



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



GAIRĖS DĖL KOMANDIRUOJAMŲ DARBUOTOJŲ IR DARBDAVIŲ



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

JVADINĖS PASTABOS:

„GuideForYou – Europos socialinių partnerių bendradarbiavimas siekiant užtikrinti geresnius teisinius reglamentus, skaidrumą ir komandiruojamų darbuotojų bei laikinai įdarbintų komandiruojamų darbuotojų prieigą prie informacijos”

Šis labai įdomus projektas visų pirma yra būtinas socialinių partnerių pastangoms, kurios yra arba bus įgyvendintos, kad galiausiai būtų rasti geriausi bendradarbiavimo būdai visais trišaliais lygmenimis, kad būtų laikomasi Direktyvos **96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje** bei jos pakeitimo nuostatų, siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavių ir komandiruojamų darbuotojų ekonominių interesų.

Šio projekto vykdytojas **yra** Kroatijos metalo pramonės darbuotojų profesinė sąjunga – Metalo pramonės profesinė sąjunga (SMH-IS)

ŠIO PROJEKTO PARTNERIAI:

1. „Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal“ Lenkija S.A.
2. „SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS“ CL PODKREPA
3. „Confederazione Generale Italiana del Lavoro“ – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. „Samostoen Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija“ (SSERI SO AD ELEM)
5. Nepriklausoma Serbijos metalo pramonės profesinė sąjunga (SSMS)
6. „Business Confederation of Macedonia“ (BCM)
7. „Asociación Industrial, Técnica y de Comercio“ – ASITECO
8. „Związek Pracodawców Dolnego Śląska“ (ZPDS)
9. „Confederatia Patronala din Industrie, Agricultura, Constructii si Servicii din Romania“ / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. „FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA“ (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Projektas "GuideForYou" pabrėžia vykdomosios Direktyvos perkėlimą į nacionalinę teisę ir jos stebėseną. Be to, bendrų ir atskirų darbdavių ir jų asociacijų bei profesinių sąjungų atstovų diskusijų dėka buvo galima išsamiai aptarti (1996 m.) Direktyvos dėl komandiruojamų darbuotojų auditą, kuris turėjo būti numatytas, ir aš vis dar manau, kad turėtų būti užtikrinta geresnė komandiruojamų darbuotojų apsauga, kad būtų sumažinti ir suvienodinti komandiruojamų ir vietinių darbuotojų darbo santykių teisinio ir ekonominio aspekto skirtumai, ypač jei jie atlieka tas pačias užduotis darbdaviui. Projekto darbotvarkėje pateikiami du klausimai, susiję su komandiruojamų ir vietinių darbuotojų lygybe išvykimo trukmės ir vienodo darbo užmokesčio klausimais tuo metu, kai darbuotojas komandiruojamas dirbti į kitą Europos Sąjungos šalį arba už jos ribų.

Kroatijos, Italijos, Serbijos, Makedonijos, Bulgarijos, Rumunijos, Lenkijos ir Lietuvos profesinės sąjungos bei darbdavių organizacijos iš Serbijos, Lenkijos, Ispanijos ir Rumunijos aptarė problemas ir imsis bendrų veiksmų, kad būtų remiamas tinkamas vykdomosios Direktyvos įgyvendinimas jų šalyse. Faktas yra tas, kad visos šalys, iš kurių yra kilę projekto partneriai, nėra Europos Sąjungos narės. Manau, kad jie turės naudoti dalyvaujant projekte, nes jie yra stojimo derybose dėl narystės Europos Sąjungoje, o tai

reiškia, kad reikia įgyvendinti visas direktyvas, įskaitant ir šias direktyvas, valstybės narės darbo bei socialinius klausimus reglamentuojančius teisės aktus.

KOKIE YRA PAGRINDINIAI TIKSLAI:

- 1) Tarptautinio administracinio bendradarbiavimo tarp atitinkamų nacionalinių institucijų ir socialinių partnerių, esančių partnerių valstybėse, gerinimas, siekiant nustatyti netinkamą elgesį, komandiruoju darbuotojus metalo pramonės sektoriuje, diskusija dėl IMI sistemos naudojimo ir keitimas geriausia praktika,
- 2) Suinteresuotų šalių socialinių partnerių informuotumo didinimas nacionaliniu lygiu ir Europos Sąjungos lygiu pagal teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų komandiravimą ir socialinių partnerių bendrą tarptautinę veiklą.
- 3) Parama komandiruojamiems ir laikinai įdarbintiems komandiruojamiems darbuotojams, įdarbintiems per užsienio agentūras, kartu su atitinkama informacija ir instrukcijomis, kad būtų galima supažindinti su darbo rinka prieš komandiruoju ir po komandiravimo.

Iki šiol projekto vykdymo metu buvo surengtos trys konferencijos, iš jų dvi nepriklausomos darbdavių ir profesinių sąjungų, ir viena bendra, kurioje abi šalys aptarė būdą ir komandiruoju darbuotojų teises.

Nacionaliniuose seminaruose reikėtų tiksliau apibrėžti Direktyvos **96/71/EB dėl komandiruojamų darbuotojų paslaugų teikimo sistemos taikymą ir Reglamento (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą ir 2014 m. gegužės 15 d. EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS 2014/67/ES. Siekiant parengti galutinį leidinį, būtina įvertinti pakeistos Direktyvos taikymą ir nurodyti gerąją ir blogąją jos taikymo praktiką, atsižvelgiant į visų trijų socialinių partnerių veiklą kiekvienoje šalyje, iš kurios yra kilę šio projekto dalyviai.**

Galbūt šis tekstas, skirtas diskusijoms nacionaliniuose mokymuose, gali pasirodyti šališkas darbuotojų atžvilgiu, tačiau jis turi būti laikomas kaip **abipusis darbuotojų interesas**, kuris neturėtų būti išnaudojamas ir turėtų būti susipažinęs su visais svarbiais dokumentais, kuriuos jis turi gauti iš darbdavio ar kompetentingų institucijų, tuo ruožtu darbdavys neturėtų suklysti rengiant šiuos dokumentus, nes jis turės visų pirma teisinių ir kitų problemų šalyje, į kurią komandiruojamas darbuotojas. Pavyzdžiai egzistuoja ir Kroatijoje. Paprastai dėl Direktyvos pažeidimų visada įspėja profesinės sąjungos, ir priklausomai nuo pažeidimų sunkumo jos organizuoja ir remia derybas su darbdaviais ir jų asociacijomis, taip pat teisiniuose ginčuose, kai jie yra svarstomi teisme.

