

**Darbuotojų komandiravimo metalo sektoriuje**

**vadovas**



Informuotumo didinimas ir apsikeitimas gerąja praktika.

Tarptautinio bendradarbiavimo stiprinimas.

Įstatymų taikymo kontrolė.

**I.**

***Bendroji informacija***

Šis vadovas buvo parengtas, kaip Europos Sąjungos lėšomis iš dalies finansuojamo projekto dalis:

**„POSTING AT EQUAL RIGHTS FOR EQUAL WORK AND FAIR COMPETITION IN METAL INDUSTRY POS2COMI”.**

Leidinį parengė "Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Arcelor Mittal Poland S.A." bendradarbiaudamas su aštuonioms šalimis atstovaujančiomis organizacijomis ir institucijomis: iš Graikijos, Ispanijos, Serbijos, Italijos, Lietuvos, Bulgarijos, Slovakijos ir Lenkijos.

Keleto šalių atstovų, atstovaujančių įvairioms organizacijoms (profesinėms sąjungoms, darbdavių organizacijoms, įdarbinimo agentūroms, universitetiniams mokslinių tyrimų centrams, Darbo inspekcijoms), dalyvavimas leidžia atlikti išsamų teisinių sprendimų ir praktiškų, susijusių su darbuotojų komandiravimu, sprendimų įvertinimą, taip pat keistis patirtimis, kuri skiriasi įvairiose šalyse dėl komandiravimo masto ir nacionalinės teisės aktuose numatytų mechanizmų. Dalyvaujančios šalys dalyvavo projekto veiklose kaip "naujosios" ir "senosios" ES valstybės narės, taip pat dalyvavo šalis kandidatės, kas, be abejo, taip pat išplėtė galimybes įvertinti ir daryti išvadas, žiūrint į šį klausimą iš skirtingų perspektyvų ir atskaitos taškų.

Vadovo tikslas pagerinti žinias apie darbuotojų komandiravimą, arčiau susipažinti su teisiniais sprendimais, keistis informacija ir gerąją komandiruojančių darbuotojus ir juos priimančių šalių praktiką.

Be to, šiame vadove pateikiami sprendimai, kaip stebėti įstatymų, tiek ES direktyvų, tiek nacionalinių teisės aktų dėl komandiruotų darbuotojų darbo sąlygų, taikymą. Vadove taip pat nagrinėjama darbuotojų komandiravimo problematiką, remiantis atliktų darbuotojų, taip pat įmonių, komandiruojančių darbuotojus, apklausų duomenimis.

Šio vadovo pridėtinė vertę sudaro tarptautinio kompetentingų nacionalinių valdžios institucijų ir socialinių partnerių bendradarbiavimo stiprinimas, kuris yra būtinas norint tinkamai taikyti ir laikytis teisinių sprendimų, kuriais siekiama užtikrinti tinkamą komandiruotųjų darbuotojų teisių ir interesų apsaugą. Tam tikslui visų organizacijų ir subjektų, dalyvaujančių projekte kontaktinė informacija buvo įtraukta į jo turinį.

II.

***Konkretūs projekto tikslai***

„POSTING AT EQUAL RIGHTS FOR EQUAL WORK AND FAIR COMPETITION IN METAL INDUSTRY POS2COMI” (toliau vadinamas *Projektu*) yra įgyvendinamas nuo 2017 m. rugsėjo ir jo tikslai gali būti apibudinti taip:

* prisidėti prie tolesnio tarptautinio bendradarbiavimo tarp kompetentingų nacionalinių institucijų ir socialinių partnerių dalyvaujančių 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Tarybos ir Parlamento Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje ir 2014 m. gegužės 15 d. Direktyvos 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB vykdymo stebėsenos ir tinkamo taikymo tobulinime;
* didinti tarpusavio pasitikėjimą tarp suinteresuotų subjektų, įskaitant socialinių partnerių bendrų veiksmų skatinimą įvairiose lygmenyse, užtikrinant apsikeitimus atitinkamais pareigūnais ir mokymus;
* didinti įrodymais pagrįstos informacijos ir duomenų apie įvairius darbuotojų komandiravimo aspektus vertinimą;
* didinti informacijos apie įdarbinimo sąlygas, kurių turi būti laikomasi, prieinamumą, skaidrumą ir kokybę, taip pat apie jau egzistuojančią ES valstybėse narėse Darbuotojų komandiravimo direktyvos stebėsenos ir vykdymo praktiką;
* identifikuoti kliūtis, susijusias su galimybe gauti informaciją apie komandiruotų darbuotojų teises bei kliūčių pašalinimas;
* informuoti darbuotojus apie profesinių sąjungų organizacijų vaidmenį komandiravimo procese;
* parodyti galimybę gilinti komandiruotų darbuotojų žinias apie darbo sąlygas ir apmokėjimą, darbuotojų teises ir pareigas, socialines ir mokesčių taisykles darbo vietoje;
* skatinti suinteresuotų šalių tarptautinį bendradarbiavimą šioje srityje;
* nurodyti dažniausiai pasitaikančias problemas, kurios liečia komandiruotuosius darbuotojus;
* suteikti galimybes ginti savo teises ir interesus.

III.

***Teisinė komandiravimo charakteristika***

Pirmą kartą darbuotojų komandiravimo klausimai laisvo paslaugų judėjimo bendrosios rinkos sistemoje buvo reglamentuotas 1996 metais, kai buvo priimta galiojanti ir šiandien Direktyva 96/71/EB (toliau: *Direktyva*[[1]](#footnote-2)). Valstybėms narėms buvo nustatytas naujų nuostatų įgyvendinimo terminas iki 1999 m. gruodžio 16 d.

Šioje direktyvoje pirmiausia buvo apibrėžta bendroji laikino savo darbuotojų paskyrimo, (komandiravimo) atlikti darbą kitoje ES valstybėje narėje galimybė, laisvo asmenų judėjimo ir paslaugų kliūčių panaikinimo kontekste. Vadovaujantis minėtu principu, buvo nustatytos atitinkamos teisinės nuostatos, kurių tikslas - užtikrinti tinkamus darbo standartus ir pašalinti neapibrėžtumą paslaugų teikimo srityje. Direktyvoje labai aiškiai nurodyta, kad paslaugų teikimo skatinimui reikalinga sąžininga konkurencija ir priemonės, užtikrinančios pagarbą darbuotojų teisėms. Esamas teisinis statusas nebuvo suprantamas, nebuvo aiškus ir neužtikrino, kad komandiruotiems darbuotojams būtų suteiktas tinkamas saugumo lygis, dėl ko komandiruoti darbuotojai atsidūrė nepalankioje padėtyje.

