EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2024 04 30
COM(2024) 320 final

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

dėl 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, taikymo ir įgyvendinimo

{SWD(2024) 320 final}

Turinys

1. Įvadas 2
2. Direktyvos taikymo ir įgyvendinimo valstybėse narėse analizė 3
2.1. Dvigubas arba grandininis komandiravimas 3
2.2. Darbo sutarties sąlygos 4
2.2.1. Visuotinai taikytinų kolektyvinių sutarčių taikymas visuose sektoriuose 4
2.2.2. Darbo užmokestis 4
2.2.3. Nauji priimančiosios valstybės narės darbo sutarties sąlygų elementai 5
2.3. Informacijos teikimo pareigos 6
2.4. Ilgalaikio komandiravimo taisyklės 7
2.5. Vienodas požiūris į komandiruotus laikinuosius darbuotojus 7
2.6. Komandiruotpinigiai 8
2.7. Kolektyvinės sutartys 8
2.8. Valstybių narių bendradarbiavimas 9
2.9. Stebėsena, kontrolė ir vykdymo užtikrinimas 9
3. Subranga ir darbuotojų komandiravimas. 9
4. Trečiųjų šalių piliečių komandiravimas 10
5. Pagrindinės išvados ir galimi tolesni veiksmai 11

1. Įvadas

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, (toliau – Direktyva) įsigaliojo 2018 m. liepos 29 d. ir pradėta taikyti 2020 m. liepos 30 d. Valstybės narės ne vėliau kaip iki 2020 m. liepos 30 d. turėjo priimti ir paskelbti įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios Direktyvos.

Direktyva nustatytų pakeitimų tikslas – užtikrinti vienodas sąlygas, kartu apsaugant komandiruotų darbuotojų teises. Tarp šių pakeitimų – nuorodos į „minimalias darbo užmokesčio normas“ pakeitimas nuoroda į komandiruotų darbuotojų „darbo užmokestį“; papildomų darbo sąlygų nustatymas priimančiojoje valstybėje narėje ilgalaikių komandiruočių atveju ir tų pačių pagrindinių sąlygų užtikrinimas komandiruotiems laikiniesiems darbuotojams, kaip ir priimančiojoje valstybėje narėje įdarbintiems vietos laikiniesiems darbuotojams.

Šioje ataskaitoje peržiūrima, kaip valstybės narės taiko ir įgyvendina Direktyvą (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje[1], kaip to reikalaujama pagal jos 2 straipsnį. Prie šios ataskaitos pridedamas Komisijos tarnybų darbinis dokumentas, kuriame pateikiami papildomi šią ataskaitą pagrindžiantys analizės duomenys[2].

Tiek ši ataskaita, tiek prie jos pridedamas Komisijos tarnybų darbinis dokumentas yra neutralūs sektorių atžvilgiu. Pagal Direktyvos (ES) 2018/957 2 straipsnio 2 dalies b punktą reikalaujama, kad Komisija į ataskaitą įtrauktų vertinimą, ar reikalingos papildomos, su kelių transporto vairuotojų komandiravimu susijusios priemonės, kuriomis būtų užtikrintos vienodos sąlygos ir apsaugoti darbuotojai. Ši nuostata buvo numatyta tuo atveju, jei nebūtų priimti specialūs to sektoriaus vairuotojų komandiravimo teisės aktai. Kadangi Direktyva (ES) 2020/1057[3] buvo priimta 2020 m., nebėra būtinybės atlikti specialų kelių transporto sektoriaus vertinimą, nes jis bus įtrauktas į Direktyvos (ES) 2020/1057 įgyvendinimo ataskaitą[4].

Šioje ataskaitoje ir prie jos pridedamame Komisijos tarnybų darbiniame dokumente pagal teisėkūros institucijų suteiktus įgaliojimus ypatingas dėmesys skiriamas subrangos grandinėse dirbančių komandiruotų darbuotojų padėčiai aptarti[5]. Kadangi pastaruoju metu padaugėjo komandiruotų trečiųjų šalių piliečių ir numatoma, kad toks komandiravimas taps svarbiu judumo ES viduje kanalu, ataskaitoje taip pat daug dėmesio skiriama šių darbuotojų padėčiai aptarti[6]. Be to, šioje ataskaitoje nagrinėjama, ar reikia atlikti kokius nors Direktyvos pakeitimus.

---

[1] 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 7 9, p. 16.
[2] SWD (2024) 320.
[3] 2020 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2020/1057, kuria nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės ir iš dalies keičiami Direktyva 2006/22/EB, kiek tai susiję su vykdymo užtikrinimo reikalavimais, ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012, OL L 249, 2020 7 31, p. 49.
[4] Direktyvoje (ES) 2020/1057 reikalaujama, kad Komisija jos įgyvendinimą įvertintų iki 2025 m. gruodžio 31 d.
[5] Direktyvos (ES) 2018/957 2 straipsnio 2 dalis.
[6] 2023 m. vasario mėn. Valstybių narių bendradarbiavimo praktikos, galimybių ir iššūkių, konkrečiai susijusių su trečiųjų šalių piliečių komandiravimu, ataskaita, Galutinė ataskaita ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2 (angl. *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report ELA/2022/RS/027/ELA.306-*

Šioje ataskaitoje ir prie jos pridedamame Komisijos tarnybų darbiniame dokumente analizuojami nacionalinės teisės aktai, kuriais įgyvendinamos Direktyvos nuostatos. Juose išsamiai neapžvelgiamos visos nacionalinės įgyvendinimo priemonės ir jie neturės įtakos Komisijos pozicijai, kurios ji galbūt laikysis ateityje per galimus teismo procesus.

Šioje ataskaitoje ir prie jos pridedamame Komisijos tarnybų darbiniame dokumente pateikta informacija grindžiama valstybių narių Komisijai praneštomis priemonėmis, kuriomis Direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, kaip to reikalaujama pagal Direktyvos 3 straipsnio 1 dalį. Informaciją apie Direktyvos taikymą ir įgyvendinimą Komisija taip pat rinko iš įvairių šaltinių, pavyzdžiui, teisės ekspertų tinklo „MoveS“[7], Komisijos darbuotojų komandiravimo ekspertų komiteto[8] ir tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena[9]. Be to, naudodamasi Europos darbo institucijos (EDI) išplatintu klausimynu, Komisija išklausė valstybių narių ir socialinių partnerių nuomones.