2014 m. gegužės 15 d. EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl komandiruojamų darbuotojų paslaugų teikimo sistemoje ir Reglamento (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą darbo ir socialinius santykius reglamentuojančių teisinių aktų įgyvendinimo yra pagrindinis jos taikymo klausimas.

Būtent *Direktyvos taikymui yra svarbus darbo ir socialinius klausimus reglamentuojančių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimas visais derybų lygmenimis, nes tai yra darbo sutarties sudarymo su darbuotoju, išvykstančiu dirbti į kitą šalį, pagrindas.*

Koks yra „komandiruojamą darbuotoją“ apibrėžimas? Komandiruojamą darbuotoją yra asmuo, kai apdraustasis saistomas darbo santykiais kilmės valstybėje, bet kurį darbdavys išsiuntė į užsienį dirbti, ir kuris pagal įstatymų nustatytas privalomojo draudimo taisykles ir tarptautines socialinio draudimo sutartis dirbdamas užsienyje išlieka kilmės valstybės privalomojo draudimo sistemoje. Trečiosiomis šalimis laikomos šalys, kurios nėra ES, EEE narės nei Šveicarija bei šalys, su kuriomis darbuotojo kilmės šalis nepasirašė socialinės apsaugos sutarčių. Nepriklausomai nuo to, ar darbuotojai yra komandiruoti į ES valstybę narę, ar į šalį, su kurią kilmės valstybė pasirašė socialinio draudimo sutartį, arba komandiruojamą darbuotoją statusas yra apibrėžtas komandiruojant į trečiąją šalį, jie dirbdami užsienyje yra saistomi darbo santykiais su užsienio darbdaviu ir šiuo pagrindu jie išlieka kilmės valstybės socialinėje sistemoje. Todėl darbdavys užsienio šalyje tuo metu privalo apskaičiuoti ir sumokėti mokesčius. Mokesčiai mokami remiantis darbuotojo kilmės valstybės specialiosiomis taisyklėmis.

Atsižvelgdamas į komandiruojamą darbuotoją apibrėžimą ir priimdamas sprendimą dėl kitos šalies darbui, darbdavys privalo papildomai įrašyti į darbuotojo darbo sutartį kitas nuostatas prie jau esamų, taikomas darbdavio kilmės valstybėje. Bent jau šie duomenys dėl:

- 1) darbo trukmės užsienio šalyje
- 2) darbo laiko grafiko
- 3) nedarbo dienų ir švenčių, kurių metu darbuotojas turi teisę nedirbti ir gauti apmokėjimą
- 4) valiutos, kuria bus mokamas atlyginimas
- 5) kitų pajamų, į kurias darbuotojas turės teisę dirbdamas užsienyje
- 6) grįžimo į šalį sąlygų.

Vietoj pirmiau pateiktų duomenų gali būti nukreipta darbo sutartyje arba pažymoje dėl sudarytos darbo sutarties į taikytiną įstatymą, kitą teisės aktą, kolektyvinę sutartį arba darbo tvarkos taisykles, reglamentuojančius šiuos klausimus, jei tai leidžiama pagal kilmės valstybės darbo ir socialinius klausimus reglamentuojančius teisės aktus.

Darbdavys turi pateikti privalomojo sveikatos draudimo prašymo kopiją darbo užsienyje laikotarpio metu darbuotojui prieš jam išvykstant į užsienį, su sąlyga, jeigu jis turi apdrausti remiantis specialiu teisės aktu.

Jei darbdavys siunčia savo darbuotoją į savo dukterinę įmonę, remdamasis specialia teisės akto nuostata dėl bendrovės, turinčios verslą užsienyje, darbdavys gali laikinai užleisti tai įmonei darbuotoją, gavęs jo rašytinį sutikimą, laikotarpiui ne ilgiau nei dviems metams, remdamasis šalių susitarimu tarp susijusių darbdavių.

Nuostatos dėl laikino įdarbinimo per įdarbinimo agentūras netaikomos darbuotojų perleidimui.

Ankščiau išvardyta yra pats mažiausias galimas reglamentavimas, o turėtų būti reglamentuojamas komandiruojamų darbuotojų visų darbo teisių sudėtingumas. Taigi mes kalbame apie galiojančias kolektyvinius sutartis visais lygmenimis, kuriais jos sudaromos, nes jose gali būti detalčiau parengtos ir papildytos komandiruojamų darbuotojų teisės. Jei tokią galimybę nustato įstatymas, galima tiksliau apibrėžti komandiruojamų darbuotojų teises darbo taisyklėse, įpareigojant konsultuotis su darbuotojų taryba ar profesine sąjunga. Tačiau prasta praktika mus moka, kad tokios taisyklės konkrečiai šaliai yra darbdavių verslo paslaptis, ir konsultacijų procedūra nebuvo vykdoma nepaisant 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos 2002/14/EB, nustatančios bendrą darbuotojų konsultavimo sistemą ir jų informavimą Europos Bendrijoje.

Manėme, kad būtina informuoti darbuotojus apie darbuotojų įdarbinimo užsienyje apribojimus pagal tos teritorijos, kurioje jie atlieka darbą, reglamentus, o tai yra ES teritorijos, nes jie nėra ir neturi būti visiškai perkelti į konkrečios šalies darbo teisės aktus, taigi tiesiogiai ir taikomi direktyvos atžvilgiu, su sąlyga, kad jie tokiu būdu gali būti taikomi.