Pagal Direktyvos 1 straipsnį, jos nuostatos taikomos laikinoms tarpvalstybinėms paslaugų teikimo paslaugoms:

* įmonė komandiruoja darbuotoją savo sąskaita ir nuožiūra į kitos valstybės narės teritoriją pagal sutartį tarp komandiruojančios įmonės ir paslaugų gavėjo, veikiančio šioje valstybėje narėje, jei komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas yra susaistyti darbo santykiais komandiravimo laikotarpiu,
* darbuotojų komandiravimas į įmonę ar bendrovę, priklausančią bendrovių grupei kitos valstybės narės teritorijoje, jei komandiruojančioji bendrovė ir darbuotojas yra susaistyti darbo santykiais komandiravimo laikotarpiu,
* darbuotojų komandiravimas į kitos valstybės narės teritoriją vykdo laikino įdarbinimo įmonė arba personalo įdarbinimo agentūra, jei laikinojo įdarbinimo įmonė arba personalo įdarbinimo agentūra ir darbuotojas yra susaistyti darbo santykiais komandiravimo laikotarpiu.

Analizuojant pirmiau minėtus įrašus, galima pasakyti, kad visus galimus komandiravimo atvejus vienija:

* darbo vykdymo (komandiravimo) laikinumas ir
* per visą komandiravimo laikotarpį egzistuoja darbo santykiai tarp komandiruojančios įmonės ir darbuotojo.

Literatūroje šia tema, kai kurie ekspertai vadina šią grupę "darbuotojai ant spyruoklės", pabrėždami, kad po paslaugų įgyvendinimo jie grįžta į komandiruojančiąją šalį[[2]](#footnote-3). Nuostatos numato maksimalų komandiruoto darbo laikotarpį 24 mėnesių.

Direktyva, apibrėžia komandiruotą darbuotoją, kaip darbuotoją, kuris ribotą laiko tarpą dirba kitos valstybės narės nei ta, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Šioje direktyvoje buvo numatyta, kad privalomas yra tas darbuotojo apibrėžimas, kuris taikomas valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruotas, teisėje. Siekiant tinkamai suprasti apibrėžimus ir atskirti nuo kitų darbo užsienyje atvejų, reikia pabrėžti, kad asmuo, kuris pasinaudojo teisę į judėjimo laisvę, išvažiuoja į kitą šalį savo noru, siekiant ten apsigyventi ir dirbti (vadinamoji darbo migracija) nėra laikomas komandiruotu darbuotoju.

Lent. 1. Darbuotojų komandiravimo palyginimas su darbo migracija.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Darbuotojų komandiravimas** | **Darbo migracija** |
| Apibrėžimas | Laikinas paslaugų teikimas kitoje šalyje, nei darbdavio šalis | Gyvenamosios vietos (šalies) ir darbo vietos pakeitimas, paprastai be nustatyto laikotarpio |
| Darbo užmokestis ir darbo sąlygos | Minimalių darbo užmokesčio ir darbo sąlygų standartų užtikrinimas šalyje, kur atliekamas darbas | Galioja darbo vietos taisyklės |
| Socialinė apsauga | Pagal komandiruojančios šalies taisykles, jei delegavimo laikotarpis yra trumpesnis nei 24 mėnesiai | Pagal tos darbo vietos valstybės taisykles  |
| Gyvenamoji vieta | Šalis, kur atliekamas darbas | Šalis, kur atliekamas darbas |

Šaltinis: "Darbuotojų komandiravimas Europos Sąjungoje", Kamil Matuszczyk, 2018 m. liepos 5 d. Infos Nr. 8.

 Šioje vietoje taip pat verta paminėti darbuotojų komandiruotes (darbo keliones), nes dėl terminologijos panašumo šios sąvokos dažnai vartojamos sinonimiškai. Tačiau tai yra visiškai kita veikla, kuri neturi nieko bendro su darbuotojo komandiravimu. Apskritai, verslo kelionė (komandiruotė) yra darbuotojo (darbo) pareigų vykdymas už nuolatinės darbo vietos ribų, darbdavio prašymu, o šis darbas vykdomas kartais, trumpuoju laikotarpiu, laikinąją laiko tarpą. Tokioje situacijoje darbuotojas turi teisę į dienpinigius, kelionės ir apgyvendinimo išlaidų kompensavimą.

Tačiau, ilgalaikis Direktyvos taikymas parodė, kad reikia tobulinti taisyklių, susijusių su darbuotojų komandiravimu, įgyvendinimą ir vykdymą. Pasitaikydavo atvejų, kai kompetentingos institucijos valstybėse narėse, paslaugų teikėjai ir patys komandiruoti darbuotojai dažnai turėjo problemų net dėl nustatymo, ar tai yra komandiravimo pagal Direktyvą atvejis ar ne.

Atsirado smerktina darbdavių praktika, kurie naudojo pernelyg neapibrėžtas ir pernelyg bendras nuostatas, kad jas apeitų, pvz. bendrovė pradėjo masiškai registruoti fiktyvias buveines (vadinamosios LETTERBOX įmonės) užsienyje, pvz. Lenkijoje ar Kipre. Jos užsiminėjo tik darbuotojų komandiravimu, pasinaudodamos mažesnėmis jų darbo sąnaudomis. Šie subjektai nevykdė įprastos verslo veiklos, o veikė vien kaip kompanijos satelitai, komandiruojančios darbuotojus į savo darbo rinkas, o dėl to, be kita ko, buvo pažeidžiami darbuotojų teisės. Taip pat buvo atkreiptas dėmėsis į problemas, susijusias su tinkamu Direktyvos įgyvendinimu atskirose valstybėse narėse ir jos tikslų bei užduočių supratimo trūkumų. Nebuvo tinkamo bendradarbiavimo tarp ryšių palaikymo biurų ir kompetentingų institucijų informacijos perdavimo srityje valstybėse narėse, dėl ko įmonės buvo didele dalimi nebaudžiamos už nuostatų esančių Direktyvoje ir įgyvendinimo aktose pažeidimus.

Todėl tapo būtina eliminuoti šias klaidas ir piktnaudžiavimus. Šiuo tikslu 2014 m. gegužės 15 d. buvo patvirtinta 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, kuri įsigaliojo 2014 m. birželio 17 d. (Toliau - Įgyvendinimo direktyva arba Direktyva 2014/67/ES), įgyvendinimo.

