EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2019 09 25
COM(2019) 426 final

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI IR EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI

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

{SWD(2019) 337 final}

1. ĮVADAS

1.1. Direktyva

Laisvas darbuotojų judėjimas, įsisteigimo laisvė ir laisvė teikti paslaugas yra esminiai Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) nustatyti Sąjungos vidaus rinkos principai. Šie principai įgyvendinami Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo[1] (su pakeitimais, padarytais Direktyva (ES) 2018/957[2][3]) (*toliau – Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo*), siekiant užtikrinti vienodas verslo įmonių veiklos sąlygas ir darbuotojų teisių apsaugą.

Vykdymo užtikrinimo direktyva 2014/67/ES[4] (*toliau – Direktyva*) nustatomos atitinkamos nuostatos, priemonės ir kontrolės mechanizmai, reikalingi siekiant geriau ir vienodžiau įgyvendinti ir taikyti Direktyvą 96/71/EB bei užtikrinti jos vykdymą praktikoje.

1.2. Ataskaita

Direktyvos 24 straipsnyje reikalaujama, kad Komisija ne vėliau kaip 2019 m. birželio 18 d. peržiūrėtų šios direktyvos taikymą ir įgyvendinimą bei pateiktų ataskaitą ir prireikus pasiūlytų būtinus pakeitimus. Tame straipsnyje nurodyta, kokios konkrečios Direktyvos nuostatos turi būti įvertintos, t. y. 4 straipsnio (dėl tikro komandiravimo nustatymo ir piktnaudžiavimo ir taisyklių apėjimo), 6 straipsnio (dėl savitarpio pagalbos), 9 straipsnio (dėl administracinių reikalavimų ir kontrolės priemonių), 12 straipsnio (dėl atsakomybės subrangos atveju) ir VI skyriaus (dėl tarpvalstybinių finansinių administracinių sankcijų ir (arba) baudų vykdymo) nuostatos, taip pat duomenų adekvatumas ir dvišaliai susitarimai arba procedūros, susiję su Vidaus rinkos informacine sistema. Be šių klausimų ataskaitoje taip pat nagrinėjamos kitos Direktyvos nuostatos. Kai turima reikiamos informacijos, šioje ataskaitoje taip pat nagrinėjamas praktinis Direktyvos veiksmingumas. Be to, joje nagrinėjama, ar būtina atlikti kokius nors Direktyvos pakeitimus.

Ši ataskaita grindžiama informacija apie Direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę priemones, apie kurias valstybės narės pranešė Komisijai pagal Direktyvos 23 straipsnio 2 dalį[5]. Komisija taip pat konsultavosi su Darbuotojų komandiravimo ekspertų komiteto nariais (nacionaliniais ekspertais) ir stebėtojais (Europos laisvosios prekybos šalių ir Europos socialinių partnerių ekspertais)[6] ir išsiuntė jiems klausimyną (*toliau –*

[1] 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997 1 21, p. 1).
[2] 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 173, 2018 1 21, p. 1).
[3] Pakeitimai, padaryti Direktyva (ES) 2018/957, taikomi tik nuo 2020 m. liepos 30 d.
[4] 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas) (OL L 159, 2014 5 28, p. 11).
[5] Nuorodos į nacionalinės teisės aktus, kuriais Direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, pateikiamos EUR-Lex interneto svetainėje https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458
[6] 2008 m. gruodžio 19 d. Komisijos sprendimas, kuriuo įsteigiamas Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetas (OL L 8, 2009 1 13, p. 26).

klausimynas) ir preliminarų pranešimo projektą. Komisija taip pat naudojosi informacija apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemones, kurią Europos ekspertų centras surinko darbo teisės, užimtumo ir darbo rinkos politikos srityse. Be to, atsižvelgta į informaciją, kurią Komisijai pateikė Europos Parlamento nariai, į piliečių laiškus ir skundus, taip pat į informaciją, gautą bendraujant su įvairiais suinteresuotaisiais subjektais.

Prie ataskaitos pridedamas Komisijos tarnybų darbinis dokumentas, kuriame yra keli priedai: I ir II priedai yra atitinkamai susiję su 9 ir 12 straipsniuose nustatytomis valstybių narių taikomomis perkėlimo į nacionalinę teisę priemonėmis. III priede pateikiami Vidaus rinkos informacinės sistemos statistiniai duomenys apie komandiravimo modulio ir apie modulio, susijusio su administraciniu bendradarbiavimu tarpvalstybinio sankcijų ir baudų vykdymo užtikrinimo srityje, naudojimą. IV priede pateikiamas 2017 m. ataskaitos dėl duomenų rinkimo iš nacionalinių deklaracijų priemonių projektas, kurį parengė Statistikos ekspertų tinklas laisvo darbuotojų judėjimo, socialinės apsaugos koordinavimo, kovos su sukčiavimu bei klaidomis klausimais (angl. *the Network Statistics of the Free Movement of Workers, Social Security Coordination and Fraud and Error*).

2. PERKĖLIMO Į NACIONALINĘ TEISĘ PROCESAS

Pagal Direktyvos 23 straipsnio 1 dalį valstybės narės Direktyvą į nacionalinę teisę turėjo perkelti iki 2016 m. birželio 18 d.

Siekdama padėti valstybėms narėms tai atlikti, Komisija įsteigė Ekspertų grupę Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo vykdymo užtikrinimo Direktyvos 2014/67/ES perkėlimo į nacionalinę teisę klausimais. Nuo 2014 m. gruodžio mėn. iki 2016 m. gegužės mėn. grupė buvo susitikusi devynis kartus. Be to, keliuose Darbuotojų komandiravimo ekspertų komiteto posėdžiuose buvo aptartas praktinis Direktyvos įgyvendinimas ir taikymas.

Direktyvą į nacionalinę teisę jau perkėlė visos valstybės narės.

Šiuo tikslu visos valstybės narės, išskyrus Vokietiją, kuri mano, kad jos teisės aktai atitinka šią direktyvą, priėmė naujus įstatymus arba kitus teisės aktus arba iš dalies pakeitė esamus aktus. Iki nustatyto termino, 2016 m. birželio 18 d., dešimtyje valstybių narių (Danijoje, Jungtinėje Karalystėje, Lenkijoje, Maltoje, Nyderlanduose, Prancūzijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje, Suomijoje ir Vengrijoje) įsigaliojo įstatymai, kuriais į nacionalinę teisę perkeliama Direktyva. Vėliau 2016 m. pasibaigus terminui, atitinkami perkėlimo teisės aktai įsigaliojo dar šešiose valstybėse narėse (Airijoje, Belgijoje, Estijoje, Graikijoje, Italijoje, Latvijoje). 2017 m. naujieji teisės aktai įsigaliojo Austrijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Ispanijoje, Kipre, Kroatijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Portugalijoje, Rumunijoje ir Švedijoje.

3. DIREKTYVOS ĮGYVENDINIMAS

3.1. Dalykas ir apibrėžtys (1 ir 2 straipsniai)

1 straipsnyje apibrėžiama Direktyvos taikymo sritis ir tikslai bei jos ryšys su Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo. Nors šios nuostatos nebūtina aiškiai perkelti, nacionalinės teisės aktais turi būti užtikrinta, kad įgyvendinimo nuostatos būtų taikomos

komandiravimo atvejams taip, kaip apibrėžta minėtoje direktyvoje, visų pirma jos 1–3 straipsniuose.

Todėl daugelis valstybių narių aiškiai neapibrėžė įgyvendinimo teisės aktų taikymo srities, bet ją paaiškina pagal kontekstą ir nuorodas į kitas nacionalinės teisės nuostatas. Remdamosi Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo, taikymo sritį aiškiai apibrėžia šios valstybės narės: Bulgarija, Estija, Graikija, Ispanija, Italija, Kipras, Latvija, Lenkija, Malta, Portugalija, Rumunija, Slovakija ir Suomija.

Visos valstybės narės komandiruojamiems darbuotojams taiko nacionalines nuostatas, nustatytas į nacionalinę teisę perkeltoje Direktyvoje. Tačiau kai kurios valstybės narės šias nuostatas taiko platesniu mastu, visų pirma asmenims, kurie nėra komandiruojami darbuotojai, kaip tai suprantama pagal Direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo, arba su paslaugų teikimu nesusijusiai veiklai. Tai pasakytina apie Austriją. Jos įstatymuose išvardyti visi atvejai, kuriais darbdaviai siunčia darbuotojus dirbti į Austriją. Toks plataus masto taikymas, nors aiškiai ir neįvardytas, numatytas ir Vengrijos darbo kodekso nuostatose. Pagal Nyderlandų ir Slovėnijos teisės normas šie teisės aktai taip pat iš dalies taikomi savarankiškai dirbantiems tarpvalstybinių paslaugų teikėjams.

Dviejų valstybių narių (Austrijos ir Prancūzijos) darbdavių organizacijos pažymėjo, kad Direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę priemonės turėtų būti taikomos tik tokiems atvejams, kurie pagal Direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo gali būti laikomi komandiravimu. Apskritai profesinių sąjungų atstovai laikėsi nuomonės, kad valstybės narės gali taikyti Direktyvos nuostatas ir kitų kategorijų darbuotojams, kurie pagal Direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo nėra laikomi komandiruojamais darbuotojais, ir kad toks Direktyvos nuostatų taikymas visiškai atitinka valstybių narių kompetenciją.

3.2. **Kompetentingos institucijos ir ryšių palaikymo tarnybos (3 straipsnis)**

Direktyvos 3 straipsnyje aptariama, kaip Direktyvos tikslais valstybės narės skiria kompetentingas institucijas ir ryšių palaikymo tarnybas.

Pareiga paskirti kompetentingas institucijas ir ryšių palaikymo tarnybas, per kurias vykdomas administracinis bendradarbiavimas ir (arba) keitimasis informacija apie darbuotojų komandiravimą, nustatyta dar tada, kai į nacionalinę teisę buvo perkeltas Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo 4 straipsnis. Todėl visos valstybės narės paskyrė kompetentingas institucijas ir ryšių palaikymo pareigūnus, atsakingus už reikalus, susijusius su darbuotojų komandiravimu.

Dauguma valstybių narių nusprendė tiesiogiai perkelti Direktyvos 3 straipsnį. Institucijos buvo paskirtos arba tiesiogiai pagal įstatymus, arba vyriausybės ar kitos institucijos.

Kompetentingų institucijų ir ryšių palaikymo tarnybų sąrašą galima rasti interneto svetainėje „Jūsų Europa“[7].

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm

3.3. **Tikro komandiravimo nustatymas ir piktnaudžiavimo bei pažeidimų prevencija (4 straipsnis)**

Direktyvos 4 straipsnyje pateikti du nebaigtiniai sąrašai elementų, kuriais valstybės narės gali naudotis, visų pirma atlikdamos bendrą vertinimą, kurio tikslas – nustatyti, ar įmonė iš tiesų atlieka didžiąją dalį veiklos savo įsisteigimo valstybėje narėje (4 straipsnio 2 dalis), ir ar komandiruotas darbuotojas laikinai atlieka savo darbą kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje jis paprastai dirba (4 straipsnio 3 dalis). Minėti elementai turėtų padėti kompetentingoms institucijoms, kai jos vykdo patikras ir kontrolę ir kai turi pagrindo manyti, kad darbuotojas gali būti nelaikomas komandiruotu. Reikėtų atsižvelgti į tai, kad jei nesilaikoma vieno ar kelių iš šių elementų, tai nebūtinai reiškia, kad situacijos negalima pripažinti komandiravimu (4 straipsnio 4 dalis), o tai reiškia, kad kiekvienu komandiravimo atveju neturėtų būti reikalaujama, kad būtų laikomasi visų elementų.

