EUROPOS KOMISIJA

Briuselis, 2012 03 21
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo

(Tekstas svarbus EEE)

{SWD(2012) 63 final}
{SWD(2012) 64 final}

AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

Bendrosios aplinkybės

Laisvas darbuotojų judėjimas, įsisteigimo laisvė ir laisvė teikti paslaugas yra pagrindiniai Europos Sąjungos principai.

Laisvą darbuotojų judėjimą reikia skirti nuo Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 56 straipsnyje nustatytos laisvės teikti paslaugas.

Vadovaujantis *laisvo darbuotojų judėjimo* principu kiekvienam piliečiui suteikiama teisė laisvai persikelti į kitą valstybę narę dirbti ir tuo tikslu joje apsigyventi; pagal šį principą darbuotojai apsaugomi nuo diskriminavimo, susijusio su užimtumu, darbo užmokesčiu ir kitomis darbo sąlygomis, palyginti su tos valstybės narės piliečiams taikomomis sąlygomis. Savo ruožtu *laisve teikti paslaugas* bendrovėms suteikiama teisė teikti paslaugas kitoje valstybėje narėje. Tuo tikslu jos gali laikinai išsiųsti, kitaip tariant, komandiruoti savo darbuotojus į kitą valstybę narę atlikti paslaugoms suteikti būtinas užduotis. Šiuo atžvilgiu komandiruotiems darbuotojams taikoma Direktyva 96/71/EB[1].

Šia direktyva siekiama suderinti naudojimąsi SESV sutarties 56 straipsnyje nustatyta laisve teikti tarpvalstybines paslaugas ir tuo tikslu laikinai į užsienį komandiruotų darbuotojų teisių apsaugą. Tuo tikslu direktyvoje nustatomos privalomos ES lygmens taisyklės, kurios turi būti taikomos komandiruotiems darbuotojams priimančiojoje šalyje[2]. Ja nustatomos aiškiai apibrėžtos pagrindinės darbo sutarties sąlygos, kurių turi laikytis paslaugų teikėjas priimančiojoje šalyje, kad būtų užtikrinta minimali darbuotojų apsauga. Taigi, šia direktyva numatoma aukšto lygio apsauga darbuotojams, kurie gali būti pažeidžiami dėl savo padėties ypatumų (laikinas įdarbinimas kitoje šalyje, nepalankios sąlygos būti tinkamai atstovaujamiems, žinių apie vietos įstatymus ir institucijas trūkumas bei nepakankamas kalbos mokėjimas). Direktyva taip pat atlieka svarbų vaidmenį skatinant sąžiningą konkurenciją tarp visų paslaugų teikėjų (įskaitant iš kitų valstybių narių), užtikrinant vienodas sąlygas ir teisinį tikrumą paslaugų teikėjams, gavėjams ir paslaugų teikimo tikslais komandiruotiems darbuotojams.

Pagrindiniai Direktyvos 96/71/EB aspektai

Direktyva taikoma bendrovėms, kurios laikinai komandiruoja darbuotojus į kitą valstybę narę nei ta, kurios teisės aktais reglamentuojami darbo santykiai. Joje reglamentuojamos trys tarpvalstybinio pobūdžio situacijos:

---

1 1996 m. gruodžio 16 d. Europos parlamento ir Tarybos Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OL L 018, 1997 1 21.

2 Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darbuotojų komandiravimas paslaugų teikimo sistemoje – gauti didžiausią naudą, kuo geriau išnaudoti potencialą ir užtikrinti darbuotojų apsaugą“, COM(2007) 304 galutinis.

– komandiravimas pagal sutartį, sudarytą tarp darbuotojus komandiruojančios bendrovės ir šalies, kuriai bus teikiamos paslaugos (sutarčių su rangovais arba subrangovais sudarymas);

– komandiravimas į įstaigą arba grupės valdomą bendrovę kitos valstybės narės teritorijoje (darbuotojų perkėlimas bendrovės viduje);

– laikino įdarbinimo bendrovės ar įdarbinimo agentūros vykdomas laikinas darbuotojų perleidimas laikinu jų darbu pasinaudojančiai bendrovei, kuri yra įsisteigusi kitoje valstybėje narėje,

su sąlyga, kad visais trimis atvejais komandiruotės metu darbuotojus komandiruojanti bendrovė ir darbuotojas yra saistomi darbo santykiais[3].

Direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nustatytos pagrindinės privalomos darbo sutarties sąlygos apima:

– maksimalų darbo ir minimalų poilsio laiką;

– minimalias mokamas metines atostogas;

– minimalų darbo užmokestį, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas (netaikoma papildomo pensinio draudimo sistemoms);

– darbuotojų, ypač siūlomų laikino įdarbinimo įmonių, laikino perleidimo sąlygas;

– darbuotojų sveikatą, higieną ir darbo saugą;

– apsaugos priemones, skirtas nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti;

– vienodų sąlygų taikymą vyrams ir moterims bei kitas nediskriminavimo nuostatas.

Jei šios darbo sutarties sąlygos yra nustatytos įstatymais arba kitais teisės aktais, valstybės narės privalo jas taikyti jų teritorijoje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams. Valstybės narės privalo vienodai taikyti šias sąlygas komandiruotiems darbuotojams, jei jos nustatytos kolektyvinėse sutartyse arba arbitražo sprendimuose, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinais pagal 3 straipsnio 8 dalį, jei jos susijusios su direktyvos priede nurodyta veikla (statybų sektorius). Kitose veiklos srityse valstybės narės gali pačios pasirinkti taikyti tokiose kolektyvinėse sutartyse ar arbitražo sprendimuose nustatytas darbo sutarties sąlygas (3 straipsnio 10 dalies antroji įtrauka). Laikydamosi Sutarties nuostatų, jos taip pat gali nustatyti darbo sutarties sąlygas kitokiai veiklai nei numatytoji direktyvoje tuo atveju, kai remiamasi valstybinės politikos nuostatomis (3 straipsnio 10 dalies pirmoji įtrauka).

Direktyva valstybės narės nėra įpareigotos nustatyti minimalų darbo užmokestį. Priimant direktyvą, Taryba ir Komisija teigė: „3 straipsnio 1 dalies pirmąja ir antrąja pastraipomis nenumatoma, kad valstybės narės, kurių teisės aktuose nėra numatytas minimalus darbo užmokestis, privalo tokį užmokestį nustatyti“[4].

---

[3] 1 straipsnio 1 dalis ir 3 dalies a–c punktai.

[4] 1996 m. rugsėjo 20 d. Tarybos dokumentas Nr. 10048/96 ADD1.

Nors direktyva nėra tiesiogiai taikoma trečiosiose šalyse įsisteigusioms bendrovėms, pagal 1 straipsnio 4 dalį trečiojoje šalyje įsisteigusioms bendrovėms negali būti taikomos palankesnės sąlygos nei tos, kurios taikomos valstybės narės teritorijoje įsisteigusioms bendrovėms. Tai reiškia, kad valstybės narės negali trečiojoje šalyje įsisteigusioms bendrovėms suteikti palankesnių konkurencinių sąlygų, visų pirma susijusių su darbo sąlygomis ir darbo užmokesčio sąnaudomis, nei tos, kurios taikomos valstybėje narėje įsisteigusioms bendrovėms. Taigi, direktyva netiesiogiai nustatomas minimalus susijusių darbuotojų apsaugos lygis.

Be to, direktyvos 4–6 straipsniuose pateiktos nuostatos dėl galimybės gauti informaciją, administracinio bendradarbiavimo, vykdymo ir jurisdikcijos.

Politinės aplinkybės. Pokyčiai priėmus direktyvą 1996 m.

Dar prieš priimant Darbuotojų komandiravimo direktyvą kilęs klausimas, ar užsienio paslaugų teikėjams būtų galima taikyti nacionalinės darbo teisės nuostatas ir kokiu mastu, sukėlė didelių prieštaravimų. Tai matyti ir iš Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) praktikos.

Komisija įvertino direktyvos įgyvendinimo ir taikymo rezultatus ir 2003 m. paskelbė ataskaitą[5]. Joje aptarta keletas trūkumų ir netinkamo direktyvos įgyvendinimo ir (arba) taikymo kai kuriose valstybėse narėse problemų.

Be to, 2006 m.[6] Komisija priėmė gaires, kuriomis siekė paaiškinti, kokiu mastu tam tikros nacionalinės kontrolės priemonės galėtų būti pagrįstos ir proporcingos, atsižvelgiant į viršesnius ES teisės aktus, kaip aiškinama Teismo praktikoje. 2007 m.[7] priimtame antrajame komunikate atkreiptas dėmesys į kelis trūkumus, susijusius tiek su kai kuriose valstybėse narėse taikytu kontrolės metodu, tiek su prastu administraciniu bendradarbiavimu ir galimybėmis gauti informaciją[8].

Teisingumo Teismo sprendimai bylose *Viking–Line*, *Laval*, *Rüffert* ir *Komisija prieš Liuksemburgą*[9] sukėlė aktyvias ES institucijų, akademinės bendruomenės ir socialinių partnerių diskusijas, kurių metu daugiausia dėmesio skirta dviems pagrindiniams klausimams.

Pirmiausia siekta nustatyti tinkamą pusiausvyrą tarp profesinių sąjungų teisės imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant teisę streikuoti, ir SESV nustatytų ekonominių laisvių, visų pirma, įsisteigimo laisvės ir laisvės teikti paslaugas. Antra, nagrinėta, kaip aiškinti kai kurias esmines Direktyvos 96/71/EB nuostatas, kaip antai valstybinės politikos sąvoką, direktyvoje

---

5 Komisijos tarnybų ataskaita dėl 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje įgyvendinimo. Ją galima rasti adresu http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

6 Komisijos komunikatas „Darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje gairės“, COM(2006) 159 galutinis.

7 Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darbuotojų komandiravimas paslaugų teikimo sistemoje – gauti didžiausią naudą, kuo geriau išnaudoti potencialą ir užtikrinti darbuotojų apsaugą“, COM(2007) 304 galutinis.

8 Išsamesnę informaciją žr. tyrime „Informacija apie darbuotojų komandiravimą“, F. Muller, Strasbūras, 2010 m. rugsėjo mėn. Tyrimą galima rasti adresu http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

9 ESTT bylos: 2007 m. gruodžio 11 d., *Viking* (C-438/05), 2007 m. gruodžio 18 d., *Laval* (C-341/05), 2008 m. balandžio 3 d., *Rüffert* (C-346/06), 2008 m. birželio 19 d., *Komisija prieš Liuksemburgą* (C-319/06).

nustatytų darbo sutarties sąlygų materialinę aprėptį ir privalomų taisyklių, ypač dėl darbo užmokesčio, pobūdį.

2009 m. rugsėjo 15 d. Europos Parlamente paskelbdamas politinius prioritetus Komisijos Pirmininkas J. M. Barroso pripažino poreikį spręsti kelių suinteresuotųjų šalių diskusijų metu iškeltas problemas ir paskelbė teisėkūros iniciatyvą, kuria siekiama spręsti Darbuotojų komandiravimo direktyvos įgyvendinimo ir aiškinimo problemas.

Šie klausimai taip pat nagrinėti 2010 m. gegužės 9 d. profesoriaus M. Monti pateiktoje ataskaitoje dėl bendrosios rinkos atgaivinimo[10]. Jis pripažino, kad dėl Teismo sprendimų sukeltos polemikos „nuo bendrosios rinkos ir nuo ES gali būti atstumti tie viešosios nuomonės, darbuotojų judėjimų ir profesinių sąjungų atstovai, kurie ilgą laiką buvo pagrindiniai ekonominės integracijos šalininkai“. Jis taip pat pridūrė, kad „Teismo bylose atskleistas atotrūkis tarp bendrosios rinkos ir socialinio aspekto nacionaliniu lygmeniu“.

Kiek anksčiau, 2008 m., Komisija priėmė rekomendaciją[11], raginančią valstybes nares imtis skubių veiksmų komandiruotų darbuotojų padėčiai gerinti, stiprinant nacionalinių administracijų bendradarbiavimą, valstybėms narėms veiksmingiau keičiantis informacija ir sudarant geresnes galimybes gauti informaciją bei keistis geroja patirtimi. Be to, tais pačiais metais[12] Komisija įsteigė iš valstybių narių ir socialinių partnerių sudarytą darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetą, kurio tikslas – nagrinėti ir aiškintis direktyvos įgyvendinimo ir taikymo problemas.

Komandiravimo reiškinio mastas

Išanalizuoti komandiravimą kaip ekonominį ir socialinį reiškinį, sudėtinga, nes be neoficialios informacijos, neturima tikslių duomenų ir patikimos duomenų bazės. Vieninteliai turimi ES lygmens duomenys yra pagrįsti sisteminiu duomenų rinkimu iš E101 pažymų (2005–2009 m.) socialinės apsaugos sistemoje. Duomenis drauge su nacionalinėmis institucijomis rinko Užimtumo generalinis direktoratas[13]. Tačiau ši duomenų bazė turi tam tikrų trūkumų[14].

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, numanoma, kad kasmet iš vienos valstybės narės į kitą darbdaviai komandiruoja apie vieną milijoną darbuotojų. Taigi, komandiravimas susijęs tik su labai maža aktyvių gyventojų dalimi (0,4 proc. siunčiančių ES 15 šalių aktyvių gyventojų ir 0,7 proc. siunčiančių ES 12 šalių aktyvių gyventojų). Tačiau kalbant apie darbo jėgos judumą ES viduje, 2007 m. 18,5 proc. ES 27 piliečių, dirbančių kitoje valstybėje narėje, sudarė komandiruoti darbuotojai. Taigi, galima daryti išvadą, kad nors komandiravimas yra gana svarbus reiškinys darbo jėgos judumui, ypač kai kuriose šalyse ir sektoriuose, ES darbo rinkoje tai – dar gana nedidelio masto reiškinys[15].

---

10 „Nauja bendrosios rinkos strategija Europos ekonomikai ir visuomenei“, Mario Monti ataskaita Europos Komisijos pirmininkui Jose Manueliui Barrosui, 2010 m. gegužės 9 d.

11 2008 m. balandžio 3 d. Komisijos rekomendacija dėl glaudesnio administracinio bendradarbiavimo paslaugų teikimo sistemos darbuotojų komandiravimo srityje (OL C 85, 2008 4 4, p. 1–4).

12 2008 m. gruodžio 19 d. Komisijos sprendimas, kuriuo įsteigiamas darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetas (2009/17/EB), OL L 8/26, 2009 1 13, p. 1.

