kad Darbo kodekso¹³¹ 229 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga tinkamai organizuoti darbuotojų darbą yra įgyvendinama pasitelkus įvairaus lygio norminius teisės aktus, tarp jų ir vietinius (lokalius) teisės aktus, tokius kaip darbo tvarkos taisyklės, darbuotojo pareigybės aprašas ir pan.¹³². Vietinius (lokalinius) teisės aktus priima darbdavys, nepažeisdamas savo kompetencijos bei atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų veiksmus ir pasiūlymus¹³³, ir jie yra taikomi tik šio darbdavio darbuotojams, t. y. konkrečiai įmonei, įstaigai, organizacijai ar darbo vietai¹³⁴. Vadinasi, darbo sąlygos

¹²⁹ BOJKO P., *Specifity of Employment in Temporary Work Agencies* iš *Legal And Social Aspects Of Workers Mobility. The Material of the International Student's Scientific Conference*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007. P. 62.

¹³⁰ BAGDANSKIS T., *Implementation of EC Directive on Temporary Agency Work into Lithuania Legislation*. Vilnius: Jurisprudence, 2011, 18(3). P. 1041.

¹³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. G. ir kiti v. valstybės įmonė Klaipėdos valstybinio jūrų uostodirekcija, Nr. 3K-3-449/2009.

¹³³ BAGDANSKIS T. et al., *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. P. 433-434.

¹³⁴ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G. et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003. P. 44-45.

konkrečioje įmonėje yra reguliuojamos ne tik įstatymiais ir poįstatymiais teisės aktais ar kolektyvinėmis sutartimis (*inter alia* visuotinai taikytinomis pripažintomis kolektyvinėmis sutartimis), taikomais nacionaliniu lygiu, bet ir tik konkrečioje įmonėje galiojančiais darbdavio priimtais norminiais teisės aktais.

Laikinasis darbuotojas dėl savo darbo pobūdžio laikinai patenka į aplinką, reguliuojamą konkrečiais vietiniais (lokaliniais) teisės aktais, kuriems jis, priklausomai nuo šių norminių teisės aktų privalomumo pagal konkrečios valstybės nacionalinę teisę, pobūdžio ir turinio, gali turėti paklusti. Tai, kad šie aktai laikinajam darbuotojui yra privalomi Lietuvos Respublikos teritorijoje (išskyrus aktus, kuriuose nurodoma, kad jie neprivalomi), patvirtinta darbo naudotojo pareiga iki darbo pradžios pasirašytinai supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais laikinojo darbuotojo darbą šio darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais (Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnio 4 dalis). Pareiga informuoti asmenį apie tam tikrą teisinį reguliavimą logiškai sietina su informuojamo asmens pareiga šio teisinio reguliavimo laikytis, antraip toks informavimas būtų netikslingas ir perteklinis. Vadinasi, laikinasis darbuotojas turi laikytis laikinojo darbo naudotojo įmonėje nustatytų vietinių (lokalinių) teisės aktų, o taip pat ir naudotis šių aktų suteikiamomis teisėmis. Kitoks šios nuostatos interpretavimas ne tik pažeistų laikinojo darbuotojo teises ir teisėtus interesus, bet ir būtų laikytinas tokio darbuotojo diskriminacija nuolatinių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu.

Laikinojo įdarbinimo santykiams, kiek jie susiję su paslaugų judėjimo laisve, taip pat taikoma Direktyva 96/71/EB¹³⁵. Direktyvos 2008/104/EB preambulės 22 punkte pažymima, kad ši direktyva turi būti įgyvendinta nepažeidžiant Direktyvos 96/71/EB. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Direktyva 96/71/EB neįpareigoja valstybių narių suteikti teisinį pripažinimą laikino įdarbinimo įmonėms ir netrukdo valstybėms narėms taikyti savo įstatymų dėl darbuotojų samdos ir dėl laikino įdarbinimo įmonių ne jų teritorijoje įsisteigusioms, bet jų teritorijoje paslaugų teikimo sistemoje veikiančioms, įmonėms (preambulės 19 punktas). Valstybių diskrecija drausti ar riboti laikinąjį įdarbinimą buvo itin suvaržyta Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalies nuostatomis, numatančiomis, kad naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ar apribojimai yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos

