



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

Baigiamasis leidinys



*„GuideForYou“ - socialinių partnerių bendradarbiavimas Europoje,
siekiant užtikrinti komandiruotiems darbuotojams ir komandiruotiems
laikiniesiems darbuotojams geresnes teises nuostatas, skaidrumą ir
galimybę naudotis informacija
VS/2017/0353.*

ĮVADINĖS PASTABOS:

Šio švietėjiško projekto pagrindinė paskirtis yra praktikinio pobūdžio, į jį buvo ar dar bus įdėtos projekto socialinių partnerių pastangos, ieškant geriausių bendradarbiavimo formų visais trišaliais lygmenimis, kad būtų įgyvendinta Direktyva ir visapusiškai laikomasi Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje ir jos pakeitimų, siekiant rasti pusiausvyrą tarp darbo ir jo sąnaudų bei pelno, kas yra pagrindinis darbdavių ar verslo savininkų tikslas.

Dėl to kad žinios apie Direktyvą yra skirtingų lygių, kas matoma ir iš dokumentų, kurių buvo paprašę ekspertai, šio projekto partnerių žinios apie jos turinį ir atitinkamai apie darbuotojų, komandiruojamų iš vienos šalies į kitą, ir iš vienos organizacijos į kitas organizacijas, teises labai skiriasi.

Šio projekto lyderis yra Kroatijos metalo pramonės darbuotojų profesinė sąjunga - Pramonės profesinė sąjunga (SMH-IS)

Projekto partneriai:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. SamostoenSindikata na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalnisindikata metalacaSrbije (SSMS)
6. Makedonijos verslo konfederacija (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Žemutinės Silezijos darbdavių asociacija (ZPDS)
9. Confederatia Patronala din Industrie, Agricultura, Constructii si Servicii din Romania / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Serbijos prekybos ir pramonės rūmai (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lietuvos metalistų profesinių sąjungų susivienijimas (UMTU)
13. Darbo, užimtumo, veteranų ir socialinių reikalų ministerija

Projektas „GuideForYou“ akcentuoja įgyvendinimo direktyvos perkėlimą į nacionalinę teisę ir jos stebėseną. Be to, dėka bendrų ir individualių darbdavių ir jų organizacijų bei profesinių sąjungų ir jų organizacijų atstovų diskusijų, atsirado

galimybė išsamiai aptarti darbuotojų komandiravimo direktyvos peržiūrą, kuri, mūsų manymu, turėtų ir toliau užtikrinti geresnę komandiruočių darbuotojų apsaugą tokiu būdu, kad komandiruočių darbuotojų ir vietinių darbuotojų teisinės ir ekonominės padėties skirtumai būtų sumažinti ir išlyginti, jei jie atlieka tą patį darbą.

Į projekto darbotvarkę buvo įtraukti du klausimai susiję su komandiruočių ir vietinių darbuotojų lygybe kalbant apie komandiravimo trukmę, taip pat apie tą patį atlyginimą, komandiruojuojant darbuotojus į kitą ES šalį ir už jos ribų.

Kroatijos, Italijos, Serbijos, Makedonijos, Bulgarijos, Rumunijos, Lenkijos ir Lietuvos profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos iš Serbijos, Lenkijos, Ispanijos ir Rumunijos aptarė problemas ir jie kartu imsis bendrų veiksmų, siekiant paremti tinkamą įgyvendinimo direktyvos įgyvendinimą savo šalyse. Ne visos valstybės, kurių partneriai dalyvauja projekte, yra Europos Sąjungos valstybės narės. Manau, kad būtent jiems dalyvavimas projekte bus ypač naudingas, nes vyksta derybos dėl jų narystės Europos Sąjungoje, o tai reiškia visų ES teisės direktyvų, įskaitant valstybių narių darbo teisės nuostatų, įgyvendinimą.

Pagrindiniai šio projekto tikslai:

- 1) Gerinti tarpvalstybinį kompetentingų nacionalinių valdžios institucijų ir šalių partnerių socialinių partnerių administracinį bendradarbiavimą, siekiant nustatyti metalo apdirbimo sektoriaus darbuotojų komandiravimo pažeidimus; diskutuoti apie IMI sistemos naudojimą ir keistis geriausia praktika;
- 2) Socialinių partnerių, suinteresuotųjų šalių informuotumo dėl darbuotojų komandiravimo teisinės sistemos ir socialinės partnerių vykdomos bendros tarptautinės veiklos didinimas nacionaliniu ir ES lygiais.
3. Remti komandiruotus darbuotojus ir komandiruotus laikinuosius darbuotojus, įdarbintus agentūrose, teikiant reikiamą informaciją ir rekomendacijas, kad jie būtų susipažindinti su darbo rinka prieš komandiravimą ir po jo.

Iki šiol projekto metu buvo surengtos trys konferencijos, dvi atskiros darbdavių ir profesinių sąjungų bei viena jungtinė darbdavių ir profesinių sąjungų, kuriose abi pusės aptarė komandiruočių darbuotojų darbo būdą ir jų teises.

Nacionaliniuose seminaruose turėjo būti tiksliau apibrėžtas Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, ją iš dalies keičiančio 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, taikymas. Norint parengti baigiamąjį leidinį, būtina įvertinti pakeistos direktyvos taikymą ir nurodyti gerąją bei blogąją jos taikymo praktiką, atsižvelgiant į visų trijų socialinių partnerių veiklą kiekvienoje šio projekto dalyvių šalyje.

Tačiau dėl to, kad kai kurie partneriai nepateikė savo nacionalinės veiklos ataskaitų, šiame leidinyje bus pateikiama tik informacija, išvados ir veiksmai, kurie buvo nurodyti ataskaitose apie nacionalinę veiklą.

Šio leidinio tikslais visiems partneriams taip pat buvo išsiųsta trumpa anketa, kurioje buvo apibendrinti pagrindiniai elementai, siekiant gauti bent jau minimalią informaciją apie komandiruočių darbuotojų teisinę padėtį atsižvelgiant į direktyvos tikslų įgyvendinimą ir pakeitimus.

Šis leidinys yra pagrįstas apibendrinta pateiktų atsakymų į anketos klausimus analize, kuri pateikiama žemiau.

APIE NACIONALINIUS VEIKSMUS

Prieš nacionalinius susitikimus ar veiklą nacionaliniu lygiu ekspertai parengė tekstą, siekiant supažindinti beveik kiekvieną komandiruojamą darbuotoją su svarbiausiais dokumentais, kuriuos privalo turėti kiekvienas komandiruotas darbuotojas komandiruojamas dirbti į kitą šalį. Todėl pradėjome nuo komandiruojamo darbuotojo apibrėžimo ir atsižvelgėme į minimalių normų taikymo sritį (daugiausia tik Darbo kodeksą, o kai kuriais atvejais - kolektyvinę sutartį ar teisinę sistemą, pavyzdžiui, nuostatas, susijusias su pensijų ir sveikatos draudimu) tam, kad kiekvienas komandiruotas darbuotojas žinotų, kur jo teisės yra reglamentuojamos arba turėtų būti reglamentuojamos ir perkeltos į darbo sutartį ar atskirą aktą, siekiant užtikrinti Direktyvos žinios ir intencijos taikymą.

Nacionaliniu lygiu vykdomiems susitikimams taip pat buvo parengtas dienos planas, kad visi projekto partneriai vykdytų veiksmus savo šalyse pagal tą pačią dienos darbotvarkę. Taip iš esmės ir nutiko, nors temas buvo galima nagrinėti iš įvairių kampų, pvz., kalbant apie Direktyvos taikymo pristatymą, tačiau tokiu atveju bent keli nacionalinių susitikimų dalyviai turėtų turėti daugiau žinių apie direktyvą, o remiantis pateiktomis ataskaitomis galima pasakyti, kad taip buvo ne visada.

Vienos dienos nacionalinės veiklos planas buvo toks: Pateikiama Darbuotojų komandiravimo direktyva su nacionalinių įstatymų pakeitimų, priimtų perkeliant Europos standartus į nacionalinę teisinę sistemą, apžvalga. 2. Europos Sąjungos darbuotojų komandiravimo į kitas ES valstybes nares teisinės sistemos nagrinėjimas, siekiant ją suprasti; 3. Lygios komandiruočių darbuotojų ir vietinių darbuotojų teisės.

Projekto partnerių organizacijų, kurios pateikė ataskaitas, lektoriai ir dalyviai pirmiausia nagrinėjo direktyvos turinį ir galiojančios direktyvos ir įgyvendinimo reglamentų taikymo turinį atitinkamoje šalių teisinėje sistemoje, nes dalyviai visai nežino arba tik iš dalies žino direktyvos ir pakeistos direktyvos turinį.

Taip partnerio iš Bulgarijos išvadose buvo teigiama, kad tam tikras dalyvių skaičius žino norminę bazę, įskaitant taisykles, kurios buvo perkeltos į nacionalinę teisę. Pagrindinis informacijos apie juos šaltinis buvo kiti panašūs renginiai, kurių metų jie susipažino su Europos teisinės sistemos raida ir dabartiniais jos parametrais. Įgyti žinių apie šią temą padėjo ir kai kurių darbuotojų asmeninis dalyvavimas komandiravimo į kitas šalis procedūrose. Kita dalyvių dalis žino (daugiausia iš žiniasklaidos) pagrindinius principus, kuriais grindžiamas komandiravimo reguliavimas, o trečia dalis (mažas skaičius) niekada nesidomėjo dalykais, kurie buvo aptariami.

Tarp visiškai nežinomų, bet iš dalies žinomų temų yra supratimo apie darbuotojų komandiravimą dirbti į kitas šalis trūkumas ir komandiravimo painiojimas su darbo jėgos migracijos sistema. Net viešose diskusijose apie ypač drastiškas Bulgarijos demografines problemas dažnai nėra aiškaus skirtumo tarp komandiruočių darbuotojų ir plačiai paplitusiu reiškiniu - darbuotojų migracijos. Darbuotojai, kurie buvo komandiruoti savo darbdavių, kalbėjo apie praktinę pusę.

Serbijoje su Nepriklausomos Serbijos metalo pramonės darbuotojų profesinės sąjungos pranešimo pagalba susitikimo dalyviai nacionaliniu lygiu pirmiausia susipažino su Darbo kodekso nuostatomis ir kitomis nuostatomis, reglamentuojančiomis komandiruočių darbuotojų teises. Rezultatai tik patvirtina, kad nacionalinių susitikimų dalyvių žinios apie komandiruočių darbuotojų teises yra iš esmės nepakankamos, tačiau Serbijos atveju jos yra ribojančios ir jas reikia keisti atsižvelgiant į Direktyvos įgyvendinimą, taip pat ir dėl tos aplinkybės, kad Serbija nėra Europos Sąjungos narė. Nuostatos, reglamentuojančios komandiruočių darbuotojų teisių sritį Serbijoje yra: 1. Darbuotojų komandiravimas į Vokietiją vykdomas pagal SFRJ vykdomosios tarybos ir Vokietijos vyriausybės susitarimą dėl Jugoslavijos darbuotojų iš SFRJ profesinių sąjungų organizacijų komandiravimo ir įdarbinimo Vokietijoje pagal darbo vykdymo sutartį - „Sl.list SFRJ - Tarptautinės sutartys“ Nr. 11/89.