13 Europos Komisija (2011 m.), „Darbuotojų komandiravimas Europos Sąjungoje ir ELPA šalyse. 2008–2009 m. išduotų E101 pažymų ataskaita“; Europos Komisija (2011 m.), „2007 m. išduotų E101 pažymų duomenų rinkimas administraciniais tikslais“.

14 Žr. poveikio vertinimą, p. […].

15 Žr. *Idea Consult* (Žr. 27-ą išnašą) suvestinę. Šie procentiniai duomenys – tik apytikslis darbuotojų, kurie yra kitoje valstybėse narėse dirbantys ES 27 piliečiai, komandiravimo masto rodiklis (tikėtina, kad

Vis dėlto, kai kuriose valstybėse narėse (Vokietijoje, Prancūzijoje, Liuksemburge, Belgijoje ar Lenkijoje) komandiruotų darbuotojų skaičius yra didelis, šis reiškinys vis labiau plinta bei daro poveikį visoms valstybėms narėms, kurios komandiruoja savo darbuotojus ir (arba) priima komandiruotus darbuotojus iš kitų šalių. Darbuotojų komandiravimas yra itin reikšmingas ekonominiu požiūriu, nors kiekybinis jo mastas to gali ir neparodyti, nes komandiravimas gali padėti užpildyti dėl laikino darbo jėgos trūkumo atsiradusias laisvas tam tikrų profesijų ar sektorių darbo vietas (pvz., statybų ar transporto sektoriuose). Be to, komandiruojant darbuotojus didėja tarptautinės prekybos paslaugomis apimtis bei teikiama visokeriopa nauda bendrajai rinkai (didėja konkurencija bei našumas ir t. t.).

2. KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS REZULTATAI IR POVEIKIO VERTINIMAS

2.1. Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis

2007–2008 m. Teismo sprendimai bylose *Viking–Line*, *Laval*, *Rüffert* ir *Komisija prieš Liuksemburgą* sukėlė aktyvias diskusijas, visų pirma dėl laisvės teikti paslaugas ir įsisteigimo laisvės pasekmių darbuotojų teisių apsaugai ir profesinių sąjungų vaidmens ginant darbuotojų teises tarpvalstybinio pobūdžio situacijose.

Europos profesinės sąjungos ir kai kurios politinės Europos Parlamento grupės mano, kad šie sprendimai neatitinka socialinių tikslų. Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) juos vadina „leidimu vykdyti socialinį dempingą“. Jos pageidauja iš dalies pakeisti teisės aktus, kad būtų patikslinta teisinė padėtis ir ateityje užkirstas kelias priimti, jų manymu, darbuotojų interesams prieštaraujančius sprendimus. Tuo tikslu jos pateikė du pagrindinius reikalavimus:

– persvarstyti Darbuotojų komandiravimo direktyvą (Direktyvą 96/71/EB), siekiant įtraukti nuorodą į principą dėl „vienodo užmokesčio už vienodą darbą“ ir komandiruotus darbuotojus priimančiajai valstybei narei suteikti galimybę taikyti palankesnes sąlygas nei direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nustatytos pagrindinės darbo sutarties sąlygos;

– į Sutartį įtraukti socialinės pažangos protokolą, pagal kurį pirmenybė būtų teikiama pagrindinėms socialinėms teisėms, o ne ekonominėms laisvėms.

Kitos suinteresuotosios šalys laikosi skirtingos nuomonės. *BusinessEurope* palankiai įvertino Teismo sprendimuose pateiktą paaiškinimą ir nemano, kad direktyvą reikia persvarstyti. Dauguma valstybių narių pareiškė panašias nuomones. Valstybės narės, kurioms minėti sprendimai turėjo didžiausią poveikį (SE, DE, LU ir DK) pakeitė savo teisės aktus, kad atsižvelgtų į Teismo sprendimus.

2008 m. spalio mėn. Europos Parlamentas priėmė rezoliuciją, kuria valstybės narės raginamos tinkamai įgyvendinti Darbuotojų komandiravimo direktyvą, o Komisija skatinama, išsamiai įvertinus aktualias problemas ir uždavinius, apsvarstyti galimybę atlikti dalinę direktyvos

---

jis pervertintas). E101 pažyma neatspindi visą darbo dieną vienus metus dirbančio darbuotojo ekvivalento, o į darbo jėgos tyrimą, kuriuo teikiami duomenys apie kitose valstybėse narėse dirbančius ES 27 piliečius, neįtraukiami komandiruotieji darbuotojai.

peržiūrą[16]. Tuo pačiu metu joje pabrėžiama, kad „paslaugų teikimo laisvė yra vienas svarbiausių Europos projekto pagrindų; tačiau, viena vertus, ji turi būti suderinama su pagrindinėmis teisėmis, Sutartyse įtvirtintais socialiniais tikslais, kita vertus, su viešųjų ir socialinių partnerių teise užtikrinti nediskriminavimą ir vienodų sąlygų taikymą bei pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas“[17]. 2010 m. birželio 2 d. Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas surengė trijų specialistų (atstovaujančių Komisijai, ETUC ir Belgijai) klausymą, kurio metu Europos Parlamento socialdemokratų, kairiųjų ir žaliųjų partijų nariai ragino Komisiją imtis veiksmų, kurie iš esmės panašūs į ETUC siūlymus.

2008 m. spalio mėn. vykusio forumo metu bendru Komisijos nario V. Špidlos ir ministro Betrand'o (einančio Tarybos Pirmininko pareigas) raginimu socialiniai partneriai sutarė atlikti bendrą Teismo sprendimų poveikio judumui ir globalizacijai analizę. 2010 m. kovo mėn.[18] Europos socialiniai partneriai pateikė ETT sprendimų poveikio ataskaitą. Ataskaitoje atsiskleidė itin dideli nuomonių skirtumai. *BusinessEurope* prieštarauja direktyvos persvarstymui (tačiau pripažįsta poreikį patikslinti tam tikrus su jos vykdymu susijusius aspektus), o ETUC pageidauja ją iš esmės keisti.

2010 m. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė nuomonę „Vidaus rinkos socialinis matmuo“[19], paragino veiksmingiau įgyvendinti Direktyvą 96/71/EB ir palankiai įvertino Komisijos iniciatyvą paaiškinti teisinius nacionalinių institucijų, bendrovių ir darbuotojų įsipareigojimus, įskaitant ir dalinę direktyvos peržiūrą. Be to, nuomonėje Komisija raginama neįtraukti teisės streikuoti į nuostatas dėl vidaus rinkos ir nagrinėti vadinamojo „Europos socialinio interpolo“, kuris remtų įvairių valstybių narių darbo inspekcijų veiklą, idėją.

Profesorius M. Monti ataskaitoje „Nauja bendrosios rinkos strategija“ pripažindamas, kad Teismo sprendimai sukėlė prieštaravimų, rekomendavo:

– patikslinti Darbuotojų komandiravimo direktyvos įgyvendinimo nuostatas ir aktyviau skleisti informaciją apie darbuotojų ir bendrovių teises ir prievoles, administracinį bendradarbiavimą ir sankcijas, susijusias su laisvu asmenų judėjimu bei tarpvalstybiniu paslaugų teikimu;

– priimti nuostatą, užtikrinančią teisę streikuoti, pagrįstą Tarybos reglamento (EB) Nr. 2679/98 (vadinamasis Monti reglamentas) 2 straipsniu ir neformalaus darbo ginčų, susijusių su direktyvos taikymu, sprendimo mechanizmą.

2010 m. spalio mėn. Komisija pradėjo viešąsias konsultacijas dėl bendrosios rinkos atgaivinimo ir paskelbė Komunikatą „Kuriamas Bendrosios rinkos aktas. Siekiant labai konkurencingos socialinės rinkos ekonomikos. 50 pasiūlymų, kaip pagerinti bendrą darbą, verslą ir prekybą“[20]. Jame išdėstytais pasiūlymais Nr. 29 ir Nr. 30 siekiama atkurti piliečių pasitikėjimą ir paramą: pirmasis susijęs su pagrindinių socialinių teisių ir ekonominių laisvių suderinimu, antrasis – su darbuotojų komandiravimu.

---

16 2008 m. spalio 22 d. Rezoliucija dėl kolektyvinių susitarimų problemų ES (2008/2085(INI), 25 ir 30 punktai.

17 1 punktas. Taip pat žr. 17 ir 31 punktus.

18 Ataskaitos tekstas buvo paskelbtas 2010 m. kovo mėn. Oviede vykusioje konferencijoje, kurią surengė pirmininkaujanti Ispanija. Kilus diskusijoms įvairių suinteresuotųjų šalių nuomonės vėl išsiskyrė.

19 Nuomonė 2011/C 44/15.

20 COM (2010) 608 galutinis/2, 2010 11 11.

– 29 pasiūlymas. „Remdamasi naująja veiksmingo Pagrindinių teisių chartijos įgyvendinimo Europos Sąjungoje strategija, Komisija prižiūrės, kad būtų atsižvelgta į Chartijoje numatytas teises, įskaitant bendrų veiksmų teisę ….“

– 30 pasiūlymas. „2011 m. Komisija pasiūlys teisės aktą, kuriuo siekiama pagerinti Darbuotojų komandiravimo direktyvos įgyvendinimą; tame teisės akte greičiausiai bus įtrauktas patikslinimas apie naudojimąsi pagrindinėmis socialinėmis teisėmis atsižvelgiant į bendrosios rinkos ekonomines laisves.“

Viešųjų konsultacijų metu profesinės sąjungos, piliečiai ir NVO pareiškė didelį susidomėjimą ir paramą šiems veiksmams.

Pasiūlymą Nr. 29 dėl veiksmingo Pagrindinių teisių chartijos įgyvendinimo ir socialinio poveikio vertinimo pačiu svarbiausiu laiko 740 respondentų (iš daugiau nei 800 atsakiusiųjų).

Europos socialiniai partneriai viešosiose konsultacijose laikėsi jau anksčiau pareikštos pozicijos. ETUC pakartojo savo prašymą į Sutartį įtraukti socialinės pažangos protokolą ir toliau tvirtino, kad Komisija turėtų ne tik patikslinti ir patobulinti Darbuotojų komandiravimo direktyvos įgyvendinimą, bet taip pat išsamiai ją peržiūrėti. *BusinessEurope* pritarė Komisijos požiūriui, kad reikėtų tobulinti galiojančios direktyvos įgyvendinimą ir vykdymo užtikrinimą.

Be socialinės pažangos protokolo, ETUC palankiai įvertino vadinamojo Monti II reglamento idėją, kurią savo atsakymuose pabrėžė ir kelios nacionalinės profesinės sąjungos. *BusinessEurope* pozicija nėra aiškiai išreikšta, tačiau ji abejoja dėl minėto reglamento pridėtinės vertės ir aiškiai nurodo, kad jis neturėtų būti keliamas klausimas dėl teisės streikuoti atskyrimo nuo ES kompetencijos.

Atsižvelgdama į plataus masto viešose diskusijose išsakytas nuomones, 2011 m. balandžio 13 d.[21] Komisija priėmė Komunikatą „Bendrosios rinkos aktas. Dvylika svertų augimui skatinti ir pasitikėjimui stiprinti. Bendros pastangos skatinti naująjį augimą“. Teisėkūros iniciatyvos dėl darbuotojų komandiravimo numatytos tarp 12 pagrindinių veiksmų, įtrauktų į socialinės sanglaudos skyrių „***darbuotojų komandiravimo direktyvos perkėlimui į nacionalinę teisę, griežtesniam taikymui ir praktiniam įgyvendinimui pagerinti skirti teisės aktai***, *kuriuose numatytos priemonės, kad būtų užkirstas kelias bet kokiam piktnaudžiavimui taisyklėmis ar jų nesilaikymui ir už tai būtų skiriamos sankcijos*, *ir* ***teisės aktai, kuriais patikslinamos naudojimosi įsisteigimo ir paslaugų teikimo laisvėmis, taip pat pagrindinėmis socialinėmis teisėmis, nuostatos“.***

Po Bendrosios rinkos akto priėmimo, 2011 m. balandžio 6 d. Europos Parlamentas priėmė tris rezoliucijas[22]. Tačiau jose daugiau dėmesio skirta bendresnio pobūdžio judumo aspektams (ir pensijų teisių perkėlimui), o darbuotojų komandiravimas nebuvo įtrauktas į pagrindinius prioritetus.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas savo ruožtu? darbuotojų komandiravimo ir ekonominių laisvių klausimus įtraukė į savo prioritetus[23].

---

21 COM(2011) 206 galutinis.

22 „Dėl bendrosios rinkos siekiant skatinti verslą ir augimą“ [2010/2277(INI)], „Dėl bendrosios rinkos Europos gyventojams “ [2010/2278(INI)] ir „Dėl valdymo ir partnerystės bendrojoje rinkoje“ [2010/2289(INI)].

23 2011 m. kovo 15 d. Federspiel, Siecker ir Voles nuomonė, INT 548.

Savo išvadose dėl bendrosios rinkos atgaivinimo prioritetų Taryba:

„14. MANO, kad tinkamas Darbuotojų komandiravimo direktyvos įgyvendinimas ir vykdymas gali prisidėti prie geresnės komandiruotų darbuotojų teisių apsaugos ir užtikrinti daugiau aiškumo dėl paslaugas teikiančių įmonių ir nacionalinių institucijų teisių ir prievolių ir užkirsti kelią taisyklių nesilaikymui; be to, MANO, kad būtinas didesnis aiškumas, susijęs su galimybe naudotis įsisteigimo laisve ir laisve teikti paslaugas, kaip ir galimybe naudotis pagrindinėmis socialinėmis teisėmis“[24].

2011 m. birželio 27–28 d. vykusi konferencija dėl pagrindinių socialinių teisių ir darbuotojų komandiravimo subūrė vyriausybių narius, socialinius partnerius, ES institucijų ir akademinės bendruomenės atstovus, kurie kartu siekė nagrinėti esamas reglamentavimo galimybes ir nustatyti galimus sprendimus[25]. Atvirų konstruktyvių diskusijų metu siekta parengti bendrą viziją ir paskelbti naujausių tyrimų rezultatus.

Be to, Krokuvos deklaracijoje[26] pakartota, kad tarpvalstybinis paslaugų teikimas ir komandiruotų darbuotojų judumas yra svarbūs vidaus rinkos elementai. Sudarant palankesnes tarpvalstybinio paslaugų teikimo sąlygas drauge reikėtų užtikrinti atitinkamą į kitą valstybę narę komandiruotų darbuotojų toms paslaugoms teikti apsaugos lygį.