3.3.1. Elementai, skirti nustatyti, ar įmonė iš tiesų atlieka didžiąją dalį veiklos

Dauguma valstybių narių numatė sudaryti elementų, atitinkančių Direktyvoje nurodytus elementus, sąrašą. Šios straipsnio dalies aiškiai neperkėlė Airija, Austrija, Jungtinė Karalystė, Nyderlandai, Švedija ir Vokietija. Aštuonios valstybės narės (Austrija, Bulgarija, Graikija, Ispanija, Italija, Kroatija, Rumunija ir Slovėnija) nustatė ar išlaikė kitus esamus elementus, tokius kaip:

- faktinio komandiravimo trukmė (Bulgarija),
- darbdavio veiklos nacionalinėje teritorijoje trukmė ir dažnumas, taip pat jos vykdymo pobūdis: vykdoma retkarčiais arba nuolat (Kroatija);
- bet kokie kiti bendram vertinimui svarbūs elementai (Italija);
- pagrindinė įmonės veikla ten, kur įmonė yra gavusi leidimą ja verstis, ir paslaugų sutarties dalykas; darbo sutartys / susitarimai dėl kitų formų užimtumo, kuriuos įmonė sudarė su savo darbuotojais (Rumunija);
- darbdavio turimų patalpų tinkamumas paslaugoms teikti; pagrindinėje buveinėje arba darbdavio patalpose dirbančio administracijos personalo samda; ar darbdavys reklamuoja veiklą ir ar per pastaruosius šešis mėnesius įvyko kokių nors pokyčių, susijusių su darbdavio veikla (Slovėnija);
- tikrojo ekonominio veiklos turinio, o ne išorinės jos formos svarba vertinant, ar egzistuoja darbo santykiai, tarpvalstybinis darbuotojų komandiravimas arba jų samda (Austrija); dėl komandiravimo nereikia sudaryti sutarties tarp darbdavio, kuris nėra įsisteigęs Austrijoje, ir paslaugų gavėjo, kuris vykdo veiklą Austrijoje;
- darbuotojus komandiruojančios įmonės nustatymas (Ispanija);
- įmonės įsteigimo data ir įmonė, iš tiesų mokanti darbo užmokestį komandiruotiems darbuotojams (Graikija).

3.3.2. Elementai, skirti įvertinti, ar komandiruotas darbuotojas atlieka savo darbą kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje jis paprastai dirba

Dauguma valstybių narių, išskyrus Airiją, Austriją, Daniją, Jungtinę Karalystę, Švediją ir Vokietiją, į savo nacionalinę teisę perkėlė 4 straipsnio 3 dalyje pateiktą elementų sąrašą ir iš esmės pateikė elementų, atitinkančių Direktyvoje nurodytus elementus, sąrašą. Graikija, Italija, Kroatija, Latvija, Liuksemburgas ir Slovėnija pateikė papildomus elementus, tokius kaip:

- įdarbinimo data, ar asmuo turi perkeliamąjį dokumentą A1-pažymą (arba paraišką tai pažymai gauti), ar per pastaruosius 12 mėnesių darbdavys siuntė darbuotojus į valstybę narę; kokias užduotis mėnesį prieš komandiruotę į valstybę narę atliko darbuotojas ir vieta, kur jas atliko (Kroatija);

- bet kokie kiti bendram vertinimui svarbūs elementai ir pažyma dėl taikytinų socialinės apsaugos teisės aktų (Italija);

- siekdama įvertinti, ar komandiruotas darbuotojas atlieka savo darbą kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje jis paprastai dirba, Valstybinė darbo inspekcija turėtų iš anksto patikrinti, ar darbo santykiai yra tikri (Latvija);

- darbuotojo ketinimas grįžti į buveinės šalį (Liuksemburgas, remiantis teismų praktika);

- anksčiau komandiruotų darbuotojų įgyti draudimo laikotarpiai, dirbant pagal darbo sutartį ar dirbant savarankiškai (Slovėnija);

- komandiravimo pabaigos data ir tai, ar darbo sutartis arba darbo santykiai tarp komandiruoto darbuotojo ir paslaugų teikėjo bus pratęsti, pasibaigus komandiravimo laikotarpiui (Graikija).

Dauguma valstybių narių aiškiai perkėlė į nacionalinę teisę 4 straipsnio 4 dalį ir taip pat paaiškino, kad pirmiau minėti kriterijai nėra baigtiniai.

3.4. **Geresnės galimybės gauti informaciją (5 straipsnis)**

5 straipsnyje nustatytos pareigos valstybėms narėms dėl informacijos pateikimo ir bendrų oficialių nacionalinių interneto svetainių sukūrimo (*toliau – interneto svetainė (-ės)*).

Dėl 5 straipsnio 2 dalies perkėlimo į nacionalinę teisę – daugumos valstybių narių (Airijos, Austrijos, Belgijos, Čekijos, Danijos, Estijos, Graikijos, Ispanijos, Jungtinės Karalystės, Lietuvos, Liuksemburgo, Maltos, Nyderlandų, Suomijos, Vengrijos ir Vokietijos) nacionalinės teisės aktuose nenustatyti kriterijai, taikytini interneto svetainėje skelbiamai informacijai.

Nepaisant to, visos valstybės narės sukūrė interneto svetaines, iš esmės atitinkančias Direktyvoje nustatytas sąlygas, įskaitant kalbų reikalavimus, t. y. daugumoje interneto svetainių informacija pateikiama ne tik priimančiosios valstybės narės nacionaline (-ėmis) kalba (-omis), bet ir anglų kalba, o daugelyje interneto svetainių – ir kitomis atitinkamomis kalbomis.

Valstybės narės skirtingai pateikia informaciją apie teisės aktuose nustatytas darbo sutarties sąlygas. Jos arba pakartoja nacionalinės teisės arba administracinių aktų tekstus, arba paprasta kalba pateikia jų apžvalgas ar santraukas ir (arba) klausimus ir atsakymus.

Informaciją apie komandiruojamiems darbuotojams taikomas darbo sutarties sąlygas, nustatytas kolektyvinėse sutartyse, taikomose pagal Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo 3 straipsnio 8 dalį (5 straipsnio 4 dalis), jeigu tokių sutarčių yra, valstybės narės pateikia interneto svetainėje kitokia forma, tokia kaip: 1) visas kolektyvinės sutarties tekstas (Austrija, Kroatija, Latvija, Liuksemburgas ir Švedija); 2) interneto svetainėje paskelbta kolektyvinės sutarties santrauka (Austrija, Belgija, Estija, Liuksemburgas ir Vokietija); 3) nuoroda į interneto svetainėje paskelbtą kolektyvinę sutartį (Airija, Belgija, Bulgarija, Estija, Kroatija, Nyderlandai ir Suomija) ir 4) Belgijos, Ispanijos, Italijos, Nyderlandų, Portugalijos, Slovakijos, Slovėnijos, Suomijos ir Vengrijos nacionalinėse interneto svetainėse pateikiama nuoroda į kolektyvinių sutarčių duomenų bazę.

Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetas ėmėsi darbo, kurio metu Komisija, valstybės narės ir europinio lygmens socialiniai partneriai peržiūri interneto svetaines ir pateikia savo nuomonę bei išvadas, įskaitant gerąją patirtį, ir pasiūlymus dėl tobulintinų aspektų. Šis etapas dar nesibaigė. Preliminarūs rezultatai rodo, kad dauguma interneto svetainių buvo sukurtos, kaip tai numatyta Direktyvos 5 straipsnyje, tačiau daugelyje jų informacija pateikiama plačiau ir daugiau kalbų.

Europinio lygmens socialiniai partneriai pabrėžė, kad galimybė gauti informaciją yra vienas svarbiausių elementų užtikrinant komandiruotų darbuotojų teises ir verslo įmonių teisinį tikrumą. Darbdaviai pažymėjo, kad naudojant vienodą interneto svetainės šabloną informacija taptų aiškesnė ir prieinamesnė. Profesinių sąjungų atstovai nurodė, kad interneto svetainėse svarbu pateikti ir informaciją apie socialinių partnerių kontaktinius subjektus.

Visų valstybių narių bendros oficialios nacionalinės interneto svetainės prieinamos iš interneto svetainės „Jūsų Europa“[8].

3.5. **Administracinis bendradarbiavimas (6 ir 7 straipsniai)**

Direktyvos 6 ir 7 straipsniai skirti valstybių narių administraciniam bendradarbiavimui, o šis turėtų būti vykdomas nepagrįstai nedelsiant, kad Direktyvą ir Direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo būtų lengviau praktiškai įgyvendinti, taikyti ir užtikrinti jų vykdymą. Be to, 6 straipsnyje nustatyti galutiniai terminai pateikti atsakymus į prašymus pateikti informaciją: per dvi darbo dienas skubiais atvejais ir 25 darbo dienas kitais atvejais. 7 straipsnyje išsamiau apibrėžiami priimančiosios valstybės narės ir buveinės valstybės narės vaidmenys vykdant administracinį bendradarbiavimą.

Dauguma valstybių narių į nacionalinę teisę aiškiai perkėlė 6 ir 7 straipsnius arba anksčiau priimtus taikytinus teisės aktus. Belgija, Jungtinė Karalystė, Liuksemburgas, Nyderlandai ir Prancūzija 6 ir 7 straipsnių laikosi visų arba kai kurių jų aspektų, vykdydamos administracinę praktiką, ir atitinkamų galiojančių teisės aktų nėra.

Remiantis 6 straipsnio 3 dalimi, valstybės narės gali siųsti ir įteikti dokumentus. Ši nuostata nėra privaloma, tačiau ją praktiškai taiko daugumos valstybių narių priimančiosios valstybės narės ryšių palaikymo tarnybos, pateikdamos dokumentus paslaugų teikėjams buveinės

[8] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites

valstybėse narėse, ir ji iš esmės gerai veikia net tose valstybėse narėse, kuriose ji nebuvo perkelta į nacionalinę teisę.

Kadangi administracinis bendradarbiavimas darbuotojų komandiravimo srityje daugiausia vykdomas per Vidaus rinkos informacinę sistemą siunčiant kompetentingoms institucijoms tinkamai pagrįstus prašymus pateikti informaciją ir atsakant į jų atsiųstus prašymus, pasitelkus šios sistemos naudojimo statistinius duomenis, galima kiekybiškai įvertinti, kaip ji taikoma praktiškai.

Valstybės narės nurodė kai kuriuos sunkumus, susijusius su prašymais pateikti informaciją vykdant administracinį bendradarbiavimą. Kai kuriais atvejais prašomųjų valstybių narių institucijos teigia neturinčios kompetencijos atsakyti į tam tikrus klausimus ir (arba) nepateikia atsakymo ar pateikia neišsamų atsakymą. Kai kuriais atvejais dėl trumpų terminų valdžios institucijos negali atlikti patikrinimo. Todėl į prašymus neatsakoma arba atsakoma iš dalies.

Dėl 6 straipsnio 6 dalyje nustatytų terminų – daugumos valstybių narių nuomone, jie yra tinkami, nors kai kuriais atvejais pernelyg trumpi, pavyzdžiui, kai reikia surinkti dokumentus iš kitų institucijų arba reikia atlikti patikrinimus norint gauti būtiną informaciją. Vidaus rinkos informacinės sistemos statistiniai duomenys (žr. Tarnybų darbinio dokumento III priedą) rodo, kad per nustatytą terminą neatsakoma maždaug į trečdalį prašymų.

Atsakydami į Darbuotojų komandiravimo ekspertų komiteto pateiktų klausimynų klausimus, profesinių sąjungų atstovai pabrėžė, jog svarbu užtikrinti, kad būtų laikomasi 6 straipsnio 6 dalyje nustatytų terminų. Jie pažymėjo, kad, norint kovoti su piktnaudžiavimu, svarbu greitai gauti patikimą ir išsamią informaciją. Be to, profesinių sąjungų atstovai pabrėžė, jog valstybės narės turi užtikrinti, kad administraciniam bendradarbiavimui būtų skirta pakankamai išteklių.