Taip pat yra daug įstatymų ir poįstatyminių aktų, įsakymų ir reglamentų dėl darbuotojų komandiravimo dirbti į užsienį, taip pat dėl užsieniečių darbuotojų įdarbinimo Serbijoje, kuriuos pateikiame žemiau:

Įstatymas dėl laikinųjų darbuotojų komandiravimo į užsienį sąlygų ir komandiravimo sąlygų („Službeniglasnik RS“, numeris 91/15)

Darbuotojų nagrinėjamos srities teisių apsauga yra apibrėžta kitose įstatymuose ir poįstatyminiuose aktuose; tuo pat metu taip pat reikėtų pabrėžti bendrojo akto (kolektyvinė sutartis ir darbo reglamentai) svarbą;

2. Darbo kodeksas
3. Darbuotojų užsieniečių įdarbinimo įstatymas
4. Sveikatos ir socialinio draudimo įstatymas
5. Inspekcijos priežiūros įstatymas
6. Darbuotojų sveikatos, saugos ir rizikos vertinimo įstatymas
7. Informacijos apie darbuotojų komandiravimą laikinam darbui į užsienį formos nuostatos („Službeniglasnik RS“, numeris 111/15)
8. Darbo reglamento / kolektyvinės sutarties papildymo nuostatai
9. Deklaracija dėl darbuotojo sutikimo būti komandiruojamam
10. Darbo sutarties priedas
11. Informacija darbuotojams
12. Informacija apie informacijos apie darbuotojo komandiravimą panaikinimą

Iš pateiktų reglamentų dalies paaiškėja, kad, pavyzdžiui, Vokietija vis dar taiko teisės aktus, perimtus iš buvusios Jugoslavijos įstatymų ir jos teisinės bazės, todėl jie privalės būti pakeisti Europos Sąjungos teisės aktais.

Be įstatymo nustatyto principo, Serbijos nepriklausoma metalo pramonės darbuotojų profesinė sąjunga taip pat turi statistinius duomenis apie komandiruotus darbuotojus. Naujausi 2015 m. įstatymo ir reglamentų pakeitimai, kurie buvo taikomi nuo 2016 m., palyginus su senu įstatymu dėl darbo santykių iš JFSR laikų, labai pagreitino darbuotojų komandiravimo administracinę procedūrą, pagrįstą komandiravimu dirbti užsienyje, ir dėl to taip pat buvo sudarytos sąlygos veiksmingesniam ir teisėtam darbuotojų delegavimui bei galimybė darbo inspekcijoms ir kitoms valstybės institucijoms, statistikos ir kt. kontroliuoti šio proceso teisėtumą.

Be elektroninių ryšių ar administravimo, 2016 m. buvo įvesta pareiga pateikti kompetentingai ministerijai centrinio registro patvirtinimą dėl komandiruoto darbuotojo privalomojo socialinio draudimo statuso pakeitimo (tokiu būdu prieš komandiravimą darbuotojai yra registruojami privalomajam socialiniam draudimui, kuris tuo pačiu patvirtina, kad tai yra žmonės legaliai dirbantys darbdaviui).

Taip pat nustatyta Darbo ministerijos pareiga, kad informacija apie darbuotojų komandiravimą būtų skelbiama Darbo ministerijos tinklalapyje, kad ir kitos šalies valstybinės institucijos, konsulinės ir diplomatinės atstovybės užsienyje, taip pat suinteresuoti darbuotojai, profesinės sąjungos ir kiti asmenys turėtų prie jos prieiga, siekiant įgyvendinti komandiruotų darbuotojų teises ir ginti juos komandiravimo laikinam darbui į užsienį metu.

Taip pat aukščiau minėti pakeitimai nuo 2016 m. neprivalomai reguliuoja papildomas darbuotojų perkėlimo į laikiną darbą užsienyje sąlygas, jų pagrindines teises komandiruojant ir dirbant užsienyje, taip pat teisės į privalomąjį socialinį draudimą, saugą ir sveikatą darbe bei taikomos šią sritį reglamentuojančios normos. Įstatymai ir atitinkamos ES direktyvos buvo suderinti pagal šiuo metu atidarytų skyrių dėl stojimo į ES sąlygas.

Nesame visiškai tikri, tačiau neabejotina ir tikėtina, kad nedaugelis šio projekto partnerių turi statistinius duomenis apie komandiruotus darbuotojus, nes darbdaviai komandiruoja tik tokius darbuotojus dirbti į kitą šalį, o darbdaviai retai teikia duomenis profesinėms sąjungoms ar darbo taryboms apie deleguotų darbuotojų skaičių. Pavyzdžiui, Kroatijoje nėra jokio valstybės įstaigų ir (arba) institucijų statistinio komandiruotų darbuotojų skaičių stebėjimo įpareigojimo. Todėl visi projekto dalyviai turėtų būti skatinami stengtis užtikrinti tokią valstybinių organų ir institucijų prievolę.

Vykstant nacionalinėms diskusijoms Serbijoje buvo apsikeista informacija apie gerąją ir blogąją praktiką, susijusią su atskiromis įmonėmis, turinčioms motininę bendrovę ir veikiančiomis Pietryčių Europos teritorijoje. Ypač su šiomis įmonėmis: "Montaža AD.- BeogradGošaMontaža AD" - Beograd; „Kompanija GM AD“ veikė pagal „komandiravimo“ modelį Vokietijoje (Miunchene, Frankfurte, Hanoveryje), Švedijoje, Geteborge (krosnių surinkimas plieno gamykloje); Bulgarijoje, Sofijoje Pernik.Huta „Mittal“-Zenica, Makedonijos „Bager 2000“ Bitoloje, Bosnijoje ir Hercegovinoje - Hidroelektrinės HET - Trebinje, Banja Luka - Bočac, Hidroelektrinė, Piece vysokie, Rusijos Federacija, Mongolija, Irakas, Iranas, Libija ir kt.

Kroatijoje, SMH-IS lygiu, taip pat vyko nacionalinis susitikimas - seminaras. Buvo padaryta išvada, kad, deja, dauguma seminare dalyvaujančių žmonių pirmą kartą išgirdo apie 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos pagrindų

Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje turinį, taip kad iš pradžių reikėjo pakalbėti apie šią Direktyvą, o tik po to apie jos patobulinimą arba pakeitimą. Todėl tokiam kontekste ir buvo svarstomas jos turinys. Mokymų temos buvo tokios: Projekto tikslų ir organizuotos veiklos išvadų pristatymas (pirmasis bendras susitikimas Belgrade ir antrasis bendras susitikimas Zagrebe ir Tarptautinis apskritas stolas Toledė); Direktyva dėl komandiruočių darbuotojų, komandiruočių darbuotojų darbo sąlygos ir Direktyvos įgyvendinimas nacionaliniu lygiu (metalo sektoriuje). Stebėti direktyvos įgyvendinimą ir sukurti įdarbinimo ir darbo sąlygas komandiruotiems darbuotojams; suprasti komandiruočių darbuotojų ES sistemą, kuria siekiama užkirsti kelią klaidingam aiškinimui, dilemoms ir būsimiems veiksams. Tos pačios sąlygos komandiruotiems ir „vietiniams“ darbuotojams.

Dalyviai iš esmės buvo pagrindiniai Zagrebo miesto ir apylinkių profesinės sąjungos atstovai, taip pat atstovai įmonių, kurios siunčia darbuotojus į kitas šalis, tokių kaip: „General Electric“, „Karlovac“, „KončarGeneratori i motori“, „KončarEnergetskitransformatori“, „INFOSYS Karlovac“ ir daugelio kitų.

Gavę pradinę informaciją iš ekspertų, dalyviai prisijungė prie diskusijos ir pasakė, kad:

1. Kad jie pirmą kartą susipažino su direktyvos turiniu;
2. Kad Kroatija nevisiškai įgyvendino Darbo kodeksą pagal pataisytą direktyvą ir kad todėl kolektyvines sutartis derėtų papildyti papildomomis nuostatomis, kurios įgyvendintų jos tikslus;
3. Kad darbdaviai nevykdo konsultacijų su darbuotojų atstovais (profesinėmis sąjungomis ir (arba) darbo taryba) dėl visuotinių sąlygų, kuriomis darbuotojai komandiruojami dirbti į kitas ES valstybes nares, ir net neinformuoja darbuotojų atstovų apie šias teises;
4. Kad jie nežino, kaip IMI sistemoje viešai skelbiamos pajamos už darbą (darbo užmokestis ir kita).

Visų pirma, dalyviai išreiškė poreikį ir norą, kad tokie komandiruočių darbuotojų projektai būtų tęsiami, tačiau tokiu būdu, kad kuo daugiau darbuotojų atstovų dalyvautų susitikimuose dėl direktyvos turinio ir jos įgyvendinimo svarbos.

Diskusijoje taip pat buvo pabrėžtas profesinių sąjungų bendradarbiavimo poreikis, norint perduoti realią ir patikimą informaciją apie konkrečioje šalyje komandiruočių darbuotojų teises ir inicijuoti teisinius ginčus jei komandiruočių darbuotojų teises komandiravimo šalyje yra pažeidžiamos.

Visų pirma, dalyviai pabrėžė, kad reikia vadovautis šūkiu „Tos pačios sąlygos komandiruotiems ir 'vietiniams' darbuotojams“, nes ši sąlyga iš viso nebuvo įgyvendinta. Šios sąlygos, be abejo, apima visus darbuotojus, įskaitant bendradarbius ir darbuotojus, įdarbintus laikinojo įdarbinimo agentūrose.

PARENGTO KLAUSIMYNO IR ŠIO PROJEKTO ORGANIZACIJŲ PARTNERIŲ ATSAKYMŲ ANALIZĖ

Dėl to, kad projekto dalyviai nepateikė ataskaitų apie nacionalinę veiklą, ekspertai papildomai parengė klausimą, kurį užpildė visos šiame projekte dalyvaujančios organizacijos. Buvo parengta dvylika klausimų, išskirtinai apie

direktyvos ir pataisytos direktyvos taikymą bei susitarimus dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo, jų svarbos ir skaičių, nes darbuotojus domina grynasis darbo užmokestis komandiravimo šalyje ir jo palyginimas su darbo užmokesčiu kilmės šalyje dėl mokesčių taisyklių ir darbo užmokesčio apmokestinimo tarifų taikymo atskirose šalyse.

Kodėl taip pat buvo įtraukta darbo užmokesčio mokesčio našta?

