

**Equality in
Mobility**



responsible movement
of workers in EU

LT

Projekto:

**„Lygybė mobilume
- atsakingas darbuotojų judėjimas ES”**

VS/2015/0012.

įgyvendinimo ataskaita

Turinys

I. Bendrieji duomenys	1
II. Projekto tikslai	4
III. Darbuotojų komandiravimo teisinis pobūdis	5
IV. Darbuotojų komandiravimo mastas	10
V. Išvados ir rekomendacijos, kylančios iš projekto susitikimų	13
VI. Baigiamasis žodis	39

I. Bendrieji duomenys

„Lygybė mobilume - atsakingas darbuotojų judėjimas ES” (toliau projektas), buvo vykdomas nuo 2014 metų gruodžio 1 dienos iki 2016 metų gegužės 24 dienos.

Minimu laiku:

- Pirmiausia atlikti kompleksiški organizaciniai veiksmai. Buvo parengtos tinkamos informacijos, jos platintos tarp profesinių organizacijų siekiant priartinti projekto idėjas ir tikslus;
- 2015 metų vasario 17 d. w Krokuvoje (Lenkija) įvyko pradžios konferencija, kurios metu dalyviai susipažino su pagrindiniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų komandiravimą ES, ir turėjo galimybę išklausti pakviestų ekspertų pranešimus. Profesinių sąjungų atstovai taip pat aptarė dažniausias atskirų šalių problemas, susijusias su darbuotojų komandiravimu.
- 2015 m. gegužės 28 dieną Rygoje (Latvija) įvyko Vadovavimo komiteto susitikimas (po du delegatus iš kiekvienos projekte dalyvaujančios šalies), kurio metu buvo nustatytos partnerių šalių apskritojo stalo susitikimų taisyklės. Dėl dalyko esmės priimta, kad susitikimuose dalyvaus tie, kas aktyviai prisideda formuojant teisinę tvarką ir aptariamą srities praktiką (profesinių organizacijų,

valstybinės darbo inspekcijos, vyriausybės institucijų, darbo teisės kūrėjų ir darbdavių organizacijų atstovai);

- 2015 metų rugsėjį – gruodį šalyse partnerėse (Lenkija, Latvija, Lietuva, Rumunija, Prancūzija, Ispanija) vyko vadinamieji apskritojo stalo susitikimai, kuriuose šalia organizuojančios šalies atstovų dalyvavo projekte dalyvaujančių profesinių sąjungų atstovai;
- 2016 m. gegužės 24 d. Briuselyje (Belgija) įvyko baigiamoji konferencija, kurios metu buvo apibendrintas projektas ir šalyse surengti susitikimai, buvo pristatyti pasiūlymai ir rekomendacijos ir taip pat išklausti projekte dalyvavusių profesinių organizacijų pranešimai. Be to konferencijoje dalyvavo europarlamentaras Bogusław Liberadzki ir ETUI Švietimo departamento direktorius Ulisses Garrido, kurie konferencijos dalyviams pristatė naujus Europos Komisijos pasiūlymus dėl komandiruojamų darbuotojų.

Projekte dalyvavo profesinės organizacijos iš 6 ES valstybių narių:

- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych - Lenkija,
- Inžinieriai Latvijos profesinių sąjungų - Latvija
- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - Ispanija,
- Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederacija (LPSK) - Lietuva,
- Confederation Generale du Travail (CGT) - Prancūzija,
- Confedratia Nationala Sindicala „Cartel Alfa” - Rumunija.

Visuose projekto susitikimuose dalyvavo keli šimtai žmonių iš įvairių sluoksnių, jų tarpe čia išvardintų profesinių sąjungų atstovai, pakviesti mokslininkai, ekspertai ir praktikai iš vyriausybinių ir nevyriausybinių organizacijų. Pokalbiuose aktyviai dalyvavo valstybinių darbo inspekcijų atstovai, kurie atkreipė dėmesį į įstatymų spragas ir praktines problemas, susijusias su valstybių vidaus ir Europos Sąjungos teisės taikymu komandiruotiems darbuotojams.

II. Projekto tikslai

Pagrindiniai projekto tikslai:

- pagerinti tarptautinį kompetentingų valstybės institucijų ir socialinių partnerių bendradarbiavimą, stiprinantį stebėseną ir tinkamą darbuotojų komandiravimo taisyklių taikymą,
- sukurti tarptautines ir valstybines informavimo strategijas, kurių pagalba suinteresuotus darbuotojus ir įmones pasiektų žinios apie teises ir pareigas, kylančias dėl darbo, atliekamo darbuotojų komandiravimo sistemoje,
- didinti suinteresuotų šalių tarpusavio pasitikėjimą, gerinti profesinių sąjungų organizacijų bendradarbiavimą su valstybinėmis institucijomis,
- sukurti ir platinti iniciatyvas dėl gerosios patirties, susijusios su darbuotojų komandiravimu, pasikeitimo,
- skatinti suinteresuotų šalių tarptautinį bendradarbiavimą, ypač šio dalyko srityje,
- tiksliai susipažinti su 1996 metų gruodžio 16 dienos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB nuostatomis dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje ir 2014 metų gegužės 15 dienos direktyvos 2014/67/EB nuostatomis dėl direktyvos 96/71/EB vykdymo.

III. Darbuotojų komandiravimo teisinis pobūdis

Formalus teisinis darbuotojų komandiravimo laisvo paslaugų judėjimo bendroje rinkoje klausimų reguliavimas prasidėjo 1996 metais, kai Europos Bendrija priėmė pirmą, iki šiol galiojančią direktyvą 96/71/EB (toliau: pagrindinė direktyva arba direktyva 96/71/EB). Kadangi paslaugų teikimo laisvės požymis yra galimybė laikinai komandiruoti savo darbuotojus į darbą kitos valstybės narės teritorijoje.

Pagrindinis direktyvos tikslas buvo užtikrinti atitinkamus įdarbinimo standartus ir panaikinti netikrumo būseną paslaugų teikimo srityje. Aptariamoji direktyva yra taikoma 3 laikino tarpvalstybinio paslaugų teikimo atvejais:

- kai įmonė pati vadovaudama ir savo sąskaita komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją pagal sutartį, sudarytą komandiruojančios įmonės su paslaugų gavėju, veikiančiu toje valstybėje,
- kai darbuotojai komandiruojami į padalinį ar įmonių grupei priklausančią įmonę kitos valstybės narės teritorijoje,

- kai darbuotojai komandiruojami į kitos valstybės narės teritoriją kaip laikino darbo įmonė ar darbuotojas samdomas įmonei per agentūrą.

Verta pažymėti, kad visais tais atvejais per visą komandiravimo laiką tarp komandiruojamo darbuotojo ir komandirujančios įmonės turi būti darbo santykis. Komandiruotas darbuotojas toliau yra jį į užsienį išsiuntusios įmonės darbuotoju, o jo buvimas užsienyje yra laikinas.

Komandiruotiems į užsienį darbuotojams galioja įstatymai tos šalies, kurioje yra įmonės buveinė. Tačiau toje valstybėje narėje, kurioje dirba, jam taip pat priklauso tam tikros teisės. Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje komandiruotam darbuotojui teisiškai užtikrinamos pagrindinės įdarbinimo sąlygos, galiojančios priimančioje šalyje, jeigu jos naudingesnės už tas, kuriomis iki tol buvo įdarbintas komandiruotas darbuotojas. Tai tokie dalykai kaip: minimalus darbo užmokestis, maksimalus darbo laikas, minimalus poilsio ir mokamų atostogų laikas, darbo saugos, higienos ir sveikatos apsaugos normos.