Įgyvendinimo direktyva pagerino ir palengvino šiuos klausimus:

• nustatė priemones, kurios tarnautų visoms ES šalių kontrolės institucijoms, siekiant įvertinti darbuotojų komandiravimo teisėtumą ir išvengti piktnaudžiavimo ar įstatymų apėjimo (4 straipsnis);

• užtikrino geresnę prieigą prie informacijos apie komandiruojamo darbuotojo darbo sąlygas ir užtikrino mechanizmus, skirtus spartesniam apsikeitimui informacija tarp valstybių narių (5 straipsnis). Tuo tikslu buvo nurodyta, kad turėtų būti sukurta viena oficiali nacionalinė interneto svetainė, kurioje būtų teikiama informacija apie darbo sąlygas skaidriai, aiškiai ir visapusiškai; be bendrai taikomų teisinių nuostatų, interneto svetainėje turi būti publikuojamos kolektyvinės sutartys ir visi kiti darbo teisės šaltiniai, kurie gali būti taikomi komandiruotiems darbuotojams;

• sustiprino administracinį bendradarbiavimą tarp kompetentingų institucijų, apsikeitimą pareigūnais, dirbančiais su komandiravimo klausimais, ir užtikrino sparčią savitarpio pagalbą, siekiant įgyvendinti, taikyti ir vykdyti šias Direktyvas (straipsniai 6 ir 8); numatoma, kad, be kitų dalykų, registracijos informacija bus teikiama elektroniniu būdu (PVM mokėtojo) kaip galima greičiau, maksimaliai per 2 darbo dienas, o kita informacija ne vėliau kaip per 25 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos, išskyrus atvejus, kai valstybės narės pasiekė abipusį susitarimą dėl trumpesnio laikotarpio;

• statybos sektoriuje įvedė vadinamąją solidariąją atsakomybę subrangos atveju, rangovas ir subrangovas įsipareigoja dėl vėluojančių subrangovo komandiruotų darbuotojų atlyginimų išmokėjimo (12 str.);

• nustatė tarpvalstybinį baudų ir sankcijų vykdymą (VI skyrius); iki tol dažnai pasitaikydavo atvejų, kad dėl to kad trūko tinkamų ir greitų teisinių priemonių, taip pat dėl problemų, susijusių su atitinkamų valdžios institucijų bendradarbiavimu, sankcijos ir administracinės baudos nebuvo taikomos už šalies, kuri jas skyrė, ribų;

• įvedė kontrolės priemonių sąrašus, kuriais siekiama įgyvendinti tik Direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo ir su sąlyga, kad jos yra pagrįstos ir proporcingos (9 straipsnis).

Labai svarbus dokumentas šioje srityje yra naujausia 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, iš dalies keičianti Direktyvą 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Naujojoje direktyvoje pateikiami netgi naujoviški principai, kurių tikslas:

* sustiprinti valstybių narių kompetentingų institucijų ar subjektų koordinavimą ir bendradarbiavimą Europos lygiu kovoje su sukčiavimu, susijusiu su darbuotojų komandiravimu;
* eliminuoti bet kokią diskriminaciją, kas taip pat reiškia "vienodo požiūrio" principo taikymą, užtikrinant visiems darbuotojams vienodas sąlygas dėl atlyginimų pagal šūkį "vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą toje pačioje vietoje". Tai taip pat taikoma darbuotojo išlaidų, susijusių su kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidomis, padengimu;
* užtikrinti, kad būtų atsižvelgiama į visas atlyginimo sudedamąsias dalis, taip pat numatytas darbovietės nuostatose (kolektyvinėse sutartyse) - iki tol tai buvo taikoma tik statybos sektoriuje;
* sumažinti komandiravimo laikotarpį iki 12 mėnesių, su galimybę pratęsti šešiems mėnesiams motyvuoto pranešimo pateikiamo verslininko priimančiosios šalies valstybės institucijoms pagrindu (po šio termino pabaigos darbuotojas dar galėtų likti ir dirbti valstybėje narėje, į kurią jis buvo komandiruotas, tačiau jam būtų pradėdamos taikyti priimančiosios šalies darbo teisės nuostatų sąlygos, taip pat socialinės apsaugos srityje).

Nauja direktyva numato, kad iki 2020 m. liepos 30 d. valstybės narės priims ir paskelbs teisės aktus, įgyvendinimo ir administracines nuostatas būtinas siekiant įgyvendinti Direktyvos nuostatas.

Nepaisant daugybės opozicijos balsų, ypač iš Rytų Europos šalių, kurios bijo, kad siūlomi sprendimai padidins darbdavių išlaidas, nauji reglamentai atspindi Europos Sąjungos socialinę, ekonominę ir politinę tikrovę. Jie tiesia kelią į labiau socialinę Europą, kurioje įmonės teisingiau konkuruoja tarpusavyje, o darbuotojai turi geresnes teises. Nėra jokių abejonių, kad reglamentai apriboja galimybes pasinaudoti socialiniu dempingu, jie taip pat nutrauks vadinamųjų "pašto dėžučių" įmonių veiklą.

***Socialinis draudimas komandiravimo metu***

Svarbią grupę taip pat sudaro socialinės apsaugos sistemų koordinavimo nuostatai:

* 2004 m. balandžio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo[[3]](#footnote-4);
* 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos įgyvendinimo reglamentas Nr. 987/2009 dėl Reglamento Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo[[4]](#footnote-5).

Šioje vietoje verta pabrėžti, kad dauguma socialinio draudimo nuostatų (pvz., socialinio draudimo įmokų nustatymas) išlieka darbuotoją komandiruojančios šalies darbo rinkos reglamentavimo kompetencijoje. Tai leidžia išvengti lygiagretaus dvejų socialinės apsaugos sistemų taikymo arba situacijų, kai darbuotojui nėra taikoma jokia sistema, dėl ko jis praranda atitinkamas išmokas.

***Pajamų mokestis komandiravimo metu***

 ES teisėje nėra atskirų nuostatų, nurodančių, kuri valstybė turėtų rinkti pajamų mokestį komandiruoto darbuotojo darbo metu. Paprastai šias situacijas lemia atskirų ES šalių sudaryti susitarimai dėl mokesčių (vadinamieji dvigubo apmokestinimo įšvengimo susitarimai) arba tam tikros šalies vidinės mokesčių taisyklės.

**IV.**

***Pagrindinės komandiruoto darbuotojo teisės***

Pagal Direktyvos 3-ąjį straipsnį Valstybės narės garantuoja komandiruojamiems darbuotojams jų teritorijoje tam tikras darbo sąlygas, jei jos yra palankesnės už dabartines komandiruoto darbuotojo darbo sąlygas. Šios sąlygos apima:

1. Maksimalų darbo laiką ir minimalų poilsio laiką. Tai visų pirma liečia maksimalų darbo paros leidžiamą valandų skaičių ir taisykles, susijusias su nenutrūkstamais dienos ir savaitės poilsio laikotarpiais;
2. minimalų mokamų kasmetinių atostogų dydį.

Tai visų pirmą liečia atostogas, kurių minimalus dienų skaičius skiriasi atskirose ES šalyse. Šis įpareigojimas netaikomas tais atvejais, kai komandiravimas vyksta trumpiau nei 8 dienas ir jį vykdo įmonė, kuri nėra laikinojo įdarbinimo įmonė.

1. minimalias darbo užmokesčio normas, įskaitant viršvalandžių normą - tai yra mėnesio normą arba valandinį minimalus darbo užmokestį ir taisykles, susijusias su vadinamųjų viršvalandžių apmokėjimu;
2. klausimus, susijusius su sveikata, sauga ir higiena darbo vietoje - taikoma visiems darbo aspektams, nes rūpinimasis darbuotojų sveikata ir gyvenimu yra svarbiausi darbovietės aspektai,
3. apsaugos priemones, taikomas nėščiosioms moterims ar moterims iškart po gimdymo, vaikų ir paauglių darbo sąlygoms,
4. vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, taip pat kitas nuostatas dėl diskriminacijos draudimo.