2. Direktyvos taikymo ir įgyvendinimo valstybėse narėse analizė

2.1. Dvigubas arba grandininis komandiravimas

Direktyvoje aptariamas atvejis, kai darbuotojas yra įdarbinamas laikinojo įdarbinimo įmonės arba įdarbinimo agentūros (toliau – laikinojo įdarbinimo įmonė), kuri paskiria jį laikinai dirbti įmonei laikinojo darbo naudotojai. Dvigubu arba grandininiu komandiravimu laikomas toks komandiravimas, kai įmonė laikinojo darbo naudotoja siunčia darbuotoją laikinai vykdyti veiklą į kitą valstybę narę nei ta, kurioje jis paprastai dirba laikinojo įdarbinimo įmonei, arba darbuotojas siunčiamas į įmonę laikinojo darbo naudotoją dar kitoje valstybėje narėje[10].

Direktyvoje paaiškinama, kad tokiu atveju laikinojo įdarbinimo įmonė laikoma komandiruojančia įmone, todėl ji turi įvykdyti visas su tuo susijusias pareigas. Be to, įmonė laikinojo darbo naudotoja privalo laiku informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie tai, kad planuoja siųsti laikinojo įdarbinimo įmonės komandiruotą darbuotoją vykdyti veiklą kitoje valstybėje narėje.

2021/TITLE 3/2.2 February 2023). Ataskaitą galima rasti paspaudus šį saitą: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu).
Taip pat žr. 2023 m. užimtumo ir socialinių pokyčių Europoje apžvalga. Europos Sąjungos leidinių biuras (europa.eu) (*Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023 – Publications Office of the EU* (europa.eu)).

[7] Teisės ekspertų tinklas „MoveS“ yra Komisijos finansuojamas nepriklausomų ekspertų judumo ES viduje klausimais tinklas. Ekspertų tinklo „MoveS“ pavadinimas reiškia laisvą darbuotojų judėjimą ir socialinės apsaugos koordinavimą. Jam priklauso visos 27 ES valstybės narės, taip pat Islandija, Lichtenšteinas, Norvegija ir Šveicarija.

[8] Direktyvos (ES) 2018/957 perkėlimo į nacionalinę teisę pogrupio ataskaita „Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetui skirta ataskaita“: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

[9] Tyrimas, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena. Šis tyrimas buvo parengtas Komisijos užsakymu. Jis atspindi tik autorių nuomonę, todėl Komisija neatsako už jokius su pakartotiniu šio leidinio naudojimu susijusius padarinius. https://op.europa.eu/lt/web/general-publications

[10] Žr. Direktyvos (ES) 2018/957 perkėlimo į nacionalinę teisę pogrupio ataskaitos „Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetui skirta ataskaita“ (*Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW)*) 3.1.1.3 papunktį.

Direktyvos nuostatas dėl laikinojo įdarbinimo įmonių dvigubo ar grandininio komandiravimo atvejais į savo nacionalinės teisės aktus įtraukė beveik visos valstybės narės. Kai kurių valstybių narių (Vengrijos, Slovakijos) įmonėms laikinojo darbo naudotojoms draudžiama paskirti laikinuosius darbuotojus laikinai dirbti kitam darbdaviui. Vengrijoje dvigubas ar grandininis komandiravimas neleidžiamas, jei Vengrija yra laikinojo įdarbinimo įmonės įsisteigimo valstybė narė. Slovakijoje dvigubas arba grandininis komandiravimas leidžiamas tik Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalies a punkte (komandiravimas pagal paslaugų sutartį) ir 1 straipsnio 3 dalies b punkte (komandiravimas įmonės viduje) numatytais atvejais.

Didžioji dalis valstybių narių laikinojo įdarbinimo įmones tiesiogiai arba netiesiogiai įvardija kaip komandiruojančias įmones[11]. Daugumos valstybių narių[12] teisės aktuose tiesiogiai nurodoma įmonės laikinojo darbo naudotojos pareiga informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie dvigubo ar grandininio komandiravimo atvejus. Airija, Kroatija, Vengrija ir Slovėnija šio informavimo reikalavimo į savo teisės aktus neįtraukė.

Skirtingose valstybėse narėse skiriasi laikotarpio, per kurį įmonė laikinojo darbo naudotoja privalo informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie dvigubo ar grandininio komandiravimo atvejus, trukmė (pagal Direktyvoje pateiktą sąvoką „laiku“). Kai kurios valstybės narės reikalauja, kad tokia informacija būtų pateikta prieš darbuotojui pradedant darbą[13], per pagrįstą laikotarpį iki komandiravimo[14] arba nedelsiant[15].

2.2. Darbo sutarties sąlygos

Direktyvoje nustatyti šie Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies pakeitimai, susiję su komandiruotiems darbuotojams taikomomis darbo sutarties sąlygomis:

- darbo sutarties sąlygų, nustatytų visuotinai taikytinose kolektyvinėse sutartyse ar arbitražo sprendimuose arba taikomų pagal Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 8 dalį, taikymas visuose sektoriuose;
- sąvokos „minimalios darbo užmokesčio normos“ pakeitimas sąvoka „darbo užmokestis“;
- dviejų naujų elementų įtraukimas į darbo sutarties sąlygas: darbuotojų apgyvendinimo, kai jį darbuotojams, dirbantiems kitoje nei jų įprasta darbo vieta, užtikrina darbdavys, sąlygų ir komandiruotpinigių ar išlaidų grąžinimo darbuotojams, kurie dėl profesinių priežasčių yra toli nuo namų;
- informacijos teikimo pareigų sugriežtinimas.

2.2.1. Visuotinai taikytinų kolektyvinių sutarčių taikymas visuose sektoriuose

Pagal Direktyvą išplečiama kolektyvinių sutarčių, kurios paskelbtos visuotinai taikytinomis bet kuriame sektoriuje (ne tik statybų sektoriuje), taikymo sritis. 18 valstybių narių[16], atsižvelgdamos į Direktyvos taikymo sritį, visuose sektoriuose taiko tokias darbo sutarties sąlygas, kurios nustatytos visuotinai taikytinose kolektyvinėse sutartyse. Devyniose valstybėse

[11] Žr. pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.3 papunktį.
[12] Belgijos, Bulgarijos, Čekijos, Danijos, Vokietijos, Estijos, Graikijos, Ispanijos, Prancūzijos, Italijos, Kipro, Latvijos, Lietuvos, Liuksemburgo, Maltos, Nyderlandų, Austrijos, Lenkijos, Portugalijos, Rumunijos, Slovakijos, Suomijos ir Švedijos.
[13] Belgija, Vokietija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Austrija ir Portugalija.
[14] Danija, Estija, Graikija, Prancūzija ir Kipras.
[15] Italija.
[16] Belgija, Bulgarija, Vokietija, Estija, Airija, Graikija, Ispanija, Prancūzija Kroatija, Latvija, Liuksemburgas, Vengrija, Nyderlandai, Austrija, Portugalija, Rumunija. Slovėnija ir Suomija.

narėse[17] nėra visuotinai taikytinų kolektyvinių sutarčių, tačiau taikomos sektorinės kolektyvinės sutartys ir (arba) nacionalinės kolektyvinės sutartys.