Ilgametis direktyvos 96/71/EB nuostatų taikymas parodė, kad būtina tvirčiau įgyvendinti su darbuotojų komandiravimu susijusias taisykles ir reikalauti jų laikymosi. Atsirado daug piktnaudžiavimo ir pažeidimų, kurie neigiamai atsiliepė komandiruojamų darbuotojų teisėms ir interesams.

Atskleidė ir tai, kad yra problemų tinkamai vykdyti direktyvą atskirose valstybėse narėse ir kad nesuprantama jos tikslų bei užduočių.

Siekiant sustiprinti ligšiolinių nuostatų veiksmingumą, įskaitant jų išplėtimą ir preciziškesnį apibrėžimą bei komandiruočių darbuotojų teisių apsaugos sustiprinimą, 2014 metų gegužės 15 dieną buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo, kuri įsigaliojo 2014 metų birželio 17 dieną (toliau: vykdymo užtikrinimo direktyva arba direktyva 2014/67/ES).

Svarbiausios vykdymo užtikrinimo direktyvos prielaidos yra šios:

- įvesti priemones, padedančias kontrolės institucijoms visose ES šalyse įvertinti darbuotojų komandiravimo legalumą ir užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir taisyklių apėjimui. (4 str.),
- užtikrinti geresnę prieigą prie informacijos apie komandiruito darbuotojo įdarbinimo sąlygas ir greitesnį pasikeitimą informacija tarp valstybių narių (5 str.), tuo tikslu reikia sukurti vieną oficialią valstybėje internetinę svetainę, kur bus teikiama skaidri, aiški ir visa informacija apie įdarbinimo sąlygas; be visuotinai galiojančių teisinių nuostatų interneto svetainėje turi atsirasti kolektyvinės sutartys ir visi kiti darbo teisės šaltiniai, kurie gali apimti komandiruotus darbuotojus,

- sustiprinti kompetentingų administracijos institucijų bendradarbiavimą, kompetentingų pareigūnų pasikeitimą ir greitą tarpusavio pagalbos teikimą įgyvendinant, taikant ir vykdant minėtas direktyvas (6 ir 8 str.); numatoma elektroninėmis priemonėmis teikti informaciją apie registravimą (PVM mokėtojo) kuo greičiausiai, maksimaliai per dvi darbo dienas, o kitas – maksimaliai per 25 darbo dienas) nuo prašymo gavimo dienos, nebent valstybės narės būtų nustačiusios trumpesnį terminą,
- statybos sektoriuje įvesti solidarią rangovo ir subrangovo atsakomybę subrangos atveju už įsipareigojimus dėl nesumokėto atlyginimo subrangovo komandiruotiems darbuotojams (12 str.),
- įvesti tarpvalstybinį finansinių administracinių sankcijų ir baudų išieškojimą, (VI skyrius); iki tol praktiškai dažnai administracinės sankcijos ir baudos nebūdavo išieškomos už jas paskyrusios valstybės ribų,
- nustatyti kontrolės priemonės, kurių tikslas bus tik direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo vykdymo užtikrinimas ir kurios bus pagrįstos bei proporcingos (9 str.).

Vykdymo užtikrinimo direktyvoje pabrėžiamas didžiulis darbo inspekcijos, socialinių partnerių organizacijų ir kitų stebėsenos institucijų vaidmuo. Profesinėms sąjungoms numatyta galimybė teikti skundus ir imtis teisinių ar administracinių veiksmų prieš darbdavius, kurie pažeidžia komandiruočių darbuotojų teises.

ES šalys turi laiko perkelti vykdymo užtikrinimo direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę iki 2016 metų birželio 18 dienos. Dalis valstybių narių jau dabar taiko vykdymo užtikrinimo direktyvos numatytus sprendimus (pvz. Belgija, Danija), o kai kurios priėmė nuostatas, dalinai įgyvendinančias direktyvos nuostatas (Prancūzija). Be to Prancūzija 2014 metų liepą priėmė vadinamąjį Savary įstatymą, kuris nustatė naujus reikalavimus darbuotojų komandiravimui į darbą Prancūzijos teritorijoje (įskaitant pareigą paskirti Prancūzijoje darbuotojus komandiruojančios įmonės atstovą nuolatiniais kontaktams su Prancūzijos darbo inspekcijos tarnybomis palaikyti).

IV. Darbuotojų komandiravimo mastas

Lenkijos, Latvijos, Lietuvos, Rumunijos ir kitų naujų šalių įstojimas į Europos Sąjungą atvėrė tų šalių įmonėms kelius laisvam paslaugų judėjimui ir sudarė sąlygas šio ūkio sektoriaus plėtrai. Įmonės įgijo galimybę išplisti į 25 valstybių rinkas – į „senąjį 15-tuką“ ir į 10 naujų ES narių. Natūralia paslaugų eksporto plitimo kryptimi tapo didelės šalys, tokios kaip Vokietija, Prancūzija, Didžioji Britanija. Populiarios darbuotojų komandiravimo kryptys yra taip pat Ispanija, Belgija, Olandija ir Skandinavijos šalys.

Darbuotojų komandiravimo klausimai ypač svarbūs Lenkijai, kuri pirmąją darbuotojus komandiruojančių šalių būryje, ypač į Prancūziją, Vokietiją, Didžiąją Britaniją ir Olandiją. Šalia Lenkijos, kuri 2014 m. komandiravo per 400 tūkstančių žmonių, didžiausios darbuotojų „eksportuotojos“ yra Vokietija ir Prancūzija.

Šis klausimas svarbus ir naujoms valstybėms narėms, kurioms darbuotojų komandiravimas gali būti emigracijos dėl darbo alternatyva, kuri žymiai sumažino darbo rinkų darbuotojų potencialą ir sudaro geresnes uždarbio galimybes darbuotojams bei šansą

įmonės plėtrai. Pastebėta, kad darbuotojų komandiravimo sistemoje teikiamos paslaugos yra vienas iš nedaugelio tų ekonomikų konkurencingumo ES požymių.

ES sukauptais duomenimis, komandiruočių darbuotojų skaičius ES 2010–2014 m. padidėjo 45%. 2014 metais jų ES buvo 1,9 mln, palyginti - 1,3 mln 2010 m. ir 1,7 mln 2013 metais. Vidutiniškas komandiravimo laikas – keturi mėnesiai¹. Taigi, darbuotojų komandiravimas vyksta vis didesniu mastu, tačiau negalima pamiršti, kad iš viso tie darbuotojai sudaro vos 0,7 % darbo jėgos ES.

Komandiravimo procesas apima daug sektorių – nuo statybos iki teleinformatikos. Šiuo metu vis dažniau kalbama apie vežėjų paslaugas tarptautiniame kelių transporte. Atsiranda direktyvų dėl darbuotojų komandiravimo nuostatų reinterpretavimo problema, kalbant apie šią profesinę grupę, nes kyla vis daugiau klausimų ir abejonių, susijusių su vairuotojų darbo pobūdžiu ir su kai kurių ES valstybių šioje srityje taikoma praktika.

¹ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_pl.htm

Daugiausia komandiruočių darbuotojų įdarbinama minėtame statybos sektoriuje, kur dirba 43,7% darbuotojų. Kitos šakos tai: gamybos pramonė (21,8%), švietimas, sveikatos apsauga ir visuomeninės paslaugos (13,5%, paslaugos verslui (10,3%).