Ši sritis taip pat apžvelgtų pakeistos direktyvos taikymą dėl komandiruojamų darbuotojų darbo trukmės ir atlyginimo būdo ir dydžio.

KOMANDIRAVIMO TRUKMĖ

Diskusijose dėl pakeistos Direktyvos kilo klausimas, ar komandiravimo trukmė yra 12 mėnesių su galimybe pratęsti komandiravimo terminą arba ir toliau lieka 24 mėnesiai. Tačiau manau, kad kiekvieno darbuotojo komandiravimo trukmė apibrėžiama darbo sutartimi ir kitais teisės aktais, todėl tokiu būdu išreiškiama darbuotojo valia. Be to, komandiravimo trukmė turėtų būti laikomasi pačios Direktyvos, nes Direktyva 96/71/EB reglamentuoja tris komandiravimo būdus: tiesioginis paslaugų teikimas įmonėms pagal paslaugų teikimo sutartis, komandiravimas, susijęs su įmonės dalimi ar įmone, kuri yra tos pačios grupės dalis („komandiravimas tos pačios grupės viduje“), ir darbuotojų komandiravimas per laikinojo įdarbinimo agentūrą, kuri yra įsteigusi verslą kitoje valstybėje narėje. Direktyvos 1 skirsnyje pridodamas naujas 2a straipsnis. Šiame straipsnyje nagrinėjamas Darbo kodeksas, kuris taikomas komandiruotiems darbuotojams, jei taip numatoma, arba faktinė komandiravimo trukmė viršija 24 mėnesius. Tokiu būdu tai nekelia abejonių dėl galimo laikino paslaugų teikimo trukmės. Europos Sąjungos teismas nuosekliai nusvarstė, kad skirtumas tarp įsteigto verslo laisvės ir laisvės laikinai teikti paslaugas turėtų būti nustatomas atskirais atvejais, atsižvelgiant ne tik į paslaugų teikimo trukmę, bet ir į dažnumą, periodiškumą ir tęstinumą.

Todėl Direktyvos naujojo 2a straipsnio 1 dalis taikoma, jei tikimasi, kad komandiravimo trukmė viršys 24 mėnesius arba jei faktinė komandiravimo trukmė yra ilgesnė nei 24 mėnesiai. Abiem atvejais priimančioji valstybė narė laikoma šalimi, kurioje paprastai atliekamas darbas. Taikant Romos Reglamento 1.3. išdėstytas nuostatas pasirodo, kad priimančiosios valstybės narės darbo kodeksas taikomas tų darbuotojų darbo sutarčiai, jei nėra viena šalis nepasirinko kito įstatymo. Jei buvo pasirinktas kitas įstatymas, atitinkamai darbuotojui negali būti uždrausta apsauga, numatyta nuostatose, dėl kurių negalima nukrypti pagal priimančiosios valstybės narės teisę.

Siekiant išvengti teisės aktų apėjimo, susijusio su ta pačia užduotimi darbuotojo pakeitimo atveju apskaičiuojant komandiravimo trukmę turi būti atsižvelgiama į šių darbuotojų komandiravimo bendrąją trukmę. Ši taisyklė bus taikoma kiekvieną kartą, kai sukaupta trukmė viršys 24 mėnesius, tačiau tik darbuotojams, kurie buvo komandiruojami mažiausiai šešioms mėnesiams tam, kad būtų laikomasi proporcingumo principo. Atsižvelgdami į tai, kas išdėstyta aukščiau, ir su didžiausiu įsipareigojimu laikydamosi Direktyvos nuostatų, manome, kad komandiravimo laikotarpis nėra itin svarbus visuotinai taikytiniams reglamentams ir kad būtina sudaryti sąlygas pramonės sektoriui realiai įvertinti, o darbuotojams leisti išreikšti savo valią sudarant darbo sutartį.

KOMANDIRUOJAMŲ DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESTIS IR PAJAMOS

Komandiruojamų darbuotojų darbo užmokesčio ir pajamų klausimas yra daug sudėtingesnis ir dar labiau pažeidžiamas darbdavių savivalės atžvilgiu, ypač tada, kai darbuotojai, kilę iš valstybių, kur mokamas žemas minimalus darbo užmokestis, komandiruojami darbui į valstybes, kur mokamas aukštas minimalus darbo užmokestis, reglamentuojant ir kitas išmokas, kurios nėra numatytos įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse kilmės šalyje. Darbuotojai, kuriems mokamas nepakankamas atlyginimas, yra labai nepatenkinti tokiomis sąlygomis, o tai gali sąlygoti našumo sumažėjimą, darbdavių, nesilaikančių Direktyvos nuostatų, pelno didėjimą, tai pat ginčus bei tiesioginį perėjimą į