2.2.2. Darbo užmokestis

Direktyvoje sąvoka „minimalios darbo užmokesčio normos“ pakeičiama sąvoka „darbo užmokestis“. Į sąvoką „darbo užmokestis“ įeina sąvoka „minimalios darbo užmokesčio normos“, tačiau ji tuo neapsiriboja.

Taigi, valstybės narės turi užtikrinti, kad jų teritorijoje komandiruotiems darbuotojams būtų mokamas „darbo užmokestis“, kuris apibrėžiamas kaip visi darbo užmokesčio elementai, privalomi pagal nacionalinę teisę arba kolektyvines sutartis, kurios paskelbtos visuotinai taikytinomis arba taikomos pagal Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 8 dalį.

Beveik visos valstybės narės į savo nacionalinės teisės aktus įtraukė Direktyvoje nustatytą nuostatą dėl darbo užmokesčio. Kai kurios valstybės narės rinkosi bendrą arba plačią darbo užmokesčio apibrėžtį[18], o kitos valstybės narės išvardijo privalomus darbo užmokesčio elementus[19]. Dvi valstybės narės (Airija ir Portugalija) sąvokos „minimalios darbo užmokesčio normos“ nepakeitė sąvoka „darbo užmokestis“.

Dauguma valstybių narių iš esmės mano, kad dėl sąvokos „minimalios darbo užmokesčio normos“ pakeitimo sąvoka „darbo užmokestis“ buvo pagerinta komandiruotų darbuotojų teisių padėtis[20]. Tačiau Komisija pažymi, kad socialiniai partneriai atkreipia dėmesį į tam tikrus sunkumus, kylančius nustatant komandiruotiems darbuotojams mokėtiną darbo užmokestį su visais privalomais elementais[21]. Šie sunkumai daugiausia susiję su tuo, kad praktikoje sudėtinga nustatyti, koks turėtų būti darbo užmokestis, pavyzdžiui, dėl kolektyvinių sutarčių (pirmiausia dėl darbo užmokesčio ir jo privalomų elementų[22]). Darbdaviams sunku suprasti, į kuriuos privalomus darbo užmokesčio elementus jie turi atsižvelgti.

2.2.3. Nauji priimančiosios valstybės narės darbo sutarties sąlygų elementai

Pagal Direktyvą priimančiosios valstybės narės pagrindinių darbo sutarties sąlygų, kurios turi būti užtikrinamos į tą valstybę narę komandiruotam darbuotojui, sąrašas papildomas dviem naujais elementais: darbuotojų apgyvendinimo, kai jį darbuotojams, dirbantiems kitoje nei jų įprasta darbo vieta, užtikrina darbdavys, sąlygomis ir komandiruotpinigiais ar išlaidų grąžinimu, siekiant padengti toli nuo namų dėl profesinių priežasčių esančių darbuotojų kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas.

Perkeldamos Direktyvą į nacionalinę teisę, valstybės narės taiko skirtingas nuostatas dėl šių dviejų pirmiau minėtų elementų, kaip išsamiai aprašyta toliau. Šios nuostatos komandiruotiems

[17] Čekijoje, Danijoje, Italijoje, Kipre, Lietuvoje, Maltoje, Lenkijoje, Slovakijoje ir Švedijoje.
[18] Belgija, Vokietija, Estija, Airija, Kroatija, Vengrija, Italija, Malta, Austrija, Lenkija ir Suomija.
[19] Bulgarija, Čekija, Ispanija, Prancūzija, Kipras, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Nyderlandai, Portugalija, Rumunija ir Slovėnija.
[20] Žr. pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.4.3 papunktį, kuriame teigiama, kad, 14 į klausimyną dėl Direktyvos įgyvendinimo atsakiusių valstybių narių nuomone, komandiruotų darbuotojų padėtis pagerėjo sąvoką „minimalios darbo užmokesčio normos“ pakeitus sąvoka „darbo užmokestis“.
[21] Žr. 20 išnašą.
[22] Kai kurie suinteresuotieji subjektai, apklausti atliekant tyrimą, kuriuo pagrįsta Direktyvos ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos stebėsena, pabrėžė šį aspektą, ypač darbdaviams ir laikinojo įdarbinimo įmonėms kylančius sunkumus. Žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos 2018/957/ES ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 8.1.3 punktą ir prie šios ataskaitos pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.4.3 papunktį dėl darbo užmokesčio.

darbuotojams taikomos tokiu pat mastu, kaip ir nacionaliniams darbuotojams priimančiojoje valstybėje narėje.

12 valstybių narių[23] numatytos nuostatos dėl apgyvendinimo sąlygų, kai darbuotojai dirba kitoje nei jų įprasta darbo vieta, ir šios nuostatos taikomos komandiruotiems darbuotojams. Slovėnija tokias nuostatas taiko tik į užsienį komandiruotiems vietos darbuotojams (jos netaikomos į Slovėniją komandiruotiems darbuotojams).

12 valstybių narių[24] savo nacionalinės teisės aktuose nenumato apgyvendinimo sąlygų, kai darbuotojai dirba kitoje nei jų įprasta darbo vieta. Tačiau tokios sąlygos gali būti numatytos kolektyvinėse sutartyse arba individualiose darbo sutartyse, kaip numatyta taikytinose kolektyvinėse sutartyse, ir būtų skirtos komandiruotiems darbuotojams (Lenkijoje – komandiruotiems laikiniesiems darbuotojams), išskyrus Belgiją ir Airiją.

Be to, 18 valstybių narių[25] įtraukė nacionalines nuostatas dėl kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų grąžinimo ar kompensavimo darbuotojams, kurie dėl profesinių priežasčių yra toli nuo namų. Šios nuostatos taip pat taikomos komandiruotiems darbuotojams. Slovėnijoje nėra specialių nuostatų, kuriomis būtų reglamentuojamas toli nuo namų dėl profesinių priežasčių komandiruotų darbuotojų kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų grąžinimas[26].