Vidaus rinkos informacinės sistemos statistiniai duomenys, susiję su prašymų siuntimu ir gavimu

2018 m. Vidaus rinkos informacinėje sistemoje buvo apsikeista informacija iš viso 4 789 komandiruojamų darbuotojų klausimais. Dauguma šių prašymų buvo prašymai suteikti informaciją (2785 keitimosi informacija atvejai) ir prašymai atsiųsti dokumentus (1089). Mažiau būta kitokio pobūdžio informacijos mainų: prašymų pranešti apie sprendimą, kuriuo skiriama administracinė sankcija ir (arba) bauda (568), prašymų išieškoti sankciją ar baudą (201), skubių prašymų (130) ir pranešimų apie pažeidimus (16).

Bendradarbiavimo lygis nuolat auga nuo 2017 m., kai bendras informacijos mainų skaičius išaugo nuo 873 keitimosi informacija atvejų 2017 m. ketvirtąjį ketvirtį iki 1214 atvejų 2018 m. ketvirtąjį ketvirtį. Ypač padidėjo skubių prašymų skaičius – nuo 22 prašymų 2017 m. ketvirtąjį ketvirtį iki 50 prašymų 2018 m. ketvirtąjį ketvirtį.

2018 m. daugiausia prašymų pateikti informaciją išsiuntė Belgija, kiek mažiau – Austrija ir Prancūzija. Be to, Belgija išsiuntė daugumą skubių prašymų, o Austrija – daugiausia prašymų pateikti dokumentus, pranešti apie sprendimą ir išieškoti sankciją ar baudą. Daugiausia pranešimų apie pažeidimus išsiuntė Slovakija.

Iš viso 2018 m. daugiausia prašymų gavo Slovėnija, tačiau didžiausias prašymų pateikti informaciją skaičius išsiųstas Lenkijai, kiek mažesnis – Portugalijai ir Slovėnijai. Rumunija gavo daugiausia skubių prašymų, kiek mažiau – Lenkija ir Portugalija. Slovėnija gavo didžiausią skaičių prašymų pateikti dokumentus, pranešimų apie sprendimą ir prašymų išieškoti sankciją ar baudą, o Vokietija – didžiausią skaičių pranešimų apie pažeidimus.

2018 m. į skubius prašymus (tais atvejais, kai reikiama informacija turėtų būti prieinama registre) būdavo atsakoma vidutiniškai per 10 kalendorinių dienų, nors Direktyvoje nustatytas terminas – tik dvi darbo dienos.

2018 m. į (neskubius) prašymus pateikti informaciją būdavo atsakoma per 43 dienas, nors teisės aktuose nustatytas terminas, per kurį turėtų būti atsakyta į šiuos prašymus, yra 35 dienos (25 darbo dienos). Kai kuriais atvejais daug prašymų gaunančios valstybės narės atsakymus pateikia greičiau, nei tos, kurios jų gauna mažiau.

Žr. Tarnybų darbinio dokumento III priedą, kuriame pateikta statistinių duomenų apžvalga.

3.6. **Administraciniai reikalavimai ir kontrolės priemonės (9 straipsnis)**

Pagal Direktyvą valstybės narės, siekdamos užtikrinti veiksmingą Direktyvos ir Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo laikymosi stebėseną, gali nustatyti administracinius reikalavimus ir kontrolės priemones, su sąlyga, kad jie yra pagrįsti ir proporcingi pagal Sąjungos teisę. Valstybės narės šių priemonių nustatyti neprivalo. Pateiktas galimų priemonių sąrašas nėra baigtinis. Vis dėlto kiti administraciniai reikalavimai ir kontrolės priemonės gali būti taikomi tik tuo atveju, jeigu yra pagrįsti ir proporcingi.

Priemonių, kurias naudojo valstybės narės, remdamosi 9 straipsniu, apžvalgą galima rasti Tarnybų darbinio dokumento I priede.

3.6.1. 9 straipsnio 1 dalies a punktas. Paprastos formos deklaracija

Pagal šią nuostatą valstybės narės gali reikalauti, kad kitoje valstybėje narėje įsisteigęs paslaugų teikėjas pateiktų paprastos formos deklaraciją, kurioje būtų nurodyta svarbi informacija, reikalinga faktinei kontrolei vykdyti darbovietėje, įskaitant: i) paslaugų teikėjo tapatybę; ii) numatomą aiškiai įvardytų komandiruotų darbuotojų skaičių; iii) kontaktinius asmenis, nurodytus 9 straipsnio 1 dalies e ir f punktuose; iv) numatomą komandiravimo trukmę, numatytą komandiravimo pradžios ir pabaigos datą; v) darbovietės adresą (-us) ir vi) paslaugų, kuriomis grindžiamas komandiravimas, pobūdį.

Visose valstybėse narėse, išskyrus Jungtinę Karalystę (išskyrus Gibraltarą), reikalaujama, kad paslaugų teikėjai, prieš pradėdami veiklą jų teritorijose, pateiktų tokią deklaraciją. Daugumoje valstybių narių deklaracija turi būti pateikta bet kuriuo metu prieš pradedant teikti paslaugas, įskaitant tą dieną, kai paslaugos pradedamos teikti, (Airijoje, Austrijoje, Belgijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Danijoje, Estijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Kipre, Kroatijoje, Latvijoje, Liuksemburge, Lenkijoje, Maltoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Prancūzijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje, Suomijoje, Švedijoje, Vengrijoje, Vokietijoje). Tačiau kai kuriose valstybėse narėse (Italijoje, Lietuvoje, Rumunijoje) dokumentai turi būti pateikti viena diena anksčiau (tai reiškia dieną, einančią prieš tą dieną, kai pradedamos teikti paslaugos). Kadangi gali būti reikalaujama pateikti deklaraciją „ne vėliau kaip pradėjus teikti paslaugas“, bet kokie reikalavimai pateikti deklaraciją per tam tikrą laiką (pvz., per kelias valandas ar kelias dienas) prieš prasidedant komandiravimui, viršija tai, kas aiškiai leidžiama pagal Direktyvą.

Pagal Austrijos, Suomijos ir Vokietijos teisės aktus, pasikeitus deklaracijoje nurodytai informacijai, apie tai turėtų būti pranešta nedelsiant, o kitos valstybės narės nurodo tikslų šio pranešimo pateikimo terminą: pirmą darbo dieną po įvykusių pasikeitimų (Danija), per tris dienas (Kroatija ir Švedija), per penkias dienas (Italija ir Rumunija), per septynias dienas (Lenkija), per dešimt dienų (Čekija) ir per penkiolika dienų (Kipras ir Graikija) nuo tos dienos, kai įvyko pasikeitimai. Italijoje „esminės informacijos“ (identifikacinio kodo ir valstybės, kurioje yra įsisteigęs paslaugų teikėjas, komandiruotų darbuotojų identifikacinių kodų ir t. t.) keisti negalima; tokiu atveju deklaraciją reikia pateikti iš naujo, kol paslaugos dar nepradėtos teikti. Graikijoje, pasikeitus darbo laikui, informacija turi būti pateikta ne vėliau kaip tą pačią dieną, kurią įvyko pasikeitimas.

3.6.1.1.Informacija apie paslaugų teikėją / darbdavį

Valstybės narės reikalauja pateikti bent jau paslaugų teikėjo pavadinimą ir adresą, dažnai ir kai kuriuos išsamesnius kontaktinius duomenis, pavyzdžiui, telefono numerį ir (arba) e. pašto adresą. Be to, dvylika valstybių narių (Austrija, Čekija, Danija, Estija, Graikija, Ispanija, Italija, Latvija, Lenkija, Slovakija, Suomija ir Vengrija) reikalauja, kad komandiruoti darbuotojai pateiktų savo PVM mokėtojo kodą, įmonės registracijos numerį ar pan., o Kipras reikalauja, kad įmonė nurodytų savo teisinę formą. Devyniose valstybėse narėse (Austrijoje, Estijoje, Graikijoje, Kipre, Kroatijoje, Lietuvoje, Suomijoje, Vengrijoje ir Vokietijoje) nurodoma pateikti informaciją apie verslo rūšį, t. y. verslo sektorių, kuriame įmonė vykdo savo veiklą.

3.6.1.2.Informacija apie komandiruotus darbuotojus

Pagrindinę informaciją apie darbuotoją paprastai sudaro jo vardas, pavardė ir adresas, Čekijoje ir Vokietijoje – taip pat gimimo data, o trylikoje valstybių narių (Austrijoje, Danijoje, Graikijoje, Italijoje, Kroatijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Lenkijoje, Maltoje, Prancūzijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje ir Suomijoje) – ir gimimo data, ir pilietybė. Ispanijoje reikalaujama pateikti asmeninius ir profesinius duomenis. Suomijoje ir Vengrijoje prašoma nurodyti komandiruotų darbuotojų skaičių; Vengrija taip pat prašo nurodyti komandiruotų darbuotojų vardus ir pavardes.

Trylikoje valstybių narių nustatyti papildomi reikalavimai: aštuonios valstybės narės (Čekija, Danija, Graikija, Italija, Kroatija, Lietuva, Portugalija ir Suomija) reikalauja pateikti pasą arba asmens kodą; Danija, Čekija ir Graikija – nurodyti darbuotojo lytį; Austrija, Suomija ir Švedija – socialinio draudimo numerį; Slovėnija – laikinosios gyvenamosios vietos Slovėnijoje adresą; Prancūzija – socialinio draudimo statusą, Danija – informaciją apie socialinį draudimą, o Nyderlandai reikalauja pateikti socialinio draudimo įmokų, sumokėtų buveinės šalyje, dokumentus. Austrijoje, Kroatijoje, Latvijoje ir Suomijoje reikalaujama, kad į jų teritoriją komandiruojami trečiųjų šalių piliečiai pateiktų darbo leidimus ir (arba) leidimus gyventi. Be to, Lietuvoje ir Liuksemburge reikalaujama nurodyti darbuotojo profesiją.

3.6.1.3.Informacija apie kontaktinius asmenis

9 straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog valstybės narės gali reikalauti, kad paslaugų teikėjas nurodytų asmenį, kuris palaikytų ryšius su priimančiosios šalies institucijomis. Kadangi valstybės narės gali reikalauti, kad minėtas kontaktinis asmuo būtų priimančiojoje valstybėje narėje, negali būti taikomi neproporcingi reikalavimai. Be to, valstybės narės taip pat gali reikalauti, kad būtų paskirtas kitas kontaktinis asmuo, kuris būtų atstovas, per kurį socialiniai

partneriai galėtų prašyti pradėti kolektyvines derybas su paslaugų teikėju. Negali būti reikalaujama, kad tas asmuo (kitaip nei asmuo, palaikantis ryšius su institucijomis) būtų priimančiojoje valstybėje narėje, tačiau jis turi būti pasiekiamas esant tinkamam ir pagrįstam prašymui.

Visos valstybės narės, kurios naudojosi 9 straipsnio 1 dalies e ir (arba) f punktų nuostatomis, reikalauja, kad šie asmenys būtų nurodyti paprastos formos deklaracijoje. Atitinkamai, visos valstybės narės, išskyrus Čekiją, Jungtinę Karalystę ir Lietuvą, reikalauja, kad deklaracijoje būtų pateikta informacija apie kontaktinį asmenį, kuris palaikytų ryšius su kompetentingomis institucijomis. Informacija apie asmenį, su kuriuo reikėtų susisiekti dėl kolektyvinių derybų, turi būti nurodoma Bulgarijoje, Danijoje, Ispanijoje, Italijoje, Kipre, Maltoje, Latvijoje, Portugalijoje ir Vengrijoje.