bendroves, veikiančias komandiruojamą darbuotoją priimančiosios šalies teritorijoje. Tai ypač pasakytina apie darbdavius, kurie komandiruoja darbuotojus dirbti bet kokio pobūdžio darbą iš Europos Sąjungos Rytų šalių į Vidurio ir Vakarų Europą. Todėl šioje srityje labai svarbu laikytis pakeistos Direktyvos. Be to, sutariant dėl mažesnių darbuotojų atlyginimų ir išmokų konkurso dėl laisvų darbo vietų metu, kyla nesąžininga konkurencija tarp tų darbdavių, kurie visiškai nesilaiko Direktyvos darbo užmokesčio ir išmokų atžvilgiu, ir darbdavių, kurie ją pilnai taiko. Reikėtų pabrėžti, kad konkurencinėje vidaus rinkoje paslaugų teikėjai konkuruoja ne tik dėl darbo sąnaudų, bet ir dėl produktyvumo ir efektyvumo, savo prekių ir paslaugų kokybės ir naujovių, todėl rekomenduojama darbdaviams atsižvelgti į šiuos labai svarbius elementus. Manome, kad darbdaviai, nesiekiantys pažeisti darbuotojų teisių, taip pat kartu su profesinėmis sąjungomis ir socialinio dialogo pagalba spręst darbuotojų statusą, laikydamosi abipusio pasitenkinimo, ypač kai darbo rinkoje nuolat trūksta darbo jėgos. Diskusijose dėl pakeistos Direktyvos darbdavių asociacijos Europos lygiu pastarąją nepriėmė abiem rankom. Tačiau darbdavių lygiu reikėtų, kad profesinės sąjungos ir darbdavys susitartų sudarydami kolektyvines sutartis arba darbo sutartis dėl darbuotojų teisių ir įsipareigojimų komandiravimo į kitą šalį metu. Tokiu būdu pritariu kolektyvinėms sutartims įmonės lygmeniu, nes jos yra tiesiogiai susijusios su tam tikros įmonės darbuotojais. Nacionalinės šakinės kolektyvinės sutartys neturi apimti šio klausimo, nes jos taikomos visoms bendrovėms veiklos srityje, kuriai jos yra sudarytos, bei bendrovių dalis šias nuostatas laiko visiškai nesvarbiomis, nes jos nekomandiruoja darbuotojų dirbti į kitas šalis.

Bet kokiu atveju, pakeistos Direktyvos nuostatų tikslas yra nustatyti darbo užmokesčio taisykles, priklausančias valstybių narių kompetencijai, vadovaujantis jų įstatymais ir praktika. Tačiau nacionaliniai teisės aktai dėl darbo užmokesčio, taikytini komandiruotiems darbuotojams, turi būti pateisinami būtinybe apsaugoti komandiruotus darbuotojus, bei remiantis pastaraisiais neturėtų būti neproporcingai apribotas tarpvalstybinis paslaugų teikimas. Darbo pajamų elementai pagal nacionalinę teisę arba visuotinai taikytinas kolektyvines sutartis turėtų būti aiškūs ir skaidrūs visiems paslaugų teikėjams. Todėl yra teisėta nustatyti valstybėms narėms prievolę skelbti darbo pajamų sudedamąsias dalis tam tikroje interneto svetainėje, kaip numatyta Direktyvos 5 straipsnyje. Pažymėtina, kad valstybės statistiniai duomenys apie komandiruojamų darbuotojų skaičių visai neegzistuoja. Duomenis apie komandiruojamų darbuotojų skaičių turi kiekvienas darbdavys, bet dauguma jų nėra pasirengę informuoti darbuotojų atstovus (profesines sąjungas ir darbo tarybas).

Direktyva taip pat reglamentuoja, kad valstybėse narėse taikytini įstatymai, kiti teisės aktai ar kolektyvinės sutartys gali užtikrinti, kad sudarant subrangos sutartis įmonėms nesuteikiamos galimybės išvengti taisyklių, kuriomis garantuojamos tam tikros įdarbinimo sąlygos, susijusios su darbo pajamomis. Tais atvejais, kai tokie teisės aktai, susiję su darbo pajamomis, egzistuoja nacionaliniu lygiu, valstybė narė gali nediskriminuojant jas taikyti įmonėms, kurios komandiruoja darbuotojus į šios valstybės teritoriją, su sąlyga, kad jos proporcingai neapriboja tarpvalstybinio paslaugų teikimo.

Be darbo pajamų yra labai svarbi pakeistos Direktyvos nauja nuostata, kurioje numatyta, kad darbo pajamos apima visas darbo pajamų dalis, kurios įstatymu nustatytos kaip būtinos remiantis nacionaliniu įstatymu, kitu teisės aktu ar administracine nuostata, kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais, ir (arba) sistemos nebuvimo atveju, pagal kurią kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai būtų paskelbti visuotinai taikytiniais, nustatyti kitomis kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais valstybėje narėje, į kurios teritoriją darbuotojas komandiruojamas.

Atsižvelgiant į šią aplinkybę, mes nukreipiame ir darbuotojus, ir darbdavius į kolektyvines sutartis, arbitražo sprendimus, kurie tapo tam tikru būdu ir teismo praktika, bei į kitus panašius dokumentus, kad jie galėtų pasisemti informacijos apie darbuotojų teises priimančiojoje šalyje, siekiant išvengti nereikalingų konfliktų. Tai taikoma ne tik darbuotojų atlyginimams, bet ir visoms darbo pajamų dalims. Pavyzdžiui, mes įtraukiame atvykimo į darbą ir išvykimą iš darbo išlaidas, užmokestį už viršvalandžius, naktinį darbą, darbą įstatymu nustatytais švenčių dienomis ir ne

darbo dienomis, apmokamas metines atostogas ir pan. Štai čia reikėtų atkreipti dėmesį į faktą, kad darbuotojai yra mažiau nepatenkinti sutartu darbo užmokesčiu, kai jo dydis yra aukštesnis už minimalaus atlyginimo dydį, o kai kuriais atvejais ir už šalies minimalios algos dydį, į kurią darbuotojas yra komandiruotas, bet ypač jie yra pasipiktinę dėl tų kitų apmokėjimų sąlygų, remiantis kuriomis kilmės šalyje dirbantiems darbuotojams yra suteikta teisė gauti apmokėjimą, o iš jų pastaroji atimta priimančiojoje šalyje.

Direktyva taip pat pritaria skaidrumui, todėl valstybės narės turėtų paskelbti vienoje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje - Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsnį, t.y. darbo pajamų dalis pagal minėtos Direktyvos c) punktą.