Komisija pažymi, kad esama tam tikrų susirūpinimą keliančių klausimų, susijusių su standartų neatitinkančiomis apgyvendinimo sąlygomis, kurios gali turėti neigiamos įtakos komandiruotiems darbuotojams[27].

2.3. Informacijos teikimo pareigos

Direktyvoje numatyta, kad valstybės narės privalo (nepagrįstai nedelsdamos ir skaidriai) skelbti informaciją apie darbo sutarties sąlygas, taikomas pagal Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalį, įskaitant sudedamąsias darbo užmokesčio dalis, taip pat darbo sutarties sąlygas, taikomas ilgam laikui komandiruotiems darbuotojams. Šiuo atžvilgiu valstybės narės privalo užtikrinti, kad bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje būtų pateikiama tiksli ir atnaujinta informacija.

Jei pateikiant šią informaciją nenurodoma, kokios darbo sutarties sąlygos turi būti taikomos, į tai bus atsižvelgta pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką nustatant sankcijas už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal Direktyvą, pažeidimą, tiek, kiek tai būtina jų proporcingumui užtikrinti.

[23] Bulgarijoje, Čekijoje, Danijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Vengrijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje ir Suomijoje.
[24] Belgija, Airija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Kipras, Malta, Nyderlandai, Slovakija, Lenkija ir Švedija.
[25] Bulgarija, Čekija, Danija, Vokietija, Estija, Graikija, Ispanija, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Vengrija, Nyderlandai, Austrija, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovakija ir Suomija.
[26] Žr. pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.4.4 papunktį.
[27] Žr. 26 išnašą. Viena ES lygmens profesinė sąjunga, atsakydama į klausimyną dėl Direktyvos įgyvendinimo, užsiminė apie tai, kad standartų neatitinkančios apgyvendinimo sąlygos yra nuolatinė problema, su kuria susiduria komandiruoti darbuotojai tiek kokybiniu, tiek kiekybiniu požiūriu. Taip pat žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 6.6.2 punktą. Atliekant šį tyrimą atkreiptas dėmesys į nemažai su komandiruotų darbuotojų apgyvendinimu susijusių profesinės saugos ir sveikatos (PSS) problemų (pavyzdžiui, prastos kokybės ir perpildytos apgyvendinimo patalpos).

Valstybės narės, siekdamos užtikrinti Direktyvoje nustatytų sugriežtintų informacijos teikimo pareigų laikymąsi, sukūrė nacionalines interneto svetaines dėl komandiravimo.

Dauguma valstybių narių pritaikė savo nacionalinės teisės aktus, kad būtų užtikrintas sankcijų proporcingumas, jei tose nacionalinėse interneto svetainėse pateiktoje informacijoje nebūtų nurodyta, kokios darbo sutarties sąlygos turi būti taikomos.

Airijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Kipre, Slovėnijoje ir Slovakijoje konkrečiai toks sankcijų proporcingumas nėra nustatytas. Tačiau kai kuriose iš šių valstybių narių proporcingumo principas praktiškai taikomas taikant bendrąsias darbo teisės nuostatas (Prancūzijoje) arba pasitelkiant darbo inspektorius (Slovakijoje).

Komisija pastebėjo valstybių narių skelbiamos informacijos turinio trūkumų, pavyzdžiui, sunkiai randama informacijos apie kolektyvines sutartis ir nacionalinėse interneto svetainėse pateikiama neišsami arba pasenusi informacija[28]. Tačiau darbdaviams labai svarbu, kad informacija apie komandiruotiems darbuotojams taikomas darbo sutarties sąlygas (visų pirma darbo užmokestį ir visus jo privalomus elementus) (įskaitant informaciją apie kolektyvines sutartis ir ilgalaikio komandiravimo atvejus) būtų išsami ir aktuali.

Direktyva (ES) 2019/1152[29] dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų nustatyti nauji darbdaviams taikomi informavimo reikalavimai, kuriais siekiama užtikrinti, kad komandiruoti darbuotojai būtų tinkamai informuoti apie pagrindines darbo ir darbo sutarties sąlygas priimančiojoje valstybėje narėje. Su nacionalinių interneto svetainių informacija galima susipažinti interneto svetainėje „Jūsų Europa“[30].

2.4. Ilgalaikio komandiravimo taisyklės

Direktyvoje nustatytos naujos taisyklės, reglamentuojančios ilgalaikes komandiruotes, kai faktinė komandiravimo trukmė viršija 12 mėnesių, arba, jei įmonė pateikia motyvuotą pranešimą, – 18 mėnesių. Tokiais atvejais turi būti užtikrinamos visos priimančiojoje valstybėje narėje galiojančios darbo sutarties sąlygos, nustatytos įstatymu arba kolektyvine sutartimi, kaip apibrėžta Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 8 dalyje, išskyrus dvi išimtis[31].

Beveik visos valstybės narės ilgam laikui komandiruotiems darbuotojams užtikrina visas papildomas darbo sutarties sąlygas, taikomas pagal įstatymus ir (arba) kolektyvines sutartis ar arbitražo sprendimus, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinais. Airijoje komandiruotiems darbuotojams taikomos tos pačios sąlygos, neatsižvelgiant į komandiravimo trukmę. Be to, visose kitose valstybėse narėse reikalaujama, kad, pageidaudama pratęsti ilgalaikės komandiruotės trukmę nuo 12 iki 18 mėnesių, įmonė pateiktų motyvuotą pranešimą.

Komisija pažymi, kad tiek papildomų darbo sutarties sąlygų, taikomų komandiruotiems darbuotojams ilgalaikio komandiravimo atvejais, specifikacija, tiek motyvuoto pranešimo pateikimo terminas valstybėse narėse skiriasi[32]. Komisija taip pat atkreipia dėmesį, kad būtina

[28] Žr. pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.4.5 papunktį, kuriame visų pirma pateikiama suinteresuotųjų subjektų, įskaitant darbdavių organizacijas, nuomonė.
[29] 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, OL L 186, 2019 7 11, p. 105.
[30] Darbuotojų komandiravimas į užsienį. Gairės ir socialinės apsaugos taisyklės – „Jūsų Europa“ (europa.eu).
[31] Šios dvi išimtys taikomos: i) darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo procedūroms, formalumams ir sąlygoms, įskaitant nekonkuravimo sąlygas, ir ii) papildomų profesinių pensijų sistemoms.
[32] Daugiau informacijos (įskaitant socialinių partnerių nuomonę) galima rasti pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.4.6.1 papunktyje.

užtikrinti, jog nacionalinėse interneto svetainėse būtų skelbiama su ilgalaikėmis komandiruotėmis susijusi informacija, nes iki šiol tai ne visada buvo daroma. Tik pateikiant išsamią informaciją galima užtikrinti, kad darbdaviai tinkamai supras taikytinas darbo sutarties sąlygas.