¹³⁵ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. OL, 1997 L 018, p. 1.

darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams. Pareiga peržiūrėti iki tol galiojusius draudimus buvo nustatyta kompetentingoms valstybės institucijoms, bet ne teismams¹³⁶. Valstybės narės pasinaudojo šia galimybe, t. y. nepanaikino anksčiau nacionalinėje teisėje nustatytų ribojimų arba įtvirtino naujus, todėl praktikoje susiduriama su situacijomis, kai darbuotojų laikinasis įdarbinimas tam tikroje sferoje yra leidžiamas vienoje valstybėje, o kitoje – draudžiamas, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Nyderlanduose ir Lietuvoje (Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 8 straipsnio 2 dalies 1 punktas ir naujos Darbo kodekso redakcijos¹³⁷ 79 straipsnio 3 dalies 1 punktas) draudžiama laikinuoju darbuotoju pakeisti streikuojantį darbuotoją (ši galimybė *expressis verbis* numatyta Direktyvos 2008/104/EB preambulės 20 punkte), tačiau toks draudimas nenumatytas Švedijos teisėje¹³⁸. Ši aplinkybė nelaikytina pažeidžiančia paslaugų judėjimo laisvę, kadangi konkrečios valstybės nustatyti apribojimai, susiję su darbuotojų laikinuoju įdarbinimu, galioja tiek toje valstybėje, tiek kitoje valstybėje įsisteigusioms įmonėms.

Šio magistro darbo kontekste pažymėtina, kad darbuotojų laikinasis įdarbinimas, kaip valstybių sienas kertančio įdarbinimo forma, turi teisiškai reikšmingų skirtumų nuo ankstesniame skyriuje aptarto darbuotojų komandiravimo, kai darbuotojai į kitą valstybę laikinai išsiunčiami atlikti darbų dėl darbdavio įsipareigojimo suteikti paslaugą ir komandiravimas į kitą valstybę yra papildoma paslaugų dalis. Pirmajame šio darbo skyriuje minėta, kad darbuotojai, laikinai išsiųsti į kitą valstybę narę paslaugų teikimo tikslu, į šios priimančiosios valstybės darbo rinką nepatenka ir todėl jų judėjimas negali būti suvaržytas „naujoms“ valstybėms narėms pereinamuoju laikotarpiu nustatytais apribojimais, tiksliau, laisvo darbuotojų judėjimo apribojimu. Tačiau ši taisyklė negalioja laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, kadangi toks darbuotojas paprastai per paskyrimo laikotarpį įmonėje, kuriai reikalingos paslaugos, užima iki tol jos darbuotojui priklausiusią darbo vietą ir taip patenka į priimančiosios valstybės darbo rinką, o tokių darbuotojų išsiuntimas į priimančiąją valstybę yra teikiamų tarpvalstybinių paslaugų tikslas¹³⁹.

¹³⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. kovo 17 d. prejudicinis sprendimas *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto (AKT) ry prieš Öljytuote ry, Shell Aviation Finland Oy* byloje, Nr. C-533/13, EU:C:2015:173.

¹³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709.

¹³⁸ SARTORI, A. *Temporary Agency Work in Europe. Degree of Convergence Following Directive 2008/104/EU*. European Labour Law Journal, 2016, Volume 7, No. 1, 2016. P. 118.

¹³⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. vasario 10 d. prejudicinis sprendimas *Vicouplus ir kiti prieš Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* sujungtose bylose, Nr. C-307/09 – C-309/09, EU:C:2011:64.