2.2. Poveikio vertinimas

Laikydamasi savo geresnio reglamentavimo politikos, Komisija atliko išorės tyrimu[27] pagrįstą politikos alternatyvų poveikio vertinimą. Be to, nuo 2009 m. Komisija pradėjo keturis *ex post* vertinimo tyrimus:

– ekonominio ir socialinio poveikio, susijusio su darbuotojų komandiravimo reiškiniu Europos Sąjungoje, tyrimą[28];

– darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo tikslu Europos Sąjungoje teisinių aspektų tyrimą (apima 12 valstybių narių)[29];

– papildomą darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo tikslu Europos Sąjungoje teisinių aspektų tyrimą (apima 15 valstybių narių)[30];

– darbuotojų teisių apsaugos subrangos procese Europos Sąjungoje tyrimą[31].

---

24 2011 m. gegužės 30 d. 3094-asis Konkurencingumo tarybos posėdis.

25 Daugiau informacijos žr. pagrindinius pranešimus ir susijusius dokumentus adresu http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes.

26 2011 m. spalio 3–4 d. Bendrosios rinkos forumas Krokuvoje, visų pirma deklaracijos 5 dalis ir 5 punkte pateiktos veiklos išvados.

27 Bendroji sutartis VT 2008/87, parengiamasis poveikio vertinimo dėl galimos teisinės sistemos, reglamentuojančios darbuotojų komandiravimą paslaugų teikimo sistemoje, peržiūros tyrimas, (VT/2010/126).

28 *Idea Consult* ir *Ecorys* (Nyderlandai), „Ekonominio ir socialinio poveikio, susijusio su darbuotojų komandiravimo reiškiniu Europos Sąjungoje, tyrimas“, Briuselis, 2011 m. Tyrimą galima rasti adresu http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

29 Aukje van Hoek ir Mijke Houwerzijl, „Darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungos paslaugų teikimo sistemoje teisinių aspektų tyrimas“, 2011 m. Tyrimą galima rasti adresu http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

30 Tyrimą galima rasti adresu http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

31 Tyrimas dar vyksta, todėl remtasi preliminariais galutiniais rezultatais.

Kitos politikos alternatyvos apima įvairias galimas priemones, pasirinktis ir priemonių derinius. Jomis numatomas skirtingas ES lygmens intervencijos mastas: ne reglamentavimo priemonė ir reglamentavimo priemonė. Kalbant apie pastarąją, pasirinktimis ir priemonių deriniais numatomi dar įvairesni scenarijai – nuo mažiausio iki didžiausio poveikio priemonės.

Visos šios alternatyvos buvo išnagrinėtos atsižvelgiant į bendruosius tikslus, t. y. itin konkurencinga socialinės rinkos ekonomika pagrįstos bendrosios rinkos tvarią plėtrą, laisvę teikti paslaugas ir vienodų sąlygų užtikrinimą, gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą, darbo santykių sistemų valstybėse narėse įvairovės paisymą ir darbdavių bei darbuotojų dialogo stiprinimą. Be to, atsižvelgta į konkretesnius su veikla susijusius tikslus: i) komandiruotų darbuotojų teisių apsaugos stiprinimą, ii) tarpvalstybinio paslaugų teikimo sąlygų lengvinimą ir sąžiningos konkurencijos sąlygų gerinimą ir iii) teisinio tikrumo gerinimą, siekiant socialinių teisių ir ekonominių laisvių pusiausvyros, visų pirma darbuotojų komandiravimo srityje. Poveikio vertinimu, kuris buvo pagrįstas veiksmingo Pagrindinių teisių chartijos įgyvendinimo Europos Sąjungoje strategija, siekta nustatyti tas pagrindines teises, kurioms gali būti padarytas poveikis, trukdymo naudotis konkrečia teise mastą ir tokio trukdymo pagrįstumą ir proporcingumą, atsižvelgiant į politikos alternatyvas ir siekiamus tikslus[32].

Tinkamiausia alternatyva yra įvairių priemonių derinys. Kalbant apie šį pasiūlymą, veiksmingiausia ir efektyviausia priemonė konkretiems tikslams, tokiems kaip antai „stiprinti komandiruotų darbuotojų apsaugą“, „gerinti sąžiningos konkurencijos sąlygas“ ir „lengvinti tarpvalstybinį paslaugų teikimą“, pasiekti ir taip pat labiausiai atitinkančia bendruosius tikslus laikomas reglamentavimo ir nereglamentavimo priemonių rinkinys. Reglamentavimo priemonėmis būtų sprendžiamos problemos, susijusios su minimalių darbo sąlygų užtikrinimu ir stebėsena (1 problema) ir problemos, susijusios su piktnaudžiavimu komandiruotų darbuotojų statusu siekiant apeiti teisės aktus arba jų nesilaikyti (2 problema), o nereglamentavimo priemonėmis būtų sprendžiamos su prieštaringu arba netiksliu darbo sutarties sąlygų, kurių privalu laikytis pagal Direktyvą 96/71/EB, aiškinimu susijusios problemos (3 problema). Todėl šis pasiūlymas iš esmės grindžiamas šių priemonių deriniu.

Tikėtina, kad dėl geresnės ir aiškesnės reglamentavimo aplinkos bus padarytas teigiamas poveikis MVĮ ir ypač labai mažoms įmonėms. MVĮ neigiamą poveikį daro skaidrios informacijos apie priimančiojoje valstybėje narėje taikytinas darbo sutarties sąlygas, trūkumas, nes jos pačios turi nedaug galimybių išsiaiškinti, kokios taisyklės yra taikomos. Taigi, bendrovės patirs mažiau išlaidų, susijusių su priimančiojoje šalyje taikytinų darbo sutarties sąlygų aiškinimu, ir galės pasinaudoti galimybėmis teikti paslaugas naujose rinkose. Kadangi MVĮ ir labai mažoms įmonėms didelį poveikį daro administraciniai reikalavimai, dėl kurių užsienio bendrovėms atsiranda pernelyg apsunkinančių įsipareigojimų, šis pasiūlymas joms bus naudingas tuo, kad bus apribotos valstybių narių galimybės nustatyti tokias priemones. Jame taip pat pateikiamos valstybėms narėms skirtos gairės dėl patikrinimų. Gerą reputaciją turinčių MVĮ ir labai mažų įmonių patikrinimus bus galima vykdyti remiantis rizikos vertinimu. Veiksmingi patikrinimai, geresnis administracinis bendradarbiavimas, tarpvalstybinis baudų vykdymas ir gerai subalansuota atsakomybės sistema padės užtikrinti sąžiningesnę konkurenciją ir vienodas sąlygas. MVĮ ir labai mažas įmones itin neigiamai veikia nesąžininga konkurencija, todėl šios nuostatos joms bus ypač naudingos[33].

---

32 COM(2010) 573 galutinis, p. 6–7.

33 Žr. Darbuotojų komandiravimo poveikio vertinimą, 11 priedas, 2012 m. sausio mėn.

2011 m. lapkričio 23 d. ataskaitoje „Mažosioms ir vidutinėms įmonėms tenkančios reglamentavimo naštos mažinimas. ES reglamentavimo sistemos pritaikymas labai mažų įmonių poreikiams“ Europos Komisija išdėstė principą, kad labai mažos įmonės neturėtų būti įtraukiamos į siūlomų naujų teisės aktų taikymo sritį, išskyrus atvejus, kai galima pagrįsti jų įtraukimo proporcingumą[34]. Šio pasiūlymo tikslais reikėtų priminti, kad negalima neįtraukti labai mažų įmonių į taikymo sritį, nes tai prieštarautų vienam iš pagrindinių pasiūlymo tikslų – kovoti su „pašto dėžutės“ tipo bendrovėmis, ir sukurtų naujų didelių spragų. Be to, dėl to sumažėtų teisinis tikrumas, nes komandiruotų darbuotojų apsaugos lygis, kurį privalu užtikrinti, būtų nustatomas kiekvienu konkrečiu atveju atskirai. Geriau įgyvendinti galiojančius teisės aktus bus galima tik įtraukus labai mažas įmones į vykdymo užtikrinimo direktyvos taikymo sritį. Bet kuriuo atveju, labai mažoms įmonėms ir kitoms MVĮ bus apskritai naudingas didesnis teisinis tikrumas, sąžiningesnė konkurencija ir tikslingesni rizika pagrįsti patikrinimai.

Galiausiai, vykdymo užtikrinimo direktyva skirtingų rūšių mažosioms ir vidutinėms įmonėms turės skirtingą, tačiau daugiausiai labai teigiamą poveikį. Tikroms MVĮ bus sudarytos vienodesnės veiklos sąlygos, o kai kurios „pašto dėžutės“ tipo bendrovės veikiausiai išnyks. MVĮ, kurių subrangovai laikėsi minimalaus darbo užmokesčio taisyklių ir todėl patyrė didesnių išlaidų (palyginti su konkurentais, kurių subrangovai taisyklių nesilaikė), bus sudarytos vienodesnės veiklos sąlygos. MVĮ, kurios iki šio naudojosi minimalaus darbo užmokesčio taisyklių nesilaikančių subrangovų paslaugomis, turės ieškoti naujų verslo modelių.

Poveikio vertinimo projektą atidžiai išnagrinėjo Poveikio vertinimo valdyba (PVV) – jos rekomendacijos dėl patobulinimo įtrauktos į galutinę ataskaitą. PVV nuomonė ir galutinis poveikio vertinimas bei jo suvestinė skelbiami drauge su šiuo pasiūlymu.

3. TEISINIAI PASIŪLYMO ASPEKTAI

3.1 Bendrosios aplinkybės. Siūlomų veiksmų santrauka

Nesiimant persvarstyti Direktyvos 96/71/EB, šiuo pasiūlymu siekiama tobulinti metodus, kuriais ji visoje Europos Sąjungoje yra praktiškai įgyvendinama, taikoma ir užtikrinamas jos vykdymas ir tuo tikslu nustatyti bendrą atitinkamų nuostatų ir priemonių sistemą dėl geresnio ir vienodesnio direktyvos įgyvendinimo, taikymo ir vykdymo užtikrinimo, įskaitant priemones, kuriomis užkertamas kelias taisyklių nesilaikymui ar piktnaudžiavimui jomis. Be to, pasiūlymu užtikrinama komandiruotų darbuotojų teisių apsauga ir nepagrįstų kliūčių laisvam paslaugų teikimui panaikinimas. Kaip pabrėžiama veiksmingo Pagrindinių teisių chartijos įgyvendinimo Europos Sąjungoje strategijoje, asmenims turi būti sudarytos galimybės atsidūrus Sąjungos teisės aktais reglamentuojamoje situacijoje naudotis Chartijoje nustatytomis teisėmis[35].

Pasiūlymu numatomas ne tik reglamentas, kuriuo patikslinamas naudojimasis teise imtis kolektyvinių veiksmų atsižvelgiant į ekonomines laisves bendrojoje rinkoje, visų pirma, įsisteigimo laisvę ir laisvę teikti paslaugas,[36] bet ir pagrindinius Sutarties tikslus atitinkanti tikslinė priemonė, kuria siekiama kurti vidaus rinką, plėtoti itin konkurencingos socialinės

[34] COM (2011) 803 galutinis.
[35] COM (2010) 573 galutinis.
[36] COM (2012) 130 final.

rinkos ekonomiką ir puoselėti visiško užimtumo bei socialinės pažangos tikslus. Visų pirma, pagal šią iniciatyvą palengvinus tarpvalstybinį paslaugų teikimą ir pagerinus sąžiningos konkurencijos sąlygas, atsiras galimybė atskleisti darbuotojų komandiravimo reiškinio potencialą ir suteikti postūmį tokių darbo vietų kūrimui, o tai – neatsiejamas paslaugų teikimo vidaus rinkoje elementas. Taigi, tai suteiks postūmį pažangiam, tvariam ir integraciniam augimui kartu siekiant strategijoje „Europa 2020“[37] nustatytų tikslų ir prioritetų.

3.2 Teisinis pagrindas

Šis pasiūlymas pagrįstas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 53 straipsnio 1 dalimi ir 62 straipsniu, t. y. tais pačiais, kuriais pagrįsta Direktyva 96/71/EB, todėl priimti direktyvas galima įprastos teisėkūros procedūros tvarka.

3.3 Subsidiarumo ir proporcingumo principai

Dėl Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimo, taikymo ir vykdymo užtikrinimo kylančios problemos yra susijusios su Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnio 3 dalyje nustatytais tikslais, pagal kuriuos Europos Sąjunga turi kurti vidaus rinką, pagrįstą itin konkurencinga socialinės rinkos ekonomika ir siekti SESV 56 ir 151 straipsniuose nustatytų visiško užimtumo ir socialinės pažangos tikslų.

Tinkamas įgyvendinimas ir veiksmingas taikymas bei vykdymas yra esminiai elementai, užtikrinantys taikytinų ES taisyklių veiksmingumą. Tinkamam direktyvos veikimui trukdo tai, kad valstybės narės skirtingai įgyvendina ir taiko Direktyvą 96/71/EB bei užtikrina jos vykdymą . Todėl labai sudėtinga ar beveik neįmanoma sukurti paslaugų teikėjams reikalingas vienodas veiklos sąlygas ir užtikrinti, kad paslaugų teikimo tikslu komandiruotiems darbuotojams visoje ES būtų teikiama direktyva nustatyta vienoda apsauga. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, reikiamas teisinis aiškumas ir tikrumas gali būti pasiektas tik ES lygmeniu.

Todėl valstybių narių pastangų nepakanka pasiūlymo tikslams pasiekti ir būtina imtis ES lygmens veiksmų.

Pagal proporcingumo principą šioje direktyvoje nenumatoma nieko, kas nėra būtina siekiant šių tikslų. Siekiant gerinti Direktyvos 96/71/EB praktinį taikymą ir vykdymo užtikrinimą, siūlomas veiksmingų prevencinių priemonių ir atitinkamų proporcingų nuobaudų derinys. Siūlomomis labiau suvienodintomis taisyklėmis, reglamentuojančiomis administracinį bendradarbiavimą, savitarpio pagalbą, nacionalines kontrolės priemones ir patikrinimus, atsižvelgiama į įvairialypį skirtingų valstybių narių patikrinimų ir kontrolės sistemų pobūdį, tačiau kartu siekiama nesukurti bereikalingos ar pernelyg didelės administracinės naštos paslaugų teikėjams. Be to, paisoma skirtingų socialinių modelių ir darbo santykių sistemų valstybėse narėse įvairovės.