Šio teksto dalies pabaigoje reikėtų pabrėžti, kad projekte dalyvaujančių profesinių sąjungų organizacijų atstovai tvirtai pasisakė už būtinybę sutarti ir mokėti vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą darbuotojui, nors yra žinoma, kad darbuotojai iš valstybių narių ir ne Europos Sąjungos valstybių, kurie turi mažesnį minimalų darbo užmokestį, kaip taisyklė sudarant sutartis taip pat nustatė minimalų darbo užmokestį, kurį turi valstybės narės Europos Sąjungos Vakarų dalyje. Tačiau tai neturėtų būti leidžiama, nes tada pakeista Direktyva būtų apeita ir nebūtų taikoma, o darbuotojai būtų buvę nelygioje padėtyje.

Darbdaviai aiškiai ir tiksliai išreiškė bendradarbiavimo būtinybę padarius išvadas bei pravedus diskusijas, o tai būtų tarpusavio bendradarbiavimo būtinybę su profesinėmis sąjungomis, taip pat su valstybės vyriausybėmis. Kai, be visų teisės aktų ir apribojimų sunkumų ir skirtumų, **sutartiniai santykiai tarp komandiruojamo darbuotojo ir darbdavio** buvo išspręsti vadovaujantis šiuo dokumentu, kuriuo turi laikytis darbuotojas, t.y. **darbuotojo privalomojo draudimo** aktas.

KOMANDIRUOJAMO DARBUOTOJO PRIVALOMASIS DRAUDIMAS

Tarptautinės socialinės apsaugos sutartys, išskyrus valstybių narių įstatymus, taip pat taikomos asmenims, t.y. nustato asmenų ratą, kurie savo asmenines teises įgyvendina taikant jas. Šiuo atžvilgiu sutartys gali būti suskirstytos į dvi grupes. **Pirmąją grupę** sudaro vadinamosios uždaros sutartys, o **antrąją grupę** vadinamosios atviros sutartys. Pirmosios grupės sutartys apima tik asmenis, kurie yra sutarties šalių piliečiai ir jų šeimos nariai, ir taip pat asmenys, turintys pabėgėlio ar asmens be pilietybės statusą.

Antroji socialinės apsaugos sutarčių grupė apima visus asmenis, kurie dirbo ir buvo apdrausti valstybėse narėse, nepriklausomai nuo jų pilietybės statuso, bei jų šeimos narius. Turint omenyje asmenų apimtį, uždaros sutartys yra ribojančios, nes jos neapima visų asmenų, turinčių ar kurie turėjo apdraustą statusą, ir gali sudaryti kliūtį siekiant tikėtinų teisių tapti piliečiu.

Visos tarptautinės socialinės apsaugos sutartys turi šį įpareigojimą, o pastarasis atsiranda remiantis asmens darbo vieta. Tai reiškia privalomą draudimą (pensinis, sveikatos ir pan.) šalyje, kurioje darbas atliekamas. Ši pareiga taip pat kyla iš tam tikros valstybės teisės aktų galiojimo jos teritorijoje. Socialinio draudimo sutartys, susijusios su draudimo įsipareigojimais, nedarą skirtumo tarp atskirų socialinės apsaugos sričių, o tai reiškia, kad apskritai neįmanoma įdarbinti ir dirbti priimančiojoje valstybėje, tik būnant apdraustam sveikatos draudimu, o kilmės šalyje, t.y. motininėje valstybėje, būti apdraustam pensiniu draudimu. Pažymėtina, kad draudimo prievolė vienoje valstybėje neįpareigoja apdrausti kitoje valstybėje. Tokiu būdu yra įgyvendinamas vienas iš tarptautinių socialinės apsaugos sutarčių tikslų, o tai yra išvengti dvigubo įmokų mokėjimo už atliktą tą patį darbą. Šiuo požiūriu socialinės apsaugos sutartys, susijusios su prievole mokėti įmokas, turi tą patį tikslą, kaip ir sutartys dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo mokesčių prievolių atžvilgiu.

Nors draudimo prievolė nustatoma pagal darbo vietą, socialinės apsaugos sutartyse nurodomi šalies, kurioje atliekamas darbas, teisės aktai, kuriais grindžiamas privalomasis draudimas.

Būtent šios sutartys nenustato jokių specialių ar naujų teisių, nes jas įgyvendina kiekvienos atskiros šalies teisės aktai ir socialinės apsaugos sistema (pensinis draudimas), bet tik koordinuojamas jų taikymas, kai ateina laikas jas įgyvendinti. Šia prasme šios sutartys, nors jų pagrindinis tikslas yra sudaryti sąlygas įgyvendinti teises, susijusias su darbo santykiais ir draudimu užsienio šalyje, taip pat gali būti ribojančios. Tai ne vienintelė pasekmė tik to, kad derybų dėl dvišalių santykių socialinio (pensinio) draudimo srityje lengviau apribojamos teisės (visada yra galimos nuolaidos, kurias skatina derybų valstybių interesai), bet ir kai kurių teisių teritorinis apribojimas. Tarptautinės socialinės apsaugos sutartys, pvz. Kroatijos Respublikos Konstitucija, yra vidaus teisės sistemos dalis, o be to pagal teisinę galią jos yra viršesnės įstatymo (*lex specialis*) ir todėl jos turi pranašumą nacionalinių teisės aktų atžvilgiu ir yra reglamentuojamos beveik visose Europos Sąjungos valstybėse narėse.

Kiekviena Europos Sąjungos valstybė narė arba šalis, kuri nėra Europos Sąjungos valstybė narė, apskritai sudarė tarptautines socialinės apsaugos sutartis su kitomis valstybėmis. Tačiau atsiveria problema dėl socialinės apsaugos sutarčių skirtumo, o darbuotojai, komandiruojami į skirtingas šalis, gali naudotis skirtingomis teisėmis komandiravimo į skirtingas šalis metu, ir tai mes įvertiname kaip tokių sutarčių trūkumą.