Priežastis ta, kad tik palyginus atlyginimus, išmokas ir kitas pajamas darbuotojai gali pamatyti ir pareikšti, kad direktyva netaikoma visiems darbuotojams vienodai. Grįžę į savo kilmės šalį jie gali tikėtis drastiško darbo užmokesčio apmokestinimo, jei nebuvo sudaryta jokių susitarimų ar sutarčių dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo, arba jei kilmės šalyje taikomas didelis darbo užmokesčio apmokestinimas.

1. Pirmas anketos klausimas buvo: „Ar anksčiau buvote susidūrę su ar dalyvavę minėtų direktyvų taikyme, o gal šiame projekte tai buvo pirmas susipažinimas su ja?“

Šeši partneriai iš Bulgarijos, Makedonijos, Ispanijos, Serbijos, Lietuvos ir Italijos atsakė teigiamai, o projekto lyderiai iš Kroatijos ir partneris iš Lenkijos atsakė, kad jie niekada nebuvo susidūrę su direktyvos ir pataisytos direktyvos turiniu bei komandiruojamų darbuotojų teisėmis ir darbdavio įsipareigojimais. Abi šalys yra Europos Sąjungos valstybės narės.

Tačiau Kroatijos „SMH-IS“ pasikeitė specialistai, kurie šioje darbo ir veiklos srityje neturi ir neturėjo patirties ir žinių. Tai gali įvykti ir Lenkijos partnerio organizacijoje, nes Nepriklausoma savivaldi „ArcelorMittal Poland S.A.“ profesinė sąjunga atstovauja „Arcelor Mittal“ darbuotojams ir paprastai tariant tai yra tarptautinė bendrovė.

Antroji galimybė yra tai, kad darbuotojai yra prisirišę tik prie įmonės veiklos vietos ir nėra komandiruojami dirbti kitose šalyse, net toje pačioje įmonėje ar pas kitą darbdavį kitose ES šalyse.

Trečioji tikimybė yra, kad darbuotojai gerbia tik tuos darbdavius, kurie suteikia jiems galimybę dirbti kitose ES šalyse ir gauna didesnę, bet ne vienodą atlyginimą ir pajamas už atliktą darbą, o tai vėlgi yra pagrindas didesniai individualaus darbuotojo atlyginimui nei tas, kurį jie gautų dirbdami kilmės šalyje. Tai ypač pasakytina apie darbuotojus, komandiruotus dirbti iš šalių, kurios, remiantis Eurostato duomenimis, turi mažesnę darbo užmokesčių į šalis ir įmones, kur individualus ir vidutinis darbo užmokestis ir pajamos iš įvairių šaltinių yra didesni.

2. Antras klausimas buvo toks: "Ar jūsų šalyje šios direktyvos turinys buvo įgyvendintas, įtraukiant jos nuostatas į:

- 2.1. Darbo kodeksą
- 2.2. Kitą svarbų įstatymą - nurodykite, kokį
- 2.3. Kolektyvinę sutartį nacionaliniu lygmeniu
- 2.4. Kolektyvinę sutartį įmonės lygiu
- 2.5. Tik į komandiruojamą darbuotojo darbo sutartį

Tuo pačiu paprašėme trumpo komentaro.

Penki projekto partneriai iš įvairių šalių pranešė, kad direktyva yra įgyvendinta Darbo kodekse, o partneriai iš Lenkijos ir Makedonijos pareiškė, kad

direktyva įgyvendinta tik komandiruo to darbuotojo darbo sutartyje. Tačiau partneriai papildė atsakymą daugybe komentarų, kurie rodo, kad direktyvos principai daugiau ar mažiau buvo įgyvendinti atskirų šalių teisės aktuose.

Bulgarijoje direktyvos nuostatos buvo įtrauktos į Bulgarijos darbo kodeksą dviem būdais:

- a) Egzistuoja pagrindinio darbo kodekso pakeitimai ir papildymai - Darbo kodekso pakeitimai pagal 2016 m. gruodžio 30 d. Direktyvą su tekstais dėl darbuotojų delegavimo teikiant paslaugas.
- b) Nuo 2017 m. sausio mėn. - specialieji Bulgarijos ministrų tarybos priimti įstatymai - nuostatai dėl darbuotojų komandiravimo teikiant paslaugas sąlygų ir tvarkos;

Taikant principą taip pat svarbus 2016 m. gegužės 25 d. įsigaliojęs Darbo migracijos ir darbuotojų judumo įstatymas.

Italijoje privalomi reikalavimai, nustatyti Reglamentu 136/2016, papildytu dviem Darbo ministerijos / Nacionalinės darbo inspekcijos aplinkraščiais Nr. 3 / 2016 ir 1 / 2017. Italijoje vis dar aktuali nuostatų taikymo užsienio darbuotojams problema. CCNL, kurie galioja kilmės šalyje, taigi klausimas dėl visiško nacionalinių kolektyvinių sutarčių taikymo tose sistemose, kurios (pvz., Italija) nežino erga omnes, t. y. negalima įrodyti, kad visoms tam tikrame sektoriuje veikiančioms šalies įmonėms "taikomi tie patys įpareigojimai, su vienodu poveikiu".

Lietuvoje, be Darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos teismo proceso kodekso, naudojamas Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams įstatymas; Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas ir kitos valstybės institucijų nuostatos dėl komandiruo to darbuotojų.

Serbijoje taikomi komandiruotiems darbuotojams taikomi: Darbo kodeksas, Laikinų darbuotojų komandiravimo į užsienį sąlygų įstatymas, Užsienio darbuotojų įdarbinimo įstatymas, Apsaugos darbe įstatymas, Inspekcijos priežiūros įstatymas, Socialinio draudimo įstatymas, Darbuotojų komandiravimo užsienyje taisyklės.

Ispanijoje įstatymai nustato proceso tvarką ir tokia tvarka yra aprašyta Darbo kodekse. Darbo reglamente ir nacionalinėse kolektyvinėse sutartyse įmonės lygmeniu yra svarstomos konkrečios sutartys su darbuotojais, kurios taip pat apima pagrindinių nuostatų papildymus.

Trečias klausimas buvo: „Jei direktyvos buvo įgyvendintos reglamentuose, ar socialiniai partneriai patikslino kolektyvinėse sutartyse nurodytas darbuotojų teises?“

Teigiamai atsakė partneriai iš Serbijos ir Ispanijos, o kiti partneriai atsakė neigiamai. Tokiu būdu partneris iš Serbijos atsakė, kad kolektyvinėse sutartyse apibrėžta: teisė į padidintą atlyginimą ir valandinį atlyginimą, teisė į padidintą viršvalandžių atlyginimą ir jų viršutinė riba, teisė padengti apgyvendinimo išlaidas darbdavio sąskaita, teisė padengti maitinimo išlaidas darbdavio sąskaita, teisė į komandiruo tpinigius, teisė į savaitines ir kasmetines atostogas, teisė aplankyti šeimą darbdavio sąskaita kartą per mėnesį ir kitas svarbias darbuotojo teises.

Partneris iš Ispanijos pasakė, kad Darbo kodeksas labai tiksliai apibrėžia darbuotojų teises, tačiau kolektyvinėse sutartyse vis dėlto yra apibrėžtos šios

svarbios teisės: kompensaciją už išsiskyrimą su šeima, pagalba apgyvendinant atvykimo vietoje, mokymai, siekiant padėti atsiskirimo nuo šeimos ir kitais atvejais, bei lėktuvo bilietus.

Bulgarijoje tokios praktikos nėra, nors reglamentai tai leidžia.

Iš viso to galima daryti išvadą, kad komandiruočių darbuotojų teisės išvis nėra įtrauktos į kolektyvines sutartis ir tokiu būdu galime nustatyti, kai įvairiais požiūriais komandiruoti darbuotojai beveik visiškai neįtraukiami į daugumos projekto partnerių kolektyvines sutartis, o jų teisės yra apibrėžtos iš principo reglamentuose.

Ketvirtas anketos klausimas buvo: "Ar į deleguotų darbuotojų sutartis įtraukiami papildomi duomenys? Jei atsakymas teigiamas, prašome pagrįsti duomenis įtrauktas į darbo sutartis.

Partneriai iš Ispanijos ir Serbijos atsakė teigiamai, o kiti partneriai arba neatsakė nieko arba atsakė neigiamai. Partneris iš Lietuvos tokios informacijos neturi. Partneris iš Serbijos atsakė tuo pačiu tekstu, kaip ir į ankstesnį klausimą, todėl jo nekartosime, o partneris iš Ispanijos atsakė, kad papildomi duomenys liečia didesnę atlyginimą, socialinio draudimo priedą, oficialius komunikacijos modelius ir pan.: tam tikros pastraipos apie darbo užmokestį ir darbo grafiką taip pat yra neatsiejama komandiruočių darbuotojų darbo sutarties dalis. Šio projekto lyderis SMH-IS teigiamai atsakė į klausimą: atsižvelgiant į pateiktą komandiruočio darbuotojo apibrėžimą ir komandiruojant jį į kitą šalį dirbti, darbdavys taip pat privalo papildyti darbo sutartį kitomis nuostatomis, be jau galiojančių nuostatų, taikomų darbdaviui kilmės šalyje. Kroatijos Respublikoje toks susitarimas privalo įtraukti bent šiuos duomenis:

- 1) darbo užsienyje laikotarpis
- 2) darbo laikas
- 3) poilsio dienos ir šventinės dienos, kai darbuotojas turi teisę nedirbti, tačiau jam mokamas atlyginimas
- 4) piniginis vienetas, kuriuo mokamas atlyginimas
- 5) kitos finansinės pajamos ir pajamos natūra, į kurias darbuotojas turės teisę dirbdamas užsienyje
- 6) grįžimo į šalį sąlygos.

Vietoje aukščiau nurodytų duomenų darbo sutartyje arba sutarties patvirtinime galima nurodyti atitinkamą įstatymą, kitą reglamentą, kolektyvinę sutartį ar darbo reglamentus, kurie reglamentuoja šiuos dalykus, jei tai leidžia kilmės šalies darbo įstatymai, o Kroatijoje tai įmanoma pagal Darbo kodeksą. Tačiau kadangi kolektyvinėse sutartyse įmonės lygiu nėra kitų nuostatų, išskyrus įstatymų numatytų reikalavimų, kurie automatiškai perkeltami į kolektyvines sutartis, šios nuostatos taip pat sudaro kolektyvinių sutarčių nuostatas.

Darbdavys privalo pateikti prašymo dėl privalomojo sveikatos draudimo darbo užsienyje laikotarpiui kopiją darbuotojui prieš jam išvykstant į užsienį, jei jis yra įpareigotas užtikrinti tokį draudimą pagal atskirą nuostatą.

Jei darbdavys deleguoja darbuotoją į su juo susijusią įmonę pagal atskirą reglamentą dėl komercinių įmonių, kurių pagrindinė buveinė yra užsienyje, darbdavys, gavęs rašytinį darbuotojo sutikimą, gali laikinai suteikti darbuotoją

įmonei ne daugiau kaip dvejų metų laikotarpiui pagal susijusių darbdavių susitarimą.