3.4 Išsamus pasiūlymo paaiškinimas

3.4.1 Dalykas

[37] COM(2010) 2020 galutinis, 2010 3 3.

Be direktyvos pasiūlymo tikslų aprašo, *1 straipsnyje* taip pat išdėstyta vadinamoji Monti išlyga. Jos formuluotė pagrįsta Tarybos reglamento Nr. 2679/98[38] 2 straipsnio ir Paslaugų direktyvos[39] 1 straipsnio 7 dalies tekstu. Ji taip pat atitinka panašias nuostatas, įtrauktas, pavyzdžiui, į naujausią Reglamento dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo pasiūlymą (naujos redakcijos reglamentas *Briuselis I*)[40] ir neseniai priimtą reglamentą dėl makroekonominių disbalansų[41].

3.4.2 Piktnaudžiavimo kuo? ir vengimo taikyti taisykles prevencija. Elementai, leidžiantys geriau įtvirtinti komandiravimo sąvoką ir stebėti, kaip ji taikoma

Remiantis Direktyvos 96/71/EB[42] 2 straipsnio 1 dalies apibrėžtimi, šioje direktyvoje „*komandiruotasis darbuotojas*“ – tai darbuotojas, kuris *ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje*.

Nepažeidžiant Direktyvos 96/71/EB 2 straipsnio 2 dalies[43], darbuotojas laikomas komandiruotu atsižvelgiant į faktinę konkretaus darbuotojo padėtį ir tikėtinas aplinkybes, kurioms esant jis atliktų savo veiklą, įskaitant:

– atliktinų veiksmų laikinumą;

– komandiruojančios bendrovės ir darbuotojo tiesioginių darbo santykių buvimą per visą komandiravimo laikotarpį;

– šalį, kurioje jis paprastai dirba ir

– tikro ryšio tarp darbdavio ir jo kilmės šalies buvimą.

Vis dėlto direktyvoje tiksliai nepaaiškinta, kaip nustatyti, kad darbdavys yra įsisteigęs valstybėje narėje, ir nepateikta konkretesnių kriterijų, kaip nustatyti užduoties, kurią turi atlikti komandiruotasis darbuotojas, laikinumą arba valstybę narę, kurioje darbuotojas „paprastai dirba“.

Dėl to kyla keletas direktyvos praktinio įgyvendinimo, taikymo ir vykdymo užtikrinimo problemų. Valstybių narių kompetentingos institucijos, paslaugų teikėjai ir patys komandiruotieji darbuotojai dažnai susiduria su neaiškiais atvejais, kuomet sudėtinga nustatyti, ar darbuotojai komandiruojami pagal Darbuotojų komandiravimo direktyvą, ar ne[44].

---

38 1998 m. gruodžio 7 d. Reglamentas Nr. 2679/98 dėl vidaus rinkos funkcionavimo, susijusio su laisvu prekių judėjimu tarp valstybių narių (OL L 337/8, 1998 12 12).

39 2006 m. gruodžio 27 d. Direktyva 2006/123, žr. Direktyvos 96/71/EB 22 konstatuojamąją dalį.

40 COM(2010) 748 galutinis, 2010 12 14, 85 straipsnis.

41 2011 m. lapkričio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1176/2011 dėl makroekonominio disbalanso prevencijos ir naikinimo, OJ L 306/25, 2011 11 23.

42 Turėtų būti skaitomas kartu su direktyvos 1 straipsnio 1 ir 3 dalimis.

43 Darbuotojo apibrėžtis – tai valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruotas, teisės aktuose nustatyta apibrėžtis.

44 Išsamesnius duomenis galima rasti darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo tikslais Europos Sąjungoje teisinių aspektų tyrimo (papildomo) 2.2, 3.2 ir 5.2 skirsniuose. Žr. Poveikio vertinimo 3.2.1 skirsnį.

Be to, darbdaviai piktnaudžiauja teisinėmis nuostatomis ir naudojasi jų spragomis, kad apeitų taikytinas taisykles[45].

Siekiant užkirsti kelią taisyklių nesilaikymui ir kovoti su piktnaudžiavimu taikant Direktyvą 96/71/EB, šio pasiūlymo *3 straipsnio 1 ir 2 dalyse* pateiktas orientacinis nebaigtinis sąrašas, kuriame išvardyti kokybės kriterijai/sudedamieji elementai, nurodantys laikiną komandiravimo paslaugų teikimo tikslu[46] sąvokos pobūdį ir darbdavio bei valstybės narės, iš kurios komandiruojamas darbuotojas, faktinį ryšį. Šis patikslinimas ir paaiškinimas taip pat užtikrins didesnį teisinį tikrumą.

Patikslinus ir supaprastinus orientacinį aprašą, kuriame išdėstyti sudedamieji komandiravimo paslaugų teikimo tikslu sąvokos elementai, ir kriterijus, kaip nustatyti, kad paslaugų teikėjas yra faktiškai įsisteigęs valstybėje narėje, būtų išvengta „kūrybiško naudojimosi“ Direktyva 96/71/EB tokiais atvejais, kurie pagal direktyvą negalėtų būti laikomi tikrais komandiravimo atvejais.

Valstybės narės, iš kurios komandiruojamas darbuotojas, vaidmuo išsamiau paaiškinamas administracinio bendradarbiavimo nuostatomis (*7 straipsnis*).

3.4.3 Galimybė gauti informaciją

Galimybė gauti išsamią informaciją apie priimančiojoje šalyje taikytinas darbo sutarties sąlygas – būtina sąlyga, kad suinteresuotosios šalys galėtų teikti reikalingas paslaugas laikydamosi Direktyvos 96/71/EB nuostatų ir perkeltų tas nuostatas į nacionalinę teisę. MVĮ ypač neigiamai veikia skaidrios informacijos apie priimančiojoje valstybėje narėje taikytinas darbo sutarties sąlygas trūkumas, nes jos pačios turi nedaug galimybių išsiaiškinti, kokios taisyklės yra taikytinos. Taigi, bendrovės patirtų mažiau išlaidų, susijusių su priimančiojoje valstybėje narėje taikytinų darbo sutarties sąlygų aiškinimu. Tai taip pat svarbu siekiant sudaryti palankesnes sąlygas darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti. Be to, tinkamas ir veiksmingas valstybių narių administracinis bendradarbiavimas yra pagrindinė teisės aktų atitikties kontrolės priemonė. Jei šių sąlygų nebus tinkamai laikomasi, bus sudėtinga sėkmingai įgyvendinti, taikyti ir vykdyti Direktyvą 96/71/EB.

---

[45] Išsamesnę informaciją žr. pirmiausia teisinių aspektų tyrimo 3.5 skirsnyje „Atvejai žiniasklaidoje ir teismo praktikoje“ ir papildomo teisinių aspektų tyrimo 3.4 skirsnyje. Žr. Poveikio vertinimo 3.2.2 skirsnį. Pavyzdžiui, jei komandiruotasis darbuotojas nėra nei valstybės narės, kurioje įsisteigęs paslaugų teikėjas ar agentūra, kurios ar per kurią jis samdomas, nei valstybės narės, kurioje laikinai teikiama paslauga, pilietis, akivaizdu, kad tokia situacija neatitinka Direktyvoje 96/7/EB nustatytos komandiravimo apibrėžties, nebent tą komandiruotąjį darbuotoją įdarbino paslaugų teikėjas ar agentūra ir (arba) jis dirbo tos valstybės narės, kurioje įsisteigęs paslaugų teikėjas ar agentūra, teritorijoje.

[46] Remiantis ETT praktika, nustatant priimančiojoje valstybėje narėje paslaugą teikiančio asmens veiklos laikinumą, reikia atsižvelgti ne tik į paslaugos teikimo trukmę, bet taip pat reguliarumą, periodiškumą arba tęstinumą. Sutartyje nėra nuostatos, leidžiančios abstrakčiai nustatyti trukmę ar dažnumą, kai tam tikros paslaugos ar paslaugos rūšies teikimas kitoje valstybėje narėje nebegalėtų būti laikomas paslaugų teikimu pagal Sutarties nuostatas (2003 m. gruodžio 11 d. Sprendimas byloje C-215/01, *Schnitzer*, rink. p. 28 ir 31; žr. 1995 m. lapkričio 30 d. Sprendimą byloje C-55/94, *Gebhard*). Kita vertus, nuolatinio pobūdžio veiklai arba su jokiais išankstiniais laiko apribojimais nesusijusiai veiklai netaikomos ES teisės nuostatos dėl paslaugų teikimo (2004 m. rugsėjo 7 d. Sprendimas byloje C-456/02, *Trojani*, rink. p. 28).

Nors sudarytos geresnės galimybės gauti informaciją[47], *5 straipsnyje* pateikiamos kelios svarbios išsamesnės priemonės, padėsiančios užtikrinti galimybę lengvai susipažinti su vieša informacija apie privalomas sąlygas, taip pat ir tas, kurios nustatytos kolektyvinėse sutartyse (4 dalis).

3.4.4 Administracinis bendradarbiavimas ir savitarpio pagalba

Veiksmingam administraciniam bendradarbiavimui ir savitarpio pagalbai užtikrinti būtini bendrieji principai, taisyklės ir procedūros yra nustatyti *6 straipsnyje*, o valstybės narės, iš kurios komandiruojamas darbuotojas, vaidmuo aprašytas *7 straipsnyje*.

18 straipsnyje pateikiamas atitinkamas teisinis pagrindas dėl naudojimosi atskira ir specialia vidaus rinkos informacine sistema (VRI) kaip elektronine informacijos keitimosi sistema, skirta supaprastinti administracinį bendradarbiavimą darbuotojų komandiravimo tikslu.

8 straipsnyje nurodomos papildomos priemonės, kuriomis siekiama plėtoti, supaprastinti, remti, skatinti ir toliau tobulinti administracinį bendradarbiavimą bei didinti abipusį pasitikėjimą, įskaitant finansinės paramos teikimą.

3.4.5 Nuostatų laikymosi stebėsena. Nacionalinės kontrolės priemonės. Ryšys su administraciniu bendradarbiavimu

IV skyrius „Nuostatų laikymosi stebėsena“ nustatytos nacionalinės kontrolės priemonės, įskaitant tas, kurias galima taikyti teisėtai gyvenantiems ir teisėtai įdarbintiems trečiųjų šalių piliečiams, kuriuos darbdavys komandiravo į ES, ir patikrinimai. Jis glaudžiai susijęs su III skyriumi (Administracinis bendradarbiavimas) ir I skyriumi (Bendrosios nuostatos, ypač 3 straipsnio 1 ir 2 dalys), todėl turėtų būti skaitomas kartu su minėtų skyrių nuostatomis.

Kaip matyti iš ETT praktikos, siekiant veiksmingai apsaugoti darbuotojų teises, kurios yra visuotinės svarbos bendrasis interesas, gali prireikti tam tikrų nacionalinių patikrinimų ir kontrolės priemonių, kurios būtinos institucijoms siekiant vykdyti bendro pobūdžio priežiūrą ir stebėti, kaip laikomasi visuotinės svarbos interesais[48] pagrįstų pagrindinių įsipareigojimų. Tačiau atlikdamos su direktyvos įgyvendinimu susijusius patikrinimus, valstybės narės privalo laikytis SESV 56 straipsnio ir vengti nepagrįstų bei neproporcingų apribojimų kūrimo ir taikymo paslaugų teikėjams Europos Sąjungoje[49]. *Finalarte* bylose[50] Teismas nusprendė,

---

47 Žr. COM(2007) 304, p. 9. Išsamesnę informaciją žr. tyrime „Informacija apie darbuotojų komandiravimą“, F. Muller, Strasbūras, 2010 m. rugsėjo mėn. Tyrimą galima rasti adresu http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

48 Komunikatas „Darbuotojų komandiravimas paslaugų teikimo sistemoje − gauti didžiausią naudą, kuo geriau išnaudoti potencialą ir užtikrinti darbuotojų apsaugą“, COM(2007) 304 galutinis, 2007 6 13, 2.2 punktas, p. 4. Komunikatas „Darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje gairės“, COM(2006) 159 galutinis, 2006 4 4, p. 3. Žr. 1999 m. lapkričio 23 d. Sprendimo sujungtose bylose C-369/96 ir C-376/96, *Arblade ir kt*., 38 punktą. Taip pat žr. 2006 m. sausio 19 d. Sprendimo byloje C-244/04, *Komisija prieš Vokietiją*, 36 punktą ir 2004 m. spalio 21 d. Sprendimo byloje C-445/03, *Komisija prieš Liuksemburgą*. 39/40 punktus (abu sprendimai susiję su komandiruotais trečiosios šalies piliečiais).

49 Šiuo tikslu žr. pirmiau minėto Sprendimo byloje *Rush Portuguesa* 17 punktą, taip pat 2004 m. spalio 21 d. sprendimo byloje C-445/03, *Komisija prieš Liuksemburgą*, 40 dalį, ir 2006 m. sausio 19 d., Sprendimo byloje C-224/04, *Komisija prieš Vokietiją*, 36 dalį.

50 2001 m. spalio 25 d. Sprendimas sujungtose bylose C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 ir 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil L^da^ prieš Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ir kt*.), 69–74 punktai.

kad ne priimančiojoje valstybėje narėje įsisteigusios bendrovės gali būti paprašytos pateikti daugiau informacijos nei toje valstybėje narėje įsisteigusios bendrovės, jei tokį skirtingų sąlygų taikymą galima pagrįsti objektyviais minėtų bendrovių ir priimančiojoje valstybėje narėje įsisteigusių bendrovių skirtumais.

Tačiau ETT taip pat patvirtino, kad nėra abejonių, kad esama ryšio tarp organizuotos bendradarbiavimo ir keitimosi informacija sistemos[51] buvimo ir valstybių narių galimybės taikyti tam tikras kontrolės priemones, siekiant stebėti, kaip laikomasi nuostatų. Iš tiesų, efektyviai veikiant organizuotai bendradarbiavimo ir keitimosi informacija sistemai, kai kurie įsipareigojimai gali tapti nebereikalingi[52].