Už visas komandiravimo rūšis, kurioms taikomas Reglamentas 883/04, atsakingos valstybės institucijos, kurios užsiima senatvės pensijų sistemos taikymu, ir jos yra kompetentingos pratęsti komandiravimo laikotarpį, pradėtą pagal dvišales sutartis, nes pratęsimui taip pat taikomas Reglamentas 883/04.

Valstybinė pensijų draudimo įstaiga išduoda darbdavio prašymu pažymėjimą **A1** po to, kai bus atlikta komandiravimo sąlygų patikrinimo procedūra. Pažymėjimas **A1 yra standartinė forma**, galiojanti visoje ES kaip įrodymas, kad darbuotojas buvo komandiruotas ir tam tikrą laikotarpį neturi mokėti įmokų priimančiojoje šalyje, kur dirba, nes jis moka jas šalyje, iš kurios jis buvo komandiruotas.

Taigi, įmokos mokamos pagal teisės aktus kilmės šalyje, o ne šalyje, į kurią darbuotojas siunčiamas dirbti.

KOMANDIRUOJAMŲ DARBUOTOJŲ SVEIKATOS DRAUDIMAS

Kiekvienai šaliai teisėtai įstojus į ES, taip pat keičiasi sveikatos priežiūros paslaugų teikimo būdas ir apimtis, kai apdraustasis laikinai gyvena užsienyje, ir skiriasi priklausomai nuo to, ar naudojamas Europos Sąjungos (**ES**) valstybėse narėse ir Europos ekonominėje erdvėje (Lichtenšteinas, Norvegija ir Islandija), šalyse, kurios nėra ES/EEE narės, bet su kuriomis ES valstybė narė yra sudariusi tarptautinę socialinės apsaugos sutartį, reglamentuojančią sveikatos priežiūros paslaugų teikimą (**valstybė narė**) arba šalyse, kurios nėra ES/EEE narės bei nėra valstybės narės (vadinamosios **trečiosios šalys**). Taigi komandiruojamo darbuotojo sveikatos priežiūros tiek būdas, tiek apimtis priklausys nuo šalies, į kurią jį komandiravo darbdavys laikinai dirbti.

Toliau bus kalbama tik apie sveikatos draudimą Europos Sąjungos valstybėse narėse (**ES**) ir Europos ekonominėje erdvėje (**EEE**), nors jokios kitos draudimo rūšys nėra mažiau reikšmingos atsižvelgiant į ekonomikos globalizaciją.

ES/EEE valstybės narės apdraustųjų sveikatos priežiūros paslaugų teikimo būdas jų buvimo kitoje valstybėje narėje reglamentuojamas 2004 m. balandžio 29 d. priimtu Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentu Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemos koordinavimo, taip pat pagrindiniu Reglamentu (**Reglamentas Nr. 883/04**) ir 2009 m. rugsėjo 16 d. priimtu Reglamentu Nr. 987/2009, kuris nustato Reglamento Nr. 883/04 įgyvendinimo procedūrą, ir todėl vadinamas įgyvendinimo reglamentu (**Reglamentas Nr. 987/09**).

Reglamentai taikomi tiesiogiai ir **visapusiškai ir yra privalomi** visose jų dalyse, todėl jų nereikia perkelti į nacionalinę teisę. Be to, jie turi teisinę galią virš nacionalinių

teisės aktų. Minėtieji Reglamentai visiškai pakeitė dvišales socialinio draudimo sutartis, kurias šalys prieš įstojimą į Europos Sąjungą pasirašė su kitomis ES/EEE valstybėmis narėmis, bei kurios reglamentavo sveikatos priežiūros paslaugų teikimą, taip ir sveikatos priežiūros atžvilgiu komandiravimo į vieną iš ES ir EEE valstybių narių metu daugiau nebūtų taikomos dvišalės sutartys, bet Reglamentai. Reglamentas Nr. 883/04 reglamentuoja teisę į sveikatos priežiūrą, kai apdraustasis asmuo laikinai gyvena arba dirba kitoje ES/EEE valstybėje narėje, ir kai planuojamas gydymas. Visos Reglamento nuostatos, susijusios su sveikatos priežiūra laikino buvimo kitoje valstybėje narėje metu, taip pat taikomos komandiruojamiems darbuotojams ir kitiems apdraustiems asmenims jų kilmės šalyje. Reglamentas Nr. 883/04 taikomas visiems valstybės narės piliečiams, asmenims be pilietybės ir pabėgėliams, gyvenantiems valstybėje narėje, kuriems taikomi ar buvo taikomi vienos ar kelių valstybių narių teisės aktai, jų šeimos nariams ir maitintojo netekusiems jų šeimos nariams.

Sveikatos priežiūros srityje labai svarbu, kad asmuo būtų apdraustas tik vienoje ES/EEE valstybėje narėje, ir tai yra už jį atsakinga kompetentinga valstybė ir joje randasi kompetentingas draudikas **Už komandiruojamą darbuotoją atsakinga valstybė laikoma valstybė, kurioje randasi komandiruojančio darbdavio buveinė.** Todėl už komandiruojamą darbuotoją, kurio darbdavys, turintis buveinę užsienio šalyje, siunčia laikinai dirbti į kitą valstybę narę, atsakinga valstybė yra kilmės valstybė, o būtent administracinė įstaiga (ministerija, sveikatos draudimo fondas ir pan.), priklausomai nuo kiekvienos valstybės teisės aktų, t.y. kompetentingas draudikas.

Laikinai gyvenant kitos valstybės narės teritorijoje, asmens sveikatos priežiūra vykdoma tokiais pačiais sąlygomis, kaip ir tos valstybės apdraustųjų, bet savo draudiko sąskaita, tokiu būdu remiantis Reglamentu sveikatos priežiūros paslaugos gali būti teikiamos tik pas sutartinius sveikatos priežiūros paslaugų teikėjus, taigi socialinės apsaugos sistemos viduje, o ne privačiame sektoriuje.