Tokiam darbuotojo komandiravimui netaikomos nuostatos dėl laikinojo įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo agentūras, o kas, jei nuostata prieštarauja apibrėžtai iš dalies pakeistai direktyvai. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmonės principas yra tas, kad pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, taikomos darbuotojams, įdarbintiems laikinojo įdarbinimo įmonėse, turėtų būti bent jau tokios pačios, kaip ir darbuotojams dirbantiems įmonėje, kuri juos užsako, jei jie yra įdarbinami tose pačioje pareigose. Šis principas turėtų būti taikomas darbuotojams įdarbintiems laikinojo darbo įmonėse, komandiruojamiems į kitą valstybę narę.

Tai, kas išdėstyta aukščiau, kartu yra minimalus įmanomas reguliavimas ir būtina sureguliuoti visą įstatymų dėl komandiruočių darbuotoju įdarbinimo kompleksiskumą. Štai kodėl mes remiamės visų lygių kolektyvinėmis sutartimis, kuriais jos buvo sudarytos, nes jose komandiruočių darbuotojų teisės gali būti tiksliau apibrėžtos ir papildytos. Komandiruočių darbuotojų įstatymuose numatyta galimybė gali būti tiksliau apibrėžta darbo nuostatuose, įpareigojant konsultuotis su darbo taryba ar profesine sąjunga, taigi darbuotojų atstovais. Tačiau blogoji praktika rodo, kad tokios atskirų šalių nuostatos sudaro darbdavio komercines paslaptis, ir nebuvo atlikta konsultacijų procedūra nepaisant 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje.

Manome, kad darbuotojai taip pat turėtų būti informuojami apie darbuotojų įdarbinimo užsienyje apribojimus pagal šalies, kurioje jie dirba, įstatymus. Tai taikoma ES teritorijai, nes jie nėra tapatūs ir jų nereikia įgyvendinti nacionalinėje darbo teisėje, direktyvos taip pat taikomos tiesiogiai, su sąlyga, kad jas galima tokiu būdu taikyti.

Penktuoju klausimu projekto partnerių paklausėme „Kas sudaro pagrindą sudaryti darbo sutartį su komandiruočiu darbuotoju (pvz.: įstatymas, kolektyvinė sutartis ir pan.);“ ir paprašėme pateikti trumpą pagrindimą. Beveik visi projekto partneriai atsakė, kad tai yra Darbo kodeksas ar Darbo santykių įstatymas, kurie yra identiški galios ir taisyklių lygio atžvilgiu.

Partneris iš Serbijos tiksliai išvardijo keletą nuostatų, kurios jau buvo paminėtos anksčiau, ir visos jos sudaro pagrindą sudaryti darbo sutartį, taip pat kolektyvinės sutartis, sudarytos visais lygmenimis nuo įmonės iki nacionalinio lygmens.

Iš esmės partneris iš Ispanijos pateikė tai, ką visi turėtų daryti, ir faktas yra tas, kad susitarimo su komandiruočiu darbuotoju sudarymo pagrindas, be abejo, yra Darbo kodeksas, bet, svarbiausia, kolektyvinės sutartys, kuriose yra nustatytos palankesnės komandiruočių darbuotojų teisės.

Taip pat buvo užduotas šeštas klausimas: „Ar kiekvienas komandiruotas darbuotojas gauna socialinio ir sveikatos draudimo A1 formą.“ Visi projekto partneriai, išskyrus lyderį iš Kroatijos ir partnerį iš Lenkijos, atsakė teigiamai. Žinoma, taip yra todėl, kad tarptautiniai socialinio draudimo susitarimai, be to kad jie įtraukiami į susitariančiųjų šalių įstatymus, taip pat yra taikomi asmenims, t.y., jie apibrėžia asmenų ratą, kurie jų taikymu siekia savo individualių teisių užtikrinimo.

Šiuo atžvilgiu sutartis galima suskirstyti į dvi grupes: pirmoji yra vadinamosios uždaros sutartys, o antroji - vadinamosios pirmos grupės sutartys, sudaromos tik asmenims, kurie yra sutarties šalių piliečiai ir jų šeimos nariai, taip pat galbūt pabėgėlio statusą turintiems asmenims ar asmenims be pilietybės.

Antroji socialinio draudimo sutarčių grupė apima visus asmenis, kurie dirbo ir buvo apdrausti susitariančiose šalyse, nepriklausomai nuo jų pilietybės statuso ir jų šeimos narių. Savo apimtimi, uždarosios sutartys yra ribojančios, nes jos neapima visų asmenų, kurie turi ar turėjo apdraustą statusą ir gali tapti problema įgyvendinant numatomas ne piliečių teises.

Šią pareigą numato visos tarptautines socialinio draudimo sutartis ir ji priklauso nuo asmens darbo vietos. Tai reiškia privalomąjį draudimą (pensijos, sveikatos apsaugos ir kt.) toje valstybėje, kurioje atliekamas darbas. Ši pareiga atsiranda dėl to, kad jos teritorijoje galioja tam tikros šalies teisės aktai. Socialinio draudimo sutartys neišskiria atskirų socialinio draudimo rūšių draudimo prievolės požiūriu, o tai reiškia, kad iš principo negalima dirbti ir būti apdraustiems darbo šalyje tik sveikatos draudimui ir būti apdraustiems kilmės šalyje pensijų draudimu. Reikėtų pažymėti, kad draudimo pareiga vienoje valstybėje panaikina prievolę draustis kitoje valstybėje. Tokiu būdu pasiekiamas vienas iš tarptautinių socialinio draudimo sutarčių tikslų ir išvengimas dvigubas apmokestinimas. Šiuo atžvilgiu socialinio draudimo sutarčių, susijusių su pareiga mokėti įmokas, tikslas yra dvigubo apmokestinimo išvengimas.

Nors draudimo prievolė nustatoma pagal darbo vietą, socialinio draudimo sutartyse nurodoma tos šalies, kurioje teikiamas darbas, nuostatos, kuriomis remiantis nustatoma draudimo pareiga.

Būtent šiose sutartyse nėra nustatyta jokių konkrečių ar naujų teisių, nes jos įgyvendinamos remiantis kiekvienos šalies įstatymais ir socialinio draudimo sistema (pensijų draudimo sistema) atskirai, tačiau jos koordinuoja savo taikymą tik tada, kai yra įgyvendinamos. Šie susitarimai, nors jų pagrindinis tikslas yra sudaryti sąlygas vykdyti įstatymus remiantis darbo teikimu ir draudimu užsienyje, taip pat gali turėti ribojantį poveikį. Tai nėra pasekmė tik to, kad derybų dėl dvišalio santykių reguliavimo socialinio draudimo (pensijų) srityje lengviau yra pasiekiamas įstatymų ribojimas (čia visada galima nukrypti, atsižvelgiant į derybų šalių interesus), bet ir tam tikrų teisių teritoriniai apribojimai.

Tarptautiniai socialinio draudimo susitarimai pagrįsti, pavyzdžiui, Kroatijos Respublikos konstitucija, yra teisinės sistemos dalis ir turi viršenybę prieš įstatymus (*lex specialis*) ir tuo pagrindu turi viršenybę prieš nacionalinę teisę ir tai yra reglamentuojama tokiu būdu beveik visose Europos Sąjungos valstybėse narėse.

Kiekviena ES valstybė narė ar trečioji šalis iš esmės yra sudariusi tarptautinius socialinio draudimo susitarimus su kitomis šalimis, tačiau čia iškyla socialinio draudimo sutarčių skirtumų problema ir skirtingose šalyse komandiruoti darbuotojai gali naudotis ir kitomis teisėmis, kai komandiruojami į skirtingas šalis, ir mes iš dalies tai vertiname kaip tokių sutarčių trūkumą.

Kiekvieno komandiravimo atveju, kuriam taikomas Reglamentas 883/04, valstybės institucijos, atsakingos už pensijos draudimo sistemos taikymą, yra kompetentingos ir taip pat yra kompetentingos pratęsti komandiravimo laikotarpį, kuris prasidėjo dvišalių susitarimų pagrindu, nes pratęsimams taikomas reglamentas 883/04.

Valstybinės agentūros, užsiimančios pensijų draudimu, išduoda "A1" pažymėjimą darbdaviui paprašius ir išnagrinėjus komandiravimo sąlygas.

„A1“ pažymėjimas yra konkreti forma, galiojanti visoje Europos Sąjungoje, kaip įrodymas, kad darbuotojas komandiruojamas ir tam tikru laikotarpiu neprivalo mokėti įmokų įdarbinimo šalyje, nes moka jas toje šalyje, iš kurios buvo komandiruotas.

Taigi, pagal reglamentą, įmokos yra mokamos kilmės, o ne toje šalyje, į kurią darbuotojas buvo komandiruotas dirbti.

Čia taip pat reikėtų pabrėžti komandiruito darbuotojo teisę į sveikatos draudimą. Kiekvienai šaliai pilnai įstojus į ES, apdraustųjų asmenų sveikatos priežiūros būdas ir apimtis jų laikino buvimo užsienyje metu taip pat skiriasi ir skiriasi priklausomai nuo to ar šia teisę naudojama Europos Sąjungos (ES) šalyse arba Europos ekonominės erdvės valstybės narėse (Lichtenšteinas, Norvegija ir Islandija) ne ES / EEE šalyse, su kuriomis ES valstybė narė yra sudariusi tarptautinį socialinės apsaugos susitarimą, reglamentuojantį sveikatos priežiūros klausimą (Susitariančiosios valstybės) arba ne ES / EEE, taip pat šalyse, nepriklausančiose susitarimui (vadinamosios trečiosios šalys), taigi ir komandiruito darbuotojo sveikatos priežiūros būdas ir apimtis priklausys nuo šalies, į kurią darbdavys laikinai jį išsiuntė.

Toliau kalbėsime tik apie sveikatos draudimą Europos Sąjungos (ES) valstybėse narėse ir Europos ekonominėje erdvėje, nors dėl ekonomikos globalizacijos svarbios ir kitos draudimo rūšys.

Vienos ES / EEE valstybės narės apdraustų asmenų sveikatos priežiūros paslaugų teikimo esant kitoje valstybėje narėje būdą reglamentuoja 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas Nr.883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemos koordinavimo, tai yra pagrindinis reglamentas (Reglamentas 883/2004), taip pat yra ir 2009 m. rugsėjo 16 d. Reglamentas Nr. 987/2009, nustatantis Reglamentas Nr. 883/2004 įgyvendinimo tvarką, todėl jis yra įgyvendinimo reglamentas (Reglamentas 987/2009).

Taisyklės galioja tiesiogiai, visa apimtimi ir yra privalomos visomis dalimis, todėl nereikia jų įgyvendinti nacionaliniuose teisės aktuose. Taip pat jos turi viršenybę prieš nacionalines teises nuostatas. Minėti reglamentai visiškai pakeičia dvišalius socialinio draudimo susitarimus, kuriuos šalys sudarė su kitomis ES / EEE valstybėmis narėmis prieš tapdamos Europos Sąjungos narėmis ir kurie reglamentavo sveikatos priežiūros naudojimo susitarimus, todėl sveikatos priežiūros požiūriu ES / EEE valstybėje narėje negalioja jokie dvišaliai susitarimai, o taikomi reglamentai.