Nepaisant darbuotojų laikinojo įdarbinimo specifikos, valstybė narė paslaugų teikėjui (laikinojo įdarbinimo įmonei), siekiančiam laikinai į jos teritoriją išsiųsti laikinąjį darbuotoją (nepriklausomai nuo to, ar jis yra valstybės narės, ar trečiosios valstybės pilietis), negali nustatyti papildomų pareigų ar ribojimų, nei nustatyti kitiems komandiruojamiems darbuotojams, *inter alia* įpareigoti turėti leidimą dirbti. Šis draudimas galioja ir tais atvejais, kai paslaugų gavėjas (laikinojo darbo naudotojas) komandiruotus laikinuosius darbuotojus pasitelkia kitos toje pačioje valstybėje narėje įsteigtos įmonės užsakytiems darbams atlikti¹⁴⁰.

Atsižvelgus į Direktyvos 2008/104/EB nuostatas ir jų santykį su Direktyva 96/71/EB, teigtina, kad valstybės turi diskrecijos teisę spręsti dėl laikinajam darbuotojų įdarbinimui taikytinų sąlygų bei apribojimų, todėl tarp skirtingų valstybių teisinio reguliavimo atsirado tam tikri reikšmingi skirtumai, pavyzdžiui, tarp sferų, kuriose toks įdarbinimas galimas. Visos valstybės privalo užtikrinti vienodo požiūrio principą, pagal kurį laikiniams darbuotojams turi būti taikomos tokios pačios darbo sąlygos, kaip ir nuolatiniais laikinojo darbo naudotojo darbuotojams. Tačiau Direktyvoje 2008/104/EB numatyti atvejai, kai nuo šio principo galima nukrypti, pavyzdžiui, nustatant darbo užmokestį nedarbo laikotarpiu tarp siuntimų. Lietuvos įstatymų leidėjas pasinaudojo suteikta galimybe nustatyti aplinkybes, kai vienodo požiūrio principas gali būti netaikomas, bet kartu nustatė ir platesnę apsaugą kitų laikinųjų darbuotojų teisių atžvilgiu, ypač nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiančiame naujame teisiniame reguliavime.

¹⁴⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. rugsėjo 11 d. prejudicinis sprendimas byloje Nr. C-91/13, *Essent Energie Productie BV prieš Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, EU:C:2014:2206.

IŠVADOS

1. Valstybių sienas kertančiu darbuotojų įdarbinimu laikomas toks darbuotojų judėjimas, kai paslaugų teikėjas (darbdavys), pasinaudodamas paslaugų teikimo laisve ir siekdamas teikti paslaugas kitoje nei įsisteigimo valstybėje narėje esančiam užsakovui, šiuo tikslu siunčia savo darbuotoją į valstybę narę, kurioje bus teikiamos paslaugos. Darbuotojas į kitą valstybę vyksta darbdavio nurodymu ir visą komandiruotės laiką yra jam pavaldus, todėl jis nepatenka į priimančiosios valstybės darbo rinką ir jam netaikomi su darbuotojų judėjimo laisve susiję ribojimai (išskyrus darbuotojų laikinojo įdarbinimo atvejų).
2. Direktyva 96/71/EB įvardija minimalius darbo standartus, kuriuos privalo užtikrinti paslaugų teikėjai (darbdaviai), į kitą valstybę narę komandiruojančios darbuotojus, tačiau konkrečios minimalios darbo sąlygos yra nustatytos valstybių nacionalinėje teisėje. Valstybėms narėms suteikta plati diskrecija spręsti dėl šių darbo sąlygų bei esminių Direktyvos 96/71/EB sąvokų turinio, todėl praktikoje susidarė reikšmingi skirtumai. Tais atvejais, kai priimančiojoje valstybėje nustatyti aukštesni minimalūs standartai, įvardyti Direktyvoje 96/71/EB (su išimtimis), nei paslaugų teikėjo įsisteigimo valstybėje arba pagal darbo sutartyje sutartą taikytiną teisę numatytas minimumas, darbuotojui taikomos atitinkamos priimančiosios valstybės teisės normos. Pastebėtina, kad Europos Komisijos parengtame Direktyvos 96/71/EB pakeitimo pasiūlyme Nr. 2016/0070 siūloma komandiruojamiems darbuotojams suteikti didesnę apsaugą, *inter alia* užtikrinti nebe minimalų, o vienodą darbo užmokestį. Nors ši priemonė potencialiai gali neigiamai paveikti ekonomiškai silpnėsnes valstybes, tai laikytina pozityvia priemone darbuotojų padėčiai pagerinti.
3. Minimalūs darbo standartai Direktyvos 96/71/EB prasme gali būti nustatyti ne tik nacionaliniais teisės aktais, bet ir visuotinai taikytiniais pripažintomis kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais. Dabartiniame Darbo kodekse numatyta šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių išplėtimo procedūra nėra pakankamai detali, tačiau šis trūkumas ištaisytas nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiančioje naujoje Darbo kodekso redakcijoje, numatančioje taikymo išplėtimo procedūrą ir nacionalinėms kolektyvinėms sutartims. Kita vertus, šioje naujoje redakcijoje numatyta galimybė kolektyvinės sutarties (visos ar atskirų nuostatų) taikymo srities išplėtimo procedūrą inicijuoti tik abiem