Be to, vienuolika valstybių narių (Austrija, Estija, Graikija, Italija, Kipras, Kroatija, Liuksemburgas, Slovėnija, Suomija, Švedija ir Vengrija) prašo pateikti informaciją apie kontaktinį asmenį, kuris paprastai turi teisę atstovauti darbdaviui; Nyderlandų teisės aktais nustatytas asmuo, atsakingas už darbo užmokesčio mokėjimą; Visų šių trijų kategorijų kontaktiniai asmenys paprastai turi būti įvardijami nurodant jų vardus, pavardes ir adresus, kartais – papildomą kontaktinę informaciją.

3.6.1.4.Informacija apie atliekamą darbą

Informacija apie 9 straipsnio 1 dalies a punkto iv – v papunkčius: numatoma komandiravimo trukmė, numatyta komandiravimo pradžios ir pabaigos data ir darbo vietos adresas (-ai); to reikalauja beveik visos valstybės narės, kurios turi pateikti deklaraciją. Panašiai, kaip nurodyta, pareiga nurodyti darbo rūšį ar pobūdį atitinka Direktyvos 9 straipsnio 1 dalies a punkto vi papunktį, tai yra, paslaugų pobūdį. Šios informacijos taip pat reikalauja visos valstybės, reikalaujančios pateikti deklaraciją (išskyrus Graikiją ir Airiją). Ispanijoje pareigą nurodyti darbo / paslaugų rūšį galima suprasti iš įstatymo nuorodos į profesinius duomenis.

Be šių reikalavimų, valstybės narės prašo deklaracijoje pateikti papildomos informacijos, susijusios ne su 9 straipsnio 1 dalies a punktu, o su kitomis to straipsnio nuostatomis. Tokie reikalavimai leistini, jeigu jie pagrįsti ir proporcingi. Septynių valstybių narių (Austrijos, Lenkijos, Lietuvos, Kroatijos, Slovėnijos, Vengrijos ir Vokietijos) teisės aktuose numatyta dokumentų laikymo vieta, kur turi būti saugomi ir institucijų prašymu joms pateikiami dokumentai. Penkiose valstybėse narėse (Austrijoje, Bulgarijoje, Graikijoje, Kroatijoje ir Prancūzijoje) reikalaujama pateikti informaciją, susijusią su darbo laiko ir darbo užmokesčio klausimais; Belgijoje – nurodyti bent darbo grafiką ir tai, ar sutartys yra terminuotos, o Italijoje reikalaujama nurodyti informaciją apie darbo užmokestį (komandiruojant darbuotojus transporto sektoriuje). Lietuvos teisės aktais numatyta darbuotojams teikti garantijas daugelyje sričių, įskaitant, pavyzdžiui, darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.

3.6.1.5.Informacija apie paslaugų gavėją

Keletas valstybių narių taip pat prašo į paprastos formos deklaraciją įtraukti su paslaugos gavėju susijusią informaciją, nors toks reikalavimas nėra nurodytas 9 straipsnio 1 dalies a punkte. Daugeliu atvejų jos reikalauja, kad deklaracijoje būtų nurodyta pagrindinė informacija apie komandiruojančio darbdavio sutarties šalį (pavadinimas, adresas, kontaktinė informacija). Lenkijoje ir Vokietijoje tai privaloma tik tuo atveju, jeigu komandiruojama pagal sutartį su laikinojo įsidarbinimo agentūra; tokiu atveju reikia nurodyti įmonę laikinojo

darbo naudotoją. Priešingai, iš viso penkiolika valstybių narių (Austrija, Belgija, Danija (išskyrus privačių asmenų atvejus), Estija, Graikija, Ispanija, Italija, Kroatija, Latvija, Lietuva, Malta, Nyderlandai, Prancūzija, Slovėnija ir Suomija) visais komandiravimo atvejais reikalauja pateikti informaciją apie paslaugos gavėją. Be to, aštuonios iš šių valstybių (Estija, Graikija, Italija, Kipras, Lietuva, Prancūzija, Slovėnija ir Suomija) reikalauja nurodyti informaciją apie paslaugų gavėjo verslo rūšį, o Austrijoje reikia nurodyti taikomas kolektyvines sutartis. Austrijoje, Graikijoje ir Italijoje taip pat nustatyta nurodyti paslaugos gavėjo PVM kodą, Austrijoje – ir veiklos leidimą, o Estijoje – registracijos kodą. Italijoje taip pat prašoma informacijos apie paslaugų gavėjo teisinį atstovą.

Kai kuriose valstybėse narėse pareigas, susijusias su komandiruotų darbuotojų deklaravimu, prisiima paslaugų gavėjas. Pavyzdžiui, Čekijoje deklaraciją teikia paslaugų gavėjas. Jei paslaugų gavėjas Danijoje negauna dokumentų, įrodančių, kad paslaugų teikėjas pateikė informaciją Danijos kompetentingoms institucijoms, arba pateikta informacija yra neišsami ar neteisinga, jis pats privalo pateikti informaciją Danijos kompetentingoms institucijoms.

3.6.2. 9 straipsnio 1 dalies b–d punktai. Dokumentams taikomi reikalavimai

Pagal 9 straipsnio 1 dalį valstybės narės gali reikalauti, kad tam tikri su darbo sutartimi susiję dokumentai būtų saugomi arba pateikiami popierine arba elektronine forma. Tai nereiškia, kad šiuos dokumentus gali reikėti pateikti kartu su paprastos formos deklaracija.

Visos valstybės narės (išskyrus Jungtinę Karalystę) prašo pateikti dokumentus, iš esmės atitinkančius 9 straipsnio 1 dalies b punkte aiškiai nurodytus dokumentus, („darbo sutarties arba lygiaverčio dokumento […], darbo užmokesčio lapelių, darbo laiko apskaitos žiniaraščių, kuriuose nurodoma kasdienio darbo laiko pradžia, pabaiga ir trukmė, ir išmokėtus darbo užmokesčius patvirtinančių dokumentų kopijas ar lygiaverčių dokumentų kopijas“).

Be to, šešios valstybės narės reikalauja, kad darbuotojų asmens tapatybės ir (arba) statuso dokumentai būtų prieinami jų darbovietėje; paprastai tai yra pasai ar asmens tapatybės kortelės (Austrija, Kroatija, Latvija, Liuksemburgas), perkeliamieji dokumentai A1 – pažymos (Austrija, Italija, Liuksemburgas, Slovėnija), trečiųjų šalių piliečiams išduoti darbo leidimai ir (arba) leidimai gyventi šalyje (Austrija, Ispanija, Kroatija, Latvija ir Liuksemburgas).

Liuksemburgas prašo pateikti medicinos pažymų, kuriomis patvirtinamas tinkamumas dirbti, o darbo ne visą darbo laiką sutarties arba terminuota darbo sutarties atveju – kompetentingos kontrolės institucijos išduoto atitikties sertifikato kopijas. Kroatija ir Lietuva prašo pateikti kitus kontrolės ir priežiūros tikslams būtinus įrodymus.

Dauguma valstybių narių perkėlė 9 straipsnio 1 dalies b punktą į nacionalinę teisę, nurodydamos, kad dokumentai turi būti pateikti (popieriuje ar elektroninėje laikmenoje) darbovietėje, į kurią komandiruojami darbuotojai.

Devyniose valstybėse (Austrijoje, Čekijoje, Danijoje, Kipre, Lietuvoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Slovakijoje ir Suomijoje) pareiga saugoti dokumentus nustoja galioti pasibaigus komandiravimo laikotarpiui.

Liuksemburge visi dokumentai turi būti pateikti elektroniniu būdu prieš komandiravimą, o ne saugomi ar pateikiami lengvai prieinamoje ir aiškiai įvardytoje jo teritorijos vietoje.

Pagal Direktyvą valstybės narės gali prašyti po komandiravimo laikotarpio pateikti priimančiosios valstybės narės institucijų prašymu b punkte nurodytus dokumentus per pagrįstos trukmės laikotarpį (9 straipsnio 1 skyriaus c punktas). Dauguma valstybių narių reikalauja, kad, pasibaigus komandiravimo laikotarpiui, dokumentus būtų galima gauti per tam tikrą laikotarpį, išskyrus Maltą, kuri nenurodo šio laikotarpio trukmės, ir Lietuvą, kurioje dokumentai turi būti prieinami, tačiau gali būti saugomi siunčiančiojoje valstybėje narėje. Belgijoje, Bulgarijoje ir Portugalijoje minėto laikotarpio trukmė – vieni metai; aštuoniose valstybėse narėse (Graikijoje, Italijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Prancūzijoje, Slovėnijoje, Suomijoje ir Vokietijoje) – dveji metai; Airijoje, Rumunijoje ir Vengrijoje – treji metai; Kroatijoje – penkeri ir Estijoje – septyneri metai.

3.6.3. Kalbos ir vertimo reikalavimai

Pagal 9 straipsnio 1 dalies a ir d punktų formuluotę valstybės narės gali nustatyti, kokia kalba vykdyti pareigą pateikti deklaraciją ir pareigą rengti dokumentus, – gali būti reikalaujama, kad abi pareigos būtų vykdomos priimančiosios valstybės oficialiąja kalba arba kita (-omis) priimančiajai valstybei narei priimtina (-omis) kalba (-omis).

Dauguma valstybių narių reikalauja, kad deklaracija būtų pildoma jų oficialiąja kalba / viena iš oficialiųjų kalbų. Austrijoje, Danijoje, Estijoje, Kroatijoje, Lenkijoje, Švedijoje ir Vengrijoje deklaraciją galima teikti ne tik oficialiąja, bet ir anglų kalba. Austrijoje deklaracija gali būti teikiama anglų, čekų, ispanų, italų, kroatų, lenkų, rumunų, slovakų, slovėnų ir vengrų kalbomis. Švedijoje – anglų, lenkų, prancūzų, rumunų ir vokiečių kalbomis. Danijoje komandiruoti darbuotojai gali būti registruojami anglų, vokiečių ir lenkų kalbomis. Daugelyje valstybių narių, kuriose yra elektroninio deklaravimo sistemos, leidžiama pateikti deklaraciją kitomis kalbomis.

Dvylikoje valstybių narių leidžiama saugoti neverstus dokumentus, devyniose iš jų (Belgijoje, Danijoje, Estijoje, Kroatijoje, Lenkijoje, Lietuvoje, Slovakijoje, Slovėnijoje ir Vengrijoje) institucijos gali atskirais atvejais pareikalauti dokumentų vertimo į oficialiąją kalbą (arba Belgijos ir Suomijos atveju – į anglų kalbą). Austrijoje sutartis galima sudaryti anglų kalba, o Kipre ir Švedijoje dokumentus galima saugoti oficialiąja arba anglų kalba. Nyderlanduose nėra teisės aktų, kuriais būtų reikalaujama pateikti dokumentų vertimą.

3.6.4. Kiti administraciniai reikalavimai ir kontrolės priemonės

Kai kurios valstybės narės pradėjo taikyti priemones komandiruotiems darbuotojams identifikuoti, pavyzdžiui, Prancūzija – statybininko kortelę (pranc. *Carte d'identification professionnelle du BTP*), Belgija – *ConstruBadge*, o Liuksemburgas – socialinę tapatybės kortelę.

Bendras vertinimas

Dauguma valstybių narių taiko daugumą arba visas 9 straipsnio 1 dalyje išvardytas priemones. Nors iš Direktyvos formuluotės galima suprasti, kad visose valstybėse narėse paslaugų teikėjai vykdo labai panašias pareigas, tačiau valstybių narių nustatyti konkretūs

reikalavimai, ypač reikalavimai, susiję su pranešimų teikimo procesu, taip pat reikalavimai dėl dokumentų ir vertimo, gerokai skiriasi.

Visų valstybių narių nuomone, taikomi administraciniai reikalavimai ir kontrolės priemonės yra naudingi siekiant palengvinti Direktyvoje dėl darbuotojų komandiravimo nustatytų pareigų laikymosi stebėseną.