Apdraustieji įgyvendina teisę į tą pačią sveikatos priežiūrą pagal Europos sveikatos draudimo kortelę (ESDK) arba anglų kalba *European Health Insurance Card (EHIC)*. Kortelė išduodama nemokamai vienerių metų laikotarpiui, **tačiau komandiruojamiems darbuotojams ji išduodama visam komandiravimo laikotarpiui (ne ilgiau kaip dviems metams).** Komandiravimo įregistravimas patvirtinamas užpildant **A1** formą, minimą teksto dalyje apie senatvės pensijų draudimą.

KOMANDIRUOJAMŲ DARBUOTOJŲ ATLYGINIMŲ APMOKESTINIMAS

Darbuotojų darbo užmokesčiai yra apmokestinami pagal kilmės valstybės nacionalinius teisės aktus nepriklausomai nuo to, ar darbo užmokestis mokamas užsienio šalyje ar kitoje šalyje, į kurią komandiruojamas darbuotojas, pajamų šaltinis yra tas pats ir apmokestinamas kaip laikino darbo pajamos. Tam tikros šalies įstojimo į Europos Sąjungą metu darbo užmokesčio apmokestinimo būdas nesikeičia, atsižvelgiant į taikytinus teisės aktus kilmės šalyje. Kaip ir anksčiau, **jei tam tikra šalis su kuria nors kita šalimi yra sudariusi tarptautinę sutartį dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo, tarptautinės sutartys yra viršesnės už mokesčius reglamentuojančias įstatymų nuostatas kilmės šalyje.**

Pavyzdžiui, Kroatija sudarė ir taiko tarptautines sutartis dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo su 54 šalimis, iš kurių 24 šalys yra Europos Sąjungos narės, o trys šalys yra Europos ekonominės erdvės (EEE) narės. Dalis susitarimo buvo paveldėta iš buvusios valstybės. Tai vienodai galiojūtoms šalims, kuriose šiuo metu vyksta derybos dėl narystės Europos Sąjungoje, todėl čia yra būtina pabrėžti, o ypač todėl, kad šiame projekte dalyvaujančių partnerių dalis, būtent šalys, kurios dalyvauja derybose dėl narystės.

Nors visose sutartyse yra panašių nuostatų dėl pajamų apmokestinimo, **o tai buvo ypač pabrėžta konferencijose, tačiau taikant konkrečios sutarties nuostatas turėtų būti skaitomos praktikoje atitinkamos nuostatos, reglamentuojančios laikino darbo pajamų apmokestinimą.** Darbo užmokesčiai šiose sutartyse vadinami skirtingais ar panašiais terminais:

"laikinas darbas" arba "laikinos asmeninės veiklos" ar "darbo santykiai" ir t.t. Pagal pagrindines sutarties straipsnių nuostatas atlyginimas ir panašios išmokos, kurias **valstybės narės rezidentas** gauna už laikiną darbą, **apmokestinami tik toje valstybėje**, išskyrus atvejus, kai kalbama apie laikiną darbą kitoje valstybėje narėje. **Jei kalbama apie tokį laikiną darbą, šios pajamos, kurios gaunamos iš tokio darbo, gali būti apmokestinamos toje kitoje valstybėje.**

Kai darbo užmokestis apmokestinamas rezidento šalyje (kilmės šalyje) arba šalyje, į kurią darbuotojas yra komandiruojamas, nuostatose nustatyta, kad turi būti laikomasi **trijų sąlygų**. Tai yra: **1. darbo trukmė sudaro iki 183 dienų priimančiojoje šalyje, kuri tam tikrose šalyse skirtingai išdėstyta; 2. kad darbdavys moka darbo užmokestį šalyje arba darbo užmokestį jo vardu moka darbdavys kilmės šalyje, o tada darbdavys apmokestinamas šalyje, atitinkamai kilmės šalyje; 3. darbo užmokestis neapmokestinamas nuolatiname verslo padalinyje ar nuolatinėje buveinėje, kurią darbdavys turi toje kitoje šalyje.** Daugumoje šalių egzistuoja reikalavimas mokėti mokesčius kilmės šalyje su sąlyga, kad **183 dienų** laikotarpis prasideda ir baigiasi **kalendoriniais arba mokesčiais metais**. Todėl reikėtų atkreipti dėmesį į mokesčių laikotarpį, kuris atskirose šalyse gali skirtis. Kai kuriose šalyse mokesčių laikotarpis yra kalendoriniai metai. Kai kuriose šalyse mokesčių laikotarpis skaičiuojamas nuo einamųjų metų liepos 1 d. iki kitų metų birželio 30 d., arba dar kitaip, tik ne kalendoriniai metai.

Paprastai kalbama, jei kilmės šalis yra sudariusi sutartį dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo konkrečioje šalyje, skirtumas tarp mokesčių moka darbuotojas kilmės šalyje, jei mokesčio tarifas, pagal kurį darbo užmokesčio mokeskis buvo sumokėtas priimančiojoje šalyje, buvo mažesnis, nei kilmės šalyje. Tokio darbo užmokesčio (laikino darbo pajamų) mokesčio apskaičiavimas be abejo priklauso nuo to, ar mokesčiniu laikotarpiu laikomi kalendoriniai metai kaip ir gimtojoje šalyje arba koks nors kitas mokesčių laikotarpis. Darbuotojai beveik nieko nežino iki tol, kol kaip mokesčių mokėtojai negauna iš Mokesčių inspekcijos sprendimo dėl vadinamosios mokesčių skolos apskaičiavimo už kalendorinius metus. Už mokesčių skolą yra privaloma atsiskaityti per 8 dienas, o užginčijamas dėl mokesčio skirtumo apskaičiavimo neatidėliojama mokesčio įvykdymo, atitinkamai jos mokėjimo. Taigi, darbuotojams kyla pakankamai nemalonių staigmenų, kai šalyje mokesčių apskaičiavimo metu buvo taikomi didesni ir gerokai didesni mokesčių tarifai.