2.5. Vienodas požiūris į komandiruotus laikinuosius darbuotojus

Direktyvoje numatyta, kad komandiruotiems laikiniesiems darbuotojams Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones[33] 5 straipsnyje reglamentuojamais klausimais turi būti taikomos tokios pat sąlygos kaip ir darbuotojams, kuriuos laikinai dirbti paskiria laikinojo įdarbinimo įmonės, įsisteigusios toje valstybėje narėje, kurioje darbas atliekamas.

Beveik visos valstybės narės (išskyrus Airiją ir Slovėniją) yra nustačiusios pareigą komandiruotiems darbuotojams užtikrinti tokias darbo sutarties sąlygas, kokios taikomos pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnį.

Estijoje įmonė laikinojo darbo naudotoja privalo informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie laikiniesiems darbuotojams taikomas darbo sutarties sąlygas tik ilgalaikio ir grandininio komandiravimo atveju, o Maltoje tokia informacijos teikimo pareiga nustatyta tik ilgesnio nei keturių iš eilės savaičių komandiravimo atveju. Švedijoje šią prievolę įpareigojama vykdyti tik tuo atveju, jei to prašo laikinojo įdarbinimo įmonė. Kroatijoje reikalaujama, kad laikinojo įdarbinimo įmonė raštiškai patvirtintų, jog ji buvo informuota apie darbo sutarties sąlygas.

Dėl šių priežasčių Komisija pažymi, kad kai kurios valstybės narės įpareigoja įmonę laikinojo darbo naudotoją tik tam tikrais atvejais informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie laikiniesiems darbuotojams taikomas sąlygas arba nustato papildomus informavimo reikalavimus.

Komisija taip pat atkreipia dėmesį į tam tikrus didelį susirūpinimą keliančius klausimus, susijusius su tuo, kad praktiškai taikant su komandiruotais laikinaisiais darbuotojais susijusias Direktyvos nuostatas gali pasitaikyti atvejų, kai tokiems darbuotojams gali būti taikomos mažiau palankios sąlygos. To priežastimi gali būti realus ketinimas apeiti taisykles, tačiau taip pat gali būti, kad laikinojo įdarbinimo įmonės ir įmonė (-ės) laikinojo darbo naudotoja (-os) yra nepakankamai informuotos apie atitinkamas kitose valstybėse narėse taikomas taisykles, visų pirma susijusias su kolektyvinėmis sutartimis[34]. Darbdaviai pranešė, kad dėl teisinės sistemos, kuria reglamentuojamas laikinas tarpvalstybinis darbas (pvz., komandiravimas), sudėtingumas gali tapti netyčinio reikalavimų nesilaikymo, visų pirma mažesnėse įmonėse, priežastimi. Todėl teisinė informacija turi būti lengvai prieinama ir suprantama[35].

[33] 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, OL L 327, 2008 12 5, p. 9.

[34] Tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 6.1.2 ir 6.1.3.1 punktai. Taip pat žr. pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.4.6.2 papunktį.

[35] Žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos 2018/957/ES ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 6.1.3.1 punktą ir prie šios ataskaitos pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.4.6.2 papunktį.

2.6. Komandiruotpinigiai

Daugelis valstybių narių[36] konkrečiai nurodo, kurios komandiruotpinigių dalys sumokamos grąžinant faktines išlaidas, susijusias su komandiruote, o kurios yra darbo užmokesčio dalis.

Remiantis Direktyva, jeigu pagal darbo santykiams taikytinas darbo sutarties sąlygas nenustatyta, kad komandiruotpinigių dalys sumokamos grąžinant faktines išlaidas, o jeigu tai nustatyta, kokios tada dalys sumokamos, laikoma, kad visi komandiruotpinigiai sumokami grąžinant išlaidas, susijusias su komandiruote. Didžioji dauguma valstybių narių[37] šią nuostatą įtraukė į nacionalinės teisės aktus.

Komisija pažymi, kad kai kurios valstybės narės[38] į savo nacionalinės teisės aktus neįtraukė konkrečios nuostatos, pagal kurią komandiruotpinigiai būtų laikomi darbo užmokesčio dalimi, nebent jie būtų sumokami grąžinant faktines išlaidas, susijusias su komandiruote. Be to, kai kurių valstybių narių[39] nacionalinės teisės aktuose nenumatyta arba aiškiai nenurodyta, kad komandiruoto darbuotojo kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidos grąžinamos pagal buveinės valstybės narės nacionalinę teisę ir (arba) praktiką.

2.7. Kolektyvinės sutartys

Direktyva išplečiama galimybė komandiruotiems darbuotojams taikyti kolektyvines sutartis, kurios nėra paskelbtos visuotinai taikytinomis valstybėse narėse, kuriose jau veikia kolektyvinių sutarčių paskelbimo visuotinai taikytinomis sistema[40]. Iš 18 valstybių narių, kuriose taikomos visuotinai taikytinos kolektyvinės sutartys, bent keturios valstybės narės[41] pasinaudojo Direktyvoje numatyta galimybe komandiruotiems darbuotojams taikyti ir ne visuotinai taikytinas kolektyvines sutartis.

2.8. Valstybių narių bendradarbiavimas

Direktyvoje reikalaujama, kad valstybės narės numatytų institucijų ar įstaigų, kompetentingų stebėti, kaip laikomasi Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje nurodytų darbo sutarties sąlygų, bendradarbiavimą. Visos valstybės narės į savo nacionalinės teisės aktus įtraukė nuostatas dėl kompetentingų nacionalinių institucijų ir įstaigų bendradarbiavimo.

2.9. Stebėsena, kontrolė ir vykdymo užtikrinimas

Direktyvoje, be kita ko, reikalaujama, kad valstybės narės nustatytų veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas taisykles dėl sankcijų, taikytinų už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal Direktyvą, pažeidimus. Visose valstybėse narėse (išskyrus Airiją) už Direktyvą įgyvendinančių nacionalinių nuostatų pažeidimus skiriamos administracinės baudos. Šešiose valstybėse narėse numatytos pagal baudžiamąją teisę skiriamos baudos[42]. Komisija pažymi, kad sankcijos įvairiose valstybėse narėse skiriasi. Pavyzdžiui, didžiausių skiriamų baudų dydis svyruoja nuo 1 100 EUR Latvijoje iki 400 000 EUR Austrijoje ir 500 000 EUR Vokietijoje.