Naujosios Europos Sąjungos šalys taip pat priima darbuotojus iš kitų valstybių narių, nors šio reiškinio mastas yra nedidelis. Daug svetimšalių įdarbinama banko paslaugų ir reklamos-gamybos sektoriuose. Tačiau reikia tikėtis, kad dėl demografinių priežasčių tų valstybių darbo rinkoms po keliolikos metų reikės išorinių darbo jėgos išteklių.

V. Išvados ir rekomendacijos, kylančios iš projekto susitikimų

Visuose susitikimuose, pradžios konferencijoje ir prie „apskritųjų stalų“ darbuotojų komandiravimo klausimas kėlė karštas diskusijas ir daugybę klausimų. Tai susiję visų pirma su tuo, kad Vidurio ir Rytų ES šalys aktyviai dalyvauja darbuotojų komandiravime ir todėl labai reikalingos žinios apie praktinius sprendimus taikant teisines nuostatas – tiek direktyvų, tiek atskirų ES narių teisėtvarką. Problematika buvo susidomėję ir tų šalių, kurios priima didelį komandiruojamų darbuotojų skaičių, atstovai, nes atsiranda komandiruojančių įmonių blogų praktikų, kurios, dalyvių vertinimu, pažeidžia dirbančių žmonių teises ir interesus, o tai priveda prie socialinio dempingo.

Susitikimai buvo organizuojami taip, kad buvo galimybė pasikeisti patirtimi ir pastabomis, diskutuoti su pranešimų autoriais, kurie atstovavo plačiausiam šiuo klausimu užsiimančių ratui. Be profesinių sąjungų partnerių diskusijose dalyvavo mokslo, teorijos ir praktikos atstovai, valstybinių institucijų (ministerijų, valstybinių darbo inspekcijų, teismų, prokuratūrų, administracinių kontrolės organų ir kt.) ir nevyriausybinių organizacijų atstovai. Pokalbiuose nuomonę pareiškėdavo ir darbdavių organizacijų atstovai, kurie atkreipdavo dėmesį į svarbius darbuotojų komandiravimo dalykus komandiruojančio darbdavio požiūriu.

Susitikimų dalyviai turėjo progą pasiklausti mokslo atstovų pranešimų, tarp jų: prof. Catalin Bonciu (Alma Mater) ar dr Marek Benio (Uniwersytet Śląski, IMP), kurie pristatė savo pastabas dėl naujausių Europos Komisijos novelizavimo darbų, susijusių su darbuotojų komandiravimo tematika.

Pokalbių metu visų pirma buvo nurodomas **gana didelis direktyvų nuostatų komplikuotumas**. Tų nuostatų taikymas kelia daug sumaišties ir nesusipratimų netgi administracijos, kontrolės ar stebėsenos institucijoms, kurios savo darbe susiduria su darbuotojų komandiravimo tema.

Padėti komplikuoja faktas, kad daugelis valstybių narių neįgyvendino *vykdymo užtikrinimo direktyvos* nuostatų, dėl ko kyla daug papildomų problemų, kai komandiruotas darbuotojas bando ieškoti teisybės ar kompetentingos institucijos nori bendradarbiauti persekiojant nesąžiningą verslininką, pažeidžiantį galiojančią teisę. Todėl paplito įsitikinimas, kad minimas nuostatas **reikia žymiai supaprastinti ir padaryti, kad jų supratimas visose valstybėse narėse būtų maksimaliai panašus**, taip, kad jų **taikymas būtų aiškus, nuoseklus ir visuotinas**, o tuo pačiu nekeltų interpretacijos skirtumų.

Susitikimų dalyviams svarbus pokalbių motyvas buvo **nevisiškas darbuotojų komandiravimo** paslaugų teikimo sistemoje **esmės supratimas**. Dažnai darbuotojų komandiravimas klaidingai tapatinamas su laisvo darbuotojų judėjimo taisykle, kuri kiekvienam piliečiui suteikia teisę persikelti į kitą valstybę narę dirbti ir tuo pačiu ten gyventi. Darbuotojų komandiravimas remiasi ne asmenų judėjimo laisve, o laisve teikti paslaugas Europos Sąjungos viduje. Todėl pasitaikydavo, kad veiksmai būdavo nukreipiami į dažnai netinkamą gavėjų grupę, pvz. ekonominių imigrantų.

Šalims, komandiruojančioms darbuotojus svarbi tema buvo vadinamasis **protų nutekėjimas**, kuris labai stipriai palietė Vidurio ir Rytų Europos valstybes. Tai visų pirma jaunų žmonių problema, tų, kurie turėdami labai gerą, savo šalyje įsigytą išsilavinimą, ieškodami geresnių tobulėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų, palieka savo tėvynę, nenorėdami ar negalėdami rasti darbo. Tačiau kovoti su šiuo reiškiniu yra nepaprastai sunku dėl valstybėse narėse esančių atlyginimo už darbą nelygybių, kurios palankios priimant darbuotojams sprendimus dėl emigravimo, užuot pvz. tęsus darbą komandiravimo sistemoje. Darbuotojų išvykimo į užsienį didėjimas turės neigiamo poveikio Vidurio ir Rytų Europos valstybių ekonomikai, įskaitant darbuotojų trūkumo didėjimą kai kuriuose tų valstybių darbo rinkos sektoriuose. Į darbuotojų

mažėjimą dėl darbo emigracijos atkreipė dėmesį darbdavių atstovai, kurie pastebėjo tokį pavojų naujausių Europos Komisijos idėjų dėl darbuotojų komandiravimo kontekste.

Profesinių sąjungų nariai svarstydami, kur galima pagerinti komandiruočių darbuotojų padėtį, pirmiausia nurodė, kad būtina žymiai pagerinti prieigą prie informacijos visoms šalims – darbuotojams, darbdaviams ir administracijos – kontrolės institucijoms. Kadangi reikia pastebėti, kad valdant direktyvai 96/71/EB pagrindinė problema yra nežinojimas, kad ir pvz. apie atlyginimą už darbą arba kitas darbo sąlygas, kurios priklauso asmenims, teikiantiems darbo paslaugas ES. Dabar Europos Sąjungoje yra 28 valstybės, ir kiekviena iš jų kitaip reguliuoja darbo ir užmokesčio sąlygas, įskaitant minimalų uždarbį. Šią sritį lemia nacionalinė, o ne ES teisė. Tokioje atskirų šalių įstatymų gausybėje sunku rasti tinkamą, taikytiną komandiruojuojant darbuotojus.

Praktiškai, darbuotojų komandiravimo proceso šalys nuo pat pradžių turėjo problemų pasiekti tinkamą ir reikalingą informaciją. Tai susiję su konkrečios valstybės kalbos nemokėjimu ir ribotomis komandiruočių darbuotojų galimybėmis veikti svetimoje aplinkoje. Dėl visų tų priežasčių daugeliu atvejų komandiruoti darbuotojai nežino apie savo minimalias teises toje šalyje, kurioje dirba, o nesažiningiems darbdaviams tokia situacija atveria kelią piktnaudžiavimams.

Diskusijų metu buvo nurodomi direktyvos 96/71/EB trūkumai ten, kur yra gana bendrų teiginių dėl kiekvienos valstybės narės naudojimosi tinkamomis priemonėmis užtikrinant informacijos apie darbo ir įdarbinimo sąlygas visuotino prieinamumo. Tokia nuostata jokių atveju neužtikrina tinkamo priėjimo prie informacijos, o praktikoje – dėl savo labai bendro pobūdžio – nėra veiksmingas įrankis informacinei politikai konkrečiose ES šalyse nustatyti.