Taigi, administracinis bendradarbiavimas ir nacionalinės kontrolės priemonės glaudžiai siejasi tarpusavyje. Kalbant apie tam tikrus komandiravimo sąvokos aspektus, tokius kaip faktinis darbdavio ryšys su siunčiančiąja valstybe nare, svarbų vaidmenį atlieka valstybė narė, iš kurios komandiruojamas darbuotojas, o kaip laikomasi darbo sutarties sąlygų, kurių privalu laikytis toje šalyje, kurioje teikiamos paslaugos, gali kontroliuoti tik priimančioji valstybė narė. Glaudus abiejų šalių bendradarbiavimas būtinas ir kitais klausimais, pavyzdžiui, dėl orientacinių kokybės kriterijų, kuriais reikia remtis taikant komandiravimo sąvoką. Todėl abi šalys yra svarbi efektyviai veikiančios bendradarbiavimo ir keitimosi informacija sistemos dalis, net jei faktinė jų veiklos aprėptis šiomis aplinkybėmis gali skirtis.

Taigi, veiksmingas administracinis bendradarbiavimas ir įsisteigimo valstybėje narėje atliekama kontrolė ir stebėsena yra svarbūs kiekvieno konkretaus vertinimo, kaip nacionalinės kontrolės priemonės atitinka ES teisės aktus[53], elementai. Todėl siekiant išsamiau įvertinti padėtį, įtraukiama peržiūros nuostata, kuria siekiama, visų pirma, išnagrinėti poreikį taikyti tinkamas nacionalines kontrolės priemones, atsižvelgiant į administracinio bendradarbiavimo sistemos veikimo patirtį bei jos veiksmingumą ir technologinius pokyčius[54] (*9 straipsnio 3 dalis*).

Atlikus 2006 m. balandžio mėn. Komisijos komunikatu pagrįstą stebėseną, paaiškėjo ne tik tai, kad valstybės narės taiko itin įvairias ir skirtingas nacionalines kontrolės priemones, bet ir tai, kad dauguma valstybių narių, vykdydamos paslaugų teikėjų kontrolę, yra linkusios pasitikėti vien savo nacionalinėmis priemonėmis[55]. Be to, minėtos priemonės ne visada taikytos pagrįstai ar proporcingai, atsižvelgiant į siekiamus tikslus, ir todėl neatitiko SESV 56 straipsnio nuostatų, kaip išaiškinta ETT.

Teismo praktikoje dar išsamiau paaiškinta tam tikrų nacionalinių kontrolės priemonių atitiktis ES teisės aktams. Teismas pakartojo, kad išankstinės deklaracijos reikalavimas ir toliau yra

---

51 1999 m. lapkričio 23 d. Sprendimas sujungtose bylose C-369/96 ir C-376/96, *Arblade ir kt*., 61 ir 79 punktai, 2007 m. liepos 18 d. C-490/04, *Komisija prieš Vokietiją*, 78 punktas; žr. *AG Rui–Jarabo Colomer*, C-490/04 išvados 81–88 punktus, *AG Trstenjak*, C-319/06, *Komisija prieš Liuksemburgą* išvados 86 punktą, AG Cruz Villalón, C-515/08, *Santos Palhota ir kt*. 92 punktą.

52 Kaip antai, įsipareigojimas priimančiajai valstybei narei saugoti dokumentus po to, kai darbdavys nebeįdarbina darbuotojų, žr. 1999 m. lapkričio 23 d. Sprendimo sujungtose bylose C-369/96 ir C-376/96, *Arblade ir kt.*, 79 punktą.

53 Žr. COM (2007) 304, p. 7, pirma dalis, paskutinis sakinys.

54 Be to, darbuotojų komandiravimo ekspertų komiteto įgaliojimai bus patikslinti, siekiant tiksliai apibrėžti jo vaidmenį nagrinėjant galimybes parengti vienodus standartinius šablonus tiems socialinės apsaugos dokumentams, kurie, Teismo sprendimu, atitinka ES teisės aktus (kaip antai darbo laiko žiniaraščiai, darbo užmokesčio lapeliai ir t. t.).

55 Žr. COM(2007) 304, p. 6–8 ir 11.

tinkama priemonė būtiniems patikrinimams atlikti ir užkirsti kelią sukčiavimui[56]. Be to, kalbant apie prievolę valstybės narės teritorijoje saugoti tam tikrus socialinės apsaugos dokumentus, ETT[57] nusprendė, kad užsienio bendrovėms taikoma prievole statybvietėje saugoti darbo sutartį (ar lygiavertį dokumentą, kaip apibrėžta Direktyvoje 91/533), darbo užmokesčio lapelius, darbo laiko apskaitos žiniaraščius ir išmokėtą darbo užmokestį patvirtinančius dokumentus bei prievole išversti atitinkamus dokumentus į susijusios valstybės narės[58] kalbą nebuvo nepateisinamai ir neproporcingai ribojama laisvė teikti paslaugas[59]. Taip pat nuspręsta, kad panašus reikalavimas darbovietėje arba darbdavio atstovo ar įgaliotinio adresą atitinkančioje vietoje susijusios valstybės narės teritorijoje saugoti lygiavertes individualių sąskaitų duomenų ir darbo užmokesčio lapelių kopijas[60] nepažeidžia Sutarties nuostatų dėl laisvės teikti paslaugas[61].

Tačiau skirtingai nei nurodyta ankstesnėje pastraipoje, Teismas nusprendė, kad valstybės narės negali nustatyti nei vieno iš toliau išvardytų reikalavimų kitoje valstybėje narėje įsisteigusiam paslaugų teikėjui, kuris laikinai komandiruoja darbuotojus į kitą valstybę narę paslaugų teikimo tikslu:

– reikalavimą paslaugų teikėjui būti įsisteigusiam tos valstybės narės teritorijoje;

– paslaugų teikėjo prievolę gauti valstybės narės kompetentingų institucijų leidimą arba jose įsiregistruoti, taip pat tos valstybės narės registre arba jos teritorijoje esančioje profesinėje įstaigoje ar asociacijoje, arba atitikti bet kokius kitus lygiaverčius reikalavimus, išskyrus kituose ES teisės aktuose numatytus atvejus;

– reikalavimą paskirti *ad hoc* atstovą, įsisteigusį, gyvenantį ar reziduojantį priimančiojoje valstybėje narėje;

– draudimą paslaugų teikėjui tos valstybės narės teritorijoje sukurti tam tikros formos ar rūšies infrastruktūrą, įskaitant biurus arba kontoras, kuri teikėjui reikalinga atitinkamoms paslaugoms teikti;

---

56 2010 m. spalio 7 d. Sprendimas byloje C-515/08 *dos Santos Palhota*, 52 ir 54 punktai ir 2009 m. spalio 1 d. Sprendimas byloje C-219/08 *Komisija prieš Belgiją*, 16 punktas ir nurodyta teisminė praktika.

57 2007 m. liepos 18 d. Sprendimas byloje C-490/04 *Komisija prieš Vokietiją*, 56–80 punktai.

58 Pripažįstama, kad vykdyti priežiūrą vietoje praktiškai būtų itin sudėtinga arba net neįmanoma, jei tie dokumentai būtų pateikiami tos valstybės narės, kurioje įsisteigusi bendrovė, kalba (71 punktas). Tačiau Teismas taip pat nurodė, kad šiuo atveju rengiant išvadą itin svarbu buvo tai, kad vertimo reikalavimas buvo susijęs tik su keturiais dokumentais, kurie nėra labai ilgi ir kuriems dažniausiai naudojamos standartinės formos (76 punktas).

59 Svarbus Teismo vertinimo aspektas buvo tai, kad reikalingos ar prašomos informacijos, be kurios nacionalinės institucijos negali veiksmingai atlikti priežiūros funkcijų, nebuvo galima lengvai gauti iš darbdavio ar įsisteigimo valstybės narės institucijų per pagrįstos trukmės laikotarpį ir (arba) mažiau ribojančiomis priemonėmis nebūtų užtikrinta, kad bus pasiekti būtinų nacionalinių kontrolės priemonių tikslai.

60 Dėl panašaus reikalavimo saugoti tam tikrus dokumentus darbo vietoje arba prieinamoje ir lengvai nustatomoje vietoje žr. 1999 m. lapkričio 23 d. Sprendimą sujungtose bylose C-369/96 ir C-376/96, *Arblade ir kt*., 64–66 punktai, 2001 m. spalio 25 d. Sprendimą sujungtose bylose C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 ir 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil L^da^ prieš Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ir kt.*), 74 punktas.

61 2010 m. spalio 7 d. Sprendimo byloje C-515/08, *dos Santos Palhota* 55–58 punktai.

– reikalavimą saugoti tam tikrus socialinės apsaugos dokumentus tos valstybės narės teritorijoje, be jokių išimčių ir (arba) senaties terminų, kai informaciją per pagrįstos trukmės laikotarpį galima gauti iš darbdavio arba įsisteigimo valstybės narės institucijų;

– reikalavimą parengti atitinkamus socialinės apsaugos dokumentus pagal priimančiosios šalies taisykles.

Manoma, kad tikslinga šiame pasiūlyme paaiškinti šią Teismo praktiką ją kodifikuojant, aiškiai nurodant, kurie reikalavimai atitinka ES teisės aktais nustatytus reikalavimus, o kurie – ne. Vykdydamos savo įsipareigojimus valstybės narės iš esmės prisidėtų siekiant Europos Vadovų Tarybos nustatyto administracinės naštos mažinimo tikslo. MVĮ bus naudingas geresnis galiojančios direktyvos vykdymo užtikrinimas, vienodesnių sąlygų sudarymas ir sąžiningesnė konkurencija. Geriau bendradarbiaujant administraciniu lygmeniu ir vykdant rizikos vertinimu pagrįstus veiksmingus bei tinkamus patikrinimus, padidėtų patikrinimų veiksmingumas ir sumažėtų bendrovių sąnaudos ne rizikos sektoriuose ar situacijose, taigi ir kontrolės našta[62].

Be to, pagal TDO konvenciją Nr. 81[63] reikėtų atlikti veiksmingus ir tinkamus patikrinimus, visų pirma pagrįstus kompetentingų institucijų reguliariai vykdomu rizikos vertinimu, siekiant kontroliuoti ir stebėti, kaip laikomasi taikytinų taisyklių (*10 straipsnis*). Siekiant atsižvelgti į skirtingas darbo santykių sistemas ir kontrolės sistemų įvairovę valstybėse narėse, kiti subjektai ir (arba) įstaigos taip pat gali stebėti, kaip laikomasi tam tikrų komandiruotų darbuotojų darbo sutarties sąlygų, pavyzdžiui, susijusių su minimaliu darbo užmokesčiu ir darbo laiku.

3.4.6. Vykdymo užtikrinimas. Teisių apsauga, subrangos darbų grandinė, atsakomybė ir nuobaudos

V skyrius (*11 ir 12 straipsniai*) skirtas vykdymo užtikrinimui ir teisių apsaugai, kurios yra savaime susijusios su pagrindinėmis teisėmis: Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje kiekvienam asmeniui, kurio teisės ir laisvės, garantuojamos Europos Sąjungos teisės, buvo pažeistos, užtikrinama teisė į veiksmingą gynybą.

Skundų pateikimo mechanizmai

Siekiant užtikrinti Direktyvos 96/71/EB 6 straipsnio geresnį vykdymą ir tinkamesnį jo taikymą praktikoje, būtina sukurti veiksmingus mechanizmus, kuriais naudodamiesi komandiruoti darbuotojai galėtų tiesiogiai arba per paskirtąsias trečiąsias šalis, pavyzdžiui, profesines sąjungas, jei pastarosios sutinka, teikti skundus (*11 straipsnis*). Tai nepažeidžia valstybių narių teismų jurisdikcijos, nustatytos visų pirma atitinkamais Sąjungos teisės aktais ir (arba) tarptautinėmis konvencijomis, ir nacionalinių procedūrinių taisyklių dėl atstovavimo ir gynybos teisme. Bendros socialinių partnerių institucijos, jei jos patenka į Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies taikymo sritį, taip pat gali turėti teisėtą interesą užtikrinti, kad būtų laikomasi Direktyvos 96/71/EB nuostatų.

Bendroji ir individualioji atsakomybė

---

62 Išsamesnę informaciją žr. Poveikio vertinimo tyrime, p. 55–56.

63 1947 m. Darbo inspekcijos konvencija, ratifikuota 27 valstybių narių.

Darbuotojų teisių apsauga yra itin svarbi subrangos darbų grandinėse, kurios itin dažnai naudojamos Europos Sąjungos statybų sektoriuje. Turima duomenų, kad kai kuriais atvejais komandiruoti darbuotojai yra išnaudojami ir jiems nemokamas pagal Direktyvą 96/71/EB priklausantis darbo užmokestis arba jo dalis. Komandiruoti darbuotojai kartais negali pateikti ieškinio dėl jų darbdavio nesumokėto darbo užmokesčio, nes bendrovės jau nebėra arba ji niekada ir nebuvo faktiškai įsteigta. Siekiant užtikrinti, kad subrangovai laikytųsi savo teisinių ir sutartinių įsipareigojimų, visų pirma, susijusių su darbuotojų teisėmis, būtinos tinkamos ir veiksmingos atgrasomosios priemonės. Be to, užtikrinus skaidresnius subrangos procesus, apskritai pagerės darbuotojų teisių apsauga.

Europos Parlamento nariai savo klausimuose Komisijai pabrėžė būtinybę pateikti pasiūlymą šiuo klausimu[64] ir priėmė kelias rezoliucijas, kuriose Komisija raginama priimti teisinę priemonę dėl bendrosios ir individualiosios atsakomybės ES lygmeniu, visų pirma, skirtą ilgų subrangos darbų grandinių atvejams[65].

Tačiau šiuo klausimu būtina laikytis atsargaus požiūrio, kad būtų deramai atsižvelgta į valstybių narių teisinių sistemų įvairovę ir poveikį, kurį tokia sistema gali turėti tarpvalstybiniam paslaugų teikimui vidaus rinkoje. Todėl suprantama, kad suinteresuotosios šalys laikosi skirtingos nuomonės dėl to, ar pagrįsta ir (arba) tikslinga priimti ES lygmens priemonę[66].

Šiuo metu tik kelios valstybės narės (8) ir Norvegija nustato su socialinės apsaugos įmokomis, mokesčiais ir (arba) minimaliu darbo užmokesčiu susijusią bendrąją ir (arba) individualiąją atsakomybę kitoms, nei tiesioginis darbdavys, šalims. Įvairios nacionalinės bendrosios ir individualiosios atsakomybės sistemos labai skiriasi[67]. Skirtingos teisės tradicijos ir darbo santykių modelių įvairovė susijusiose šalyse rodo, kad naudojamos sistemos yra konkrečiai pritaikytos kiekvienai šaliai ir tik vos keli elementai galėtų būti pritaikomi ES lygmeniu.