socialiniams partneriams kartu vertintina kaip galinti suvaržyti operatyvų ir efektyvų šios procedūros taikymą.

4. Tinkamas Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimas vykdomas keliais būdais: valstybės institucijoms viešai skelbiant informaciją apie darbo sąlygas savo valstybėse, bendradarbiaujant su kitų valstybių institucijomis, vykdam atitikties stebėseną ir kitas, be kita ko, Direktyvoje 2014/67/ES numatytas funkcijas. Valstybės narės taip pat gali nustatyti administracines taisykles, skirtas užtikrinti tinkamą darbo sutarties sąlygų, kurių privaloma laikytis komandiruočių darbuotojų atžvilgiu, taikymą ir vykdyti jų stebėseną, tačiau šios sąlygos turi būti grindžiamos privalomomis bendrojo intereso priežastimis ir nepagrįstai neapriboti paslaugų judėjimo laisvės.

5. Darbuotojų laikinasis įdarbinimas yra specifinė valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo forma, kurios metu patenkinamas kitoje valstybėje esančio paslaugų gavėjo (laikinojo darbo naudotojo) laikinas darbo jėgos poreikis, kai paslaugų teikėjas (laikinojo įdarbinimo įmonė) už atlyginimą skiria savo darbuotojus dirbti paslaugos gavėjui. Pagal tai, kad su darbuotoju yra sudaroma laikinojo įdarbinimo sutartis, jis privalo vykdyti darbo naudotojo nurodymus, o už jo padarytą žalą darbo naudotojui atsako laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinasis įdarbinimas atskiriamas nuo panašių darbo santykių, tokių kaip įdarbinimas per įdarbinimo agentūras ir darbuotojų nuoma. Direktyva 2008/104/EB laikinųjų darbuotojų atžvilgiu įtvirtina vienodo požiūrio principą, įpareigojantį laikinojo darbo naudotoją ir laikinojo įdarbinimo įmonę užtikrinti, kad šiems darbuotojams laikinojo darbo naudotojo įmonėje būtų suteiktos tokios pačios darbo sąlygos, kaip ir nuolatiniams darbuotojams.

NAUDOTŲ ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje. OL, 1968 L 257, p. 15.
2. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL, 1991 L 206, p. 19.
3. 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (95/46/EB) dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo. OL, 1995 L 281, p. 31.
4. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL, 1997 L 018, p. 1.
5. 1997 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 40-1298.
6. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. OL, 2004 *specialusis leidimas*, p. 46.
7. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės (Roma I). OL, 2008 L 177, p. 6.
8. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL, 2008 L 327, p. 9.
9. 2010 m. kovo 30 d. Sutartis Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. OL, C 83.
10. 2012 m. spalio 26 d. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (Nr. C 326/392). *Valstybės žinios*, 2002.
11. 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio

- bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas). OL, 2014 L 159, p. 11.
12. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2008, nr. 22-804.
13. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
14. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2011, nr. 69-3287.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 12 d. įstatymo Nr. XII-2603 redakcija). *TAR*, 2016, nr. 23709.
17. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (2015 m. gegužės 12 d. įstatymo Nr. X-199 redakcija, su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, nr. 67-2406.
18. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo Nr. X-199 pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2016, Nr. 17710.
19. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, nr. 73-2539.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl iš laidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočiomis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, nr. 162-5905.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2009, nr. 33-1268.
22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. liepos 22 d. įsakymas Nr. A1-370 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“, *TAR*, 2016, Nr. 21042.
23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. kovo 19 d. įsakymas Nr. A1-141 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, *TAR*, 2015, Nr. 4040.

24. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2014 m. gegužės 16 d. įsakymas Nr. V-237 „Dėl Teisės skyriaus nuostatų patvirtinimo“ [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://dx.doi.org/10.1080/01442872.2013.767588>>.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. BAGDANSKIS T. *et al.*, *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
2. BAGDANSKIS T. *et al.*, *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
3. BERNACIAK M. *Social dumping and the EU integration process*. Brussels: European trade union institute, 2014. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Social-dumping-and-the-EU-integration-process>>.
4. BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G. *et al.*, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003.
5. BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G. *et al.*, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004.
6. CREMERS J., *Free provision of services and cross-border labour recruitment*, 2013. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://dx.doi.org/10.1080/01442872.2013.767588>>.
7. DAVULIS T., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* (monografija). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
8. NEKROŠIUS I. *et al.*, *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
9. PETRYLAITĖ D. *et al.*, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* (kolektyvinė monografija). Vilnius: Registrų centras, 2008.
10. TIAŽKIJUS V., *Darbo teisė: teorija ir praktika* (I tomas). Vilnius: Justitia, 2005.
11. BAGDANSKIS T., *Implementation of EC Directive on Temporary Agency Work into Lithuania Legislation*. Vilnius: Jurisprudence, 2011, 18(3).
12. BERCUSSON B. *European Labour Law* (Second Edition). Cambridge: Cambridge university press, 2009.
13. BLANPAIN R. *The European Social Model: to be or not to be iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.

14. BOJKO P., *Specifity of Employment in Temporary Work Agencies iš Legal And Social Aspects Of Workers Mobility. The Material of the International Student's Scientific Conference*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007.
15. BURDIN J., *Social and Law Aspects of Worker's Mobility: in Search of a European Social Model iš Legal And Social Aspects Of Workers Mobility. The Material of the International Student's Scientific Conference*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007.
16. DAUKŠIENĖ I., *Laisvo darbuotojų judėjimo apribojimai dėl viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos*. Vilnius: Jurisprudencija Nr. 10(88), 2006.
17. DAVULIS T., *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų*. Vilnius: Justitia, 2007 (4).
18. KONARSKI L., *The Temporary Period in the Scope of Free Migration of Workers iš Legal and Social Aspects of Workers Mobility. The Material of the International Students' Scientific Conference*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007.
19. KUBA M., *The Control of Mobile Workers iš Legal and Social Aspects of Workers Mobility. The Material of the International Students' Scientific Conference*. Vilniaus universitetas, 2007.
20. RYMKEVITCH O., TIRABOSCHI M., *Laikino darbo reglamentavimas Europos Sąjungos lygmeniu: problemos ir perspektyvos iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
21. SARTORI, A. *Temporary Agency Work in Europe. Degree of Convergence Following Directive 2008/104/EU*. European Labour Law Journal, 2016, Vol. 7, Nr. 1, 2016. P. 109-125. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ellj.eu/pdf_file/ITS/ELLJ_07_01_0109.pdf>.
22. USONIS, J., BAGDANSKIS T. *Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Jurisprudence, 2008, 8(110). P. 65-72. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: EBSCO.
23. VAIKTEVIČIŪTĖ A., *Minimum Wages in the Construction Sector in Finland, Sweden, Germany and Norway – A Guarantee for Workers Posted from the Baltic States?*, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht Bd. 8 (2015). P. 401-416.
24. VERSCHUEREN H., *The European Internal Market And The Competition Between Workers*. European Labour Law Journal, 2015, Vol. 6, Nr. 2.