Labai gerai buvo įvertinti vykdymo užtikrinimo direktyvos sprendimai. Jie sutartinai buvo pripažinti svarbiausiais ir kuo greičiausiai įgyvendintinais visose ES valstybėse. **Prieigos prie informacijos pagerinimas**, konkrečiai internetinės svetainės sukūrimas kiekvienoje šalyje, kur aiškiai, detalai ir draugiškai bus išdėstyta, kokios yra darbo sąlygos, kokie įstatymai galioja šalyje ar regione, **aiškiai pagerins visų pirma komandiruojo darbuotojo padėtį.**

Laukiamas veiksmas yra ir pareiga tarp darbuotojų ir pareigų teikėjų platinti **informaciją nemokamos skrajutės forma**, tomis kalbomis, kurios tinkamiausios atsižvelgiant į paklausą darbo rinkoje. Buvo aptartos autonominės iniciatyvos konkrečiose šalyse. Jų tikslas buvo padėti komandiruotam darbuotojui pasiekti reikalingą informaciją, pvz. sms žinute siunčiamos informacijos gavimas, pagalbos telefono linijos ar informacijos teikimo punktai prie sienų.

Dėl informacinės politikos profesinių sąjungų atstovai pabrėžė **labai svarbų profesinių sąjungų vaidmenį**, kuris yra nurodomas ir Europos Sąjungos direktyvų nuostatose. Jau kurį laiką profesinės sąjungos aktyviai padeda kurti gerąsias praktikas, susijusias su darbuotojų komandiravimu. Siekdamos visapusiško reikalingų informacijų suteikimo ir pagalbos kompetentingoms valstybės institucijoms, veda informacines kampanijas, kuria informacines skrajutes, lankstinukus, vadovus ar specialias žymeles savo internetinėse svetainėse ir ten skelbia reikalingas informacijas suinteresuotiems asmenims. Toks veikimo būdas yra labai efektyvus, jeigu profesinės sąjungos veikia daugelyje įmonių ir tose vietose, kur dirba komandiruoti darbuotojai. Profesinių sąjungų atstovai tada turi galimybę greitai pasiekti suinteresuotąjį, kuris jau neturi ieškoti reikalingos informacijos šaltinių.

Svarbu ir tai, kad kartu su informacijos perteikimu profesinių sąjungų veikėjai turi galimybę išsklaidyti visas komandirauto darbuotojo abejones ir atsakyti į jo klausimus vietoje, todėl žymiai palengvina ir pagreitina jo teisių ir interesų gynimo galimybę. Veikimo schema kai **profesinių sąjungų veikėjai pasiekia darbuotoją su informacija tiesiogiai jo darbo įmonėje** buvo įvertinta kaip vienas efektyviausių būdų ginti komandirauto darbuotojo teises ir interesus.

Besikeičiant patirtimi buvo pateikta pavyzdžių, kai būna komandiruojami valstybių profesinių sąjungų veikėjai į profesinių sąjungų centrus kitose valstybėse, **kad galėtų suteikti pagalbą suinteresuotiesiems jų gimtąja kalba**. Tai be abejo vertinga veikla, nes kontaktas darbo vietoje su asmeniu, kuris gimtąja komandiuoto darbuotojo kalba gali suteikti reikalingą informaciją ar greitąją teisinę pagalbą neabejotinai sustiprina tokio darbuotojo poziciją ir užtikrina psichinį komfortą. Verta paminėti, kad OPZZ (Lenkijos profesinių sąjungų susitarimas) turėjo savo atstovą Anglijoje ir Šveicarijoje, kuris vietoje teikė teisinę pagalbą komandiruotiems darbuotojams ir kitiems, išvažiavusiems iš Lenkijos užsidirbti. Tokio atstovo veikla buvo labai gerai vertinama veiksmingumo požiūriu.

Čia reikia pasakyti, kad **kalbos barjeras** dažnai yra esminė kliūtis komandiruotam darbuotojui ir dažnai pasunkina bendradarbiavimą su asmenimis ar institucijomis, norinčiomis greitai suteikti pagalbą.

Dalyviai nusprendė, kad tolesniame bendradarbiavime sieks sukurti „**asistavimo**“ komandiruotam darbuotojui kitose valstybėse mechanizmus tokiomis sąlygomis, kurios labiausiai atitinka įdarbintųjų poreikius. Čia kyla klausimas, kaip gauti papildomų finansinių lėšų, kurios leistų atlikti minėtos srities užduotis.

Nepaprastai svarbus aspektas yra galimybė **dalyvauti profesinėms sąjungoms** – komandiruočių darbuotojų vardu ar jų naudai – **visuose teismo ir administraciniuose procesuose**. Naudojimasis teisine pagalba šioje srityje, draugiška ir lengvai priinama darbuotojui forma, šalia informacinės politikos gali tapti esmine profesinių sąjungų veiklos strategija darbuotojų komandiravimo srityje. Teisinė pagalba, kurią teiks patyrę specialistai, išmanantys darbuotojų komandiravimo klausimus, sukčiavimo ir piktnaudžiavimo schemas, bus tikrai efektyvesnė ir veiksmingesnė. Tuo tikslu reikalingas profesinių sąjungų centrų bendradarbiavimas keičiantis informacija, kad būtų užtikrinta tarpusavio teisinė pagalba, ir taip pat įvairūs kiti bendri veiksmai siekiantys apsaugoti komandiruito darbuotojo teises jo darbo vietoje. Profesinių sąjungų atstovai teigė, kad daugelyje šalių tokia teisinė pagalba vietinių profesinių sąjungų buvo teikiama ir dažniausiai pasibaigdavo sėkmingai, tai yra teismas priimdavo darbuotojams naudingą sprendimą.

Kalbant apie profesinių sąjungų informacinę politiką, labai stipriai buvo pabrėžiama **būtinybė sustiprinti jų tarptautinį bendradarbiavimą**. Norint, kad būtų labiau paisoma darbuotojų komandiravimą reglamentuojančių nuostatų, turi egzistuoti **profesinių sąjungų informacinė sistema**, nepriklausoma nuo kitų veikiančių ar dar tik kuriamų sistemų. Toje sistemoje reikia **sukurti kontaktinių**

centrų tinklą arba surašyti vardus ir pavardes asmenų, kurie gali skubiai suteikti reikalingą informaciją, būtiną išspręsti bylai ar suteikti teisinę pagalbą toje šalyje.

Greitai pasiekiami informacija ir dokumentai reikiama kalba bus naudingi terminų ir procedūrų išlaikymui teismo ar administraciniuose procesuose. Čia nurodytiems veiksmams atlikti reikia **geresnių profesinių organizacijų tarpusavio ryšių**, surasti asmenis gerai mokančius bent jau anglų kalbą ir turėti noro palaikyti dvišulį bendradarbiavimą. **Profesinėms sąjungoms svarbu papildomai turėti savo ekspertų**, turinčių reikalingą šios srities patirtį, nes šiuo metu daug profesinių organizacijų stokoja personalo, gerai išmanančio temą.

Profesinėms sąjungoms bendradarbiaujant atsirado vadinamųjų **laikinių profesinių sąjungų** idėja. Jos turėtų veikti taip, kad komandiruojuot darbuotojus iš Lenkijos, Rumunijos, Latvijos ar Lietuvos kompetentingas profesinių sąjungų centras toje šalyje informuotų atitinkamą profesinę sąjungą šalyje, į kurią darbuotojai komandiruojami. Todėl nuo pat pradžių komandiruotas darbuotojas būtų „globojamas“ profesinės sąjungos darbo paslaugų teikimo vietoje, galėtų kontroliuoti jo įdarbinimo sąlygas, užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir reikalui esant suteikti reikiamą pagalbą. Esant tokiai situacijai komandiruotas

darbuotojas, kuris atvyko dirbti pvz. į Prancūziją, turėtų užtikrintą savo teisių ir interesų atstovą, kuriuo būtų viena iš Prancūzijos profesinių sąjungų, veikiančių toje įmonėje. Komandiruotas darbuotojas, žinoma, laikinai priklausytų tai profesinei sąjungai per tą laiką, kol ten dirbtų.