---

[36] Belgija, Bulgarija, Vokietija, Estija, Airija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Kipras, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovakija ir Suomija.
[37] Belgija, Kipras, Danija, Vokietija, Estija, Airija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Kipras, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Suomija ir Švedija.
[38] Čekija, Danija, Vengrija, Austrija, Slovėnija ir Švedija.
[39] Belgijos, Čekijos, Danijos, Vokietijos, Airijos, Ispanijos, Liuksemburgo, Vengrijos, Latvijos, Maltos, Nyderlandų, Austrijos, Portugalijos, Lenkijos, Slovėnijos ir Suomijos.
[40] Žr. pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 3.1.1.4.8 papunktį.
[41] Graikija, Vengrija, Nyderlandai ir Suomija.
[42] Belgijoje, Danijoje, Estijoje, Graikijoje, Prancūzijoje ir Kipre.

3. Subranga ir darbuotojų komandiravimas

Direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje reikalaujama, kad Komisija, atlikdama direktyvos taikymo ir įgyvendinimo analizę, įvertintų, ar subrangos atveju reikia imtis papildomų priemonių, kuriomis būtų užtikrintos vienodos sąlygos ir apsaugoti darbuotojai.

Kalbant apie subrangos atvejus, Vykdymo užtikrinimo direktyvos 12 straipsnyje nustatytas [43] atsakomybės užtikrinimo mechanizmas. Taikant šį atsakomybės užtikrinimo mechanizmą komandiruotas darbuotojas gali reikalauti, kad rangovas, kurio tiesioginis subrangovas yra darbdavys, kartu su darbdaviu arba vietoje jo atsakytų už bet kokį nesumokėtą grynąjį darbo užmokestį arba neišmokėtas įmokas į bendrus fondus ar socialinių partnerių institucijas, jei tai numatyta Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje.

Iš valstybių narių reikalaujama, kad jos subrangos atveju tokios atsakomybės užtikrinimą nediskriminacinėmis ir proporcingomis sąlygomis nustatytų statybų sektoriuje. Tokią atsakomybę jos taip pat gali numatyti ir kituose sektoriuose. Be to, valstybės narės nediskriminacinėmis ir proporcingomis sąlygomis gali nustatyti griežtesnes atsakomybės užtikrinimo taisykles, kiek tai susiję su taikymo sritimi (pavyzdžiui, jas taikyti ne tik tiesioginiam rangovui, bet ir daugiau subrangos grandinėje dalyvaujančių įmonių) ir aprėptimi (pavyzdžiui, įtraukti daugiau darbo sąlygų pagal Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnį). Vietoje šių atsakomybės užtikrinimo taisyklių valstybės narės taip pat gali taikyti kitas vykdymo užtikrinimo priemones, jeigu jos yra pagrįstos ir proporcingos pagal ES teisę.

Atsižvelgdama į šią teisinę sistemą ir į informaciją, surinktą ir išanalizuotą rengiant šią ataskaitą, Komisija pažymi, kad vienas iš pagrindinių iššūkių, dėl kurio gali būti pažeistos komandiruotų darbuotojų teisės ir neužtikrintos vienodos įmonių veiklos sąlygos, yra ilgos subrangos grandinės. Ilgų subrangos grandinių atveju dėl nepakankamo skaidrumo ir atskaitomybės gali būti labai sunku užtikrinti taikytinų taisyklių vykdymą, nes gali kilti keblumų nustatant, kuri įmonė yra atsakinga. Todėl gali gerokai sumažėti rangovui tenkantys tiesioginiai įsipareigojimai ir atsakomybė. Tai taip pat gali turėti įtakos nesumokėto darbo užmokesčio išieškojimui[44].

Taikant Vykdymo užtikrinimo direktyvoje numatytą atsakomybės užtikrinimo mechanizmą valstybėms narėms suteikiama galimybė atsakomybę priskirti ilgesnėms subrangos grandinėms. Vis dėlto dauguma valstybių narių šią atsakomybę priskyrė tik tiesioginiam rangovui, o ne ir kitoms subrangos grandinės šalims. 10 valstybių narių[45] nustatyta visos grandinės lygmeniu taikoma atsakomybė (t. y. atsakomybė subrangos atveju, kuri neapsiriboja viena grandinės grandimi)[46]. Keturios valstybės narės (Belgija, Ispanija, Prancūzija ir Italija)

[43] 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.

[44] Šiuo atžvilgiu žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos 2018/957/ES ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 6.7.2 punktą, taip pat pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 4.2 skirsnį.

[45] Belgijoje, Bulgarijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Austrijoje ir Lenkijoje.

[46] Žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 4.2.2.2 papunktį.

taip pat ėmėsi papildomų priemonių, pavyzdžiui, nustatydamos didžiausią leistiną subrangos lygmenų subrangos grandinėse skaičių[47].

Be to, taikant kolektyvines sutartis subrangos grandinėse dirbantiems komandiruotiems darbuotojams gali būti suteikiama nevienoda apsauga, be to, tokiems darbuotojams gali būti mokamas darbo užmokestis pagal mažiau palankias sutartis[48].

Atsižvelgiant į nustatytus iššūkius, gerosios praktikos taikymas padėtų valstybėms narėms ir (arba) socialiniams partneriams padidinti subrangos grandinių skaidrumą ir atsakomybę. Tarp šios gerosios praktikos pavyzdžių – subrangos grandinių lygmenų skaičiaus apribojimas ir (arba) atsakomybės subrangos atveju išplėtimas, kad ji aprėptų visą grandinę, ir valstybių narių bendradarbiavimo stiprinimas siekiant palengvinti patikrinimus ir kovoti su piktnaudžiavimo atvejais[49].

Tuo tikslu Komisija, padedama ELA, galėtų numatyti tolesnę su šia ataskaita susijusią veiklą ir apsvarstyti galimybę parengti valstybių narių dabartinės padėties, susijusios su atsakomybės subrangos atveju aprėptimi (t. y. kokiems sektoriams, kokiais lygmenimis ir kokioms darbo sąlygoms ji taikoma), apžvalgą. Be kita ko, galėtų būti parengtos gairės, kaip nacionaliniu lygmeniu proporcingomis ir nediskriminacinėmis sąlygomis taikyti griežtesnes taisykles, susijusias su atsakomybės subrangos atveju taikymo sritimi (t. y. atsakomybę taikant visai grandinei arba ją išplečiant ir kitoms darbo sutarties sąlygoms). Šiuo metu Komisija nemano, kad reikia iš dalies keisti Direktyvą konkrečiai dėl subrangos atvejų.