Tai taikoma visais aspektais, ypač dėl tiesioginės diskriminacijos (pvz., dėl lyties, amžiaus, negalios, rasės, religijos, tautybės, politinių įsitikinimų, narystės profesinėse sąjungose, tautybės, religijos, seksualinės orientacijos) ir netiesioginės, taip pat *mobingo* ar priekabiavimo darbo vietoje.

Jie netaikomi visoms su užimtumu susijusioms sritims, tačiau galima daryti išvadą, kad anksčiau paminėtas rinkinis įtraukia svarbiausius su darbuotojais susijusius klausimus, kurie yra susiję su darbo atlikimu kiekvienoje valstybėje narėje. ES valstybėms narėms taip pat nėra jokių kliūčių taikyti kolektyvinių, regioninių ar šakinių susitarimų nuostatas komandiruotiems darbuotojams ir taip didinti darbo standartus, kuriais naudojasi vietiniai darbuotojai.

Todėl nustatytos Direktyvos nuostatos reiškia, kad komandiruotas darbuotojas negali būti diskriminuojamas darbovietėje dėl aukščiau minėtų darbo sričių, palyginus su vietinių darbuotojų statusu ir įdarbinimo sąlygomis. Tai reiškia, kad darbdavys privalo užtikrinti, kad komandiruoto darbuotojo darbo sąlygas būtų bent tokio lygio, kuris yra privalomas šalyje kuriame bus atliekamas darbas. Taip pat siunčiančiosios valstybės nuostatos bus taikomos komandiruotam darbuotojui tiek, kiek jos yra palankesnės nei tos šalies, į kurią darbuotojas yra komandiruotas (Direktyvos 3 straipsnio 7 dalis). Darbdavys, komandiruojantis savo darbuotojus, privalo atsižvelgti į galiojančias darbo teisės nuostatas daugiau nei vienoje šalyje.

Darbuotojas komandiruotas į kitą ES šalį:

* neprivalo turėti leidimo dirbti, nebent jis yra darbuotojas, komandiruotas iš Kroatijos į Austriją, kuri ir toliau taiko apribojimus tam tikriems sektoriams,
* neprivalo pateikti prašymo pripažinti profesinę kvalifikaciją; tačiau kai kurioms profesijoms gali būti taikomas reikalavimas pateikti raštišką pareiškimą.

***Kelionė, apgyvendinimas, išlaikymas***

Darbuotojo kelionės, išlaikymo ir apgyvendinimo išlaidas padengia komandiruoto darbuotojo darbdavys, todėl šiuo atveju nėra teisinio pagrindo atskaityti šias sumas iš darbuotojo atlyginimo. Be to, darbdavys privalo suteikti darbuotojui tinkamas apgyvendinimo sąlygas, vadovaujantis šalies, kurioje atliekamas darbas, teisės aktais.

***Teisė kreiptis į teismą***

Komandiruotas darbuotojas privalo turėti galimybę tiesiogiai kreiptis dėl darbo sąlygų, garantuojamų Direktyvos 3-ajame straipsnyje, užtikrinimo į valstybės į kurią jis yra komandiruotas teismus. Tai reiškia, kad darbdavys, kuris siunčia darbuotojus dirbti kitoje valstybėje narėje, turi susitaikyti su rizika, kad gali būti paduotas ieškinys į valstybės į kurią jis delegavo darbuotoją teismą, o taip pat ir į šalies, kurioje yra jo pagrindinė buveinė, teismą (Direktyvos 6 straipsnis).

***Kam taikomos komandiravimo taisyklės***

Darbuotojų komandiravimo nuostatos taikomos įmonėms, veikiančioms Europos Sąjungos valstybėse narėse, ir Europos ekonominės erdvės susitarimą pasirašiusioms šalims, kurios, paslaugų teikimui užsienyje už jos ribų laikinai komandiruoja darbuotojus į darbą kitoje valstybėje narėje.

**V.**

***Komandiravimo mastai***

2016 m. ES buvo 2,3 mln. komandiruotų darbuotojų. 2010-2016 m. komandiruotų darbuotojų skaičius išaugo 69%. Nepaisant tokio didelio komandiruotų darbuotojų skaičiaus didėjimo, visų ES dirbančiųjų procentas yra nedidelis - 0,6 proc. Vidutinis komandiravimo laikotarpis - keturi mėnesiai[[5]](#footnote-6).

Lenkija yra viena iš šalių, kurios deleguoja didžiausią darbuotojų skaičių. 2016 m. tai buvo daugiau nei pusė milijono žmonių, o tai reiškia, kad apie 20% ES komandiruotų darbuotojų atvyko iš Lenkijos. Pastaraisiais metais didžiausias darbuotojų skaičius buvo išsiunčiamas į Vokietiją (440 tūkst.), Prancūziją (203 tūkst.) ir Belgiją (178 tūkst.). Darbuotojai komandiruojami pramonės sektoriuje (apie 70%), paslaugų sektoriuje (29%). Rečiausiai pasitaikantys atvejai yra darbo vietos, susijusios su žemės ūkiu, medžiokle ir žvejyba (1,55).

Komandiravimo klausimas taip pat aktualus naujosioms valstybėms narėms, kurioms darbuotojų komandiravimas gali būti ekonominės emigracijos alternatyva ir suteikia galimybę plėtoti įmonę. Pažymima, kad paslaugos, teikiamos darbuotojų komandiravimo sistemoje, yra vienas iš nedaugelio šių šalių ekonomikų konkurencinių pranašumų ES.

**VI.**

***Socialinių partnerių ir kitų subjektų bendradarbiavimas***

Įgyvendinimo direktyvoje pabrėžiama didžiulė, net esminė valstybių Darbo inspekcijų, socialinių partnerių organizacijų ir kitų stebėsenos institucijų bendradarbiavimo svarba. Profesinėms sąjungoms numatyta galimybė teikti skundus ir imtis teisinių ar administracinių veiksmų prieš darbdavius, pažeidžiančius komandiruotų darbuotojų teises. Socialiniai partneriai turi informaciją, kuri turėtų būti prieinama platesnei auditorijai, pvz., dėl minimalių darbo užmokesčio normų arba sprendimų, taikomų darbovietės kolektyvinėse sutartyse. Svarbus vaidmuo bendradarbiaujant tenka abipusiam pasitikėjimui, bendradarbiavimo dvasiai, nuolatiniam dialogui ir tarpusavio supratimui, taip pat žalingų abipusių profesinių sąjungų atstovų ir darbdavių stereotipų atsikratymui. Veiksmingas ir nešališkas šių subjektų bendravimas gali būti labai svarbus norint stebėti ir užkirsti kelią komandiruotų darbuotojų teisių pažeidimams.