Susitikimų dalyviai vienbalsiai pripažino šią idėją nepaprastai įdomia, nes labai dažnai atsitinka taip, kad komandiruotas darbuotojas ieško pagalbos per vėlai, susiklosčius tokiai situacijai, kai laikas arba kiti veiksniai neigiamai veikia galimybę ištirti ir įrodyti jo teises. Tačiau šis pasiūlymas reikalauja tolimesnių suderinimų dėl profesinių sąjungų logistinių galimybių ir veikimo principų bei papildomų išlaidų, galinčių atsirasti ginant ir atstovaujant darbuotojų teisėms, padengimo.

Svarbus veiksnys plėtojant šiuos veiksmus - **didinti pasitikėjimą profesinėmis sąjungomis**. Kadangi būna taip, kad profesinių sąjungų įvaizdį kuria žiniasklaida, kuri daugelyje šalių pristato jas neigiamai, tuo pačiu darydama įtaką darbuotojų požiūriui. Daugelyje atvejų darbuotojas nepatikliai žiūri į profesinių sąjungų organizaciją, nematydamas jokių teigiamybių įstojus į ją ar pradėjus bendrus veiksmus. Taigi reikia įveikti šias kliūtis, aktyviai skatinti teigiamą profesinių sąjungų ir jų veiklos įvaizdį bei apibrėžti aiškius tikslus ir siekius, kurie bus prieinamas „produktas“ darbuotojams.

Vykdant profesinių sąjungų veiklą reikia taip pat įgyvendinti **projektus, skirtus informuoti komandiruotus darbuotojus apie jų įdarbinimo sąlygas kiekvienoje ES šalyje**. Juos įgyvendinant reikia glaudžiai bendradarbiauti su valstybine darbo inspekcija, besidžiaugiančia profesinių sąjungų ir darbuotojų organizacijų pasitikėjimu bei turinčia reikalingą informaciją ir patirtį sprendžiant su darbo teise susijusius klausimus.

Daugelio pokalbių metu taip pat buvo išsakomas argumentas, kad profesinės sąjungos įtakotų **valstybinės darbo inspekcijos stiprinimą** veikdamos jų labai dėl **didesnių finansinių lėšų skyrimo bei etatų skaičiaus didinimo**. Buvo pažymėta, kad valstybinė darbo inspekcija yra apkraunama naujomis pareigomis, o daugelyje šalių narių nėra atitinkamos finansinės ir logistinės paramos. Šio organo daugelio užduočių ir pareigų kontekste darbuotojų komandiravimo srityje kyla klausimas, ar esant tokiai situacijai jos bus atliekamos gerai, efektyviai ir atitinkamu lygiu.

Taigi reikia **imtis integruotų ir kompleksinių veiksmų, siekiančių sustiprinti ir paremti darbo inspekciją** jai atliekant patikėtas užduotis.

Reikia taip pat skirti didesnę dėmesį **kuriant atitinkamą mokymų programą darbo inspekcijos darbuotojams**, nes nesąžiningi darbdaviai taiko vis naujas nelegalaus komandiravimo schemas, o tai reikalauja nuolatinio tobulinimosi ir žinių apie tokio pobūdžio reiškinius ES šalyse gilinimo.

Svarbus diskusijos apie geresnę komandiruočių darbuotojų apsaugą punktas buvo **vieno minimalaus darbo užmokesčio, galiojančio visose ES šalyse, nustatymo** tema. Minimalaus darbo užmokesčio visose ES šalyse narėse suderinimas profesinių sąjungų atstovų nuomone reikštų didžiulį komandiravimo darbuotojo situacijos pagerėjimą. Tai visų pirma panaikintų išnaudojimo, piktnaudžiavimo ir sukčiavimo galimybę įdarbintų žmonių atžvilgiu, ir taip pat apribotų socialinio dämpingo reiškinį. Diskusijų metu kilo idėja įvesti **tarpšakinį minimalų darbo užmokestį**, kurio principai būtų nustatyti socialinio dialogo keliu.

Atkreipiamas dėmesys į tai, kad ES įstatymų leidėjas kurdamas naujus reglamentus praleido šį klausimą, nors jį jau anksčiau kėlė Jean Claude-Juncker, dabartinis Europos Komisijos pirmininkas. Taigi turint omenyje daugelį kliūčių, tiek teisinių, tiek ir ekonominių, reikia imtis veiksmų, skatinančių kuo greičiau pradėti esminius pokalbius ir siekti artimiausioje ateityje įvesti į ES teisės aktus atitinkamą reglamentą.

Galbūt pirmas žingsnis šia kryptimi būtų galimybė sudaryti **tarptautines kolektyvines sutartis**, kurios įvestų aukštesnius standartus, taip pat dėl darbo užmokesčio darbuotojams, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis.

Aptariant darbo užmokesčio klausimus stipriai akcentuota **tarptautinio darbo užmokesčio garantinio fondo** atsiradimo būtinybė; jis būtų naudojamas komandiruotam darbuotojui negavus užmokesčio. Toks fondas, susietas su atitinkamais šalies fondais, jau esančiais šalyse narėse, geriau apsaugotų teisę greičiau gauti neišmokėtą užmokesį darbdavio sukčiavimo, bankroto ar likvidavimo ir kitų veiksmų, kurių tikslas nuskriausti darbuotoją, atveju.

Kovojant su sukčiavimais darbuotojų komandiravimo srityje pirmiausia nurodyta **būtinybė pradėti veiksmingai kovoti su vadinamaisiais letter-box companies** (įmonės-pašto dėžutės). Tai įmonės, kurios kuria dukterines įmones (palydovines) tose šalyse, kuriose mokesčiai ir socialinio draudimo įmokos yra žemiausi, pateikdamos jų adresą susirašinėjimui siekdamos sumažinti mokestinius įsipareigojimus, o pačios vykdo verslo veiklą kitose šalyse, pvz., Belgijos įmonė registruojasi Rumunijoje, bet nevykdo jokios verslo veiklos šioje šalyje. Jos vienintelis tikslas rasti šioje šalyje ir išsiųsti darbuotojus dirbti į

Belgiją. Taigi ši įmonė naudoja darbuotojų komandiravimą kaip būdą apeiti įdarbinimo taisykles.

Atsitinka taip pat, kad šiuo būdu naudojasi ir dideli koncernai, kurie kuria pavaldžiąsias įmones, registruotas toje šalyje, kurioje mokesčių ir socialiniai įstatymai finansiniu požiūriu yra palankūs, iš kurios vėliau yra komandiruojami darbuotojai. Tokios įmonės užsiima tik darbuotojų komandiravimu, besinaudodamos mažesnėmis jų įdarbinimo išlaidomis. Darbdaviai sukčiavo naudodamiesi pagrindinės direktyvos teisinių nuostatų aiškumo stoka.