Tolesniais tyrimais patvirtinta, kad net jei kai kurie bendrosios ir individualiosios atsakomybės mechanizmai yra panašūs, jie vis tiek labai skiriasi savo aprėptimi, faktiniu įgyvendinimu ir veiksmingumu, taip pat ir tarpvalstybinėse situacijose[68].

Savo praktikoje ES Teisingumo Teismas nuolat pabrėžia, kad dėl darbuotojų teisių apsaugos galima pagrįstai riboti laisvę teikti paslaugas. *Finalarte*[69] byloje Teismas taip pat nurodė, kad skirtingų nuostatų taikymą užsienio ir nacionalinėms bendrovėms galima pagrįsti objektyviais skirtumais ir tai nebūtinai pažeidžia laisvę teikti paslaugas.

ES Teisingumo Teismo praktikoje taip pat pateikiama tam tikrų gairių dėl galimo kai kurių dabartinių bendrosios ir individualiosios atsakomybės sistemų neatitikties galiojantiems

---

64 Žr., pavyzdžiui, E-6753/2011 ir E-5137/09.

65 Žr., pavyzdžiui, 2009 m. kovo 26 d. Rezoliuciją A6-0065/2009, pagrįstą *Lehtinen* iniciatyva atlikta ataskaita, taip pat neseniai priimtos ataskaitos „2007–2012 m. Europos Sąjungos darbuotojų sveikatos ir saugos strategijos vidurio laikotarpio peržiūra“ (2011/2147(INI) 9 punktą.

66 Žr. Komunikatą „Viešųjų konsultacijų dėl Komisijos žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21–ojo amžiaus uždavinius“ rezultatai“, COM (2007) 627 galutinis, 2007 10 24, p. 8.

67 Žr. 2008 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo atliktą tyrimą „Atsakomybė sudarant subrangos sutartis Europos statybų sektoriuje“, http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm.

68 „Darbuotojų teisių apsaugos subrangos procese Europos Sąjungoje tyrimas“, Gento universitetas, 2012 m. Atsižvelgta į preliminarius galutinius rezultatus.

69 2001 m. spalio 25 d. Sprendimas byloje C-49/03.

įsipareigojimams pagal ES teisės aktus. Savo sprendime *Wolff–Müller* byloje[70] Teismas nustatė, kad Vokietijos (grandininės) atsakomybės sistema, susijusi su minimalaus darbo užmokesčiu, tam tikromis sąlygomis gali būti laikoma pagrįsta priemone, o Belgijos bendrosios atsakomybės sistema, susijusi su (darbo užmokesčio) mokesčių skolomis, buvo laikoma neproporcinga, taigi, ir nepagrįsta priemone, neatitinkančia Sutarties sąlygų dėl laisvės teikti paslaugas[71].

Šiame pasiūlyme pateikiamos konkrečios nuostatos dėl rangovų įsipareigojimų (bendrųjų ir individualiųjų) ir jų atsakomybės, susijusios su komandiruotų darbuotojų darbo sutarties atitinkamų sąlygų laikymusi (*12 straipsnis*). Daugiausia dėmesio skiriama prevencinėms priemonėms ir valstybių narių, jei jos to pageidauja, galimybėms toliau taikyti arba sukurti gerokai platesnio masto bendrosios ir individualiosios arba grandininės atsakomybės sistemas.

Šios nuostatos yra susijusios tik su statybų sektoriumi, kaip apibrėžta Direktyvos 96/71/EB priede pateiktame veiklos sąraše. Jos taip pat taikomos laikino įdarbinimo agentūrų komandiruojamiems darbuotojams, jei jie komandiruojami dirbti statybų sektoriuje. Tačiau valstybės narės gali, jei to pageidauja, šias nuostatas taikyti ir kitiems sektoriams.

Šiuo subalansuotu priemonių paketu deramai atsižvelgiama į nacionalinių sistemų įvairovę, o bendrovėms nesukuriama papildoma nereikalinga ir nepagrįsta administracinė našta. Be to, bendrovės neturėtų prisiimti valdžios institucijų atsakomybės tikrinti, kaip kitos bendrovės taiko darbo teisės įstatymus. Tačiau vadovaudamosi EBPO rekomendacijose daugiašalėms įmonėms pateikta nuostata dėl atsakingo bendrovių elgesio ir valdymo, bendrovės bent jau turėtų vykdyti rizika pagrįstą ir kruopščią subrangovų atranką. Proporcingas rizikos valdymas taip pat yra naudingas verslui[72].

Šios direktyvos pasiūlyme išsamiai aptariamas vykdymo užtikrinimas, įskaitant visuomenės informavimą (geresnis informavimas), valstybių lygmens vykdymo užtikrinimo mechanizmai (patikrinimai ir sankcijos) ir privačių subjektų lygmens teisių užtikrinimo mechanizmai (bendroji ir individualioji atsakomybė). Plėtojant darnų požiūrį svarbūs visi aspektai – vienam aspektui skyrus mažiau dėmesio, kad būtų pasiektas panašus rezultatas, gali tekti daugiau dėmesio skirti kitiems vykdymo aspektams. Todėl šiame pasiūlyme darniai atsižvelgiama į visus aspektus. Siūloma bendrosios ir individualiosios atsakomybės sistema yra skirta tik atvejams, susijusiems su tiesioginiais subrangovais statybų sektoriuje, kuriame nustatyta daugiausia darbo užmokesčio nemokėjimo atvejų. Deramo kruopštumo įsipareigojimus prisiėmę rangovai negali būti laikomi atsakingais pagal 12 straipsnio 1 dalį. Bendroji ir individualioji atsakomybė – tai privačių subjektų savireguliavimo mechanizmas ir gerokai mažiau ribojanti bei žymiai proporcingesnė sistema, palyginti su galimomis kitomis sistemomis, kaip antai vien tik valstybės intervencija, pagrįsta patikrinimais ir sankcijomis.

3.4.7. Tarpvalstybinis administracinių baudų ir nuobaudų vykdymas

Atsižvelgiant į tarpvalstybinį darbuotojų komandiravimo reiškinio pobūdį, itin svarbus abipusis baudų ir nuobaudų pripažinimas bei vykdymas darbuotojus laikinai į kitą valstybę narę komandiruojančios bendrovės įsisteigimo šalyje. Nustatyta, kad tuo atveju, jei nėra

---

70 2004 m. spalio 12 d. Sprendimas byloje C-60/03.

71 2006 m. lapkričio 9 d. Sprendimas byloje C-433/04 *Komisija prieš Belgiją*.

72 „Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation“, profesorius Ragnar E. Löfstedt, 2011 m. lapkritis, įvadas.

bendros abipusio pripažinimo ir vykdymo priemonės, kyla didelių praktinių vykdymo užtikrinimo problemų ir sunkumų[73].

Iš dalies problema kyla dėl to, kad valstybės narės taiko skirtingas sankcijas už įsipareigojimų pagal Direktyvą 96/71/EB nesilaikymą[74]. Kai kuriose valstybėse narėse skiriamos sankcijos yra baudžiamojo pobūdžio, kitose – jos reglamentuojamos pagal administracinius teisės aktus, arba derinamos ir vieno, ir kito pobūdžio priemonės. Vis dėlto pagrindiniai reikalavimai, susiję su darbo sutarties sąlygomis, kurių privalu laikytis, dažniausiai (arba beveik visada) yra civilinio pobūdžio.

Dabartinėmis ES priemonėmis tam tikru mastu reglamentuojamos kai kurios skiriamos baudos ir nuobaudos, taip pat ir per savitarpio pagalbą bei abipusį minėtų baudų ir nuobaudų pripažinimą. Pavyzdžiui, 2005 m. vasario 24 d. Tarybos pamatiniame sprendime 2005/214/JHA dėl abipusio pripažinimo principo taikymo finansinėms baudoms[75] nustatytas abipusis finansinių baudų pripažinimas[76] ir naudojant paprastą ir veiksmingą sistemą, palengvinamas jų tarpvalstybinis vykdymas. Be to, jis apima su pažeidimais susijusių sprendimų pripažinimą ir vykdymą, siekiant įgyvendinti įsipareigojimus, prisiimtus pagal priemones, kurios buvo priimtos remiantis Sutartimis. Sprendimų, susijusių su civilinio pobūdžio pagrindiniais reikalavimais, pripažinimas ir vykdymas reglamentuojamas Reglamentu „Briuselis I“.[77]

Kalbant apie administracinio pobūdžio baudas ir nuobaudas, kurias galima apskųsti kituose nei baudžiamuosiuose teismuose, panašių priemonių nėra nustatyta. Todėl VI skyriuje (*13–16 straipsniuose*) nustatoma tarpvalstybinio tokių administracinių baudų ir nuobaudų vykdymo sistema. Ji pagrįsta Reglamente 987/2009[78] nustatyta su socialiniu draudimu susijusių pretenzijų tenkinimo sistema ir Direktyvoje 2010/24/ES[79] numatyta mokestinių reikalavimų sistema. Prireikus, kompetentingos institucijos savitarpio pagalbos ir bendradarbiavimo tikslais galės naudotis Vidaus rinkos informacine (VRI) sistema.

Šio skyriaus nuostatomis nesiekiama nustatyti suderintų teismų bendradarbiavimo, jurisdikcijos, sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo taisyklių ar nagrinėti taikytiną teisę. Šiuos klausimus bendrais principais ir toliau reglamentuoja kitos ES priemonės.

3.4.8. Baigiamosios nuostatos. Nuobaudos

---

73 Komunikatas „Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimas valstybėse narėse“, COM (2003) 458 galutinis, 2003 7 25, p. 20, ir Komisijos tarnybų ataskaita „Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje įgyvendinimas“, SEC(2006) 439, p. 28–29.

74 Dėl išsamesnės informacijos žr. CIBELES projektą adresu http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_not_web_port.html.

75 OL L 76, 2005 3 22, p. 16.

76 Įskaitant administracines baudas, jei susijusius sprendimus galima apskųsti baudžiamajam teismui.

77 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo, OL L 12, 2001 1 16. Žr. 2004 m. balandžio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 805/2004, sukuriantį neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą, OL L 143, 2004 4 30.

78 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką, OL L 284, 2009 10 30, visų pirma, 75–85 straipsniai.

79 2010 m. kovo 16 d. Direktyva 2010/24 dėl savitarpio pagalbos vykdant reikalavimus, susijusius su mokesčiais, muitais ir kitomis priemonėmis, OL L 84, 2010 3 31.

17 straipsnyje pateikta standartinė nuostata dėl pažeidimų atveju skiriamų nuobaudų, kurios turėtų būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios (*17 straipsnis*). Kad sankcija būtų veiksminga, ji turi būti tinkama norimam tikslui pasiekti, t. y. užtikrinti, kad būtų laikomasi taisyklių. Kad sankcija būtų proporcinga, ji turi atitikti elgesio ir jo pasekmių sunkumą ir neturi viršyti to, kas būtina tikslui pasiekti. Kad sankcija būtų atgrasanti, ji turi turėti tinkamą atgrasomąjį poveikį galimiems būsimiems pažeidėjams.

18 straipsnyje pateikiamas atitinkamas teisinis pagrindas dėl naudojimosi vidaus rinkos informacine sistema (VRI) kaip elektronine informacijos keitimosi sistema, skirta supaprastinti administracinį bendradarbiavimą, o *19 straipsnyje* išdėstyti būtini techniniai VRI reglamento pakeitimai.

4. POVEIKIS BIUDŽETUI

Tikėtina, kad šis pasiūlymas turės poveikį ES biudžetui. Pagal PROGRESS (2013 m.) ir ES socialinių pokyčių ir inovacijų programą (2014–2020 m.) išlaidoms dotacijoms (projektams, seminarams, gerosios praktikos mainams ir t. t.) bus skirti 2 mln. EUR per metus, o darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetui – 0,264 mln. EUR per metus. Pagal ES socialinių pokyčių ir inovacijų programą 0,5 mln. EUR bus skirta 2016 m. atliksimam *ex post* vertinimo tyrimui. Pagal Daugiametės finansinės programos 5-ąją eilutę žmogiškiesiems ištekliams ir kitoms administracinėms išlaidoms bus skirta 0,232 mln. EUR (kelionės išlaidoms – 0,01 mln. EUR ir kasmet rengiamoms suinteresuotųjų šalių konferencijoms – 0,36 mln. EUR). Išsamesnis paaiškinimas pateiktas prie šio pasiūlymo pridedamoje finansinėje pažymoje.