Valstybės narės mano, kad itin naudinga yra paprastos formos deklaracija, nes inspekcijos tarnybos gali stebėti ją pateikusius komandiruotus darbuotojus, todėl sudaromos palankesnės sąlygos stebėti jų darbo sąlygas ir nustatyti sukčiavimo atvejus. Be to, pranešimuose pateikta informacija, būtina planuojant rizikos vertinimu grindžiamus patikrinimus sektoriuose / regionuose / įmonėse, kur įdarbinta daugiausia komandiruotų darbuotojų. Ta pati yra ir dokumentų, kurių gali reikalauti inspekcijos tarnybos, paskirtis. Paskyrus ryšių palaikymo asmenį, padėtis pagerėjo, t. y. sklandžiau gaunami pirmiau minėti dokumentai ir sklandžiau pavyksta susisiekti su darbdavio atstovu.

Be to, daugelis valstybių narių ėmėsi priemonių riboti administracinę naštą, galėjusią atsirasti dėl jau minėtų priemonių. Paprastai šios priemonės taikomos trumpos trukmės komandiruotėms arba tam tikriems sektoriams, arba profesijoms. Austrija, Belgija, Danija, Italija, Lenkija, Liuksemburgas, Malta, Prancūzija, Slovakija, Slovėnija, Suomija, Švedija, Vengrija ir Vokietija įdiegė internetinę / elektroninę komandiravimo deklaravimo priemonę.

Belgijoje skubioms mašinų taisymo ir priežiūros paslaugoms, kurias verslo įmonei, kurioje atliekami taisymo / priežiūros darbai, teikia tas pats darbdavys, netaikomas reikalavimas pranešti sistemoje „Limosa“ (privalomas darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų, siunčiamų dirbti / dirbti į Belgiją, deklaravimas), jeigu tokių paslaugų trukmė neviršija 5 dienų per mėnesį.

Vokietijoje pranešti privaloma tik dirbant statybos pramonėje ir su ja susijusiose pramonės šakose, teikiant pastatų valymo paslaugas ir priežiūros paslaugas.

Anot profesinių sąjungų atstovų, tinkami ir veiksmingi administraciniai reikalavimai ir kontrolės priemonės yra nepaprastai svarbūs vykdant Direktyvoje dėl darbuotojų komandiravimo nustatytų pareigų laikymosi stebėseną. Be to, atstovai mano, kad būtų svarbu ES lygmeniu nustatyti tam tikrus privalomus administracinius reikalavimus ir kontrolės priemones, įskaitant pareigą deklaruoti komandiravimą prieš jam prasidedant ir sukurti komandiruotų darbuotojų elektroninį registrą, kuriuo būtų galima pagerinti taikomų taisyklių laikymosi stebėseną. Kalbant apie konkrečias priemones, kurių buvo imtasi, profesinių sąjungų atstovai pažymėjo, kad tais atvejais, kai pagal nacionalinės teisės aktus, kuriais į nacionalinę teisę perkeliama Direktyva, kolektyvinių derybų klausimais reikia paskirti kontaktinį asmenį, apie tai turi būti pranešta ir profesinėms sąjungoms.

Kita vertus, darbdaviai išreiškė susirūpinimą, kad pradėjus taikyti 9 straipsnyje nustatytas priemones kilo praktinių problemų komandiruojant darbuotojus, pirmiausia dėl padidėjusios administracinės naštos.

Remiantis 9 straipsnio 2 dalimi, valstybės narės gali nustatyti kitus administracinius reikalavimus ir kontrolės priemones, su sąlyga, kad šios priemonės yra pagrįstos ir

proporcingos. Iš pirmiau aprašytų perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių aišku, kad dauguma valstybių narių ėmėsi tam tikrų šiame straipsnyje numatytų priemonių.

3.7. **Patikrinimai (10 straipsnis)**

10 straipsnis yra skirtas komandiravimo patikrinimams; jame nurodyta, kad patikrinimai turėtų būtų grindžiami rizikos vertinimais ir būti atliekami laikantis nediskriminavimo ir (arba) proporcingumo principų.

Dauguma valstybių narių nusprendė aiškiai perkelti Direktyvos 10 straipsnį. Tačiau kai kurių valstybių narių (Belgijos, Bulgarijos, Čekijos, Estijos, Liuksemburgo, Nyderlandų ir Švedijos) nuomone, galiojantys teisės aktai atitinka 10 straipsnį bendrosiomis nuostatomis, kuriomis nustatoma darbo inspekciją vykdančių institucijų kompetencija. Jungtinė Karalystė nurodė, kad atitiktis grindžiama institucijų praktika.

Dėl nuorodos į rizikos vertinimą, suprantamą pagal 10 straipsnio 1 dalį, – kai kuriose valstybėse narėse (Airijoje, Bulgarijoje, Danijoje, Graikijoje, Kipre, Latvijoje, Maltoje, Portugalijoje, Slovėnijoje, Rumunijoje ir Vengrijoje) galioja taisyklės, pagal kurias reikalaujama, kad toks rizikos vertinimas būtų atliekamas renkantis tikrintinus subjektus. Šiose taisyklėse (išskyrus Airijos, Danijos ir Kipro) taip pat nustatyti kriterijai, taikytini atliekant rizikos vertinimą; daugelis jų labai panašūs į 10 straipsnio 1 dalyje siūlomus kriterijus.

Kai kurios kitos šalys nurodė, kad toks rizikos vertinimas jų nacionalinėje sistemoje nėra teisinis reikalavimas, o už patikrinimus atsakingų institucijų bendroji praktika. Šios šalys – Čekija, Ispanija, Švedija ir Vokietija.

Profesinių sąjungų atstovų nuomone, įvairių valstybių narių padėtis skiriasi, o kontrolė ir patikrinimai vis dar nepakankamai vykdomi. Jos pabrėžia, kad svarbu, jog valstybės narės, siekdamos užtikrinti taisyklių laikymąsi ir išvengti tarpvalstybinių pažeidimų, įdiegtų tinkamus mechanizmus, vykdytų kontrolę ir patikrinimus.

Nors veiksmingos stebėsenos procedūros yra būtinos Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo vykdymui užtikrinti, Komisija mano, kad patikrinimai pirmiausia turi būti grindžiami kompetentingų institucijų atliekamais rizikos vertinimais. Be to, valstybės narės turi užtikrinti, kad patikrinimai ir atitikties kontrolė nebūtų diskriminacinio pobūdžio ir (arba) neproporcingi. Tai reiškia, kad jie turi būti tinkami siekiant nustatytų tikslų ir be būtino reikalo neribojant tarpvalstybinio paslaugų teikimo[9].

3.8. **Teisių apsauga. Paprastesnės sąlygos pateikti skundą. Uždelsti mokėjimai (11 straipsnis)**

Pagal 11 straipsnį reikalaujama, kad valstybėse narėse būtų įdiegti mechanizmai, kad komandiruojami darbuotojai galėtų jais pasinaudoti tiesiogiai teikdami skundus dėl darbdavio ir pasinaudoti teise inicijuoti teismo ar administracinę procedūrą, ir nustatomi vykdymo užtikrinimo standartai, pagal kuriuos būtų reikalaujama nustatyti procedūras, kad ne tik

[9] Žr. 1990 . kovo 27 d. Rush Portuguesa sprendimo, C-113/89, 17 punktą, taip pat 2004 m. spalio 21 d. Sprendimo Komisija prieš Liuksemburgą, C-445/03, 40 punktą, ir 2006 m. sausio 19 d. Sprendimo Komisija prieš Vokietiją, C-244/04, 36 punktą.

darbuotojai, bet ir profesinės sąjungos bei trečiosios šalys gintų komandiruojamų darbuotojų teises priimančiosios valstybės administracinėse ir teisminėse institucijose.

Visos valstybės narės[10] komandiruojamiems darbuotojams suteikia galimybę pateikti skundą kompetentingai darbo inspekciją vykdančiai institucijai, jei jų teises pažeidžia darbdaviai.

Visos valstybės narės sudaro komandiruotiems darbuotojams sąlygas naudotis savo teismų sistema, teikiant ieškinius, kylančius dėl komandiravimo laikotarpio, ir nei komandiravimo laikotarpio pabaiga, nei grįžimas į buveinės šalį netrukdo komandiruotiems darbuotojams priimančiojoje valstybėje narėje teikti ieškinius bet kurioje valstybėje.

Galimybę profesinėms sąjungoms ir trečiosioms šalims dalyvauti teismo procesuose iš esmės numato dauguma, tačiau ne visos valstybės narės. Pažymėtina, kad šių šalių tiesioginio dalyvavimo teismo procesuose nenumato Slovėnija, o penkios valstybės narės (Bulgarija, Lietuva, Liuksemburgas, Suomija ir Vengrija) tokią galimybę numato tik profesinėms sąjungoms, bet ne kitoms organizacijoms. Nors Maltos teisės aktuose nėra aiškios nuorodos į profesines sąjungas, egzistuoja galimybė pateikti ieškinius, skirtus organizacijoms arba kitiems juridiniams asmenims, kurie yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šių taisyklių laikymasis pagal įstatymus. Italijoje profesinės sąjungos, nors ir neturėdamos teisės teisme tiesiogiai veikti pavienio darbuotojo vardu, gali remti komandiruojamus darbuotojus.

Be to, visose valstybėse narėse, išskyrus Austriją, Estiją, Graikiją, Ispaniją, Jungtinę Karalystę ir Slovakiją, kad profesinėms sąjungoms ir trečiosioms šalims būtų leista dalyvauti, turi būti tenkinamos papildomos sąlygos, pavyzdžiui, darbuotojas turi būti atitinkamos organizacijos narys arba nagrinėjamas pažeidimas turi būti susijęs su kolektyvine sutartimi, kurios viena iš šalių yra profesinė sąjunga.

Paprastai valstybės narės reikalauja, kad trečiosios šalys, norinčios dalyvauti teismo procesuose, įrodytų turinčios teisėtą interesą domėtis nagrinėjama byla, pvz., nurodydamos organizacijos tikslą pagal jos statutą. Tai numatyta įstatymais Čekijoje, Kroatijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Maltoje, Portugalijoje ir Rumunijoje.

Praktikoje profesinių sąjungų inicijuotas teismo procesas komandiruotųjų darbuotojų vardu dažnai pradedamas Suomijoje, Danijoje, Nyderlanduose ir Švedijoje.

Vienuolika valstybių narių (Belgija, Bulgarija, Danija, Graikija, Kipras, Kroatija, Lenkija, Malta, Portugalija, Rumunija ir Švedija) į nacionalinę teisę aiškiai perkėlė 11 straipsnio 5 dalį ir savo nacionalinėje teisėje numatė aiškiai apibrėžtą komandiruojamų darbuotojų apsaugą nuo darbdavių atsakomųjų veiksmų. Dvylikoje valstybių narių (Austrijoje, Čekijoje, Estijoje, Ispanijoje, Italijoje, Jungtinėje Karalystėje, Latvijoje, Liuksemburge, Prancūzijoje, Slovėnijoje, Vengrijoje ir Vokietijoje) to daryti nereikėjo, nes bendrieji apsaugos nuo persekiojimo principai taikomi ir komandiruotiems darbuotojams.

Airijoje, Slovakijoje ir Suomijoje toks principas galioja tik tose srityse, kuriose jis aiškiai taikomas. Nyderlanduose nėra nuostatų, kuriomis numatoma apsauga nuo atsakomųjų veiksmų, išskyrus sritis, kuriose apsauga nuo persekiojimo yra nustatyta ES teisės aktais ir įtraukta į jų perkėlimo į nacionalinę teisę nuostatas. Lietuvoje darbuotojai yra aiškiai apsaugoti nuo atsakomųjų veiksmų, tokių kaip reikalavimai dėl kompensacijos už darbdavio ekonominių interesų pažeidimą.

[10] Tai netaikytina Jungtinei Karalystei, nes joje nėra darbo inspekcijos ar į ją panašios institucijos.