25. VILKAITYTĖ M., *Užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje tvarka ir problemos*. Teisė, 2008 (67).

III. EUROPOS SAJUNGOS TEISINGUMO TEISMO PRAKTIKA

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1981 m. gruodžio 17 d. prejudicinis sprendimas *Webb* byloje, Nr. C-279/80, EU:C:1981:314. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=91134&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2466093>>.
2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1982 m. kovo 23 d. preliminarus sprendimas byloje Nr. C-53/81, *D. M. Levin prieš Staatssecretaris van Justitie*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61981CJ0053&from=EN>>.
3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. preliminarus sprendimas byloje Nr. C-66/85, *D. Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0066&from=EN>>.
4. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. preliminarus sprendimas byloje Nr. C-113/89, *Rush Portuguesa Lda prieš Office national d'immigration*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9b1e3b7f-b1f9-4131-a70b-f6c7c94b7c7d.0002.03/DOC_2&format=PDF>.
5. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1997 m. gruodžio 11 d. preliminarus sprendimas byloje Nr. C-55/96, *Job Centre Coop. arl.* [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43543&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=694041>>. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=44859&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=688403>>.
6. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas sujungtose bylose Nr. C-369/96 ir C-376/96, *Arblade ir kiti*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=44859&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=688403>>.
7. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 21 d. sprendimą byloje Nr. C-445/03, *Komisija prieš Liuksemburgą*, EU:C:2004:665. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.].

Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=49239&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=108446>>.

8. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. sausio 19 d. sprendimą byloje Nr. C-244/04, *Komisija prieš Vokietiją*, EU:C:2006:49. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=57967&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=105254>>.

9. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. preliminarus sprendimas byloje Nr. C-438/05, *International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union prieš Viking Line ABP*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71495&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=471993>>.

10. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. preliminarus sprendimas byloje Nr. C-341/05, *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62005CJ0341>>.

11. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 3 d. preliminarus sprendimas byloje Nr. C-346/06, *Dirk Rüffert prieš Land Niedersachsen*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71030&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=482229>>.

12. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 7 d. sprendimas byloje Nr. C-515/08, *Palhota ir kiti*, EU:C:2010:589. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79377&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=687754>>.

13. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. vasario 10 d. sprendimas sujungtose bylose Nr. C-307/09 – C-309/09, *Vicoplus ir kiti prieš Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=84322&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=682803>>.

14. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. lapkričio 7 d. prejudicinis sprendimas byloje Nr. C-522/12, *Tevfik Isbir prieš DB Services GmbH*, EU:C:2013:711. [žiūrėta 2016 m.

lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=posting&docid=144214&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2087133>>.

15. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. rugsėjo 11 d. prejudicinį sprendimą byloje Nr. C-91/13, *Essent Energie Productie BV prieš Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, EU:C:2014:2206. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=posting&docid=157519&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=100691>>.

16. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. rugsėjo 18 d. sprendimą byloje Nr. C-549/13, *Bundesdruckerei GmbH prieš Stadt Dortmund*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=posting&docid=157851&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2087133>>.

17. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-315/13, *Clercq ir kiti*. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=posting&docid=160263&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2087133>>.

18. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. vasario 12 d. prejudicinis sprendimas byloje Nr. C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry prieš Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, EU:C:2015:86. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=posting&docid=162247&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=100691>>.

19. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. kovo 17 d. prejudicinis sprendimas *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto (AKT) ry prieš Öljytuote ry, Shell Aviation Finland Oy* byloje, Nr. C-533/13, EU:C:2015:173. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%25222008%252F104%252FEB%2522&docid=162945&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=476316#ctx1>>.

20. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. birželio 18 d. prejudicinis sprendimas byloje Nr. C-586/13, *Martin Meat kft prieš Géza Simonfay ir Ulrich Salburg*, EU:C:2015:405. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62013CJ0586&lang1=en&type=TXT&ancre=>>>.

21. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 17 d. prejudicinis sprendimas *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH*, byloje Nr. C-216/15, EU:C:2016:883. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%25222008%252F104%252FEB%2522&docid=185444&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=476316#ctx1>>.

IV. NACIONALINIŲ TEISMŲ PRAKTIKA

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje *V. G. ir kiti v. valstybės įmonė Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija*, Nr. 3K-3-449/2009. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/96886253350364/3K-3-150/2009>>.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*, Nr. 3K-3-449/2009. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/234447158658345/3K-3-449/2009>>.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. balandžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Transta“ v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-193/2011. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/155336128559856/3K-3-193/2011>>.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje *V. A. v. viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras*, Nr. 3K-3-226/2011. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/254641514097137/3K-3-226/2011>>.
5. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 1 d. nutartis administracinėje byloje *UAB „Reitan Convenience Lithuania“ v. Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas*, Nr. A-1155-525/2015. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/2308869423859/A-1155-525/2015>>.
6. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 24 d. nutartis *A. P. v. UAB „Senasis akvedukas“*, Nr. 2-825-241/2015. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/86186467319466/2-825-241/2015>>.

7. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 3 d. *nutartis civilinėje byloje D. T. v. UAB „Rembilda“*, Nr. 2A-206-259/2016. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/30932903025854/2A-206-259/2016>>.
8. Kauno apylinkės teismas. 2016 m. kovo 25 d. *sprendimas UAB „Headex“ v. V. G.*, Nr. 2-1891-920/2016. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/72720950583334/2-1891-920/2016>>.
9. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 20 d. *nutartis UAB „Minsita“ v. UAB „Vaidora“*, Nr. 2A-1904-370/2012. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/5909922108953/2A-1904-370/2012>>.
10. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 26 d. *nutartis UAB „BME Services“ v. UAB „Diesel Service Group“*, Nr. 2A-211-524/2015. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/235579907985706/2A-211-524/2015>>.
11. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. lapkričio 14 d. *nutartis V. M. v. UAB „O. G. B.“*, Nr. 2A-1769-460/2016. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/58311383819191/2A-1769-460/2016>>.
12. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 15 d. *sprendimas A. F. v. UAB „Jobcenter LT“*, Nr. 2A-682-565/2014. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eteismai.lt/byla/251041346499765/2A-682-565/2014>>.

V. ELEKTRONINIAI DOKUMENTAI

1. *Bendrieji darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principai*, 2007 m. lapkričio 23 d. Europos Sąjungos Tarybos pranešimo priedas. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=LT&f=ST%2015497%202007%20INIT>>.
2. *Darbo santykių komisijos prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas* Nr. K2-13, 2015 m. birželio 23 d., Vilnius. [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/veikla/trisale-taryba/dsk-posedziu-protokolai.html>>.

3. Europos Komisijos 2016 m. kovo 8 d. pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai, pakeisiančiai Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyvą 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, Nr. 2016/0070 (COD) [žiūrėta 2016 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2488&furtherNews=yes>>.

SANTRAUKA

Šiame darbe nagrinėjamas valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas, išsivystęs iš vienos iš Europos Sąjungos vidaus rinką sudarančių pagrindinių laisvių – paslaugų judėjimo laisvės. Aiškindamas šios laisvės turinį, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nurodė, kad paslaugų judėjimo laisvė valstybei narei užkerta kelią uždrausti paslaugų teikėjui, įsisteigusiam kitoje valstybėje narėje, laisvai judėti valstybėje narėje, kurioje bus teikiamos paslaugos, įskaitant jo darbuotojus, ir uždraudžia šiai valstybei narei taikyti apribojimus paslaugų teikėjo darbuotojams, įskaitant reikalavimą įsigyti leidimą dirbti. Taigi, valstybėje narėje įsisteigęs paslaugų teikėjas turi teisę laikinai išsiųsti savo darbuotoją į valstybę narę, kurioje bus teikiamos paslaugos.