Iki šiol vykusiose konferencijose buvo išaiškinta, kad mažiausia darbo užmokesčio našta yra Rumunijoje, o aukščiausia Kroatijoje. Tačiau, Kroatija yra trečiosios mokesčių reformos pagalba, kuri buvo pradėta taikyti nuo 2019 m. sausio 1 d., padidino mažesnių mokesčių tarifų ribas didesnių darbo užmokesčių atžvilgiu, todėl galima tikėtis teigiamų pokyčių komandiruojamų darbuotojų atlyginimų mokesčių mažinimui.

REKOMENDACIJOS, IŠVADOS IR PAREIŠKIMAI

1. Darbuotojų judėjimas Europos ir pasaulio viduje nėra naujiena visoms šalims, iš kurių yra kilusios dalyvaujančios šiame projekte organizacijos, ir šio judėjimo tendencijos vyko jau keletą metų, net keletą šimtmečių. Ypač sustiprėjo ekonomikos globalizacija. Vienintelis klausimas yra, ar visi darbuotojai naudojami maždaug tokiomis pačiomis teisėmis dirbdami pas savo užsienio darbdavius.

Iki 1996 m. darbuotojai buvo visiškai priklausomi nuo teisinio statuso ir darbo santykių su darbdaviais, kurie juos įdarbindavo be jokių įsipareigojimų ir jokių teisių. Tačiau 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Taryba priėmė Direktyvą **96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Remiantis pastarąja, nustatomas privalomas teisinis pagrindas visoms Europos Sąjungos narėms.** Direktyvoje 96/71/EB, nustatančioje lygiavertes sąlygas visiems darbuotojams, kurie ketina išvykti dirbti iš savo kilmės šalies į kitą Europos Sąjungos arba Europos ekonominės erdvės valstybę narę, taip pat reikalaujama taikyti kitus teisės aktus (Reglamentus, susitarimus ir pan.), kurie reglamentuoja tam tikras komandiruojamų darbuotojų teises.

2. Darbuotojai nėra išsamiai informuojami apie jų teises, tiek apie darbo santykių bei teisinį statusą, tiek apie sveikatos bei senatvės pensijų draudimą, taip pat darbdaviai jiems nieko nepaaiškina siunčiant dirbti į Europos Sąjungos, Europos ekonominės erdvės valstybes ar trečiąsias šalis. Ypač dėl to reikėtų parengti projektus, susijusius su šiomis teisėmis, ir galiausiai turėtų būti parengtas vadovas kiekvienai šaliai, į kurią gali būti komandiruotas darbuotojas. To priežastis yra skirtingos sąlygos, ypač kai kalbama apie sutartą darbo užmokestį ir pajamas bei darbo užmokesčio apmokestinimą, nes sutartys dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo įvairiose šalyse skiriasi.

3. Patikimų duomenų apie komandiruojamus darbuotojus prieinamumas yra būtina sąlyga tam, kad būtų produktyviai aptartos jų specifika ir apsaugos būtinybė. Oficialių duomenų nėra ir jie nėra pakankami rimtesnei analizei atlikti, o po to seka reakcijos, atsižvelgiant į griežtesnius Direktyvos, o ypač pakeistos Direktyvos taikymo reikalavimus.

Skubiai turėtų būti sukurta stebėsenos sistema Europos Sąjungos lygiu kiekvienoje valstybėje narėje, kuri rinktų duomenis apie atskirų darbuotojų skaičių ir jų įdarbinimo bei darbo sąlygas, integruojant jau turimus šaltinius (pvz., socialinės apsaugos sistemą, kuri išduoda E101 formą, arba jau prieinamas įvairias įspėjimo procedūras) ir užpildant esamas tuštumas.

4. Būtina sukurti erdvę atstovavimui ir kolektyvinėms deryboms valstybėse tiek komandiruojančiose šalyse, tiek priimančiose šalyse. Kolektyvinės derybos šiame segmente turi būti tobulinamos. Tokiu būdu būtų iš anksto susitarta ir žinoma dėl darbuotojų sąlygų ir teisių, taip pat būtų apriboti galimi piktnaudžiavimai ir sukurtos teisingos įdarbinimo, kaip ir konkurencijos sąlygos. Tai būtų galima pasiekti įvairiais būdais, pavyzdžiui, išplečiant teisę į duomenų atskleidimą ir konsultavimą komandiruojamiems darbuotojams įmonėje, kurioje jie priimami, tokiu būdu suteikiant galimybę komandiruojamiems darbuotojams dalyvauti sudarant konkrečias sutartis bei tuo ruožtu augtų jų sąmoningumas, gaunant informaciją apie jų teises per socialinių partnerių organizacijas ir/arba socialinės apsaugos įstaigas.

5. Bendradarbiavimas tarp komandiruojančių ir priimančiųjų šalių socialinių partnerių gali būti geras pagrindas rinkti informaciją ir užkirsti kelią piktnaudžiavimui.

6. Socialinių partnerių vaidmens stiprinimas nacionaliniu ir, pageidautina, Europos lygiu, siekiant sukurti stebėsenos sistemą bei erdvę, kurioje būtų galima reglamentuoti komandiruojamų darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygas, padėtų geriau taikyti darbuotojų teises.

Tiek profesinės sąjungos, tiek darbdaviai, kaip socialiniai partneriai, turėtų būti labiau suinteresuoti reglamentų, sistemos taikimu darbuotojų atžvilgiu, tačiau taip pat įtakoti jų priėmimą ar kūrimą.

7. Tokio pobūdžio projektas turi būti toliau plėtojamas tam, kad darbuotojai galėtų susipažinti su jų teisėmis, darbdaviai su savo įsipareigojimais, o Vyriausybė ir parlamentai sukurtų visą jų veiklos teisinį pagrindą.



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

**With financial support
from European Union**

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.