3.9. **Atsakomybė subrangos atveju (12 straipsnis)**

Siekdamos kovoti su sukčiavimu ir piktnaudžiavimu, pagal 12 straipsnį valstybės narės gali taikyti priemones, kad būtų užtikrinta, kad subrangos grandinėse rangovą, kurio tiesioginis subrangovas yra darbdavys, komandiruotas darbuotojas galėtų kartu su darbdaviu arba vietoj jo laikyti atsakingu. Nors valstybės narės privalo taikyti tokią atsakomybę subrangos atveju statybų pramonėje ir padengti bent nesumokėtą grynąjį darbo užmokestį, atitinkantį minimalų darbo užmokestį (12 straipsnio 1 dalis), jos gali numatyti šią atsakomybę bet kuriame sektoriuje, taip pat ne tik tiesioginiam rangovui, bet ir kitiems subrangos grandinės lygmenims, bei platesniu nei minimalus darbo užmokestis mastu (12 straipsnio 2 ir 4 dalys). Vietoj tokios atsakomybės subrangos atveju sistemos valstybės narės gali taikyti kitas atitinkamas vykdymo užtikrinimo priemones (12 straipsnio 6 dalis). Visos šios priemonės turi būti taikomos vadovaujantis nediskriminavimo ir proporcingumo principais.

Priemonių, kurias naudojo valstybės narės, remdamosi 12 straipsniu, apžvalgą galima rasti Tarnybų darbinio dokumento II priede. Remiantis atsakymais į Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetui išsiųstą klausimyną, daugelyje valstybių narių atsakomybės taisyklės dar nėra taikomos dažnai, nes nėra atitinkamų atvejų. Tačiau kelios valstybės narės (Belgija, Bulgarija, Kroatija, Danija, Vokietija, Suomija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai ir Prancūzija) nurodė, kad šių taisyklių taikymas padidino veiksmingą darbuotojų teisių apsaugą subrangos grandinėse. Apskritai imant, darbdaviai mano, kad pradėjus taikyti atsakomybę subrangovams arba alternatyvias priemones veiksminga darbuotojų teisių apsauga subrangos grandinėse nepadidėjo. Profesinės sąjungos mano, kad tais atvejais, kai valstybės narės išlaiko arba įveda visišką subrangos atsakomybę ir riboja galimą subrangos grandinės ilgį, tai padarė teigiamą poveikį komandiruotų darbuotojų teisių apsaugai grandinėje.

3.9.1. Būtiniausi reikalavimai, taikomi statybos pramonei

Visos valstybės narės (išskyrus Daniją ir Suomiją, kurios ėmėsi „kitų tinkamų vykdymo užtikrinimo priemonių“ pagal 12 straipsnio 6 dalį) įgyvendino būtiniausią reikalavimą – nustatė, kad pagrindiniai statybos pramonės rangovai (pirmas lygmuo) yra iš esmės atsakingi tuo atveju, kai darbdavys (subrangovas) nesumoka darbo užmokesčio, atitinkančio bent minimalaus dydžio darbo užmokestį, ir socialinio draudimo įmokų.

Devynios valstybės narės (Airija, Estija, Jungtinė Karalystė, Kroatija, Lenkija, Lietuva, Rumunija, Suomija ir Švedija) riboja šią atsakomybę taikydamos ją tik statybos pramonei. Visos kitos valstybės narės atsakomybės subrangos atveju sistemą taiko ir kitiems sektoriams. Vienuolika valstybių narių (Graikija, Ispanija, Italija, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Slovakija, Vengrija ir Vokietija) nusprendė sistemą taikyti visiems ekonomikos sektoriams.

3.9.2. Platesnės apimties ir platesnio masto taikymas

Nors dauguma valstybių narių riboja atsakomybę ją taikydamos tik tiesioginiam rangovui, dešimt valstybių narių (Austrija, Graikija, Ispanija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Nyderlandai, Slovėnija, Švedija ir Vokietija) numato galimybę išieškoti neišmokėtus mokėjimus ir iš šalių, kurių su komandiruojančiu darbdaviu nesieja tiesioginiai sutartiniai santykiai. Tačiau Austrijoje tai taikoma tik tuo atveju, jei buvo pasinaudota keletu lygmenų siekiant išvengti teisinių pareigų vykdymo, o Lietuva ir Švedija apribojo šią atsakomybę ją taikydamos tik pagrindiniam statybos objekto rangovui.

Dažniausiai darbuotojai turi teisę reikalauti, kad rangovas jiems išmokėtų visą jų darbo užmokestį (t. y. taip pat sutartyje nustatytą darbo užmokestį, didesnį nei minimalus darbo užmokestis) arba bent kompensaciją už viršvalandžius. Teisė reikalauti viso darbo užmokesčio galioja trylikoje valstybių narių (Airijoje, Austrijoje, Belgijoje, Estijoje, Ispanijoje, Italijoje, Lenkijoje, Liuksemburge, Maltoje, Nyderlanduose, Prancūzijoje, Slovėnijoje ir Švedijoje), o teisė reikalauti kompensacijos – trijose (Čekijoje, Kroatijoje ir Slovakijoje). Be to, Prancūzija įtraukia darbdavio suteikiamą būstą, o Liuksemburgas atsakomybę taiko ir iš darbo santykių kylantiems piniginiams reikalavimams tiek, kiek jie susiję su darbu, atliekamu teikiant jų darbdavio paslaugas rangovui.

Taip pat visos šalys, išskyrus Austriją, apriboja rangovo atsakomybę sutartyje su subrangovu nurodyta suma.

3.9.3. Tinkamas apdairumas

Direktyva leidžiama nustatyti išimtį, pagal kurią rangovai, kurie laikosi konkrečių subrangovo deramo kruopštumo standartų, yra atleidžiami nuo atsakomybės (12 straipsnio 5 dalis).

Šešiolika valstybių narių numatė gynybos, grindžiamos deramu kruopštumu, galimybę. Dauguma atvejų tai visapusiškas kiekvieno pavienio rangovo kruopštumo vertinimas (Airija, Čekija, Estija, Graikija, Jungtinė Karalystė, Kipras, Lenkija ir Nyderlandai).

Dvylikos valstybių narių (Austrijos, Belgijos, Čekijos, Ispanijos, Kroatijos, Lenkijos, Liuksemburgo, Nyderlandų, Prancūzijos, Rumunijos, Slovakijos ir Vengrijos) teisės aktuose nustatyti aiškūs kriterijai, susiję su rangovo pareigomis kontroliuoti subrangovą ir (arba) skatinti, kad subrangovas laikytųsi reikalavimų; kriterijų aprašymo išsamumas skiriasi, pavyzdžiui, Lenkijos teisės aktuose jie pateikiami bendrai, o Kroatijos – kaip išsamus sąrašas. Italijos teisės aktais išsamus patikrinimas tik kelių transporto sektoriuje.

3.9.4. Kitos tinkamos vykdymo užtikrinimo priemonės pagal 12 straipsnio 6 dalį

Kaip minėta pirmiau, Danija ir Suomija yra vienintelės valstybės, neįdiegusios atsakomybės subrangos atveju sistemų. Danija sukūrė alternatyvą 12 straipsnio 6 daliai – įsteigė Darbo rinkos fondą komandiruojamiems darbuotojams (angl. Labour Market Fund for Posted Workers). Tokiais atvejais, kai į Daniją komandiruotiems ir Danijos kolektyvinę sutartį sudariusiems darbuotojams kyla sunkumų iš darbdavio gauti darbo užmokestį, jį darbuotojams gali išmokėti pirmiau minėtas fondas. Jei fondas, kaip minėta, darbuotojui išmoka darbo užmokestį, darbdavys, taip pat Danijos paslaugų gavėjas yra įpareigojami sumokėti papildomą įnašą fondui. Fondas sieks atgauti darbo užmokestį, kurį jis išmokėjo darbuotojams, iš jų darbdavio jo buveinės valstybėje. Fondas finansuojamas visų Danijoje paslaugas teikiančių darbdavių (Danijos ir užsienio darbdavių) įmokomis.

Suomijoje, jei komandiruotam darbuotojui nebuvo sumokėtas minimalus darbo užmokestis, jis arba ji gali apie tai pranešti statybos vietos vadovui arba pagrindiniam rangovui. Gavęs pranešimą, vadovas arba bendrasis rangovas nedelsdamas paprašo komandiruojančiosios įmonės pateikti komandiruotam darbuotojui išmokėto darbo užmokesčio ataskaitą. Vadovas arba bendrasis rangovas nedelsdamas siunčia prašymą dėl informacijos ir ataskaitą komandiruojančios įmonės darbuotojui. Darbuotojui paprašius, prašymas pateikti informaciją ir ataskaita nedelsiant pateikiami darbo saugos ir sveikatos apsaugos institucijai. Vadovas arba bendrasis rangovas prašymą pateikti informaciją ir ataskaitą saugo dvejus metus po

darbo pabaigos. Už šių pareigų nevykdymą rangovui gali grėsti nuobauda, bet ne atsakomybė už neįvykdytus reikalavimus, susijusius su neišmokėtu darbo užmokesčiu.

3.9.5. Atsakomybės nuostatų taikymas tik tarpvalstybinių paslaugų teikėjams

Valstybės narės negali nustatyti atsakomybės subrangos atveju sistemos, kuri būtų taikoma tik tarpvalstybinių paslaugų teikėjams, nes tai tiesiogiai diskriminuotų tuos paslaugų teikėjus. Tokia sistema galėtų atgrasyti klientų galutinius klientus ir rangovus sudaryti sutartis arba subrangos sutartis su kitose valstybėse narėse įsisteigusiomis įmonėmis.

Panašu, kad šešiolika valstybių narių (Austrija, Bulgarija, Kroatija, Čekija, Estija, Vengrija, Airija, Latvija, Lietuva, Malta, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija ir Jungtinė Karalystė) subrangos atsakomybės nuostatas taiko tik užsienio paslaugų teikėjams, o kitos valstybės narės jas arba panašias prievoles taiko tiek vidaus, tiek užsienio paslaugų teikėjams.

Be to, Austrijoje, Estijoje, Italijoje ir Vengrijoje, darbdaviui sudarius sutartį su kitoje valstybėje narėje įsisteigusiu paslaugų teikėju, nacionalinės teisės aktai dėl atsakomybės taisyklių taikomi bet kokiu atveju (ne vien tik subrangos).

3.10. **Tarpvalstybinis finansinių administracinių sankcijų ir (arba) baudų vykdymas (VI skyrius)**

Direktyvos 13–19 straipsniai susiję su tarpvalstybiniu finansinių administracinių sankcijų ir (arba) baudų vykdymu. Šiose nuostatose visų pirma numatyta, kad apie valstybės narės kompetentingos institucijos sprendimą skirti baudą paslaugų teikėjui turi būti pranešta adresatui, o baudą išieškoti turi valstybės narės, kurioje dabar yra įsikūręs paslaugų teikėjas, kompetentinga institucija.

Dauguma valstybių aiškiai perkėlė 13–19 straipsnius į savo nacionalinę teisę. Išimtis – Airija, Danija, Jungtinė Karalystė ir Vokietija, kurios praneša, kad atitiktį užtikrina per valdžios institucijų veikla, o ne naujomis teisinėmis nuostatomis. Dalinį Direktyvos perkėlimą įgyvendino Nyderlandai (neperkėlė 13, 14 ir 18 straipsnių) ir Slovėnija (neperkėlė 18 straipsnio).

Vidaus rinkos informacinės sistemos statistiniai duomenys apie naudojimąsi VI skyriaus nuostatomis

Tik keletas valstybių narių (Austrija, Belgija, Italija, Nyderlandai, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Suomija ir Švedija), kaip prašančiosios institucijos, pasinaudojo administraciniu bendradarbiavimu pagal tarpvalstybinį finansinių administracinių sankcijų ir (arba) baudų vykdymą, t. y. siuntė prašymus į kitą valstybę narę, norėdamos išieškoti sankciją ar baudą arba apie jas informuoti.