Socialinių partnerių bendradarbiavimo dėka tikrai galima pagerinti visų šalių prieigą prie informacijos: darbuotojų, darbdavių ​​ir kontrolės institucijų. Nekelia abejonių ir tai, kad viena iš pagrindinių komandiravimo problemų yra menkos žinios apie darbo sąlygas, kurios taikomos žmonėms, dirbantiems ES šalyse ar jų nebuvimas. Europos Sąjungą sudaro 28 šalys, kurių kiekviena skirtingai reglamentuoja darbo ir darbo užmokesčio mokėjimo sąlygas, įskaitant labai skirtingas minimalaus darbo užmokesčio normas. Todėl sunku rasti reikiamą nuostatą, taikomą tam tikroje komandiruoto darbuotojo situacijoje atskirų šalių nuostatų labirintuose. Informacijos gavimo problema taip pat susijusi su kalbos nemokėjimo problemomis. Komandiruoti darbuotojai dažnai nežino tos šalies kalbos, o tai labai apsunkina veikimą užsienio aplinkoje. Todėl, be informacijos reikalavimų, kuriuos turi užtikrinti kiekviena ES šalis, socialiniai partneriai gali kurti savo informacinius portalus, skirtus komandiruotiems darbuotojams (interneto puslapius, lankstinukus, leidinius, informacines kampanijas ir t.t.).

Kalbant apie šiuos veiksmus, nėra jokių kliūčių kartu ir bendromis pastangomis sukurti puikius informacijos apie darbo sąlygas šalyje šaltinius, ypač apie vyraujančias tam tikroje pramonės šakoje ar ekonomikos sektoriuje sąlygas. Socialinių partnerių, daugelį metų veikiančių tam tikroje pramonės šakoje, žinios apie bendrąsias ir konkrečias teisines nuostatas yra labai svarbios. Šio potencialo panaudojimas turėtų teigiamą poveikį komandiruoto darbuotojo situacijai, ir skatintų sveiką konkurenciją tarp darbdavių (pvz., kuriant pramonės šakos interneto svetainę, kurioje aiškiai ir išsamiai, draugiška maniera būtų pateikta informacija apie darbo sąlygas šioje pramonės šakoje).

Komandiruoti darbuotojai taip pat gauna informaciją darbovietėse. Šis faktas atveria naujas perspektyvas profesinių sąjungų atstovams, kurie privalo gebėti greitai ir aiškiai pateikti pageidaujamą informaciją. Tai taip pat reiškia darbdavių, galinčių atlikti tas pačias užduotis, bendradarbiavimą ir jie, pavyzdžiui, galėtų pasiūlyti profesinėms sąjungoms mokymus apie tam tikrą darbo teisės klausimą. Galima daryti prielaida, kad veiksmai, profesinės sąjungos atstovams siekiant pasiekti darbuotojus su informacija tiesiogiai darbovietėje, bus vienas iš efektyviausių būdų, siekiant įgyvendinti komandiruoto darbuotojo teisių ir interesų užtikrinimą.

Bendradarbiavimas taip pat gali būti vykdomas per nacionalinių profesinių sąjungų atstovų keliones į kitų šalių profesinių sąjungų centrus, kad padėtų suinteresuotiems asmenims jų gimtąją kalbą. Kontaktas darbovietėje su asmeniu, kuris sugebės tinkamai paaiškinti komandiruotojo darbuotojo gimtąją kalbą, tikrai suteiktų suinteresuotosioms šalims psichologinį komfortą ir socialinę ramybę. Kalbant apie profesinių sąjungų vaidmenį šiame komandiravimo klausime taip pat būtina vykdyti veiklą, kuri padėtų didinti pasitikėjimą profesinėmis sąjungomis, taip pat skatintų norą kreiptis į juos pagalbos, nes kartais atsitinka taip, kad komandiruotas darbuotojas turi klaidingą supratimą arba neigiamą darbuotojų atstovavimo stereotipą, įgytą savo veiklos metu savo šalyje ar tose šalyse, kuriose jis dirbo.

Nėra abejonių, kad šalims bendradarbiaujant būtų naudinga sukurti tikslią kontaktinės informacijos bazę (kontaktinius taškus) arba nurodyti asmenų, kurie gali nedelsdami pateikti reikalingą informaciją visiems, kam ji yra reikalinga, vardą ir pavardę.

Labai svarbus aspektas yra bendradarbiavimas su Darbo inspekcijomis, kurios paprastai turi veiksmingas teisines priemones, kvalifikuotą personalą ir galimybes daryti įtaką plačiam gavėjų ratui. Būtent Darbo inspekcijos kontroliuoja ir prižiūri įstatymų taikymą komandiruotų darbuotojų atžvilgiu tam tikroje šalyje. Nuo jų efektyvumo ir veiksmingumo priklauso direktyvose ir nacionalinėse teisės aktose numatytų taisyklių įgyvendinimas. Turint tai omenyje reikia per bendradarbiavimą siekti stiprinti Darbo inspekcijas, taip pat per lobingą dėl ​​didesnio jų finansavimo ir didesnio personalo skaičiaus.

Nėra abejonių dėl poreikio stiprinti bendradarbiavimą su Darbo inspekcijomis, kurios gali atlikti kontrolę darbovietėje, taip pat įmonės profesinės sąjungos prašymu. Savo ruožtu darbo inspektoriai specialistai galėtų pasinaudoti savo žiniomis ir patirtimi, pvz., apmokydami profesinių sąjungų atstovus arba pateikdami atitinkamas medžiagas (leidinius, lankstinukus, tyrimus ir kt.).

**VII.**

**Diskriminacija komandiruotame darbe**

**Įmonės kovos su diskriminacija politika**

Kaip jau minėta anksčiau, labai dažnai būna taip, kad komandiruojami darbuotojai yra diskriminuojami darbdavių šalyje į kurią jie yra komandiruoti. Su jais dažnai blogiau elgiamasi kalbant apie gaunamą atlyginimą, garantuotas darbo sąlygas ar socialinius reikalus. Taip pat diskriminacija būna tiesiogiai susijusi su rase, tautybe ar etninę kilmę. Tai rimta problema, kuri nepaisant sistemos ir bendrųjų nuostatų, veikiančių atskirų šalių teisinėse sistemose, reikalauja papildomo reguliavimo darbovietės ar pramonės šakos lygmenyje. Visų pirma reikia nurodyti įmonės ir aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinius susitarimus, o taip pat darbo taisykles, etikos kodeksus ir kitas išsamias taisykles.