Reglamentas 883/04 reglamentuoja apdraustojo kitos ES / EEE valstybės narės teritorijoje teisę į sveikatos priežiūrą ir planuojamą gydymą laikino gyvenimo, apsistojimo ar darbo atvejais. Visos Reglamentas dėl sveikatos priežiūros laikino buvimo kitoje valstybėje narėje nuostatos taip pat taikomos komandiruotiems darbuotojams ir kitiems asmenims, apdraustiems kilmės šalyje. Reglamentas 883/04 taikomas visiems valstybės narės piliečiams, asmenims be pilietybės ir pabėgėliams, gyvenantiems valstybėje narėje, ir jų šeimos nariams, kuriems galioja arba buvo taikomi vienos ar kelių valstybių narių įstatymai.

Sveikatos priežiūros srityje svarbu, kad asmuo galėtų būti apdraustas tik vienoje ES / EEE valstybėje narėje ir tai yra vadinamoji kompetentinga valstybė ir joje yra kompetentingas draudikas.

Komandiruojo darbuotojo atveju kompetentinga valstybė yra šalis, kurioje yra darbdavio, kuris komandiruoja darbuotoja laikinam darbui, buveinė. Todėl komandiruotam darbuotojui, kurio darbdavys turintis buveinę šalyje laikinai jį komandiruoja dirbti į kitą valstybę narę, kompetentinga šalis bus kilmės šalis ir administracinis organas (ministerija, sveikatos draudimo įmonė ir kt.), atsižvelgiant į atitinkamos šalies įstatymus, bus kompetentingas draudikas.

Laikino buvimo kitos valstybės narės teritorijoje metu sveikatos priežiūra teikiama tomis pačiomis sąlygomis, kaip ir apdraustojo kilmės šalyje, tačiau savo paties draudiko sąskaita, o sveikatos priežiūros paslaugos pagal reglamentą gali būti naudojamos tik sveikatos priežiūros įstaigose, sudariusiose sutartį, taigi socialinio draudimo sistemoje, o ne privačios sveikatos priežiūros sistemoje.

Teisė į tokią pat apdraustojo asmens sveikatos priežiūrą suteikiama remiantis Europos sveikatos draudimo kortele, anglų kalba *European Health Insurance Card* (EHIC). Kortelė išduodama nemokamai vieneriems metams, tačiau komandiruotiems darbuotojams ji yra išduodama visam komandiravimo laikotarpiui (ne ilgiau kaip dvejiems metams). Komandiravimo pranešimas patvirtinamas užpildyta A1 forma, minima skyriuje apie pensijų draudimą.

Todėl darytina išvada, kad A1 forma yra pagrindinis dokumentas, kuris turi būti užpildytas kiekvienam darbuotojui atskirai.

Taip pat paklausėme projekto partnerių „Kas kontroliuoja komandiruoju darbuotojų darbo sutartis jūsų šalyje“:

1. Darbdaviai, kurie perduoda jas darbuotojams
2. Profesinės sąjungos
3. Darbo taryba
4. Tik darbo inspekcija
5. Niekas
6. Kažkokia kita institucija

Į šį klausimą buvo svarbu gauti informaciją, siekiant atsakyti į klausimą, ar darbuotojų atstovai (profesinės sąjungos ir (arba) darbo tarybos) turi kokių nors galimybių ar galių kontroliuoti ar konsultuoti dėl sudarytų darbo sutarčių su kiekvienu individualiu darbuotoju ar darbuotojų grupe, išvykstančiais dirbti į kitą šalį, tai yra į komandiravimo šalį. Tačiau, trys partneriai (Makedonija, Ispanija ir Lietuva) atsakė, kad „Darbdaviai, perduoda jas darbuotojams“, partneris iš Serbijos ir iš dalies iš Lietuvos atsakė „Profesinės sąjungos“, partneriai iš Ispanijos, Lietuvos, Lenkijos, Italijos ir Serbijos, be profesinės sąjungos taip pat atsakė „Tik darbo inspekcija“, projekto lyderis iš Kroatijos atsakė „Niekas“. Ir papildomai prie kitų atsakymų, Serbija ir Lietuva pateikė atsakymą: „Darbo ministerija ir valstybės institucijos, bei profesinės sąjungos“. Šie atsakymai yra ypač liūdni, nes profesinės sąjungos, sprendžiant iš gautų atsakymų, beveik nėra įtraukti į komandiruoju darbuotojų darbo sutartį daugelyje projekto partnerių šalių. Dauguma darbdavių suinteresuoti, kad darbuotojai turėtų kuo mažiau teisių, kad siekiant darbo vietų jie būtų konkurencingi taip pat dėl žemų darbo sąnaudų, o mažiau domisi

konkurencingumu pasiekiamu kitų išlaidų ar inovacijų pagrindu, kurios netiesiogiai daro įtaką mažesniems sąnaudoms. Tačiau pakeistojė direktyvoje parašyta, kad pakeitimas nesuderina darbo kainų Europoje ir apsiriboja veiksmais, kurių reikia siekiant pritaikyti priimančios šalies nares pragyvenimo kainą ir standartus komandiravimo metu.

Labai konkurencingoje vidaus rinkoje konkurencingumas grindžiamas paslaugų kokybe, našumu, sąnaudomis, o darbo jėgos išlaidos yra tik visų išlaidų ir inovacijų dalis.

Apie galimus nusizengimus turėtų būti pranešama darbo inspekcijoms, valstybinėms įstaigoms ir ministerijoms, o tai turi daryti darbuotojas asmeniškai arba profesinė sąjunga, kaip darbuotojų teises ginantis institutas, ir tai turėtų daryti mobilios komandos, jei jos buvo sukurtos tam tikrose šalyse. Darbuotojai, ypač jei jie yra iš šalių, kuriose yra mažas minimalus darbo užmokestis, paprastai dėl mažo darbo užmokesčio jie nori uždirbti daugiau pinigų ir asmeniškai jie tikrai nepraneš apie galimus pažeidimus, bent jau tikrai nedarys to masiškai. Profesinės sąjungos, kaip matyti iš atsakymų, iš principo neturi galimybės susipažinti su sudarytomis darbo sutartimis ir neturi galimybės pranešti apie galimus pažeidimus kompetentingoms įstaigoms.

Iš esmės Kroatijoje kiekvienai šaliai ir (arba) konkursui yra paruošiami darbo nuostatai, nurodant darbuotojų atlyginimus ir kitas darbuotojų išlaidas pagal verslo planą, kuris nėra siunčiamas darbo taryboms konsultavimo tikslais.

Atsižvelgiant į visa tai, darytina išvada, kad darbuotojai pasilieka vieni su savo sprendimu ir pasitiki darbdaviu, ir tokiu būdu pažiedžiama daugybė direktyvų, susijusių su konsultacijomis su darbuotojų atstovais ir kitų sąlygų nustatomų pagrindine direktyva. Dauguma darbdavių tikrai savaime nesieks atitikti persvarstytos direktyvos „Tas pats darbas, tas pats atlyginimas“ nuostatų nei vienu iš aukščiau paminėtų atvejų. Tačiau, kalbant apie Kroatijos praktiką, užsienio statybvietėse buvo daug protestų dėl darbo užmokesčio. Tačiau teisinių ginčų nebuvo, nes teismo procesai vyksta šalyje, kurioje buvo pažeistos darbuotojo teisės. Jei jie yra, pavyzdžiui, vadinamojoje senojoje Europos Sąjungoje, kur advokato paslaugos yra labai brangios, darbuotojai atsisako teismo ginčų, o bendradarbiavimas tarp profesinių sąjungų nebuvo išspręstas taip, kad komandiravimo atveju būtų pripažįstama darbuotojo narystė kitos šalies profesinėje sąjungoje. Taigi kiekviena profesinė sąjunga nemokamai arba už minimalų mokestį atstovauja savo nariams. Todėl, kai darbuotojas dirba kitoje šalyje, jis vis tiek yra kilmės, o ne komandiravimo šalies profesinės sąjungos narys. Štai kodėl mes siūlome didesnę koordinavimą tarp profesinių sąjungų tose pačiose pramonės šakose ir sektoriuose, veiklos sektoriuose, profesijose, atsižvelgiant į jų nustatytą profesinę organizaciją. Mes taip pat siūlome geresnę darbdavių veiklos koordinavimą, kad įstatymai nebūtų pažeidžiami arba būtų kuo griežčiau kontroliuojami. Darbdaviai, kurie laikosi visų taisyklių, tikrai nenorėtų nesąžiningos konkurencijos tarp Europos bendrovių, kai nukenčia darbuotojai.

Vis dėlto reikia pabrėžti, kad rinka vis labiau reguliuoja darbuotojų, taigi ir komandiruočių darbuotojų, teises. Taigi, esant darbo jėgos trūkumui, ypač specializuotos darbo jėgos, Europos Sąjungos lygmens darbdaviai yra vis mažiau linkę mažinti darbuotojų teises, priešingai, darbuotojų teisės vis stiprėja priklausomai nuo šalies. Žinoma, tose šalyse, kur didesnis atlyginimas ir padidėjimo

lygis yra reikšmingesnis, o tai, kas taip pat svarbu, prisideda prie to, kad trūksta tam tikrų profesijų darbuotojų.

Aštuntas klausimas buvo: „Kas informuoja darbuotoją apie teises, kylančias iš darbo santykių šalyje, į kurią jis buvo komandiruotas dirbti?“

1. Darbdavys
2. Profesinės sąjungos
3. Valstybės institucija - nurodykite pavadinimą
3. Mobilios komandos
4. Niekas, komandiruotas darbuotojas sužinos apie savo teises tik kai nuvyks į komandiruotės šalį

Gavome tokius atsakymus į šį klausimą:

Partneriai iš Ispanijos ir Serbijos atsakė, kad „Darbdavys“ informuoja darbuotoją apie teises, atsirandančias iš darbo santykių toje šalyje, į kurią jis buvo komandiruotas dirbti. Partneris iš Italijos atsakė, kad darbuotoją informuoja valstybės įstaiga, o projekto lyderis iš Kroatijos ir partneriai iš Makedonijos bei Lenkijos atsakė, kad darbuotoja niekas neinformuoja ir apie savo teises ji sužinos tik atvykus į komandiruotės šalį.

Tokių atsakymų pagrindu galima daryti išvadą, kad tarp profesinių sąjungų ir darbdavių dažnai nėra koordinavimo. Darbuotojai net netikrina tos šalies, į kurią darbdavys juos siunčia, profesinės sąjungos tinklalapį, kur jie tikrai rastų kolektyvinę sutartį, o dauguma Europos profesinių sąjungų taip pat turi savo puslapiuose vadinamąsias komandiruočių darbuotojų vadovus, kurie paprastai rengiami anglų kalba ir priimančiosios šalies kalba.