2012/0061 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 53 straipsnio 1 dalį ir 62 straipsnį,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisės akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę[80],

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę[81],

pasikonsultavę su Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnu,

laikydamiesi įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

(1) laisvas darbuotojų judėjimas, įsisteigimo laisvė ir laisvė teikti paslaugas yra esminiai Sutartyje nustatyti Sąjungos vidaus rinkos principai. Šių principų įgyvendinimas Sąjungoje toliau stiprinamas, siekiant užtikrinti vienodas bendrovių veiklos sąlygas ir darbuotojų teisių apsaugą;

(2) vadovaujantis laisvo darbuotojų judėjimo principu kiekvienam piliečiui suteikiama teisė laisvai persikelti į kitą valstybę narę dirbti ir tuo tikslu joje apsigyventi; pagal šį principą darbuotojai apsaugomi nuo diskriminavimo, susijusio su užimtumu, darbo užmokesčiu ir kitomis darbo sąlygomis, palyginti su tos valstybės narės piliečiams taikomomis sąlygomis. Laisvas judėjimas turėtų būti skiriamas nuo laisvės teikti paslaugas, kuri apima bendrovių teisę teikti paslaugas kitoje valstybėje narėje ir šiuo tikslu laikinai į ją išsiųsti (komandiruoti) savo darbuotojus atlikti paslaugoms suteikti būtinas užduotis;

---

80 OL C , , p. .
81 OL C , , p. .

(3) dėl darbuotojų, kurie paslaugų teikimo tikslu laikinai komandiruojami į kitą valstybę narę nei ta, kurioje jie paprastai dirba, 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje[82] nustatytos pagrindinės aiškiai apibrėžtos darbo sutarties sąlygos minimaliai susijusių komandiruotų darbuotojų apsaugai užtikrinti, kurių privalo laikytis tos valstybės narės, į kurią darbuotojas komandiruojamas, paslaugų teikėjas;

(4) siekiant užkirsti kelią bandymams apeiti taikytinas taisykles ir (arba) jomis piktnaudžiauti, kai neteisėtai arba nesąžiningai naudojamasi Sutartyje nustatyta laisve teikti paslaugas ir (arba) Direktyva 96/71/EB, reikėtų geriau įtvirtinti komandiravimo sąvoką ir stebėti, kaip ji taikoma;

(5) todėl būtina patikslinti sudedamuosius faktinius elementus, nurodančius komandiravimo paslaugų teikimo tikslu sąvokos laikinumą, kuris reiškia, kad darbdavys turėtų būti tikrai įsisteigęs toje valstybėje narėje, iš kurios komandiruojami darbuotojai, ir Direktyvos 96/71/EB ir Reglamento (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (toliau – Reglamentas „Roma I“)[83] ryšį;

(6) kaip ir Direktyvos 96/71/EB atveju, šia direktyva neturėtų būti trukdoma taikyti įstatymą, kuris pagal Reglamento „Roma I“ 8 straipsnį yra taikytinas individualioms darbo sutartims, arba 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo[84] ir 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą Nr. 987/2009, nustatantį Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką[85];

(7) Sutartyje[86] aiškiai pripažįstama nacionalinių darbo santykių sistemų įvairovė ir socialinių partnerių nepriklausomumas;

(8) profesinės sąjungos atlieka svarbų vaidmenį komandiruojant darbuotojus teikti paslaugų, nes socialiniai partneriai, remdamiesi nacionaliniais teisės aktais ir (arba) praktika, gali nustatyti skirtingus (alternatyviai arba tuo pačiu metu) taikytinus minimalaus darbo užmokesčio lygius[87];

(9) siekiant užtikrinti, kad komandiruotas darbuotojas gautų tinkamą darbo užmokestį ir, jei komandiruotpinigiai gali būti laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, remiantis nacionalinės teisės aktais jie gali būti atskaitomi iš darbo užmokesčio, jei tai numatyta priimančiosios valstybės narės nacionaliniuose teisės aktuose, kolektyviniuose susitarimuose ir (arba) praktikoje;

(10) svarbiausias aspektas siekiant apsaugoti komandiruotų darbuotojų teises − tinkamas ir veiksmingas įgyvendinimas ir vykdymo užtikrinimas. Netinkamas įgyvendinimas trukdo veiksmingai taikyti šios srities Sąjungos taisykles. Todėl labai svarbu, kad

---

82 OL L 18, 1997 1 21, p. 1.
83 OL L 177, 2008 7 4, p. 6.
84 OL L 166, 2004 4 30, p. 1.
85 OL L 284, 2009 10 30, p. 1.
86 Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 152 straipsnis.
87 Žr. 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimą byloje C-268/06 *Impact*, ypač 123 ir 129 punktus.

Komisija ir valstybės narės glaudžiai bendradarbiautų; darbo inspekcijos bei socialiniai partneriai taip pat atlieka labai svarbų vaidmenį;

(11) šiuo atžvilgiu itin svarbūs aspektai – abipusis pasitikėjimas, bendradarbiavimas ir nuolatinis dialogas bei savitarpio supratimas;

(12) kad Direktyvą 96/71/EB būtų galima paprasčiau geriau ir vienodžiau taikyti, tikslinga numatyti elektroninę keitimosi informacija sistemą, kuri palengvintų administracinį bendradarbiavimą, o kompetentingos institucijos turėtų kuo dažniau naudotis Vidaus rinkos informacinė sistema (VRI). Tačiau tai neturėtų trukdyti taikyti su administraciniu bendradarbiavimu susijusių dvišalių susitarimų ar procedūrų;

(13) valstybėms narėms vykdant administracinį bendradarbiavimą ir teikiant savitarpio pagalbą, turėtų būti laikomasi Direktyvoje 95/46/EB nustatytų asmens duomenų apsaugos taisyklių, o vykdant administracinį bendradarbiavimą per Vidaus rinkos informacinė sistemą (VRI) taip pat turėtų būti laikomasi 2000 m. gruodžio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 45/2001 dėl asmenų apsaugos Bendrijos institucijoms ir įstaigoms tvarkant asmens duomenis ir laisvo tokių duomenų judėjimo[88] ir Reglamento (ES) Nr. xxx (VRI reglamento) dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacijos (VRI) sistemą;

(14) reikėtų dar labiau patikslinti valstybių narių įsipareigojimus užtikrinti galimybę viešai ir laisvai susipažinti su darbo sutarties sąlygomis ne tik paslaugų teikėjams iš kitų valstybių narių, bet ir susijusiems komandiruotiems darbuotojams;

(15) valstybės narės turėtų nuspręsti, kokiu būdu paslaugų teikėjams ir gavėjams sudaryti galimybes paprastai ir lengvai gauti reikalingą informaciją; pageidautina, ją pateikti interneto svetainėje laikantis žiniatinklio prieinamumo standartų. Tokios svetainės turėtų būti visų pirma laikantis ES teisės aktų sukurtos svetainės, skirtos skatinti verslumą ir (arba) plėtoti tarpvalstybinį paslaugų teikimą;

(16) kad būtų užtikrintas teisingas taikymas ir vykdoma stebėsena, kaip laikomasi pagrindinių darbo sutarties sąlygų, kurių privalu laikytis komandiruotų darbuotojų atžvilgiu, valstybės narės bendrovėms, kurios komandiruoja darbuotojus paslaugoms teikti, turėtų taikyti tik kai kurias kontrolės priemones ar administracinius formalumus. Tokias priemones ir formalumus galima nustatyti tik tuo atveju, jei kompetentingos institucijos negali veiksmingai atlikti priežiūros funkcijų be prašomos informacijos, o reikalingos informacijos negalima lengvai gauti iš komandiruotų darbuotojų darbdavio arba įsteigimo valstybės narės, kurioje įsisteigęs paslaugų teikėjas, institucijų per pagrįstos trukmės laikotarpį ir (arba) mažiau ribojančiomis priemonėmis nebūtų užtikrinta, kad bus pasiekti būtinų nacionalinių kontrolės priemonių tikslai;

(17) veiksmingai kovoti su nedeklaruojamu darbu padėtų plataus masto prevencinių ir kontrolės priemonių sistema, kuri drauge su atgrasančiomis nuobaudomis padėtų nustatyti individualius atvejus, kai fiktyviai naudojamasi savarankiškai dirbančiojo statusu bei užkirstų jiems kelią;

(18) siekiant užtikrinti geresnį ir vienodesnį Direktyvos 96/71/EB taikymą bei jos praktinį vykdymo užtikrinimą ir kuo labiau sumažinti taikymo ir vykdymo skirtumus visoje

[88] OL L 8, 2001 1 12, p. 1.

Sąjungoje, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad jų teritorijoje būtų atliekami veiksmingi ir tinkami patikrinimai;

(19) šiuo atžvilgu labai svarbios yra nacionalinės darbo inspekcijos, socialiniai partneriai ir kitos stebėsenos įstaigos, kurios ir toliau turėtų vaidinti svarbų vaidmenį;

(20) siekiant lanksčiai atsižvelgti į darbo rinkų ir darbo santykių sistemų įvairovę, išimties tvarka kiti subjektai ir (arba) įstaigos taip pat gali stebėti, kaip laikomasi tam tikrų komandiruotų darbuotojų darbo sutarties sąlygų, jei jos užtikrina lygiavertį susijusių asmenų apsaugos lygį ir stebėseną vykdo nediskriminuodamos ir objektyviai;

(21) valstybių narių patikros institucijos ir kitos susijusios stebėsenos ir vykdymo įstaigos, kiek įmanoma, bendradarbiauja ir keičiasi informacija, kaip numatyta atitinkamuose teisės aktuose, kad patikrintų, ar laikomasi komandiruotiems darbuotojams taikytinų taisyklių;

(22) valstybės narės ypač raginamos nustatyti labiau integruotą darbo inspekcijų veiklos metodą. Be to, reikėtų nagrinėti poreikį parengti bendrus standartus, kad Sąjungos lygmeniu būtų nustatyti palyginami metodai, praktika ir minimalūs standartai;

(23) siekiant supaprastinti Direktyvos 96/71/EB vykdymo užtikrinimą ir užtikrinti veiksmingesnį jos taikymą, turėtų būti sukurti veiksmingi skundų teikimo mechanizmai, per kuriuos komandiruoti darbuotojai galėtų teikti skundus arba, tiesiogiai arba per atitinkamas paskirtąsias trečiąsias šalis, kaip antai profesines sąjungas ar kitas asociacijas ir bendras socialinių partnerių institucijas, dalyvauti bylose. Tai neturėtų pažeisti nacionalinių procedūrinių taisyklių dėl atstovavimo ir gynybos teisme;

(24) atsižvelgiant į tai, kad statybų sektoriuje dažniausiai sudaromos subrangos sutartys, ir siekiant apsaugoti komandiruotų darbuotojų teises, būtina užtikrinti, kad tame sektoriuje bent tas rangovas, kurio darbdavys yra tiesioginis subrangovas, kartu su darbdaviu ar vietoj jo galėtų būti įpareigojamas sumokėti komandiruotiems darbuotojams priklausantį grynąjį minimalų darbo užmokestį, bet kokias neišmokėtas darbo užmokesčio dalis ir (arba) privalomas įmokas į bendruosius investicinius fondus ar socialinių partnerių institucijoms, nustatytus įstatymu arba kolektyvine sutartimi, jei jiems galioja Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalis. Rangovas nelaikomas atsakingu, jei jis užtikrino deramą kruopštumą. Tai reiškia, kad gali būti imtasi prevencinių priemonių dėl subrangovo pateiktų įrodymų, prireikus taip pat remiantis ir nacionalinių institucijų turima informacija.

(25) tam tikrais atvejais, vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais ir praktika, kiti rangovai taip pat gali būti laikomi atsakingais už įsipareigojimų pagal šią direktyvą nesilaikymą, arba jų atsakomybė gali būti sumažinta po konsultacijų su nacionalinio ar sektoriaus lygmens socialiniais partneriais;

(26) įsipareigojimas nustatyti atsakomybės reikalavimą rangovui, kurio tiesioginis subrangovas yra kitoje valstybėje narėje įsisteigęs ir darbuotojus komandiruojantis paslaugų teikėjas, yra pagrįstas atsižvelgiant į visuotinės svarbos interesą – socialinę darbuotojų apsaugą. Šie komandiruoti darbuotojai gali turėti ne tokias pačias galimybes išsireikalauti, kad būtų sumokėtas neišmokėtas darbo užmokestis arba neteisėtai nuo darbo užmokesčio nuskaičiuoti mokesčiai ar socialinio draudimo

įmokos, kaip tiesioginio subrangovo, įsisteigusio rangovo įsisteigimo valstybėje narėje, įdarbinti darbuotojai;

(27) dėl skirtingų valstybių narių sistemų, kuriomis jos užtikrina skirtų administracinių baudų ir (arba) nuobaudų vykdymą tarpvalstybinėse situacijose, kyla kliūčių tinkamam vidaus rinkos veikimui; be to, dėl tokių skirtumų labai sudėtinga ar beveik neįmanoma užtikrinti, kad komandiruotiems darbuotojams visoje Sąjungoje būtų teikiama lygiavertė apsauga;

(28) veiksmingą pagrindinių taisyklių, kuriomis reglamentuojamas darbuotojų komandiravimas paslaugų teikimo tikslu, laikymąsi reikėtų sustiprinti imantis konkrečių veiksmų, pagrįstų tarpvalstybiniu administracinių baudų ir nuobaudų vykdymu. Todėl valstybių narių teisės aktų derinimas šiuo klausimu yra esminė prielaida, siekiant užtikrinti geresnę, vienodesnę ir palyginamesnę apsaugą, kuri būtina tinkamam vidaus rinkos veikimui;

(29) priėmus bendras taisykles dėl savitarpio pagalbos teikimo ir vykdymo užtikrinimo priemonių rėmimo bei susijusių išlaidų, taip pat vienodus reikalavimus dėl pranešimo apie sprendimus, susijusius su skirtomis administracinėmis baudomis ir nuobaudomis, būtų išspręstos kelios su tarpvalstybiniu vykdymu susijusios praktinės problemos, užtikrintas geresnis informavimas apie tokius kitos valstybės narės sprendimus ir veiksmingesnis jų vykdymas;

(30) dėl nustatytų vienodesnių taisyklių, susijusių su tarpvalstybiniu nuobaudų ir baudų vykdymu, ir poreikio nustatyti bendresnio pobūdžio kriterijus dėl tolesnių procedūrų tuo atveju, kai jos nesumokamos, neturėtų būti daromas poveikis valstybių narių kompetencijai nustatyti savo nuobaudų, sankcijų ir baudų sistemą arba vidaus teisės aktais numatytas išieškojimo priemones;

(31) šia direktyva nesiekiama nustatyti suderintų teismų bendradarbiavimo, jurisdikcijos, sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo taisyklių ar nagrinėti taikytiną teisę;

(32) jei nesilaikoma šioje direktyvoje nustatytų įsipareigojimų, valstybės narės turėtų imtis atitinkamų priemonių, įskaitant administracines ir teismines procedūras, ir už direktyvos įsipareigojimų nesilaikymą skirti atgrasančias ir proporcingas nuobaudas;

(33) šia direktyva paisoma pagrindinių teisių ir laikomasi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje pripažintų principų, visų pirma dėl asmens duomenų apsaugos (8 straipsnis), laisvės pasirinkti profesiją ir teisės dirbti (15 straipsnis), laisvės užsiimti verslu (16 straipsnis), teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinius darbuotojų interesų gynimo veiksmus (28 straipsnis), tinkamų ir teisingų darbo sąlygų (31 straipsnis) ir teisės į veiksmingą gynybą ir teisingą bylos nagrinėjimą (47 straipsnis), ir turi būti įgyvendinama laikantis šių teisių ir principų;

(34) kadangi šia direktyva siekiamo tikslo, t. y. nustatyti tinkamų nuostatų, priemonių ir kontrolės mechanizmų, reikalingų siekiant geriau ir vienodžiau įgyvendinti ir taikyti Direktyvą 96/71/EB bei užtikrinti jos vykdymą praktikoje, bendrą sistemą, valstybės narės negali deramai pasiekti ir kadangi dėl veiksmo masto arba poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, pagal Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatytą subsidiarumo principą Sąjunga gali nustatyti priemones. Pagal tame

straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytam tikslui pasiekti,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis
Dalykas

1. Šia direktyva nustatoma tinkamų nuostatų, priemonių ir kontrolės mechanizmų, reikalingų siekiant praktikoje geriau ir vienodžiau įgyvendinti, taikyti Direktyvą 98/71/EB ir užtikrinti jos vykdymą, įskaitant priemones, skirtas neleisti piktnaudžiauti ir apeiti taikomų taisyklių ir skirti sankcijas už šiuos pažeidimus, bendra sistema.