Atsižvelgiant į bendrovės vidinius darbo teisės šaltinius, reikėtų pabrėžti ypatingą bendrovės politikos prieš diskriminacija ir kovos su *mobingu* vaidmenį. Tai yra teisės aktai, kuriuose yra reglamentuojami ir išsamiai išdėstyti visuotinai privalomi teisiniai reglamentai ir kurie yra pritaikyti konkrečios bendrovės vyraujančioms sąlygoms ir specifiškumui. Tokiose dokumentuose dažniausiai nurodomi:

* diskriminacijos (*mobingo*) pavyzdžiai ir sritys, kuriose ji gali pasireikšti darbovietėje;
* nukentėjusio darbuotojo galimybė darbovietėje veikti tokiu būdu, kad jis žinotų kaip ieškoti pagalbos ir sprendimų darbovietės lygmenyje;
* veiksmų procedūros (įskaitant skundo pateikimo ir jo nagrinėjimo procedūrą bendrovėje įsteigtuose komitetuose ar grupėse);
* galimos darbdavio taip pat profesinių sąjungų organizacijų veiklos sritis;
* nepriklausomų, išorės ekspertų skyrimo, esant būtinybei, taisyklės (tai gali būti tarpininkai, teisininkai, patarėjai ar pasitikėjimą užsitarnavę asmenys);
* informacijos ir švietimo (informavimo) veikla, nukreipta į vadovybę ir pačius darbuotojus.

Nėra abejonių, kad tai labai naudinga priemonė, kuri gali būti naudojama darbovietėse taip pat ir komandiruotų darbuotojų, kaip asmenų, kuriems ypač gresia diskriminacija, atžvilgiu. Praktikoje, tokio tipo nuostatų turėjimas taip pat naudingas darbdaviams, kurie gali įrodyti, kad jie turi skaidrias ir aiškias taisykles, ir kad jie rūpinasi, kad darbovietėje butų eliminuotos diskriminacijos ar priekabiavimo reiškiniai, leidžia jiems pademonstruoti didesnę teisinę kultūrą ir kad jie rūpinasi darbuotais, taip pat parodyti, kad jie tinkamai ​​naudojasi socialiniu dialogu su profesinėmis sąjungomis.

Čia taip pat svarbus teisminis aspektas, nes tuo atveju, kai ginčas pasiekia teismą, teismas paprastai atsižvelgia į tai, ar šioje įmonėje buvo įgyvendinta įmonės kovos su diskriminacija politiką (tai turi įtakos galimam darbdavio atsakomybės už žalą ar baudžiamosios atsakomybės apribojimui). Nėra abejonių, kad konfliktų klausimai turėtų būti sprendžiami visų pirma vidaus teisiniais sprendimais darbovietėje, dalyvaujant šalims: darbdaviams, darbuotojų ir profesinių sąjungų organizacijoms.

Negali būti neįvertintas profesinių sąjungų vaidmuo šiame procese. Būtent jos yra dažniausi tokio pobudžio teisinių sprendimų darbo vietoje iniciatoriai. Todėl labai svarbu pabrėžti tinkamo antidiskriminacinio dokumento rengimą darbovietėje ir įvertinti jo tinkamumą komandiruotiems darbuotojams. Čia taip pat svarbus švietimo aspektas - profesinės sąjungos organizacija, kuri yra nagrinėjamo teisės akto iniciatorius ar šalis, turi daug daugiau galimybių imtis veiksmų, kai pažeidžiamos komandiruoto darbuotojo teisės ir interesai. Nes ji yra dokumento bendraautorė ir todėl turi galimybę iš esmės ir veiksmingiau taikyti joje esančias nuostatas. Taip pat verta sistemingai vertinti įmonių politiką, nagrinėjant, kaip ji taikoma praktikoje, ir taip atsižvelgti į galimas spragas arba netinkamas (neišsamias) teisines nuostatas.

Be veiksmų darbovietėje, komandiruotas darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo inspekciją šalyje, kurioje darbuotojas randasi komandiravimo laikotarpiu. Nacionalinės Darbo inspekcijos turi teisę nagrinėti skundus, svarstyti pateiktus įrodymus ir pasiūlymus ir imtis veiksmų prieš asmenį (subjektą) pažeidžiantį darbuotojų teises į vienodą požiūrį į darbuotojus ir uždrausti jį diskriminuoti. Svarbu, kad ši procedūra būtų vykdoma ja nevilkinant ar be pernelyg didelių kliūčių, kas galėtų atbaidyti darbuotojus nuo kreipimosi dėl jų pažeistų teisių gynimo.

**VIII.**

***Stebėsena, įstatymų taikymo ir laikymosi rodikliai***

Be teisinių sprendimų ir jų vertinimo itin svarbu stebėti, kaip laikomasi įstatymų, tiek ES direktyvų, tiek nacionalinių įstatymų įgyvendinimo požiūriu. Čia reikia bendrų ES institucijų, valstybių narių kompetentingų institucijų, valdžios institucijų, mokslinių institucijų ir socialinių partnerių veiksmų. Kaip jau buvo minėta, pagrindinis nacionalinio lygmens vaidmuo atitenka Darbo inspekcijoms ir profesinių sąjungų organizacijoms ir darbdaviams pagal jų kompetencijas ir gebėjimus. Atliekant konkrečių su komandiruotų darbuotojų darbu susijusių sričių stebėseną, svarbu kad visas procesas būtu vykdomas tokių būdu, kad nebūtų diskriminavimo ir kad jis būtų objektyvus.

Todėl stebėsenos procese turėtų dalyvauti atitinkamos ministerijos (pvz., Darbo ministerijos), Darbo inspekcijos, profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos, taip pat kiti specializuoti subjektai, turintys atitinkamų žinių ir patirties darbuotojų komandiravimo srityje.

Atliekant stebėseną būtina išsamiai išnagrinėti situaciją kiekvienoje šalyje, į kurią darbuotojai yra komandiruojami. Atliekant tokį vertinimą būtų atsižvelgiama į iššūkių įvairovę ir poreikį tinkamai nustatyti prioritetus dėl skirtingų šalių esamų situacijų ir turimų išteklių.

Informacijos analizei būtų gaunama išsamaus dialogo ir informacijos perdavimo keliu visus metus, ir būtų vykdomas skaidriai ir būtų prieinamas visoms suinteresuotosioms šalims. Pagal šią priemonę būtų atliekamas tarpusavio vertinimas ir valstybių narių lyginamoji analizė.

Kalbant apie veiklos rodiklių, kurie gali būti naudojami komandiruojamų darbuotojų įdarbinimo sąlygų stebėsenai konkrečioje šalyje, klausimą, tai turėtų būti dviejų krypčių veikla:

1. centriniu lygiu - atsižvelgiant į bendrą šalies užimtumo mastą ir su tuo susijusias problemas.
2. įmonės lygmenyje - atsižvelgiant į užimtumą tam tikroje įmonėje ir su tuo susijusias problemas. Verta apsvarstyti galimą šakos lygmens įvedimą, nors Lenkijos pavyzdys rodo, kad tam būtų kliūčių dėl darbdavių nenoro organizuotis, taigi ir dėl bet kokio bendradarbiavimo.