Turint omenyje *vykdymo užtikrinimo direktyvos* nuostatas, konkrečiai 4 str., **teigiamai įvertinti nauji mechanizmai**, leidžiantys tirti, ar darbuotojus komandiruojanti įmonė iš tikrųjų vykdo reikšmingą veiklą, kitokią nei vadovavimo ar administravimo veiklą, verslo vykdymo šalyje narėje ir priimančioje šalyje. Dalyviai pabrėžė, kad bendras tokių elementų vertinimas:

- vieta, kurioje yra registruota įmonės buveinė ir administravimas,
- administracinių darbuotojų skaičius, dirbančių šalyje narėje, kurioje darbdavys turi buveinę bei kitoje šalyje narėje,
- vieta, kurioje yra priimami komandiruojami darbuotojai,
- vieta, kurioje sudaroma dauguma sutarčių su klientais,

- verslininkų ir klientų sudaromoms sutartims taikytina teisė,
- siunčiančioje šalyje sudarytų sutarčių skaičius,

leidžia daryti prielaidą, kad kartu su paskirtomis kontrolės priemonėmis taps veiksmingu teisiniu įrankiu kovoje su piktnaudžiavimais, visų pirma su įmonėmis-pašto dėžutėmis.

Pokalbiuose buvo aptarima sąvokos „reikšminga veikla“ apibrėžtis. Tai netiksli sąvoka ir gali būti įvairiai suprantama (Lenkijos socialinių draudimų įstaiga ZUS priima, kad pakankamas rodiklis yra apie 25 % apyvartos, susietos su veikla įregistravimo šalyje, tačiau negalima pamiršti, kad tai grynai pagalbinė vertė).

Teigiamai įvertinta administracinius reikalavimus ir kontrolės priemonės, numatytas vykdymo užtikrinimo direktyvoje, kurios būtinos norint užtikrinti veiksmingą įdarbinimo atitiktį su galiojančiomis taisyklėmis stebėseną. Į tai įeina paslaugų teikėjo pareiga informuoti (turima omenyje su darbu susijusių dokumentų teikimą ir laikymą, tokių kaip mokėjimų lapai, darbo laiko apskaitos, atlyginimų išmokėjimo lapai), tinkami vertimai, tikslus pranešimas apie komandiruojamus darbuotojus ir asmens kontaktams nurodymas. Profesinių sąjungų veikėjų vertinimu šie reikalavimai būtini ir pagrįstai taikytini komandiruošto asmens teisių apsaugai. Tai be to yra duomenys, reikalingi kontroliuojančiai institucijai

atliekant kontrolę darbovietėje. Tai leis **veiksmingiau ir visapusiškiau patikrinti įmonę** vykdomos veiklos ir visuotinai galiojančių taisyklių atitikties atžvilgiu.

Darbdavių atstovams nerimą sukėlė teisinė nuostata, leidžianti įvesti kitus administracinius reikalavimus ir kontrolės priemones, jeigu atsirastų aplinkybių ar naujų įvykių, rodančių, kad esami administraciniai reikalavimai ir kontrolės priemonės nėra pakankami ar veiksmingi. Jie atkreipė dėmesį, kad kai kurios ES valstybės naudoja praktikas, diskriminuojančias įmones, kurios komandiruoja darbuotojus iš Vidurio ir Rytų Europos šalių ir skiria nepagrįstai dideles baudas, įskaitant išstūmimą iš rinkos.

Tačiau šioje srityje nebuvo pritarta darbdavių abejonėms, nurodant, kad tokio tipo teisiniai sprendimai kaip de facto atviro katalogo sukūrimas yra visiškai pagrįsti tokiame kontekste, kai nesąžiningi darbdaviai nuolat ieško teisinės sistemos spragų ar naujų sukčiavimo sistemų. Verta paminėti, kad *vykdymo užtikrinimo direktyva* suteikia galimybę įvesti naujus teisinius įrankius su sąlyga, kad jie bus pagrįsti ir proporcingi. Svarbu ir tai, kad Europos Komisija informuoja kitas valstybes nares apie šias priemones, o tai leidžia sukurti „geras praktikas“ nustatant ir taikant papildomus reikalavimus ir kontrolės priemones, kurios būtinos norint užtikrinti nustatytų teisinių taisyklių taikymą.

Svarstant greitos ir veiksmingos kontrolės klausimą buvo atkreiptas dėmesys į taikomų bausmių pobūdį. Diskusijų dalyviai ne kartą pabrėždavo, kad **ligšiolinės baudos neatliko prevencinio vaidmens** ir daugeliu atvejų nesąžiningiems darbdaviams nepaisant piniginių baudų apsimokėdavo toliau užsiimti veikla. Tik prieš kurį laiką kontrolės institucijos, pastebėjusios, kokių mastu pažeidžiamos komandiruočių darbuotojų teisės, sugriežtino bausmes, kurias darbdaviai kartais apibrėždavo kaip skaudžias ar net „drakoniškas“. Kaip labiausiai atgrasančių bausmių pavyzdys pateikta Prancūzija, kur kontrolės organai paskyrė 500 tūkst. eurų, ar net uždarė statybą, uždraudė tolesnę veiklą.

Profesinės sąjungos daug kartų kalbėjo apie **bausmių sugriežtinimą**, nes kai kurie verslininkai dideliu mastu šiuurkščiai pažeidžia darbuotojų teises. Praktika eina profesinių sąjungų laukiama kryptimi dėl **veiksmingų ir atgrasių bausmių taikymo praktikoje**.

Susitikimų metu aiškiai pabrėžta ES valstybių narių pareiga **besąlygiškai persekioti už teisinius pažeidimus atsakingus asmenis**, net jeigu įmonė yra likviduojama, paskelbia bankrotą arba jeigu pasirodo, kad įmonės registravimo paraiškoje yra netikri duomenys. Esant tokiai situacijai, net juridiniam asmeniui baigus egzistuoti, yra asmenų, kurie juridinio asmens vardu vykdė neteisėtą veiklą, ir siekiant

patraukti juos baudžiamojon atsakomybėn reikia nustatyti jų tapatybę ir duomenis. Reikia taip pat iki galo išspręsti komandiruojamų darbuotojų pranešamus reikalus, net jeigu jų nagrinėjimo laikotarpiu įmonė paskelbia nemokumą arba bankrotą.

Svarbiu susitikimų momentu galima laikyti diskusiją apie tarpvalstybinį piniginių baudų ir administracinių nuobaudų išieškojimą. Nėra abejonų, kad **darbuotojų komandiravimą reglamentuojančių teisinių nuostatų veiksmingą vykdymą reikėtų užtikrinti konkrečiais veiksmais, remiančiais tarpvalstybinį paskirtų piniginių baudų ir administracinių nuobaudų išieškojimą.**

Ligšiolinė praktika rodė, kad įmonėms, komandiruojančioms darbuotojus, paskirtų baudų surinkimas buvo išskirtinai prastas. Tai buvo susiję su tuo, kad nebuvo jokių mechanizmų ar nuorodų, padedančių bendrauti atskirų šalių kontrolės institucijoms.

Už stebėseną atsakingos nacionalinės institucijos galėjo laisvai nustatyti tų taisyklių taikymo būdus, ir dėl to Europos Sąjungoje vykdytose kontrolėse atsirado trūkumų ir nenuoseklumų. Daugelyje valstybių narių sankcijos yra baudžiamojo pobūdžio, o kitose jas nustato administracinės teisės nuostatos. Kadangi nebuvo tinkamų nuostatų, nebuvo jokio šios srities bendradarbiavimo. Tai, kad trūksta bendros

tarpusavio pripažinimo ir išieškojimo priemonės, labai dažnai buvo nurodoma kaip rimtų problemų ir sunkumų priežastis taikant praktiškai nustatytas taisykles. Pasitaikydavo, kad užsienio darbo inspektoriui paskyrus baudą ir darbdaviui jos neatlyginus, byla galėjo patekti tik į teismą, o ten ginčo išsprendimo galima laukti metų metais.