Daugybė atvejų iš Kroatijos iš tikrųjų parodė, kad paskutinis atsakymas yra taikytinas daugeliu atvejų. Buvo keli atvejai, kai darbuotojai atvyko į užsienį į statybas, dažniausiai tai buvo montuotojai, statybininkai ir kiti, kurie tik vietoje pamatė, kad jų darbuotojų teisės yra žymiai žemesnio lygio. Vietiniai darbuotojai informavo savo nacionalinę profesinę sąjungą, kuri informavo šalies, iš kurios darbuotojai atvyko kaip komandiruoti darbuotojai, profesinę sąjungą. Buvo inicijuoti įvairūs veiksmai, tačiau šiam darbdaviui nebuvo pradėtas teismo procesas, nes teismo procesai vyksta šalyje, kurioje darbuotoju teisės buvo pažeistos. Kai kurie darbdaviai pagerino atlyginimus darbuotojams ir kitas finansines teises, o kiti nusprendė atsisakyti darbuotojų ir rado jų už Europos Sąjungos ribų, nesilaikydami direktyvos ir pataisytos direktyvos dėl komandiruočių darbuotojų teisių, kurios privalo užtikrinti darbdaviai.

Šis klausimas buvo „S“ apklausoje, su kuriomis šalimis jūsų šalis yra pasirašiusi susitarimus dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo; Pateikite jums svarbiausią ir bendrą sutarčių skaičių. Partneriai pateikė skirtingus atsakymus. Partneris iš Bulgarijos pateikė keletą konkrečių susitarimų / sutarčių ir jų pasirašymo datas, išvardytus žemiau, remiantis Bulgarijos Respublikos nacionalinės pajamų agentūros duomenimis, galiojančiais susitarimais, iš kurių 67 yra galiojančios:

Vokietijos Federacinė Respublika nuo 2011.01.26; Austrijos Respublika nuo 2012.01.19;

Prancūzijos Respublika nuo 2005.12.17; Rumunija nuo 2016.12.23. ; Lenkijos Respublika nuo 2005.02.20; Graikijos Respublika nuo 2005.02.22; Danijos Karalystė nuo 2005.02.22; Airija, nuo 2005.02.22; Ispanijos Karalystė nuo 2005.02.22; Italijos Respublika nuo 2005.02.22; Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė nuo 2016.02.05. Estijos Respublika nuo 2009.03.31; Kipro Respublika nuo 2005.02.22; Latvijos Respublika nuo 2007.08.10; Lietuvos Respublika nuo 2007.08.10; Portugalijos Respublika nuo 2005.02.14.

Vengrijos Respublika nuo 2005.12.17; Suomijos Respublika nuo 2005.12.17. Nyderlandų Karalystė nuo 2005.12.17; Kroatijos Respublika nuo 2005.12.17; Šveicarijos konfederacija nuo 2013.11.21; Švedijos Karalystė nuo 2005.12.17; Čekijos Respublika nuo 2005.12.17; Norvegijos Karalystė nuo 2016.01.20; Liuksemburgo Didžioji Hercogystė nuo 2005.2.22; Makedonijos Respublika nuo 2005.02.22; Malta nuo 2005.02.22; Slovakijos Respublika nuo 2005.12.17; Slovėnijos Respublika nuo 2005.10.17; Belgijos Karalystė nuo 2005.2.22; Kinijos Liaudies Demokratinė Respublika nuo 2005.02.22; Jungtinės Amerikos Valstijos nuo 2009.03.31; Kanada nuo 2005.02.22; Rusijos Federacija nuo 2005.02.14.

Libano Respublika nuo 2005.02.22; Azerbaidžano Respublika nuo 2009.03.31;

Albanijos Respublika nuo 2005.02.22 d; Alžyro demokratinė ir nacionalinė respublika nuo 2007.08.10; Armėnijos Respublika nuo 2011.01.26. Bahreino Karalystė nuo 2011.01.26.

Baltarusijos Respublika nuo 2005.02.22; Turkijos Respublika nuo 2005.12.17; Vietnamo socialistinė Respublika nuo 2005.02.22 d; Gruzija, nuo 2005.02.22; Egipto Arabų Respublika nuo 2005.02.22; Zimbabvės Respublika nuo 2005.2.22; Izraelis nuo 2005.02.22; Indijos Respublika nuo 2005.02.22; Indonezijos Respublika nuo 2005.02.22; Irano Islamo Respublika nuo 2007.08.10; Jordanijos Karalystė nuo 2009.03.31; Kazachstano Respublika nuo 2005.02.22; Kataras nuo 2011.01.26; Korėjos Liaudies Demokratinė Respublika nuo 2005.2.22. Korėjos Respublika nuo 2005.02.22; Kuveitas nuo 2005.02.22; Maroko Karalystė nuo 2005.2.22; Moldovos Respublika nuo 2005.02.18; Mongolija nuo 2005.02.20; Jungtiniai Arabų Emyratai nuo 2009.03.31; Singapūro Respublika nuo 2005.02.14; Sirijos Arabų Respublika nuo 2005.2.17; Tailando Karalystė nuo 2005.12.17; Uzbekistano Respublika nuo 2007.08.10; Ukraina nuo 2005.12.17; Pietų Afrika nuo 2007.08.10; Japonija nuo 2004.09.20.

Projekto lyderis nurodė svarbiausias šalis su kuriomis buvo sudaryti susitarimai: Austrija, Belgija, Čekija, Danija, Prancūzija, Airija, Vokietija, Nyderlandai, Slovėnija, Švedija ir žinoma, kad Kroatija yra sudariusi 59 tokius susitarimus.

Partneris iš Italijos pateikė tik tas šalis, kurios jam atrodo svarbiausios: Rumunija 2017. Dešimt metų ir daugiau su dešimčia ES šalių ir Europos šalių (ypač svarbios yra su 2016 m. Šveicarija ir 2015 m. Liuksemburgu).

Partneris iš Lietuvos pateikė 55 šalis iš viso; Europos Sąjungos šalys -- Skandinavijos šalis, Vokietija, Airija, Lenkija ir kt.

Partneris iš Lenkijos parašė, kad Lenkija yra sudariusi susitarimus / sutartis su 89 šalimis ir svarbiausi yra tie, kurie yra sudaryti su Danija, Vengrija, Didžiąja Britanija, Prancūzija, Nyderlandais, Vokietija ir kt.

Serbija pateikė tik svarbiausias šalis, o bendras sudarytų susitarimų / sutarčių skaičius nežinomas, o šalys yra: Vokietija, Slovėnija, Slovakija ir kitos.

Ispanija, kaip ir Bulgarija, pateikė daugybę susitarimų dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo: Albanija, Vokietija, Andora, Saudo Arabija, Alžyras, Argentina, Armėnija, Australija, Austrija, Barbadosas, Belgija, Bolivija, Bosnija, Brazilija, Bulgarija, Kanada, Kataras, Čekija, Čilė, Kinija, Kipras, Kolumbija, Pietų Korėja, Kosta Rika, Kroatija, Kuba, Danija, Ekvadoras, Egiptas, Jungtiniai Arabų Emyratai, Slovakija, Slovėnija, JAV, Estija, Filipinai, Suomija, Prancūzija, Gruzija, Graikija, Nyderlandai, Vengrija, Indija, Indonezija, Iranas, Airija, Islandija, Izraelis, Italija, Jamaika, Japonija, Kazachstanas, Kuveitas, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Makedonija, Malaizija, Malta, Marokas, Meksika, Moldova, Nigerija, Norvegija, Naujoji Zelandija, Omanas, Pakistanas, Panama, Lenkija, Portugalija, Jungtinė Karalystė, Dominikos Respublika, Rumunija, Rusijos Federacija, Salvadoras, Senegalas, Serbija, Singapūras, Pietų Afrika, Švedija, Šveicarija, Tailandas, Trinidado Tobagas, Tunisas, Turkija, Urugvajus, Uzbekistanas, Venesuela, Vietnamas. Apskritai Ispanija yra pasirašiusi sutartis dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo su 89 šalimis.

SUDARYTŲ SUSITARIMŲ DĖL DVIGUBO APMOKESTINIMO IŠVENGIMO REIKŠMĖ

Darbuotojų atlyginimai yra apmokestinami pagal kilmės šalies nacionalinius įstatymus, neatsižvelgiant į tai, ar atlyginimas mokamas toje ar kitoje šalyje, į kurią darbuotojas buvo komandiruotas, pajamų šaltinis yra tas pats, o pajamos iš darbo yra apmokestinamos. Stojant į Europos Sąjungą, šalis nekeičia atlyginimo apmokestinimo metodą atsižvelgiant į kilmės šalies teisės aktus. Kaip ir anksčiau, jei šalis su antrąja šalimi yra sudariusi tarptautinę sutartį, kad būtų išvengta dvigubo apmokestinimo, tarptautinės sutartys turi viršenybę prieš kilmės šalies mokesčių taisyklių nuostatas.

Pavyzdžiui, Kroatija sudarė ir taiko tarptautinius susitarimus dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo su 54 šalimis, iš kurių 24 yra Europos Sąjungos valstybės narės, o trys šalys priklauso Europos ekonominei erdvei (EEE). Dalis susitarimų buvo perimti iš ankstesnės šalies. Tai taip pat taikoma šalims, kurios šiuo metu derasi dėl narystės Europos Sąjungoje, todėl tai verta pabrėžti, ypač todėl, kad tai liečia šio projekto partnerius, kurių šalys dalyvauja derybose dėl narystės su ES.

Nors visose sutartyse yra panašios nuostatos dėl pajamų apmokestinimo, kurios buvo ypač akcentuojamos konferencijose, tačiau taikydami konkrečios sutarties nuostatas, turėtumėte perskaityti atitinkamas nuostatas, kurios reglamentuoja pajamų, gaunamų iš darbo santykių, apmokestinimą.

Atlyginimai šiose sutartyse pripažįstami skirtingais ir panašiais pavadinimais: „Darbas įmonėje“ arba „individuali veikla įmonėje“ arba „darbo santykiai“ ir kt. Pagal pagrindines susitarimo straipsnių nuostatas, darbo užmokestis ir panašios pajamos, kurias Susitariančiosios Šalies gyventojas uždirba iš darbo, yra apmokestinamos tik šioje šalyje, išskyrus atvejus, kai tai susiję su priklausomybė nuo darbo antroje susitariančiojoje šalyje. Jei kalbama apie tokį darbą, pajamos iš jo gali būti apmokestinamos kitoje šalyje.

Ar atlyginimas bus apmokestinamas rezidento (kilmės šalyje) arba toje šalyje, į kurią darbuotojas buvo komandiruotas, apibrėžta nuostatose, kuriomis remiantis turi būti įvykdytos trys sąlygos.