Centriniame lygmenyje šiam klausimui spręsti galėtų būti įsteigta Specialioji koordinavimo grupė, į kurią įeitų ministerijų, kitų valstybės valdymo institucijų atstovai, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bei institucijų, kurias domina komandiravimo klausimai atstovai, taip pat ekspertai užsiimantis komandiravimo klausimais. Tai taip pat galėtų būti įkurtos specializuotos "greito reagavimo" komandos, kurių vaidmuo būtų greitai reaguoti į užfiksuotus teisių pažeidimus ir nacionalinių teisės sistemų trūkumų atvejus. Šis subjektas nagrinėtų nacionalinės teises, susijusias su direktyvose esančiomis normomis, jų kokybę ir taip pat reaguotų į gaunamus signalus apie komandiravimo problemas.

Specialioji koordinavimo grupė taip pat galėtų padėti įgyvendinti šią veiklą:

* teikti esminę ir analitinę pagalbą, skatinti apsikeitimą tarp valstybių narių ir suinteresuotųjų šalių gerąją praktika,
* rezultatų, susijusių su komandiruojamų darbuotojų darbo ir socialinių reikalų, apžvalga,
* kurti veiksmingus įstatymų taikymo ir stebėjimo metodus (rodiklius).

Įstaigų lygmeniu būtų kuriamos darbdavių, profesinių sąjungų organizacijų ir regioninių Darbo inspekcijų bendradarbiavimo formos ir procedūros. Veikla butų vykdoma mikro mastu, atsižvelgiant į užimtumą ir kylančias problemas tam tikroje darbovietėje.

Galima būtų taikyti tokius rodiklius:

* kiekybinis mechanizmas - ši stebėsena apimtų paraiškų skaičių ir jų pobūdį;
* praktinis mechanizmas - konflikto sprendimo būdas ir vertinimas, ar sprendimo būdas padidins teisės aktų taikymo ir laikymosi efektyvumą, taip pat ar turės įtakos tolesnių pranešimų skaičiui;
* krypties mechanizmas - įvertinimas, ar atsiradusi problema lemia būtinybę priimti teisinius ar kitus pakeitimus, susijusius su bendro konkretaus atvejo reguliavimu.

Suinteresuotųjų šalių ataskaitų (signalų) surinkimo būdas galėtų būti atitinkamų formų panaudojimas, kuriose būtų nurodytos konkrečios problemos susijusios su darbo klausimais. Atrodo, kad optimalus sprendimas būtų elektroninio ryšio metodai, nes tai suteikia daugiau galimybių ir pagreitina konkrečias procedūras. Tokios tipo formos gali būti patalpintos į socialinių partnerių ir kitų subjektų interneto svetaines.

Aptariamoje srityje reikėtų pabrėžti tinkamo socialinių partnerių ir viešojo administravimo bendradarbiavimo taisyklių įgyvendinimą. Reikėtų sukurti bendradarbiavimo ir apsikeitimo informacija platformas, skirtas stebėti teisės aktų taikymą ir bendradarbiavimą kuriant veiklos rodiklius ir jų vertinimą. Tuo pačiu metu taip pat reikia užtikrinti tinkamą veiklos koordinavimą.

Įdomus sprendimas, kuriam reikia paramos, yra vienas iš sprendimų įtrauktų į Socialinio teisingumo paketą, kurį Europos Komisija patvirtino 2018 m. kovo 13 d. Komisija pasiūlė įsteigti Europos darbo biurą, siekiant tobulinti ankstesnes iniciatyvas, kurių tikslas yra tobulinti teisės aktus dėl darbuotojų komandiravimo ir socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. Komisija pabrėžė, kad judėjimo laisvė yra viena iš labiausiai vertinamų vidaus rinkos laisvių - ji naudinga piliečiams ir plačiajai visuomenei, taip pat atskirų šalių ekonomikai. Tiesa, siekiant užtikrinti sąžiningumą jau buvo priimti įvairūs ES teisės aktai. Tačiau svarbu, kad principai būtų veiksmingai taikomi praktikoje. Komisijos siūlomo Biuro užduotis būtų tokios:

* palengvinti galimybę piliečiams ir darbdaviams gauti informaciją apie jų teises ir pareigas bei užtikrinti prieigą prie atitinkamų paslaugų;
* remti valstybių narių tarpusavio bendradarbiavimą vykdant tarptautinį atitinkamų ES teisės aktų vykdymą, taip pat palengvinti bendrąją kontrolę;
* tarpininkavimas ir pagalba sprendžiant tarpvalstybinius nacionalinių valdžios institucijų ginčus arba sušvelninant darbo rinkos sutrikimus.

**IX.**

***Atliktų apklausų Išvados***

Projekto metu buvo atliktos kelios apklausos, kurių tikslas buvo ištirti komandiruotų darbuotojų situaciją, taip pat įmonių komandiruojančių darbuotojų komentarus, siekiant nustatyti problemas ir sužinoti išsamias pastabas ir komentarus. Šis metodas taip pat daro teigiamą įtaką teisinių ir praktinių sprendimų vertinimui darbuotojų komandiravimo srityje. Tyrimai taip pat rodo dažniausiai pasitaikančias problemas, su kuriomis susiduria komandiruoti darbuotojai.

Tyrimų dalyvių atranka buvo pagrįsta skirtinga darbo komandiravimo metu patirtimi, susijusia su jų darbu šalyse, turinčiose skirtingą ekonominę, gamybinę ir institucinę struktūrą.

Tyrimai parodė, kad žinių apie komandiravimo direktyvas lygis nėra patenkinamas, taip pat trūksta bendrųjų žinių apie teisinius principus, susijusius su komandiravimu. Dauguma respondentų apie juos žinojo labai nedaug arba nežinojo išvis. Dar kartą paaiškėjo, kad ES teisė nėra suprantama paprastam asmeniui. Negalime paneigti, kad ES direktyvos aptariamoje srityje yra labai sudėtingos, parašytos sunkiai suprantama kalba. Kitas klausimas yra informacijos šaltiniai, iš kurių galima būtų susižinoti apie konkrečios šalies teisinius sprendimus darbo teisės srityje, įskaitant apie komandiruoto darbuotojo teises. Todėl, be oficialios interneto svetainės tvarkomos kiekvienos ES valstybės narės, reikėtų sukurti kitas svetaines, kurios būtų lengvai prieinamos visoms suinteresuotoms šalims, kuriose būtų daugiau praktinės informacijos, ir kurios būtų sukurtos, siekiant patenkinti darbuotojų poreikius ir atsižvelgti į darbo tam tikrose sektoriuose arba pramonės šakose specifiką.

Įdomu tai, kad kaip svarbų žinių šaltinį apie teisinius principus, susijusius su darbuotojų komandiravimu, taip su gautų pranešimų apie darbo sąlygas tikrinimu, respondentai nurodė profesines sąjungas ir tik po jų kitus komandiruotus darbuotojus ir žiniasklaidą (internetą, spaudą). Informacija, gauta dalyvaujant tarptautiniuose projektuose, kuriose informuojama darbuotojų komandiravimo klausimais, taip pat buvo nurodyta respondentų kaip naudinga informacija.