Valstybių sienas kertantis darbuotojų įdarbinimas – tai darbo teisės institutas, kurį sudaro teisės normų, reguliuojančių darbuotojų, darbdavio (paslaugų teikėjo) nurodymu teikiančių paslaugas kitoje valstybėje esančiam užsakovui, judėjimą, visuma. Atsižvelgiant į pateiktą apibrėžimą, išskirtini tokie šio instituto bruožai: 1) darbuotojas iš vienos valstybės atvyksta į kitą valstybę (tarptautinis elementas); 2) darbuotojas į priimančiąją valstybę atvyksta laikinai; 3) darbuotojas į priimančiąją valstybę atvyksta paslaugų teikimo tikslu; 4) darbuotoją ir paslaugų teikėją sieja darbo santykiai; 5) darbuotojas į priimančiąją valstybę atvyksta darbdavio nurodymu. Šių požymių pagrindu išskirtini du valstybių sienas kertančio darbuotojų įdarbinimo atvejai: darbuotojų komandiravimas į kitas valstybes ir darbuotojų laikinasis įdarbinimas kitose valstybėse.

Ekonomiškai silpnesnės valstybės, kuriose paprastai nustatytas žemesnis darbuotojų socialinės apsaugos lygis, traukia paslaugų teikėjus, siekiančius sumažinti savo išlaidas ir padidinti konkurencingumą. Taip atsirado socialinio dempingo problema. Stengiantis užkirsti kelią neigiamiems padariniams, priimta Direktyva 96/71/EB, nustatanti minimalias darbo sąlygas, užtikrinamas darbuotojui, komandiruotam teikti paslaugų į kitą valstybę narę. Teigtina, kad socialinio dempingo problemos sprendimas yra aiškiai nustatytas nesąžiningus paslaugų teikėjų veiksmus draudžiantis teisinis reguliavimas ir efektyvus šio reguliavimo užtikrinimo mechanizmas. Lietuvoje šis užtikrinimas jau yra vykdomas per Valstybinę darbo inspekciją.

SUMMARY

Cross-border Labour Recruitment

This paper focuses on the cross-border labour recruitment, that developed from one of the European Union's internal market's fundamental freedoms – freedom to provide services. The European Court of Justice ruled that freedom to provide services preclude a Member State from prohibiting a person providing services established in another Member State from moving freely on its territory with all his staff and preclude that Member State from making the movement of staff in question subject to restrictions such as an obligation to obtain a work permit. Thus, a Member State of the provider has the right to temporarily move its employees to the Member State where the services are provided.

Cross-border labour recruitment is a system of labour law rules, which consists of legal rules governing the movement of employees to another country in order to provide services to the customer. Based on the definition, these are the elements of the cross-border labour recruitment: 1) an employee from one country moves to another country (an international element); 2) an employee moves to the country only temporarily; 3) an employee moves to the country in order to provide services; 4) an employee and a person providing services are bound by employment relationship; 5) an employee moves to the country because of employer's instructions. These elements allow to distinguish two cross-border labour recruitment cases: the posting of workers to other countries and the temporary employment of workers in other countries.

The economically weaker countries, which generally set lower level of protection of workers, attract persons providing services who seek to reduce their costs and increase competitiveness. That is how the problem of social dumping starts. In order to prevent the negative effects, Directive 96/71/EC set out minimum working conditions that are ensure to the employee who is posted to another Member State in order to provide services. It is claimed that the solution for social dumping is to clearly identify and ban dishonest actions of the person providing services and to ensure effective enforcement of this regulatory mechanism. In Lithuania, this assurance is already being carried out through the State Labour Inspectorate.