Tai yra: 1. Darbo laikotarpis - 183 dienos komandiravimo šalyje, kuri atskirose šalyse reguliuojamas skirtingai; 2. kad atlyginimą moka darbdavys šalyje arba atlyginimą moka darbdavys darbdavio vardu toje šalyje, į kurį darbuotojas yra komandiruojamas, ir tada jį sumoka darbdavys kilmės šalyje; 3. atlyginimas nepriskiriamas nuolatiniam organizaciniam vienetui ar nuolatinei buveinei, kurią darbdavys turi kitoje valstybėje. Daugumoje šalių atlyginimo apmokestinimo kilmės šalyje sąlyga yra tai, kad 183 dienų laikotarpis prasideda ir baigiasi kalendoriniais metais arba ataskaitiniais metais. Svarbu atkreipti dėmesį į atsiskaitymo laikotarpį, kuris įvairiose šalyse gali skirtis. Kai kuriose šalyse atsiskaitymo laikotarpis yra kalendoriniai metai. Kai kuriose šalyse galioja laikotarpis nuo einamųjų metų liepos 1 d. iki kitų metų birželio 30 d. arba kitaip, tačiau tai nėra kalendoriniai metai.

Paprastai tariant, jei kilmės šalis yra sudariusi dvigubo apmokestinimo išvengimo susitarimą su kita šalimi, mokesčių skirtumą sumoka kilmės šalies darbuotojas, jei komandiruotės šalyje atlyginimo mokesčio tarifas yra mažesnis nei kilmės šalyje. Tokiam atlyginimo (pajamų iš darbo) apmokestinimo skaičiavimui taip pat turi įtakos tai, ar atsiskaitymo laikotarpis yra kalendoriniai metai, kaip kilmės šalyje, ar koks kitas atsiskaitymo laikotarpis. Darbuotojai apie tai beveik nieko nežino, kol negauna iš mokesčių inspekcijos mokesčių sprendimo dėl vadinamosios mokesstinės skolos skaičiavimo už kalendorinius metus. Pagal reglamentus mokesstinė skola turi būti sumokėta per 8 dienas, o apeliacija dėl mokesčių skirtumo apskaičiavimo nesustabdo nuo mokėjimo prievolės. Taigi darbuotojus, kuriems mokesčiai skaičiavimai taikomi šalyje, kurioje taikomi didesni ir net žymiai didesni mokesčių tarifai, galimi laukti nemalonūs netikėtumai.

Ir pabaigai reikia ypatingai pabrėžti, kad šalys sudarė iš esmės panašius susitarimus, kalbant apie jų tekstus ir teises, taigi, jos yra beveik tapačios, pavyzdžiui, su Kroatija ar Vokietija. Tačiau tai buvo pasakyta ir konferencijose, vykusiose kaip šio projekto dalis, ir tai reiškia, kad, atsižvelgiant į didžiausią skaičių šalių, jų naudojimą galima traktuoti beveik vienodai.

Kalbant apie šią problemą, norėjome gauti informacijos pagal šią apklausoje pasirodžiusią temą, kokia mokesčių norma taikoma apmokestinant darbuotojų atlyginimus bent tose šalyse, kurių atstovai dalyvauja šiame projekte. Jei gautume reikiamus duomenis, galėtume sudaryti mokesčių tarifų, kurie yra taikomi darbo užmokesčiams tam tikrose šalyse, lentelę. Tačiau į šiuos klausimus nebuvo pateikta atsakymų arba partneriai pateikė skirtingus duomenis. Dalis partnerių pateikė bendrą mokesčių ir rinkliavų našta, tačiau darbo užmokesčio ir įplaukų našta pagal įmokas nėra atskirta, nėra galimų mokesčių nuolaidų, kurių, pavyzdžiui, Kroatijoje, egzistuoja daug, ir tik kai kurių anketų pabaigoje buvo pateikti mokesčių tarifai. Manome, kad mokesčių tarifai būtų naudingi visiems šio projekto dalyviams. Galbūt Kroatijos pavyzdžiu galima parodyti šio klausimo tikslą ir galimus rezultatus, atkreipiu dėmesį į išgalvota 6 000 eurų bruto atlyginimą, kur yra išdėstyti visi darbo užmokesčio elementai ir kur parodytas kiekvienas apskaičiuotas elementas.

Bruto darbo užmokestis	51.000,00 HRK	gauname 6000€	1€=7,5 HRK				51.000,00 HRK
1 pensijos pakopa	7.650,00 HRK		mokesčio tarifas	15,0%			7.650,00 HRK
2 pensijos pakopa	2.550,00 HRK		mokesčio tarifas	5,0%			2.550,00 HRK
Pajamos	40.800,00 HRK						40.800,00 HRK
Gaunama suma	3.800,00 HRK		veiksny	1	pagrindas	2.500,00 HRK	3.800,00 HRK
Mokesčių bazė	37.000,00 HRK						37.000,00 HRK
Mokesčio tarifas 24%	7.200,00 HRK		tarifas	24,0%	pagrindas	30.000,00HRK	7.200,00 HRK
Mokesčio tarifas 36%	2.520,00 HRK		tarifas	36,0%	pagrindas	7.000,00 HRK	2.520,00 HRK
Iš viso mokesčių	9.720,00 HRK						9.720,00 HRK
Vietinis mokestis	1.749,60 HRK		tarifas	18,00%	pagrindas	9.720,00 HRK	1.749,60 HRK
Iš viso mokesčių ir vietinis mokestis	11.469,60 HRK						11.469,60 HRK
Neto:	29.330,40 HRK						29.330,40 HRK
Bruto darbo užmokestis	51.000,00 HRK						51.000,00 HRK
Sveikatos draudimo įmokos	8.415,00 HRK		tarifas	16,5%			8.415,00 HRK
Iš viso darbo užmokesčio išlaidos	59.415,00 HRK		veiksny	2,03			59.415,00 HRK

Taigi klausimas buvo susijęs su mokesčių tarifais, kurie Kroatijoje yra 24% ir 36%.

Galiausiai, siekiant išsiaiškinti, kur būtų pateikiami nuoseklūs skaičiavimai, ir, atsižvelgdami į tai, kokia būtų darbo užmokesčio struktūra pagal šalis, uždavėme klausimą: „Ar darbdavys įtraukia į IMI sistemą atlyginimų, mokamų komandiruotiems darbuotojams, struktūrą?“

Partneriai iš Serbijos ir Italijos atsakė „NE“, o kiti partneriai atsakė „Nežinau, nes neturiu tokios informacijos“. Reikėtų ypač pabrėžti pakeistos direktyvos turinį ir pradėti nuo darbuotojo komandiravimo trukmės.

Pagal nacionalinę teisę arba visuotinai privalomas kolektyvines sutartis atlyginimo už darbą elementai turi būti aiškūs ir skaidrūs visiems paslaugų teikėjams. Todėl įpareigojimas valstybėms narėms iš dalies pakeistoje direktyvoje paskelbti bendrojo interneto svetainėje atlyginimo už darbą komponentus yra pateisinamas.

Diskusijose dėl iš dalies pakeistos direktyvos kilo klausimas dėl komandiravimo laikotarpio ta prasme, ar tai yra 12 mėnesių su galimybe pratęsti komandiruotės laikotarpį, ar vis dėlto tai yra 24 mėnesiai. Tačiau manau, kad kiekvieno darbuotojo

komandiravimo laikotarpio trukmė yra nustatyta darbo sutartyje ir kituose aktuose, taigi tokia yra darbuotojo valia. Be to, komandiravimo laikotarpis taip pat turėtų būti vertinamas atsižvelgiant į pačią direktyvą, nes Direktyva 96/71/EB reglamentuoja tris komandiravimo tipus: tiesioginį įmonės paslaugų teikimą pagal paslaugų sutartį, komandiravimas įmonės ar bendrovės, kuri priklauso grupei, kontekste („vidinis komandiravimas“) ir darbuotojų komandiravimas laikinojo įdarbinimo įmonės, įsikūrusios kitoje valstybėje narėje. 1 skirsnyje į direktyvą įtrauktas naujas 2a straipsnis. Šis straipsnis nurodo komandiruotiems darbuotojams taikomą darbo kodeksą, jei numatoma ar tikra komandiravimo trukmė viršija 24 mėnesius. Tačiau neišreiškiamas abejonių dėl galimos paslaugų teikimo trukmės. Europos Sąjungos teismas nuosekliai manė, kad skirtumas tarp įsisteigimo laisvės ir laisvės laikinai teikti paslaugas turėtų būti nustatomas atskirais atvejais, atsižvelgiant ne tik į trukmę, bet taip pat į paslaugų teikimo dažnumą, periodiškumą ir tęstinumą.

Todėl Direktyvos 1 dalies naujojo 2a straipsnio nuostata taikoma tada, kai tikimasi, kad komandiravimo laikotarpis viršys 24 mėnesius arba jei realus komandiravimo laikotarpis viršys 24 mėnesius. Abiem atvejais kilmės valstybė narė yra ta šalis, kurioje paprastai teikiamas darbas. „Roma I“ reglamento nuostatos teigia, kad šių komandiruočių darbuotojų darbo sutartims taikomas kilmės valstybės narės darbo kodeksas, jei ne viena šalis nepasirinko kito įstatymo. Jei pasirinktas kitas įstatymas, darbuotojas negali prarasti apsaugos, kurią užtikrina nuostatos, kurių jis gali atsisakyti susitaręs pagal kilmės valstybės narės įstatymus.

Norint išvengti įstatymų vengimo atvejų ir keičiantis darbuotojams, susijusiais su ta pačia užduotimi, skaičiuojant komandiruotės laikotarpį reikėtų atsižvelgti į bendrą atitinkamų darbuotojų komandiravimo laiką. Ši taisyklė bus taikoma kiekvieną kartą, kai kaupiamoji bendra trukmė yra ilgesnė nei 24 mėnesiai, tačiau tik tokiems darbuotojams, kurie buvo komandiruojami mažiausiai šešiams mėnesiams, siekiant užtikrinti proporcingumo principo laikymąsi. Atsižvelgdami į tai, kas išdėstyta pirmiau, ir maksimaliai įsipareigodami laikytis direktyvos, manome, kad komandiravimo laikotarpis nėra lemiamas bendrųjų nuostatų atžvilgiu ir kad pramonei turėtų būti suteiktas tikras įvertinimas, ir leisti darbuotojams išreikšti savo valią sudarant darbo sutartis.