4. Trečiųjų šalių piliečių komandiravimas

Šiame skirsnyje ir susijusiame pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento skirsnyje pateikiami pagrindiniai iššūkiai, turintys įtakos trečiųjų šalių piliečių komandiravimo darbo sąlygoms, taip pat kai kurie gerosios praktikos pavyzdžiai, skirti šiems iššūkiams įveikti. Jame neaptariama trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo priimančiojoje valstybėje narėje teisinė sistema.

Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo vienodai taikomos ir komandiruotiems darbuotojams, kurie yra ES piliečiai, ir komandiruotiems darbuotojams, kurie yra trečiųjų šalių piliečiai. Atsižvelgiant į tai, trečiosios šalies piliečiai darbuotojai, nuolat paprastai dirbantys valstybėje narėje įsisteigusiam paslaugų teikėjui, gali būti komandiruojami į kitą valstybę narę, šioje valstybėje narėje netaikant nepagrįstų administracinių formalumų, pavyzdžiui, nereikalaujant gauti leidimą dirbti[50].

Daugumoje valstybių narių komandiruotiems trečiųjų šalių piliečiams taikomos tos pačios bendrosios komandiravimo taisyklės, kuriomis į nacionalinę teisę perkeliami atitinkami ES teisės aktai. Trijų valstybių narių[51] nacionalinėse teisinėse sistemose įtvirtintos konkrečios nuostatos dėl trečiųjų šalių piliečių komandiravimo. Kroatijos ir Nyderlandų įstatymuose aiškiai teigiama, kad asmeniui, kuris teisėtai dirba valstybėje narėje, kurioje yra įsisteigęs jo

[47] Žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 4.2.2.1 papunktį.
[48] Žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 4.2.2 ir 5.3.4 punktus.
[49] Daugiau gerosios praktikos pavyzdžių galima rasti pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 4.3 skirsnyje.
[50] 1994 m. rugpjūčio 9 d. ES Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Raymond Vander Elst prieš Office des Migrations Internationales*, C-43/93, EU:C:1994:310.
[51] Kroatijos, Latvijos ir Nyderlandų.

darbdavys, nereikia turėti darbo leidimo. Latvijos Darbo įstatyme nustatytas panašus reikalavimas darbdaviui deklaruoti, kad darbuotojas yra teisėtai įdarbintas siunčiančiojoje valstybėje narėje[52].

Komisija pažymi, kad komandiruoti trečiųjų šalių piliečiai paprastai dažniau tampa tokių piktnaudžiavimo atvejų, kaip, pavyzdžiui, neteisėtas komandiravimas, darbo teisių pažeidimai, mažų garantijų darbo sąlygos, neteisėtai išmokėtos socialinės įmokos ir jų nemokėjimas, aukomis[53]. Be to, komandiruoti trečiųjų šalių piliečiai yra linkę sutikti su mažesniu nei turėtų būti mokamas darbo užmokesčiu[54]. Panašu, kad komandiruoti trečiųjų šalių piliečiai taip pat patiria didesnę riziką, susijusią su prastomis gyvenimo ir darbo sąlygomis[55].

Be to, komandiruoti trečiųjų šalių piliečiai yra pažeidžiamesni už ES komandiruotus darbuotojus, nes dėl leidimo dirbti ir (arba) gyventi pratęsimo jie gali būti priklausomi nuo darbdavio[56]. Neretais atvejais jie taip pat nėra tinkamai informuoti apie savo teises ir susiduria su kalbos barjeru.

Šioms problemoms spręsti būtų galima imtis tam tikrų priemonių, pavyzdžiui, sudaryti geresnes galimybes gauti informaciją apie darbo teises, daugiausia skirtas komandiruotiems trečiųjų šalių piliečiams[57]; stiprinti tarptautinį vykdymo užtikrinimo įstaigų ir migracijos tarnybų bendradarbiavimą bei sugriežtinti komandiravimo taisyklių vykdymo užtikrinimą konkrečiuose sektoriuose, į kuriuos komandiruojama daug trečiųjų šalių piliečių[58].

5. Pagrindinės išvados ir galimi tolesni veiksmai

Visoms valstybėms narėms perkėlus Direktyvą į nacionalinę teisę buvo pagerintos komandiruotų darbuotojų darbo sąlygos, visų pirma atsižvelgiant į darbo užmokestį, vienodą požiūrį į komandiruotus laikinuosius darbuotojus ir išlaidų, susijusių su komandiruote, (pvz., kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų) grąžinimą.

[52] Žr. 2023 m. vasario mėn. ataskaitos dėl valstybių narių bendradarbiavimo praktikos, galimybių ir iššūkių, konkrečiai susijusių su trečiųjų šalių piliečių komandiravimu (Galutinė ataskaita ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2) 2.2.1 punktą.

[53] Žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 6.5.2 punktą ir 2023 m. vasario mėn. ataskaitos dėl valstybių narių bendradarbiavimo praktikos, galimybių ir iššūkių, konkrečiai susijusių su trečiųjų šalių piliečių komandiravimu (Galutinė ataskaita ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2) 3.1 punktą.

[54] Žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 6.5.2 punktą.

[55] Žr. tyrimo, kuriuo pagrįsta Darbuotojų komandiravimo direktyvos (ES) 2018/957 ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES stebėsena, 8.5 punktą.

[56] Žr. 2023 m. vasario mėn. ataskaitos dėl valstybių narių bendradarbiavimo praktikos, galimybių ir iššūkių, konkrečiai susijusių su trečiųjų šalių piliečių komandiravimu (Galutinė ataskaita ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2) 3.1 punktą.

[57] Visų pirma žr. 2023 m. vasario mėn. ataskaitos dėl valstybių narių bendradarbiavimo praktikos, galimybių ir iššūkių, konkrečiai susijusių su trečiųjų šalių piliečių komandiravimu (Galutinė ataskaita ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2) 3.4.2 punktą.

[58] Taip pat žr. pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 5.2 skirsnį.

Valstybių narių teisės aktai iš esmės atitinka Direktyvos reikalavimus. Nepaisant to, Komisija nustatė įvairių nacionalinių priemonių, kuriomis į nacionalinę teisę perkelta Direktyva, neatitikties klausimų, kuriems spręsti galėtų būti imamasi papildomų veiksmų. Šie klausimai yra susiję su įvairiomis Direktyvos nuostatomis, kaip antai dvigubas ar grandininis komandiravimas, darbo užmokestis, du nauji priimančiosios valstybės narės darbo sutarties sąlygų elementai, ilgalaikis komandiravimas, vienodas požiūris į laikinuosius darbuotojus, komandiruotpinigiai arba stebėsena, kontrolė ir vykdymo užtikrinimas. Komisija ir toliau bendradarbiaus su valstybėmis narėmis, siekdama užtikrinti, kad Direktyva būtų tinkamai perkelta į nacionalinę teisę ir taikoma.