Padėtis atrodo kitaip, vertinant, į kiek valstybių narių (Belgija, Bulgarija, Čekija, Estija, Ispanija, Italija, Jungtinė Karalystė, Kipras, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija ir Vokietija) buvo kreiptasi kaip į prašomąją instituciją, t. y. joms išsiųsti prašymai, norint išieškoti sankciją ar baudą arba apie jas informuoti.

Apskritai, valstybės narės, atsakiusios į Darbuotojų komandiravimo ekspertų komiteto pateiktą klausimyną, mano, kad per Vidaus rinkos informacinę sistemą vykdomas administracinis bendradarbiavimas šiais klausimais yra veiksmingas. Buvo pabrėžtos kai kurios praktinės problemos, susijusios su sankcijų ir baudų pripažinimu kitoje valstybėje narėje, taip pat su atsisakymo skirti sankciją ar baudą pagrindimu. Dabar šiuos klausimus svarsto valstybių narių ekspertai Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitete. Kai kurios valstybės narės nurodė, kad dėl prašymų padidėjo joms tenkantis darbo krūvis.

Vidaus rinkos informacinės sistemos statistiniai duomenys rodo, kad administracinis bendradarbiavimas retai pasitelkiamas tarpvalstybinio finansinių administracinių sankcijų ir (arba) baudų vykdymo tikslais.

2018 m. per Vidaus rinkos informacinės sistemą buvo išsiųsti 568 prašymai pranešti apie sprendimą, kuriuo skiriama administracinė sankcija ir (arba) bauda, ir 201 prašymas išieškoti tokią sankciją ar baudą. Austrija išsiuntė daugiausia prašymų pranešti apie sprendimą (550) ir daugiausia prašymų išieškoti sankciją ar baudą (192).

Daugiausia prašymų pranešti apie sprendimą (190) gavo Slovėnija, kiek mažiau – Čekija (90), Rumunija (67) ir Vengrija (51). Be to, Slovėnija gavo didžiausią skaičių prašymų išieškoti sankciją ar baudą (69), kiek mažiau – Vengrija (44) ir Čekija (21).

Žr. Tarnybų darbinio dokumento III priedą, kuriame pateikta statistinių duomenų apžvalga.

3.11. **Sankcijos**

Pagal Direktyvos 20 straipsnį turi nustatyti sankcijas, taikomas pažeidus pagal šią Direktyvą priimtas nacionalines nuostatas. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

3.11.1. Sankcijos, taikomos už administracinių pareigų, susijusių su darbuotojų komandiravimu, pažeidimą

Visos valstybės narės įdiegė sankcijų, taikomų administracinių pažeidimų atveju, sistemą

Austrija, Belgija, Bulgarija, Italija, Liuksemburgas, Malta, Prancūzija ir Suomija apibrėžė visas įmanomas finansines sankcijas, taikytinas už vieną darbuotoją. Palyginus įvairių valstybių narių nustatytas didžiausias baudas, taikomas už vieną darbuotoją, matyti, kad jų dydis skiriasi: nuo 1 165 EUR Maltoje iki 10 000 EUR Austrijoje ir Suomijoje.

Alternatyviai ar papildomai Airija, Belgija, Čekija, Danija, Estija, Graikija, Jungtinė Karalystė, Kipras, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Liuksemburgas, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija ir Vokietija nustato įvairias sankcijas, taikomas už vieną darbuotoją, arba bent jau viršutines sankcijų ribas, nepriklausančias nuo darbuotojų skaičiaus. Didžiausia šių baudų suma siekia nuo 240 EUR Lietuvoje iki 48 000 EUR Belgijoje.

Austrijoje, Bulgarijoje, Danijoje, Ispanijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Nyderlanduose ir Prancūzijoje už pakartotinai padarytą pažeidimą bus skiriama papildoma sankcija. Dėl šios priežasties už vieną darbuotoją taikoma bauda Austrijoje gali būti padidinta

iki 20 000 EUR; be to, Austrijoje (laikinojo įdarbinimo agentūroms) ir Ispanijoje numatytas veiklos sustabdymas. Taip pat nustatytos aplinkybės, kurioms susidarius galima dar padidinti taikomą viršutinę ribą, – Austrijoje ji gali siekti net 40 000 EUR už vieną darbuotoją tuo atveju, kai pakartotinai padaryti pažeidimai susiję daugiau nei su trimis darbuotojais. Galiausiai trys šalys (Austrija, Bulgarija ir Kroatija) numato sankcijas asmeniui (vadovui), dalyvavusiam darant pažeidimą.

3.11.2. Sankcijos už komandiruojamų darbuotojų teisių pažeidimus

Dauguma valstybių narių nustato sankcijas, taikomas tais atvejais, kai darbdavys nesilaiko Direktyvoje dėl darbuotojų komandiravimo nustatytų pareigų savo darbuotojų atžvilgiu.

Šiuo atveju Austrijoje, Belgijoje, Bulgarijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Latvijoje, Liuksemburge, Maltoje, Prancūzijoje ir Vengrijoje atsižvelgiama į darbuotojų, kurių teisės pažeistos, skaičių. Didžiausia bauda siekia nuo 1 165 EUR Maltoje iki 50 000 EUR Liuksemburge (už atsisakymą skirti priemoką už darbą per atostogas).

Airija, Belgija, Čekija, Estija, Graikija, Jungtinė Karalystė, Kipras, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Portugalija (išskyrus kai kuriuos atvejus), Rumunija, Slovakija, Slovėnija ir Vengrija sukūrė sistemą, pagal kurią darbdaviui skirtinos sankcijos nepriklauso nuo darbuotojų, kurių teisės pažeistos, skaičiaus. Didžiausios numatomos baudos siekia nuo 300 EUR Lietuvoje iki 500 000 EUR Vokietijoje.

Austrijoje, Belgijoje, Bulgarijoje, Graikijoje, Jungtinėje Karalystėje, Kipre, Latvijoje, Lietuvoje, Prancūzijoje, Slovakijoje ir Vengrijoje už pakartotinius pažeidimus ir kitas svarbias aplinkybes taikomos didesnės sankcijos arba į juos turi būti atsižvelgta nustatant konkrečios sankcijos dydį (Vokietijoje). Minėtomis aplinkybėmis didžiausia bauda už vieną darbuotoją gali siekti 40 000 EUR (Austrijoje), o didžiausia galima bauda įmonei – iki 96 000 EUR (Belgijoje). Tokiais rimtais atvejais taikytinos tokios nepiniginės sankcijos, kaip laisvės atėmimas (Graikijoje ir Kipre), veiklos sustabdymas (Prancūzijoje) ir viešo įvardijimo ir sugėdijimo sistema (Jungtinėje Karalystėje). Galiausiai Austrija, Bulgarija, Kroatija, Slovakija ir Slovėnija taip pat skiria baudas asmenims, dalyvavusiems darant pažeidimą (pvz., vadovams).

Kriterijai, kuriais remiantis sprendžiama, kokio dydžio baudą taikyti, paprastai yra tokie patys kaip ir kriterijai, nurodyti 3.11.1 skyriuje.

3.11.3. Kitos priemonės

Austrijoje nacionalinės teisės aktuose yra numatyta galimybė uždrausti darbdaviui atlikti darbą. Be to, teisės aktuose numatytos garantijos ir mokėjimo įšaldymo galimybės, kurios gali būti taikomos kilus įtarimų, kad darbdavys pažeidė kurią nors atitinkamą taisyklę.

Bendras vertinimas

Darbuotojų atstovai nurodė, kad kai kuriose valstybėse narėse sankcijos ir baudų lygis už administracinių reikalavimų nevykdymą yra neproporcingi. Be baudų, taikomi ir draudimai, kuriais ribojama komandiruotų darbuotojų prieiga prie savo darbo vietos ir trukdoma teikti paslaugas. Anot profesinių sąjungų atstovų, pernelyg dažnai sankcijos ir baudos nėra nei pakankamai veiksmingos, nei pakankamai atgrasančios. Jie tvirtina, kad taisyklių

nesilaikymas įmonei gali duoti daug naudos, o rizika būti išaiškintiems ir nubaustiems paprastai yra maža.

Diegdamos deklaravimo sistemas, daugelis valstybių narių įvedė sankcijas už šio administracinio reikalavimo pažeidimą. Kartais minėtų baudų dydis atitinka sankcijų už darbuotojų teisių pažeidimą dydį. Kai kuriais atvejais baudos apskaičiuojamos remiantis komandiruotų darbuotojų, kurių teisės pažeistos, skaičiumi ir atsižvelgiant į ankstesnius pažeidimus, už kuriuos galėtų būti skiriamos didelės baudos.

Nors direktyva bylai C-33/17, Čepelnik[11], dar nebuvo taikoma *ratione temporis*, tikriausiai verta paminėti 2018 m. lapkričio 13 d. sprendimą šioje byloje. Juo Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pripažino, kad Sutarties dėl ES veikimo 56 straipsnis gali būti aiškinamas kaip draudžiantis valstybės narės teisės nuostatas, pagal kurias kompetentingos valdžios institucijos gali įpareigoti šioje valstybėje narėje įsikūrusį užsakovą sustabdyti mokėjimus kitoje valstybėje narėje įsisteigusiam savo rangovui. Be to, juo panaikinama prievolė sumokėti dar nesumokėtos statybos darbų kainos dydžio garantiją, skirtą baudos, kuri gali būti skirta šiam rangovui, jei bus nustatyta pirmosios valstybės narės darbo teisės pažeidimų, sumokėjimui užtikrinti.

Austrijos teisės aktuose numatytų sankcijų proporcingumas taip pat sudaro bylos C-50/18, *Mestrovic*[12], ir bylos C-140/18 *Köfler ir kiti*[13], dėl kurių sprendimas dar nepriimtas, esmę.

4. SU KOMANDIRAVIMO PROCESU SUSIJĘ DUOMENYS

Nors įgyvendinant Direktyvą padėtis šiek tiek gerėja, prieiga prie išsamių ir patikimų duomenų apie komandiravimo procesą vis dar turi tam tikrų trūkumų.

Pagrindinis palyginamos informacijos apie komandiruočių ir komandiruotų darbuotojų skaičių šaltinis yra vadinamasis socialinės apsaugos srities perkeliamasis dokumentas A1. Šią formą pateikia kompetentinga valstybė narė darbdavio arba suinteresuotojo asmens prašymu ir ja nustatyta prielaida, kad turėtojas tinkamai priklauso valstybės narės, kuri išdavė pažymą, socialinės apsaugos sistemai. Nacionalinės socialinės apsaugos administracijos turi rinkti duomenis apie išduodamus ir gaunamus dokumentus bei informuoti Komisiją, kuri rengia Socialinių apsaugos sistemų koordinavimo administracinės komisijos numatytą metinę lyginamąją ataskaitą.

Taip surinkti duomenys pasižymi patikimumu ir palyginamumu valstybėse narėse. Vis dėlto esama tam tikrų apribojimų. Pirmas apribojimas – grindžiant duomenis komandiravimo apibrėžtimi pagal socialinės apsaugos koordinavimo taisykles, jie ne visiškai atitinka Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo nustatytas apibrėžtis. Tai visų pirma pasakytina apie savarankiškai dirbančių asmenų ir asmenų, vykdančių veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių, įtraukimą į bendrą skaičių ir apie duomenų apie komandiruotes, kurių trukmė ilgesnė nei dveji metai, ir kurie įtraukiami į perkeliamąjį dokumentą A1, trūkumą. Antra,

[11] 2018 m. lapkričio 13 d. Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas byloje C-33/17, Čepelnik d.o.o. prieš Michael Vavti, ECLI:EU:C:2018:896.