Projekto dalyviai vieningai nutarė, kad esminę reikšmę naujose nuostatose turi bausmių ir baudų tarpusavio pripažinimas ir išieškojimas, ypač valstybėje, kurioje įmonė laikinai komandiruoja darbuotojus į darbą kitoje valstybėje narėje vykdo savo veiklą.

Dėl tarptautinio administracinio bendradarbiavimo ir tarpusavio pagalbos, teigiamai įvertintos teisinės nuostatos, nurodančios valstybėms narėms **pareigą bendrai veikti**, ypač tai, kad privaloma atsiliepti į kompetentingų institucijų pagrįstus prašymus dėl informacijos suteikimo. Valstybės narės turi teikti viena kitai informaciją, kurios prašo kita valstybė narė ar Europos Komisija, elektroniniu paštu, nedelsiant, kuo skubiausiai, ne vėliau, nei per 2 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Profesinių sąjungų atstovų nuomone toks nurodymas atvers galimybes veiksmingai kontroliuoti komandiravimo labai trumpam laikui atvejus.

Kitos informacijos, kurioms netaikoma skubos tvarka, gali būti perduodamos maksimaliai per 25 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos, nebent suinteresuotos šalys yra nustačiusios kitą, trumpesnę terminą.

Projekto dalyvių vertinimu, tie terminai nustatyti gerai, tačiau yra abejonių, ar jų bus griežtai laikomasi. Kyla klausimas, kaip bus pateikiama skubi informacija (maksimaliai per 2 darbo dienas), nes praktika rodo, kad informacijos perdavimas tarp įgaliotų subjektų vykdavo su dideliais sunkumais, vangiai, o dažnu atveju ir visai nebūdavo atsakymo iš kurios nors pusės. Tačiau reikia tikėtis, kad valstybės narės ir įgalios institucijos, atsakingos už informacijos perdavimą, sukurs tokius veikimo būdus ir schemas, kurie padės įvykdyti *vykdymo užtikrinimo direktyvos* nuostatas, susijusias su šia sritimi

Buvo taip pat svarstoma būtinybė įvesti **visapusišką solidarią atsakomybę**, ne tik statybos sektoriuje, bet ir kituose ūkio sektoriuose, visų pirma siekiant realiai apsaugoti darbuotojų teises, ypač teisę laiku gauti užmokestį. Valstybėms narėms buvo palikta galimybė savarankiškai apsispręsti dėl kitų atsakomybės formų, pavyzdžiui sankcijų taikymo pagrindiniam rangovui, tačiau, profesinių sąjungų atstovų nuomone, apsauga komandiruotam darbuotojui turėtų būti

galimybė patraukti atsakomybės pagrindinį rangovą, jeigu subrangovas neįvykdo savo įsipareigojimų komandiruotų darbuotojų atžvilgiu.

Daug laiko buvo skirta paslaugų, kurias teikia **vežėjai tarptautinio kelių transporto sistemoje, susijusioje su komandiravimu**, klausimui aptarti. Atkreipta dėmesį į neaiškius teisinius sprendimus šioje srityje, transporte funkcionuojančias teises komandiravimo taisykles, dienpinigių problemą. Komentuota kai kuriuos individualius ES valstybių teisinius sprendimus, kaip pavyzdžiui Vokietijos minimalaus užmokesčio interpretacijos išplėtimą transportui. Šiai sričiai laukiama iš Europos Sąjungos ir valstybių vidaus įstatymų leidėjų kuo greitesnės **komandiravimo klausimų ir direktyvų nuostatų dėl užsienyje dirbančių vairuotojų reinterpretacijos ir taip pat tolesnio jų darbo ir socialinių sąlygų gerinimo**. Reikia priminti, kad šis dalykas aktualus daugiau nei dviem milijonams tarptautinio kelių transporto darbuotojų, reguliariai atliekantiems darbą kitų valstybių narių teritorijoje trumpais laikotarpiais.

Kaip naudinga praktinė veikla vertinamas informacinio punkto vairuotojams įsteigimas Lietuvos – Lenkijos pasienyje, kur jie gali gauti visas reikalingas informacijas apie atliekamą darbą ir jo sąlygas. Pageidautina sukurti ir internetinį puslapį, kuriame būtų pranešama apie uždarbius transporto sektoriuje konkrečiose ES šalyse.

Profesinių sąjungų atstovai pastebėjo dažnai pasitaikančius pažeidimus įdarbinant komandiruojamus darbuotojus; jiems dažnai mokamas mažesnis atlyginimas, nei numatyta ES ir valstybės vidaus įstatymuose. Retos kontrolės ir problemos, kylančios išieškant baudas, prisidėjo prie to, kad nesąžiningi darbdaviai netaikydavo galiojančių teisinių taisyklių ir komandiruotiems darbuotojams mokėdavo žymiai mažesnes algas, negu pvz. Vokietijoje ar Prancūzijoje. Dėl to komandiruotus darbuotojus pradėta sieti su nesąžininga konkurencija darbo rinkoje.

Dažnai praktikuojamas sutarčių sudarymas su komandiruotais darbuotojais prasčiau apmokamiems darbams atlikti, kai tuo tarpu darbuotojas faktiškai dirba didesnės vertės darbus, už kuriuos turėtų būti mokamas didesnis atlygis. Todėl būtinai reikia sustiprinti įgaliotų subjektų kontrolę, o komandiruoti darbuotojai turi anksti ir ryžtingai reaguoti į jų teisių pažeidimus.

Nes pastebėta, kad darbuotojai daugeliu atvejų sutinka su blogesnėmis darbo sąlygomis, pasitikėdami darbdaviais arba bijodami dėl savo darbo vietos išlaikymo. Negalima irgi delsti perduodant bylas tinkamam kontrolės ar teismo procesui, nes per vėlai pateikus bylą nagrinėti darbo inspekcijai ar teismui, atsiranda problemų, pvz. dėl įrodymų. Greita ir lengvai prieinama informacija apie turimas teises gali

labai palengvinti priimti sprendimą nedelsiant imtis reikalingų teisinių veiksmų, kurie reikiamu būdu apsaugos komandiriuoto darbuotojo teises ir interesus.

Reikia plačiai naudotis žiniasklaida **garsinant bylas, kuriose nesąžiningi darbdaviai pažeidžia** komandiriuotų darbuotojų teises. Žiniasklaida mūsų laikais turi nepaprastą poveikio jėgą, ji gali turėti įtakos įmonės įvaizdžiui, markei, pasitikėjimui firma ir jos gaminiais, klientų nuomonei, todėl gali veiksmingai prisidėti prie to, kad darbdaviai nenorės pažeisti teisės. Žiniasklaidos akcijos gali greitai būdu padėti darbuotojo šaliai apginti pažeistas teises. Žiniasklaidą reikia suprasti plačiai, pradedant valstybinėmis ar regioninėmis radijo ir televizijos stotimis, laikraščiais net iki internetinių visuomeninių tinklų, kurie daro didelę įtaką mūsų gyvenimui ir nuomonių formavimui (pvz. Facebook, Twitter).

Kalbant apie piktnaudžiavimų panaikinimą kilo idėja populiarinti pareigą turėti vadinamąją **komandiriuoto darbuotojo kortelę**, kurioje būtų visi duomenys apie darbuotoją ir jo darbą, svarbūs ir pačiam darbuotojui, ir kontroliuojančiai institucijai. Darbo inspekcijai kontroliuojant ar nustatant faktinę būklę, toks dokumentas labai palengvintų darbą teismui ar profesinės sąjungos veikėjui tyrimo procese.