Komisija atkreipia dėmesį į tam tikrus sunkumus, kylančius nustatant komandiruotiems darbuotojams mokėtiną darbo užmokestį su visais privalomais jo elementais. Glaudžiai bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais, EDI[59] galėtų parengti priemonę, kuria naudojantis būtų galima lengviau apskaičiuoti komandiruotų darbuotojų darbo užmokestį ir padidinti šio proceso skaidrumą. Tokia priemonė, kurios bendruosius elementus galėtų nustatyti EDI, būtų naudojama ir įgyvendinama nacionaliniu lygmeniu.

Komisija taip pat pažymi, kad esama tam tikrų susirūpinimą keliančių klausimų, susijusių su komandiruotiems darbuotojams neigiamą poveikį galinčiomis turėti standartų neatitinkančiomis apgyvendinimo sąlygomis. Nacionalinės tikrinimo institucijos ir socialiniai partneriai (ypač profesinės sąjungos) kartu su EDI galėtų rengti tikslines informuotumo didinimo kampanijas, skirtas tokiems klausimams, kaip komandiruotiems darbuotojams neigiamą poveikį galinčios turėti standartų neatitinkančios apgyvendinimo sąlygos, spręsti, be kita ko, teikdami konkretesnę informaciją apie komandiruotų darbuotojų teisę į apgyvendinimo sąlygas priimančiosiose valstybėse narėse (jei tokia teisė suteikiama nacionaliniams darbuotojams) ir sankcijas už šios teisės nesilaikymą.

Taip pat labai svarbu, kad darbdaviai ir darbuotojai turėtų galimybę gauti išsamią ir aktualią informaciją apie komandiruotiems darbuotojams taikomas darbo sutarties (visų pirma darbo užmokesčio ir visų privalomų jo elementų) sąlygas (įskaitant informaciją apie kolektyvines sutartis ir ilgalaikį komandiravimą). Dėl šios priežasties EDI galėtų toliau ir aktyviau bendradarbiauti su valstybėmis narėmis, kad tokia informacija būtų skaidresnė, išsamesnė, aktualesnė ir lengviau prieinama komandiruotiems darbuotojams ir paslaugų teikėjams.

Komisija nustatė didelį susirūpinimą keliančių klausimų, susijusių su praktiniu Direktyvos nuostatų taikymu komandiruotų laikinųjų darbuotojų atžvilgiu. EDI galėtų spręsti tokias problemas glaudžiai bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis, veiksmingiau ir platesniu mastu vykdydamos tarpvalstybinį bendradarbiavimą ir dėdamos vykdymo užtikrinimo pastangas, kurie būtų orientuoti į laikinojo įdarbinimo įmones. Socialiniai partneriai taip pat galėtų apsvarstyti galimybę remti darbo inspekcijų darbą. Be to, valstybės narės galėtų atlikti galiojančių teisės aktų ir jų įgyvendinimo nacionaliniu lygmeniu peržiūrą ir (arba), padedamos EDI, sukurti laikinojo įdarbinimo įmonėms ir įmonėms laikinojo darbo naudotojoms skirtas pagalbos paslaugas, susijusias su komandiravimo taisyklių taikymu.

Komisija pažymi, kad kai kurios valstybės narės į savo nacionalinės teisės aktus neįtraukė kai kurių konkrečių nuostatų dėl komandiruotpinigių. Atsižvelgdama į tai ir į kitas Direktyvos nuostatas, Komisija užmegs dialogą su valstybėmis narėmis, kad užtikrintų, jog Direktyva į

[59] Šioje ataskaitoje pateikti galimi tolesni EDI veiksmai priklauso jos kompetencijai, t. y. padėti valstybėms narėms ir Komisijai veiksmingai taikyti ir įgyvendinti ES teisę, susijusią su darbo jėgos judumu visoje ES.

nacionalinę teisę būtų perkelta laikantis jos nuostatų. EDI taip pat galėtų sudaryti palankesnes sąlygas skaidriai teikti informaciją apie komandiruotpinigius ir išlaidų, susijusių su komandiruote, grąžinimą valstybėse narėse.

Kalbant apie subrangos atvejus, jei būtų apribotas subrangos grandinių lygmenų skaičius ir (arba) atsakomybės subrangos atveju taikymo sritis būtų išplėsta visai grandinei, valstybėms narėms (kaip pagrindiniams už darbuotojų komandiravimo taisyklių vykdymo užtikrinimą atsakingiems subjektams) ir, kai taikoma, socialiniams partneriams būtų sudarytos sąlygos proporcingomis ir nediskriminacinėmis sąlygomis padidinti subrangos grandinių skaidrumą ir atsakomybę. Be to, Komisija, padedama EDI, galėtų apsvarstyti galimybę parengti valstybių narių dabartinės padėties, susijusios su atsakomybės subrangos atveju aprėptimi, apžvalgą (įskaitant gaires, kaip nacionaliniu lygmeniu taikyti griežtesnes taisykles, atsižvelgiant į atsakomybės subrangos atveju taikymo sritį).

Galiausiai EDI, stiprindama tarpvalstybinį nacionalinių vykdymo užtikrinimo įstaigų bendradarbiavimą, galėtų atlikti svarbų vaidmenį komandiruotų trečiųjų šalių darbuotojų atžvilgiu, palengvindama jiems prieigą prie informacijos ir teikdama paramą valstybėms narėms[60].

Atsižvelgdama į pirmiau pateiktas pagrindines išvadas ir tolesnius veiksmus, Komisija nemano, kad šiuo etapu reikia siūlyti šios direktyvos arba Direktyvos 96/71/EB pakeitimus.

Kartu su platesniu Sutarčių sergėtojos vaidmeniu ir nedarydama jam poveikio, Komisija toliau bendradarbiaus su valstybėmis narėmis, kad užtikrintų tinkamą Direktyvos perkėlimą į nacionalinę teisę ir jos taikymą.

Komisija, padedama EDI, taip pat toliau bendradarbiaus su valstybėmis narėmis dėl komandiravimo taisyklių vykdymo užtikrinimo.

[60] Žr. pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento 5.2 skirsnį.