[12] 2019 m. rugsėjo 12 d. teismo sprendimas byloje C-64/18 Maksimovic (sujungtos bylos C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18) ECLI:EU:C:2019:72

[13] Byla C-140/18: 2018 m. vasario 22 d. Landesverwaltungsgericht Steiermark (Austrija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje Humbert Jörg Köfler ir kiti, OL C 259, 2018 7 23 p. 17.

faktinis socialinės apsaugos koordinavimo taisyklių laikymasis gali turėti įtakos duomenų, susijusių su trumpalaikiu, netikėtu ir pakartotinu komandiravimu, adekvatumui. Galiausiai, kalbant apie gautų duomenų apie komandiruotus darbuotojus išsamumą, esama tam tikrų spragų, visų pirma susijusių su darbuotojų, komandiruotų į dvi ar daugiau valstybių narių, kelionės tikslo šalimi. Šių duomenų rinkimas nėra valstybių narių socialinės apsaugos koordinavimo proceso dalis.

Kaip matyti iš 3.6.1 skyriaus, visos valstybės narės (išskyrus Jungtinę Karalystę) nustatė pareigą pateikti paprastos formos deklaraciją, todėl dabar galima papildyti duomenis, pateiktus perkeliamojo dokumento A1 formoje, duomenimis, nurodytais komandiravimo deklaracijose.

Šie duomenys buvo pirmą kartą surinkti 2018 m., gavus atsakymus į Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetui išsiųsto klausimyno klausimus. Ataskaitoje pateikiami duomenų rinkimo apie 2017 m. priimančiųjų valstybių narių deklaravimo sistemose įregistruotų komandiruotų darbuotojų skaičių rezultatai. Ši ataskaita pateikta Tarnybų darbinio dokumento IV priede.

Šie du duomenų rinkimo šaltiniai gali vienas kitą papildyti ir sudaryti sąlygas gauti tikslesnės informacijos, visų pirma apie komandiruotų darbuotojų ir komandiruočių skaičių priimančiosiose valstybėse narėse, apie veiklos sektorius, kuriuose jie dirba, ir apie vidutinę komandiravimo laikotarpio trukmę.

5. DVIŠALIAI SUSITARIMAI

Remiantis Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetui išsiųsto klausimyno duomenimis, dauguma valstybių narių (Austrija, Belgija, Bulgarija, Čekija, Danija, Estija, Ispanija, Kroatija, Lenkija, Lietuva, Liuksemburgas, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Rumunija, Slovakija, Suomija ir Vokietija) yra sudariusios su kitomis valstybėmis narėmis dvišalius susitarimus ar bendrus pareiškimus dėl darbuotojų komandiravimo, susijusius su įvairių institucijų administraciniu bendradarbiavimu. Dauguma šių valstybių narių pranešė, kad vietoj Vidaus rinkos informacinės sistemos arba papildomai jos dėl įvairių priežasčių naudojosi minėtais susitarimais. Remiantis valstybių narių atsakymais, Kroatijoje ir Nyderlanduose pirmieji ryšiai užmegzti dvišaliu pagrindu, siekiant surinkti daugiau informacijos, o paskui informacija keičiamasi naudojant Vidaus rinkos informacinę sistemą. Estijoje manoma, kad keistis informacija telefonu ir e. paštu yra greičiau.

Vis dėlto dar daug valstybių narių (Airija, Čekija, Italija, Kipras, Latvija, Lietuva, Malta, Nyderlandai, Portugalija, Slovakija, Švedija, Vengrija ir Vokietija) administraciniam bendradarbiavimui naudoja tik Vidaus rinkos informacinę sistemą, nes manoma, kad ja naudotis patogiau, arba šios valstybės narės nėra sudariusios taikytinų dvišalių susitarimų.

6. GALIMI PAKEITIMAI IR KITI PATOBULINIMAI

Direktyvos 24 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad Komisija, peržiūrėdama šios direktyvos taikymą ir įgyvendinimą, taip pat prireikus pasiūlo reikiamus pakeitimus ir koregavimus. Be to, Direktyvos 24 straipsnio 2 dalyje dviem atvejais aiškiai nurodoma galimybė daryti pakeitimus. Pirma, Direktyvos 4 straipsnio 2 ir 3 dalyse pateikti nebaigtiniai sąrašai faktinių elementų, kuriais valstybės narės gali naudotis, visų pirma atlikdamos bendrą vertinimą, kurio tikslas – nustatyti, ar įmonė iš tiesų atlieka didžiąją dalį veiklos savo įsisteigimo valstybėje narėje, ir ar komandiruotas darbuotojas laikinai atlieka savo darbą kitoje valstybėje

narėje nei ta, kurioje jis paprastai dirba. Dėl šių dviejų sąrašų, juose būtų galima apibrėžti naujų elementų. Antra, dėl 6 straipsnio 6 dalyje nustatytų terminų patikslinimo, siekiant juos sutrumpinti.

Kalbant apie 4 straipsnio 2 dalyje ir 3 dalyje pateiktus faktinių elementų sąrašus – kai kurios valstybės narės atsakymuose į klausimyno klausimus nurodė manančios, kad apskritai šie sąrašai yra tinkami, o kai kurios pasiūlė į 4 straipsnio 2 dalį įtraukti, pavyzdžiui, informaciją, apie įmonės apyvartą, registruotos buveinės adresą arba asmeninį vadybininką, socialinio draudimo įmokų ir įmonių pelno mokesčio mokėjimą, taikytinus teisės aktus / kolektyvines sutartis ir įmonę, kuri vadovauja darbuotojui ir jį prižiūri, apibrėžia viršvalandžius ir nustato darbo grafiką. Tačiau šie elementai jau įtraukti į 4 straipsnį (arba į su 4 straipsniu susijusius klausimus Vidaus rinkos informacinėje sistemoje), į 9 straipsnio 1 dalį arba patenka į 9 straipsnio 2 dalies taikymo sritį, jeigu valstybės narės pageidauja jais pasinaudoti. Be to, pažymėtina, kad 4 straipsnyje pateikti elementų sąrašai nėra baigtiniai. Valstybės narės savo nacionaliniuose teisės aktuose, kuriais Direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, gali apibrėžti kitus / papildomus elementus, o kai kurios iš jų tai jau padarė.

Todėl Komisija nemano, kad šiuo metu būtina siūlyti iš dalies keisti 4 straipsnį.

Kalbant apie 6 straipsnio 6 dalyje nustatytus prašomos informacijos pateikimo Vidaus rinkos informacinėje sistemoje terminus – nė viena valstybė narė, atsakydama į klausimyno klausimus, nenurodė, kad šie terminai turėtų būti sutrumpinti. Vidaus rinkos informacinės sistemos statistiniai duomenys rodo, kad maždaug į du trečdalius prašymų atsakoma per nustatytus terminus.

Dėl pirmiau nurodytų priežasčių Komisija nemano, kad šiuo metu būtų naudinga iš dalies pakeisti 6 straipsnio 6 dalį. Siekdama toliau stiprinti Darbuotojų komandiravimo direktyvos vykdymą, Komisija imsis priemonių skatinti ir lengvinti administracinį bendradarbiavimą, visų pirma per Europos darbo instituciją.

Įvairūs suinteresuotieji subjektai atkreipė Komisijos dėmesį į kai kurias sritis, taip pat į tam tikras sritis, kuriose gali reikėti kai ką patobulinti. Tai būtų tokie patobulinimai, kaip administracinės kontrolės sistemos supaprastinimas, pavyzdžiui, sukuriant bendrą visoje ES naudojamą sistemą arba bendrą interneto svetainių šabloną. Kadangi šiuos klausimus būtų galima išspręsti bendradarbiaujant Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitete arba per Europos darbo instituciją (kai tik ji pradės veikti), Direktyvos iš dalies keisti nereikia.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta pirmiau, ir į trumpą Direktyvos galiojimo laikotarpį bei į tai, kad nebuvo nurodyta jokių kitų sunkumų, dėl kurių reikėtų iš dalies keisti Direktyvą, Komisija nemano, kad šiuo metu būtina siūlyti kokių nors Direktyvos pakeitimų.

7. IŠVADOS

Komandiravimo taisyklės ES lygmeniu buvo aptartos per pastaruosius penkerius metus. 2014 m. gegužės mėn. Europos Parlamentas ir Taryba susitarė dėl Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES (toliau – Direktyva), kurioje numatyta bendra sistema nuostatų, priemonių ir kontrolės mechanizmų, reikalingų siekiant geriau ir vienodai įgyvendinti ir taikyti Direktyvą 96/71/EB bei užtikrinti jos vykdymą praktikoje.

2016 m. kovo mėn. Komisijai pateikus pasiūlymą, 2018 m. liepos mėn. Europos Parlamentas ir Taryba susitarė dėl Direktyvos (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo siekiant geriau užtikrinti darbuotojų teises ir užtikrinti sąžiningą paslaugų teikėjų konkurenciją. Pakeitimai, padaryti Direktyva (ES) 2018/957, taikomi tik nuo 2020 m. liepos 30 d.

Komisija, rengdamasi įgyvendinti naująsias taisykles, glaudžiai bendradarbiavo su visais atitinkamais valstybių narių ir socialinių partnerių subjektais. Šis su Direktyva (ES) 2018/957 susijęs darbas tebevykdomas.

Šiandien Komisija pažymi, kad visoms valstybėms narėms perkeliant Direktyvą į nacionalinę teisę, geriau užtikrintas Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo vykdymas valstybėse narėse, visų pirma vykdant administracinį bendradarbiavimą per Vidaus rinkos informacinę sistemą. Nustatydamos administracinius reikalavimus ir kontrolės priemones, valstybės narės gali geriau stebėti, kaip laikomasi taisyklių, ir imtis priemonių, kad būtų užtikrintos komandiruojamų darbuotojų teisės.

Komisija toliau bendradarbiaus su valstybėmis narėmis siekdama užtikrinti, kad Direktyva ir toliau būtų tinkamai perkelta ir taikoma, visų pirma kiek tai susiję su administraciniais reikalavimais, kontrolės priemonėmis ir subrangos atsakomybe.

Be to, siekdama užtikrinti didesnį komandiravimo taisyklių aiškinimo ir taikymo nuoseklumą visoje ES, Komisija, pasikonsultavusi su valstybių narių atstovais ir Europos lygmens socialinių partnerių organizacijomis, paskelbė praktinį komandiravimo srities vadovą. Šio dokumento tikslas – padėti darbdaviams, darbuotojams ir nacionalinėms valdžios institucijoms suprasti darbuotojų komandiravimo taisykles. Jis bus reguliariai atnaujinamas, atsižvelgiant į naujus pokyčius. Tai visų pirma pasakytina apie komandiravimo taisyklių taikymą mobiliesiems tarptautinio transporto darbuotojams, siekiant integruoti teismo praktiką[14] ir teisinės sistemos pakeitimus[15].

Be to, Komisija kartu su Europos darbo institucija, kai tik ši pradės veikti, ir toliau teiks pagalbą visiems susijusiems subjektams. Visų pirma ji skatins už administracinį bendradarbiavimą ir savitarpio pagalbą atsakingų institucijų bendradarbiavimą, siekdama užtikrinti visų informacijos ir pagalbos paslaugų sąveiką bei palengvinti administracinių reikalavimų laikymąsi ir remti tarpvalstybines vykdymo užtikrinimo procedūras, susijusias su sankcijomis ir baudomis.

[14] Visų pirma sujungtose bylose C-370/17 ir C-37/18 ir bylose C-16/18 ir C-815/18.

[15] Žr. pasiūlymą dėl *lex specialis* tarptautinio kelių transporto darbuotojų atžvilgiu, dokumentas COM (2017) 278 ir pasiūlymas dėl reglamento, kuriuo atnaujinamos ES socialinės apsaugos sistemų koordinavimo taisyklės (COM (2016) 815).