Į prašymą įvertinti darbuotojų apsaugą darbovietėje į kurią respondentai buvo komandiruoti, respondentai įvertino apsaugą kaip gerą ar vidutinę. Tik nedidelė dalis respondentų nurodė, kad apsauga yra nepakankama.

Buvo nurodytos tokios problemos susijusios su darbuotojų komandiravimu:

* diskriminavimas dėl darbo užmokesčio ir socialinių išmokų - dažniausiai nurodomas mažesnis darbo užmokestis nei šalies minimumas ir mažesni kiti atlyginimo komponentai,
* nesilaikymas darbo įstatymų, galiojančių darbo šalyje, įskaitant pastabas dėl kasmetinių atostogų trukmės nesilaikymo, taip pat paros ir savaitės nepertraukimo poilsio laikotarpių. Respondentai taip pat nurodė darbo laiko pažeidimus, ypač viršijant leistiną viršvalandžių ribą,
* sveikatos ir darbo saugos reikalavimų nesilaikymas, taip pat tinkamos įrangos darbo vietoje reikalavimų nepaisymas,
* sutarčių dėl mažiau apmokamos veiklos sudarymas, kai iš tikrųjų darbuotojas atlieka didesnės vertės darbą, už kurį priklauso didesnis atlyginimas,
* išlaidos, susijusios su komandiravimu (kelionės, apgyvendinimo išlaidos), kurias darbdaviai dažniausiai atskaičiuodavo iš darbuotojų gauto atlyginimo,
* informacijos apie darbo taisykles ir įstatymus šalyje, kurioje atliekamas darbas, trūkumas,
* informacijos apie Darbo inspekciją konkrečioje šalyje, jos adresą ir telefono numerius trūkumas,
* kalbos mokėjimo problemos, komunikacijos kliūtys - deja, užsienio kalbų, daugiausia anglų, žinių stoka vis dar yra rimta problema. Darbuotojui, net jei nustatoma, kad darbdavys pažeidė įstatymą, labai sudėtinga gauti kompetentingų institucijų pagalbą.
* profesinių sąjungų pagalbos trūkumas ar nepatenkinama pagalba - čia reikėtų apsvarstyti galimybę įvesti konkrečius profesinės sąjungos veiksmus, taip pat stiprinti pasitikėjimą darbuotojų atstovais,
* patirties dirbant komandiruotu darbuotoju trūkumas,
* problema dėl maisto ir kitų daiktų kainų šalyje, į kurią darbuotojas buvo komandiruotas - turint omenyje, kad dažniausiai gaunamas minimalus atlyginimas, komandiruotam darbuotojui tai yra neigiamas veiksnys.

Kaip motyvacija ar paskata išvykti dažniausiai minimas geresnės finansinės sąlygos, ir tai nestebina. Europoje darbo užmokesčiai labai skiriasi, net minimalieji darbo užmokesčiai skiriasi, kas yra labai patrauklu kitų šalių darbuotojams.

Įmonių atstovai atkreipė dėmesį į tai, kad reikia aiškiau išdėstyti direktyvų nuostatas, taip pat nurodė ir visiškai netinkamas nuostatas, kurios, jų nuomone, neturėtų reglamentuoti konkrečius klausimus. Kai kurie darbdaviai neturėjo pakankamai žinių apie teisines nuostatas nes jiems iškilo problemų dėl prieigos prie atitinkamų šaltinių.

  Tyrimas taip pat rodo, kad kai kurios įmonės, ypač iš Vidurio ir Rytų Europos, bijo įgyvendinti naujus sprendimus, kurie, jų nuomone, yra pernelyg ribojantys ir suteikia pernelyg didelę aiškinimo laisvę nacionalinėms valdžios institucijoms, prižiūrinčioms komandiruojamąją darbą.

**X.**

**Kontaktinė informacija**

Toliau pateikiamas projekte dalyvaujančių organizacijų ir institucijų kontaktinės informacijos sąrašas, skirtas palengvinti bendradarbiavimą ir veiklos koordinavimą tarp jų:

Lenkija

…………………………………….

……………………………………….

Bulgarija

……………………………………

…………………………………….

……………………………………..

Slovakija

…………………………………..

…………………………………….

Ispanija

………………………………………

……………………………………….

Graikija

………………………………………

………………………………………….

Serbija

………………………………………….

………………………………………………

Italija

………………………………………………,

……………………………………………….

Lietuva

……………………………………………..

…………………………………………..

**XI.**

**Nacionaliniai interneto puslapiai skirti komandiruotiems darbuotojams [[6]](#footnote-7)**

Lenkija: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

Bulgarija: www.justice.government.bg

Italija: www.giustizia.it/uffici/info/tribunali.htm

Lietuva: [www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema\_ID=50](http://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=50)

Slovakija: [www.ip.gov.sk/?site\_lang=en&t=46&s=198&id\_fi](http://www.ip.gov.sk/?site_lang=en&t=46&s=198&id_fi)

Graikija: www.ypakp.gr

Ispanija: [www.mitramiss.gob.es/es/sec\_trabajo/debes\_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm)

**Turinys:**

1. Bendroji informacija 2
2. Konkretūs projekto tikslai 3
3. Teisinė komandiravimo charakteristika 4
4. Pagrindinės komandiruoto darbuotojo teisės 9
5. Komandiravimo mastas 11
6. Socialinių partnerių ir kitų subjektų bendradarbiavimas 12
7. Diskriminacija komandiruotame darbe. Įmonių kovos su diskriminacija politika 14
8. Stebėsena, įstatymų taikymo ir laikymosi rodikliai 16
9. Atliktų apklausų išvados 19
10. Kontaktinė informacija 21
11. Nacionaliniai interneto puslapiai skirti komandiruotiems darbuotojams 23
1. Direktyva buvo priimta 1996 m. gruodžio 16 d .; 1997 m. sausio 21 d. Europos Bendrijų oficialusis leidinys. [↑](#footnote-ref-2)
2. M. Benio, Apie Lenkijos konkurencinį pranašumą ES vidaus rinkoje, darbuotojų komandiravimą ir laisvę teikti paslaugas ES, „Zarządzanie Publiczne” 2013, Nr. 1(23), p. 116. [↑](#footnote-ref-3)
3. ES Oficialusis leidinys Nr. 166, 2004 m. balandžio 30 d. [↑](#footnote-ref-4)
4. ES Oficialusis leidinys Nr. 284, 2009 m. spalio 30 d. [↑](#footnote-ref-5)
5. http://europa.eu/rapid/press-release\_MEMO-16-467\_pl.htm [↑](#footnote-ref-6)
6. Pagal: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\_en.htm [↑](#footnote-ref-7)