Aptarti ir **komandiruočių darbuotojų socialinio draudimo** reikalai. Pagrindinė taisyklė teigia, kad tokiems asmenims, nors jie dirba užsienyje, taikomi draudimo įstatymai tos šalies, kurioje dirba. Diskusijos metu pastebėti įvairūs to reglamentavimo aspektai. Buvo balsų už galimybę modifikuoti tą normą, pvz. nustatyti, kad įmokos mokamos valstybėje, kurioje dirbama, valstybinės įmokos dydžio tam darbuotojui, arba sudaryti dvišales sutartis tarp valstybių dėl draudimo įmokų mokėjimo taisyklių.

Iš esmės vyravo nuomonė, kad **esamą teisinę būklę šioje srityje reikia išlaikyti**, nes tai geresnė padėtis komandiruotam darbuotojui, ypač trumpų ir dažnų komandiruočių atveju. Reikia turėti omeny tai, kad komandiruoti darbuotojai neišmano užsienio draudimo sistemų ir jomis nepasitiki.

Paliestos ir deklaracijos A1 gavimo procedūrų problemos. Pageidauta, kad procedūros būtų pakeistos efektyvesnėmis, skaidresnėmis ir teisingesnėmis.

Susitikimų metu buvo daug diskutuojama apie problemas, susijusias su naujomis Europos Komisijos idėjomis dėl nesąžiningų praktikų problemos sprendimo, o labiausiai dėl taisyklės įvedimo, kad **už vienodą darbą toje pačioje vietoje priklauso vienodas užmokestis**.

Čia turima omeny ne tik pagrindinį atlyginimą, bet ir premijas, priedus ar algos pakėlimus, susijusius su darbo stažu. Tai turi garantuoti, kad su komandiruotais darbuotojais bus elgiamasi vadovaujantis tomis pačiomis taisyklėmis kaip su vietiniais darbuotojais. Europos Komisija iškėlė sau prioritetinę užduotį siekti stipresnės ir vientisesnės darbo rinkos. ES darbo ir socialinių reikalų komisarė Marianne Thyssen daug kartų yra pasisakiusi, kad bendra rinka negali būti pasauliu be pagrindinių taisyklių ir ją reikia organizuoti sąžiningai.

Projekto dalyvių požiūriu, pasiūlyti sprendimai yra visiškai pagrįsti, nes Europos Sąjungoje **negali būti jokios diskriminacijos ir nevienodo požiūrio į darbuotojus** ypač dėl jų tautybės. Todėl negalima taikstyti su situacija, kad toje pačioje įmonėje vienodą darbą dirbantys žmonės gauna diametraliai skirtingus atlyginimus tik dėl to, kad vienas yra tos valstybės, kurioje yra darbo įmonė, pilietis, o kitas – kitos tautybės komandiruotas darbuotojas. Pasiūlyti pokyčiai neabejotinai prisidės kuriant teisingesnę Europos darbo rinką.

ES principas „**vienodas atlyginimas už vienodą darbą**“ **neleistų apeiti darbuotojų komandiravimo taisyklių**, tarp kita ko fiktyvioms įmonėms, nes lygaus užmokesčio principas būtų taikomas nepriklausomai nuo komandiravimo fakto atsiradimo.

Diskusijos metu buvo atkreiptas dėmesys į Vidurio ir Rytų Europos valstybių požiūrį. Jos teigė, kad novelizacijai dar per anksti, o vienodo atlyginimo toje pačioje darbo vietoje principas gali prieštarauti laisvam paslaugų teikimui ES ir gali sugriauti laisvos konkurencijos ES rinkoje principus. Dėl pateiktų pastabų trečią kartą istorijoje pradėta vadinamoji geltonosios kortelės procedūra. Prieš direktyvos novelizavimo idėją pasisakė 11 ES valstybių narių: Lenkija, Bulgarija, Čekija, Slovakija, Danija, Estija, Kroatija, Vengrija, Latvija, Lietuva ir Rumunija. Šie veiksmai liudija klausimo svarbą ir sunkiai suderinamus darbuotojų ir darbdavių, o tuo pačiu valstybių narių interesus.

Profesinių sąjungų veikėjai įvertino, kad Europos Komisijos pasiūlymas nukreiptas teisinga kryptimi, nes leis geriau apsaugoti komandiruito darbuotojo teises, o be to leis sukurti sąlygas investicijoms, besiremiančioms sąžininga konkurencija ir darbuotojų teisių apsauga.

Vienas iš Europos Komisijos pradėtų darbų yra **sureguliuoti komandiruotiems darbuotojams priklausančias išmokas** (tarp kitų: dienpinigius, kelionės, apgyvendinimo išlaidas). Dabar esanti teisinė padėtis kelia daug sąmyšio ir netikrumo dėl darbdavio pareigų šioje srityje.

VI. Baigiamasis žodis

Darbuotojų komandiravimo į darbą klausimai tampa vis svarbesniu profesinių sąjungų veiklos strategijos elementu. Daugėja darbuotojų, dirbančių komandiravimo sistemoje kitoje valstybėje, todėl reikia imtis tarptautiniu lygiu suderintų veiksmų, kurių tikslas – tinkamai užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą.

Šalia atskirų valstybių kontrolės ir administracinių institucijų šiuose veiksmuose nepaprastai svarbų vaidmenį turėtų atlikti profesinės sąjungos, kurios gali greitai pasiekti darbuotoją ir suteikti jam būtiną pagalbą. Tačiau tam reikalingas aktyvus profesinių sąjungų bendradarbiavimas, nuolatinis ryšių palaikymas ir tinkamos ekspertų bazės plėtimas. Reikalingos ir finansinės lėšos, nes didesnio kiekio užduočių atlikimui teisiškai ir faktiškai komplikuojuose erdvėje reikia daugiau išlaidų, pavyzdžiui: skrajutėms, vadovams, informaciniais lankstinukams išleisti, internetinėms svetainėms, patarėjams. Nėra abejonių, kad praktiškai daug sunkumų atsiranda todėl, kad būtina sujungti daug skirtingų teisinių sistemų ir pasirinkti taikytinas normas, kad nesąžiningi darbdaviai laikosi smerktinų praktikų ir kad dar plačiau paplitusi kalbos barjero problema.

Dėl visų šitų priežasčių profesinės organizacijos susiduria su didžiuliais iššūkiais, kurie ne vienai iš jų yra visiškai nauja patirtis. Todėl labai svarbu, kad profesinių sąjungų veikėjai iš įvairių šalių perduotų vieni kitiems reikalingiausią informaciją apie darbuotojų komandiravimo teisinius aspektus, dalintųsi gerąja patirtimi ir žiniomis, reikalingomis sprendžiant darbo ginčus. Būtina toliau stiprinti tarptautinį suinteresuotų profesinių organizacijų bendradarbiavimą, nes ligšiolinė praktika taikant teises nuostatas dėl komandiravimo rodo, kad už teisinės tvarkos saugojimą atskingos institucijos ir valstybiniai organai nesugeba susidoroti su ES ir nacionalinių įstatymų leidėjų nurodytomis užduotimis.

Šiame kontekste reikia įvertinti tarptautinius projektus, kurie ne tik perteikia meritorines ir praktines žinias, bet ir yra ideali platforma kurti vis sudėtingesniems profesinių sąjungų bendradarbiavimo mechanizms ir organizacinėms struktūroms, kurios gali informacijos, prevencijos ar kontrolės būdu įsijungti sprendžiant darbuotojų komandiravimo problemas.

Parengė Paweł Śmigielski

Publication made within the framework of the project:
“Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU”
VS/2015/0012

Sole responsibility lies with the author.

It does not represent the opinion of the European Commission.
The Commission is not responsible for any use that may be made of
the information contained therein.



This copy is free