Komandiruočių darbuotojų darbo užmokestis yra daug sudėtingesnė problema ir yra veikiami darbdavių savivalės, ypač kai darbuotojai yra iš šalių, kuriose yra mažas minimalus darbo užmokestis, ir yra deleguojami dirbti į šalį, kurioje yra didelis minimalus darbo užmokestis kartu su kitų pajamų, kurios nenurodytos kilmės šalies reglamentuose ar kolektyvinėse sutartyse, reglamentavimu. Tokiomis sąlygomis, prastai apmokami darbuotojai yra labai nepatenkinti ir dėl to gali sumažėti jų produktyvumas, kas gali paveikti darbdavių, nesilaikančių direktyvos nuostatų, pelną ir išaugti teisminių ginčijų skaičius, taip pat gali įvykti tiesioginis perėjimas prie komandiruočių darbuotojų priimančiojoje šalyje

veikiančių įmonių. Tai ypač liečia darbdavius, kurie siunčia darbuotojus iš Europos Sąjungos rytinės ir vidurio dalies į bet kurią Vakarų Europos šalį. Todėl labai svarbu šioje srityje laikytis iš dalies pakeistos direktyvos. Be to, nustatant mažesni darbo užmokestį ir darbuotojų pajamas konkursuose, atsiranda nelojali konkurencija tarp tų darbdavių, kurie nevysiškai taiko direktyvą dėl darbuotojų atlyginimo ir pajamų, palyginti su darbdaviais, kurie taiko ją pilna apimtimi. Svarbu pabrėžti, kad konkurencinėje vidaus rinkoje paslaugų teikėjai konkuruoja ne tik dėl darbo jėgos sąnaudų, bet ir dėl savo prekių ir paslaugų produktyvumo bei efektyvumo ar kokybės ir inovacijų, todėl darbdaviams rekomenduojama atsižvelgti į šiuos labai svarbius elementus. Mes manome, kad darbdaviai, kurie nesieks pažeisti darbuotojų teises taip pat norės ir su profesinėmis sąjungomis ir per socialinį dialogą išspręsti darbuotojų statuso klausimą siekiant abipusio pasitenkinimo, ypač esant nuolatiniam darbuotojų trūkumui rinkoje. Diskusijose dėl pataisytos Direktyvos, darbdavių asociacijos Europos Sąjungos lygmenyje nebuvo ja sužavėti. Tačiau darbdavių lygiu profesinės sąjungos ir darbdaviai turi susitarti per kolektyvines sutartis ar darbo sutartis dėl darbuotojų teisių ir pareigų, kai jie yra komandiruojami į kitą šalį. Tuo pat metu palaikau kolektyvines sutartis įmonių lygiu, nes jos yra tiesiogiai susijusios su pačios įmonės darbuotojais. Nacionalinės šakinės kolektyvinės sutartys neprivalo atsižvelgti į šį klausimą, nes jos taikomos visoms įmonėms toje veiklos srityje, kuriai jos buvo sudarytos, o kai kurioms įmonėms visiškai neįdomi ši nuostata, nes jos nekomandiruoja darbuotojų dirbti į kitas šalis.

Bet kuriuo atveju persvarstytos direktyvos tikslas yra nustatyti darbo apmokėjimo principus valstybėse narėse pagal jų taisykles ir praktiką. Tačiau nacionalinės nuostatos dėl komandiruočių darbuotojų atlyginimo turi būti pateisinamos būtinybe apsaugoti komandiruotus darbuotojus ir neturėtų neproporcingai riboti tarpvalstybinių paslaugų teikimą. Atlyginimas už darbą pagal nacionalinius įstatymus ar visuotinai taikomas kolektyvines sutartis turėtų būti aiškus ir skaidrus visiems paslaugų teikėjams. Todėl pagrįsta reikalauti, kad valstybės narės paskelbtų atlyginimo už darbą komponentus bendroje interneto svetainėje, kaip numatyta Įgyvendinimo direktyvos 5 straipsnyje. Pažymėtina, kad šalių lygiu statistikos apie komandiruotus darbuotojus nėra. Duomenų apie komandiruočių darbuotojų skaičių turi kiekvienas darbdavys ir dauguma jų nėra pasirengę informuoti darbuotojų atstovus (profesinės sąjungas ir darbo tarybas) apie juos.

Ši direktyva taip pat numato, kad valstybėse narėse taikomi įstatymai ir kiti teisės aktai ar kolektyvinės sutartys gali užtikrinti, kad sudarydamos subrangos sutartis įmonės negalėtų išvengti taisyklių, garantuojančių tam tikras įdarbinimo sąlygas, susijusias su atlyginimu už darbą. Kai nacionaliniu lygmeniu egzistuoja tokios su darbo užmokesčiu susijusios nuostatos, valstybė narė gali jas nediskriminuodama taikyti įmonėms, kurios komandiruoja darbuotojus jų teritorijoje, su sąlyga, kad tarpvalstybinis paslaugų teikimas nėra neproporcingai ribojamas.

Be atlyginimo, labai svarbi nauja peržiūrėtos direktyvos nuostata, apibrėžianti, kad atlyginimas už darbą apima visus atlyginimo už darbą elementus, kurie yra apibrėžti kaip privalomi remiantis nacionaliniais įstatymais, administracinėmis nuostatomis ar susitarimais, arba arbitražo sprendimo rezultatus, kurie buvo pripažinti kaip plačiai naudojami ir / arba pagal kitas kolektyvines sutartis ar arbitražo rezultatus toje valstybėje narėje, į kurią darbuotojas yra komandiruotas, jei nėra sistemos, kuria remiantis paprastai būtų skelbiamos kolektyvinės sutartys ar arbitražo rezultatai.

Atsižvelgdami į šią aplinkybę, nukreipiame tiek darbuotojus, tiek darbdavius į kolektyvines sutartis, teismo sprendimus, kurie tam tikru būdu atsirado per teismų praktiką, ir kitus panašius dokumentus, kad susipažintų su darbuotojų teisėmis komandiravimo šalyje, siekiant išvengti nereikalingų konfliktų. Tai liečia ne tik darbuotojų atlyginimus, bet ir visus kitus pajamų už darbą elementus. Pavyzdžiui, kelionės į darbą ir iš darbo išlaidų pripažinimas, apmokamus viršvalandžius, naktinį darbą, darbą savaitgalį ir valstybinėmis šventėmis, nurodytas įstatyme, apmokamas atostogas ir kitas panašias išlaidas. Taip pat reikėtų paminėti, kad darbuotojai yra mažiau patenkinti atlyginimu, jei jo dydis yra didesnis nei minimalus, net kai kuriais atvejais taip pat atitinka minimalaus atlyginimo tos šalies, į kurią jie yra komandiruojami, tačiau ypač kai yra ribojami dėl tų neapmokamų kitų sąlygų, į kurias kilmės šalies darbuotojai turi teisę ir kurie buvo iš jų atimti.

Direktyvoje taip pat rekomenduojamas skaidrumas, todėl valstybės narės turėtų paskelbti bendroje oficialioje nacionalinėje svetainėje - pagal Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsnį - darbo užmokesčio elementus pagal šios direktyvos C punktą.

Ir pabaigai norėtume pabrėžti, kad projekto profesinių sąjungų organizacijų atstovai griežtai pasisakė už tai, kad už tą patį darbą darbuotojui turėtų būti nustatytas ir mokamas tas pats atlyginimas, nepaisant to, kad darbuotojai iš valstybių narių ir už Europos Sąjungos ribų gauna mažesnę minimalų darbo užmokestį, kaip taisyklė, sutartyse taip pat nustatomas minimalus atlyginimas, kuris yra nustatytas ES vakarinėse valstybėse narėse. Tačiau tai neturėtų būti leidžiama, nes tai leistų apeiti ir netaikyti pakeistą direktyvą ir su darbuotojais būtų elgiamasi nevienodai.

Darbdaviai aiškiai ir tiksliai išreiškė bendradarbiavimo poreikį, teikiant išvadas, diskusijų ir tarpusavio bendradarbiavimo su profesinėmis sąjungomis ir nacionalinėmis vyriausybėmis metu.

Ir galiausiai paskutinis anketos klausimas buvo: „Ar jūsų šalyje ar įmonėje taikoma taisyklė:“ Tas pats užmokestis už tą patį darbą“.

Partneriai iš Serbijos ir Lietuvos atsakė „Taip“, partneriai iš Makedonijos ir Lenkijos atsakė „NE“, o partneriai iš Ispanijos ir Italijos atsakė „iš dalies“, sakydami,

kad taisyklė „Tas pats užmokestį už tą patį darbą“ netaikomas kalbant apie moterų ir asmenų, atsakingų už šeimas atlyginimus visose srityse. Taigi darytina išvada, kad vis dar nepaisoma lygiaverčių grupių teisės į vienodą atlyginimą.

VIETOJ IŠVADŲ

1. Kadangi išvados buvo pateiktos pagal kiekvieną sritį, jų kartoti nereikia. Tačiau norėtume padėkoti visiems projekto partneriams, kurie pateikė rašytines ataskaitas apie vykdytą nacionalinę veiklą, taip pat visiems partneriams, kurie atsakė į apklausos klausimus, nes be šio indėlio ir informacijos apie šalis šis leidinys nebūtų įmanomas ir liktų tik teoriniu komentaru apie direktyvą. Praktika visada papildo teoriją ir yra labai svarbi norint papildomai suprasti šią teoriją. Todėl dėkoju jums visiems už indėlį į šį projektą.
2. Šio projekto vertė yra svarbi ir reikšminga, nes projekto metu partneriai įgijo visas būtinas priemones tęsti direktyvos ir pataisytos direktyvos įgyvendinimą nacionaliniu lygiu, kaip ir nacionalinės teisės aktuose, ir įgyvendinimą kolektyvinėse sutartyse visais lygmenimis bei kiekvieno komandiruito darbuotojo darbo sutartyse. Apie šią veiklą buvo parengta prezentacija apie direktyvą ir jos pakeitimą, vadovą komandiruotiems darbuotojams, kuriame aprašomi būtiniausi dokumentai, kuriuos darbuotojas turi turėti su savimi komandiravimo metu, ir šis baigiamasis leidinys, kuriame pagal konkrečias sritis taip pat pabrėžiamos atskiros svarbios vietos arba gerosios ir blogosios praktikos elementai kiekvienoje šalyje, ir kurie yra geriausi mokytojai direktyvos taikymo srityje.
3. Mes tikimės, kad projekto partneriai tęs trišalį ir dvišalį bendradarbiavimą, kad visiškai įgyvendintų direktyvą, kad patenkintų visus kiekvienos šalies, iš kurios yra šio projekto dalyviai, socialinius partnerius.
4. Jei toks projektas bus tęsiamas, partneriai turėtų vykdyti daugiau veiksmų nacionaliniu lygmeniu, kad kuo daugiau darbuotojų gautų informaciją apie direktyvos taikymo galimybes ir būdą.
5. Darbuotojų srautas Europoje ir pasaulyje nėra naujovė nei vienai projekto partnerio organizacijai, ir šis srautas vyko keletą metų ir net šimtmečius, jis ypač suintensyvėjo dėl ekonomikos globalizacijos. Kyla tik vienas klausimas: ar visi darbuotojai turi tas pačias teises dirbant savo užsienio darbdaviams, ypač ar darbdaviai moka tą patį atlyginimą ir kitus mokesčius už tą patį darbą, kuris dažnai yra apibrėžtas direktyvoje ir jos pakeitimuose bei papildymuose, užsienyje

91/56 -

96/2016



With financial support from the European Union

GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

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.

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.