   Šia direktyva siekiama užtikrinti, kad būtų išlaikytas tarpvalstybinio paslaugų teikimo tikslu komandiruotų darbuotojų tinkamas minimalus teisių apsaugos lygis, taip pat sudaryti paslaugų teikėjams geresnes sąlygas laisvai teikti paslaugas ir skatinti sąžiningą paslaugų teikėjų konkurenciją.

2. Ši direktyva neturi jokios įtakos naudojimuisi valstybių narių ir Sąjungos teisės pripažįstamomis pagrindinėmis teisėmis, įskaitant teisę ar laisvę streikuoti arba imtis kitų veiksmų, numatytų konkrečiose valstybių narių darbo santykių sistemose vadovaujantis nacionaline teise ir praktika. Ji taip pat neturi įtakos teisei derėtis dėl kolektyvinių susitarimų, juos sudaryti bei vykdyti ir imtis kolektyvinių veiksmų pagal nacionalinę teisę ir praktiką.

2 straipsnis
Apibrėžtys

Šioje direktyvoje:

(a) kompetentinga institucija – valstybės narės paskirta institucija šioje direktyvoje numatytoms funkcijoms vykdyti;

(b) prašančioji institucija – valstybės narės kompetentinga institucija, kuri pateikia prašymą dėl pagalbos, informacijos, pranešimo arba nuobaudų ar baudų, nurodytų V skyriuje, išieškojimo;

(c) prašomoji institucija – valstybės narės kompetentinga institucija, kuriai pateikiamas prašymas dėl pagalbos, informacijos, pranešimo ar išieškojimo;

3 straipsnis
Piktnaudžiavimo ir pažeidimų prevencija

1. Siekiant įgyvendinti ir taikyti Direktyvą 96/71/EB bei užtikrinti jos vykdymą kompetentingos institucijos atsižvelgia į faktinius elementus, apibūdinančius bendrovių įsisteigimo valstybėje vykdomą veiklą, kad būtų nustatyta, ar šios bendrovės iš tikrųjų atlieka didžiąją dalį veiklos, nepriskiriamos vien tik vidaus valdymo ir (arba) administracinei veiklai. Gali būti tokie elementai:

   (a) vieta, kurioje bendrovė turi registruotą biurą ir administraciją, naudojasi biuro patalpomis, moka mokesčius, turi profesinės veiklos licenciją arba yra užsiregistravusi prekybos rūmuose arba profesinėse organizacijose;

   (b) vieta, kurioje komandiruoti darbuotojai yra įdarbinti;

   (c) teisės aktai, taikomi sutartims, bendrovės sudarytoms, viena vertus, su jos darbuotojais ir, kita vertus, su jos klientais;

   (d) vieta, kurioje bendrovė vykdo didžiąją dalį verslo veiklos ir kurioje dirba jos administracinis personalas;

   (e) neįprastai mažas įsisteigimo valstybėje narėje įvykdytų sutarčių skaičius ir (arba) pasiekta apyvartos apimtis.

   Šių elementų vertinimas pritaikomas kiekvienam atskiram atvejui ir jame atsižvelgiama į bendrovės įsisteigimo valstybėje vykdomos veiklos pobūdį.

2. Kad būtų įvertinta, ar komandiruotas darbuotojas laikinai atlieka savo darbą kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje jis paprastai dirba, išnagrinėjami visi faktiniai elementai, apibūdinantys tokį darbą ir darbuotojo padėtį.
   Gali būti tokie elementai:

   (a) darbas atliekamas ribotą laikotarpį kitoje valstybėje narėje;

   (b) komandiruojama į kitą valstybę narę nei ta, kurioje komandiruoti darbuotojai paprastai atlieka savo darbą pagal Reglamentą (EB) Nr. 593/2008 ir (arba) Romos konvenciją;

   (c) komandiruotas darbuotojas grįžta arba numatoma, kad grįš toliau dirbti į valstybę narę, iš kurios jis buvo komandiruotas, užbaigęs darbą arba suteikęs paslaugas, dėl kurių jis buvo komandiruotas;

   (d) darbuotoją komandiruojantis darbdavys pasirūpina kelione, aprūpina maitinimu ir apgyvendinimu arba kompensuoja šias išlaidas, ir jeigu taip, kaip tai daroma, ir

   (e) esama bet kokių ankstesnių kartotinių laikotarpių, kurių metu konkrečias pareigas ėjo tas pats arba kitas (komandiruotas) darbuotojas.

   Atliekant bendrą privalomą vertinimą visi išvardyti faktiniai elementai yra orientaciniai veiksniai, todėl jų negalima vertinti atskirai. Kriterijai pritaikomi kiekvienam konkrečiam atvejui atsižvelgiant į jo ypatumus.

II SKYRIUS
GALIMYBĖ GAUTI INFORMACIJĄ

4 straipsnis
Ryšių palaikymo tarnybų vaidmuo

Šios direktyvos taikymo tikslu valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės aktų ir (arba) praktikos, paskiria vieną ar kelias kompetentingas institucijas, tarp jų gali būti ir ryšių palaikymo tarnyba (-os), nurodyta (-os) Direktyvos 96/71/EB 4 straipsnyje.

Komisijai ir kitoms valstybėms narėms pateikiami kompetentingų institucijų kontaktiniai duomenys. Komisija paskelbia ir reguliariai atnaujina ryšių palaikymo tarnybų ir kompetentingų institucijų sąrašą.

5 straipsnis
Geresnės galimybės gauti informaciją

1. Valstybės narės imasi tinkamų priemonių, kad būtų užtikrinta, kad informacija apie Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje nurodytas darbo sutarties sąlygas, kurias paslaugų teikėjai turi taikyti ir vykdyti, paprastai būtų pateikiama aiškiai, išsamiai ir būtų lengvai prieinama nuotoliniu būdu ir elektroninėmis priemonėmis neįgaliesiems naudoti pritaikytu formatu ir pagal interneto standartus, ir kad būtų užtikrinta, kad Direktyvos 96/71/EB 4 straipsnyje nurodytos ryšių palaikymo tarnybos arba kitos kompetentingos nacionalinės institucijos galėtų veiksmingai atlikti savo užduotis.

2. Kad informacija būtų dar lengviau prieinama, valstybės narės:

   (a) nacionalinėse interneto svetainėse aiškiai, išsamiai ir naudotojams patogiu ir prieinamu būdu nurodo, kokios darbo sutarties sąlygos ir (arba) kurios jų (nacionalinių ir (arba) regioninių) teisės aktų dalys turi būti taikomos į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams;

   (b) imasi būtinų priemonių, kad informacija apie kolektyvinių darbo sutarčių taikymą (ir apie tai, kokiems darbuotojams tokios sutartys taikomos) bei apie darbo sutarties sąlygas, kurias turi taikyti paslaugų teikėjai iš kitų valstybių narių pagal Direktyvą 96/71/EB, būtų kuo plačiau paskleista interneto svetainėse, kuriose esant galimybei pateikiamos nuorodos į esamas svetaines ir įvairius kontaktinius subjektus, visų pirma susijusius socialinius partnerius;

   (c) sudaro sąlygas darbuotojams ir paslaugų teikėjams gauti šią informaciją šalies, kurioje teikiamos paslaugos, nenacionaline (-ėmis) kalba (-omis), jeigu įmanoma parengiant lankstinuką su jos santrauka, kurioje nurodomos pagrindinės taikomos darbo sąlygos, ir naudojant neįgaliesiems pritaikytą formatą, jeigu to prašoma;

   (d) siekia, kad nacionalinėse interneto svetainėse pateikiama informacija būtų prieinamesnė ir aiškesnė;

(e) jei įmanoma, nurodo ryšių palaikymo tarnybos atstovą, atsakingą už prašymus suteikti informacijos;

(f) nuolat atnaujina pateiktą informaciją apie valstybes.

3. Komisija toliau remia valstybes nares šioje srityje.

4. Jeigu remiantis nacionaline teise, tradicijomis ir praktika kolektyvinėse sutartyse pagal šios Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 ir 8 dalis yra nustatytos darbo sutarties sąlygos, nurodytos tos direktyvos 3 straipsnyje, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad socialiniai partneriai jas įvardytų ir pasirūpintų, kad paslaugų teikėjai iš kitų valstybių narių ir komandiruoti darbuotojai galėtų gauti reikiamą informaciją, visų pirma apie skirtingo dydžio minimalius darbo užmokesčius ir jų sudedamąsias dalis, išmokėtino darbo užmokesčio apskaičiavimo metodiką ir kriterijus, pagal kuriuos darbuotojas priskiriamas vienai ar kitai darbo užmokesčio kategorijai, ir kad ši informacija jiems būtų teikiama prieinamu ir skaidriu būdu.

III SKYRIUS
ADMINISTRACINIS BENDRADARBIAVIMAS

6 straipsnis
Savitarpio pagalba (bendrieji principai)

1. Valstybės narės dirba glaudžiai bendradarbiaudamos ir teikia viena kitai savitarpio pagalbą, kad šią direktyvą būtų lengviau praktiškai įgyvendinti, taikyti ir užtikrinti jos vykdymą.

2. Taip valstybėms narėms bendradarbiaujant visų pirma pateikiami atsakymai į kompetentingų institucijų tinkamai pagrįstus prašymus pateikti informacijos ir atlikti kontrolę, patikrinimą ar tyrimą, susijusį su Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalyje nurodytomis komandiravimo situacijomis, įskaitant bet kokio piktnaudžiavimo darbuotojų komandiravimą reglamentuojančiomis taisyklėmis arba galimų neteisėtos tarpvalstybinės veiklos atvejų tyrimą.

3. Kad galėtų sureaguoti į kitos valstybės narės kompetentingų institucijų pagalbos prašymą, valstybės narės užtikrina, kad jų teritorijoje įsisteigę paslaugų teikėjai teiktų jų kompetentingoms institucijoms visą jų veiklai prižiūrėti pagal jų nacionalinės teisės aktus būtiną informaciją.

4. Kilus sunkumams atsakyti į informacijos užklausą ar atlikti kontrolę, patikrinimą ar tyrimą, valstybė narė, siekdama rasti sprendimą, skubiai apie tai informuoja prašančiąją valstybę narę.

5. Valstybės narės kuo greičiau ir ne vėliau kaip per dvi savaites nuo pagalbos prašymo gavimo elektroninėmis priemonėmis pateikia kitų valstybių narių arba Komisijos reikalaujamą informaciją.

Ypatingais atvejais, kai valstybė narė sužino apie konkrečias rimtas aplinkybes, dėl kurių reikia imtis skubių veiksmų, naudojamasi specialiu skubos mechanizmu. Tokias atvejais informacija pateikiama per 24 valandas.

6. Valstybės narės užtikrina, kad registrais, į kuriuos įtraukti paslaugų teikėjai ir kuriais gali naudotis jų teritorijoje esančios kompetentingos institucijos, tokiomis pačiomis sąlygomis galėtų naudotis ir atitinkamos kitų valstybių narių kompetentingos institucijos.

7. Valstybės narės užtikrina informacijos, kuria keičiamasi, konfidencialumą. Informacija, kuria keičiamasi, naudojama tik su klausimu (-ais), dėl kurio (-ių) jos buvo paprašyta, susijusiais atvejais.

8. Savitarpio administracinis bendradarbiavimas vyksta ir pagalba teikiama nemokamai.

9. Komisija ir kompetentingos institucijos glaudžiai bendradarbiauja, kad išsiaiškintų, kokių sunkumų gali kilti taikant Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 10 dalį.

7 straipsnis
Įsisteigimo valstybės narės vaidmuo

1. Paslaugų teikėjo įsisteigimo valstybė narė toliau vykdo į kitą valstybę narę komandiruotų darbuotojų kontrolę ir stebėseną ir šių darbuotojų atžvilgiu imasi reikiamų priežiūros ar vykdymo priemonių laikydamasi savo nacionalinių teisės aktų, praktikos ir administracinių procedūrų.

2. Susiklosčius 3 straipsnio 1 ir 2 dalyse ir 9 straipsnio 1 dalyje nurodytoms aplinkybėms, paslaugų teikėjo įsisteigimo valstybė narė padeda valstybei narei, į kurią darbuotojai komandiruojami, siekdama užtikrinti, kad būtų laikomasi pagal Direktyvą 96/71/EB ir šią direktyvą taikomų sąlygų. Paslaugų teikėjo įsisteigimo valstybė narė savo iniciatyva pateikia valstybei narei, į kurią darbuotojai komandiruojami, bet kokią susijusią informaciją, nurodytą 3 straipsnio 1 ir 2 dalyse ir 9 straipsnio 1 dalyje, jeigu paslaugų teikėjo įsisteigimo valstybei narei yra žinomi konkretūs faktai, rodantys galimus pažeidimus.

3. Kiekvienu paslaugų teikimo ar kiekvieno paslaugų teikėjo atveju priimančiosios valstybės narės kompetentingos institucijos gali prašyti įsisteigimo valstybės narės kompetentingų institucijų suteikti informaciją, susijusią su paslaugų teikėjo įsisteigimo teisėtumu ir paslaugų teikėjo veiklos tinkamumu, ir rodančią, kad nėra kokių nors taikomų taisyklių pažeidimų. Įsisteigimo valstybės narės kompetentingos institucijos šią informaciją pateikia pagal 6 straipsnį.

4. Taikant 1 ir 2 dalyse nustatytą prievolę nereikalaujama, kad įsisteigimo valstybė narė atliktų faktinius patikrinimus ir vykdytų kontrolę priimančiosios valstybės narės, kurioje paslauga teikiama, teritorijoje. Prireikus tokius patikrinimus ir kontrolę įsisteigimo valstybės narės kompetentingų institucijų prašymu atlieka priimančiosios valstybės narės institucijos pagal 10 straipsnį ir naudojantis priežiūros įgaliojimais, numatytais priimančiosios valstybės narės nacionalinėje teisėje, praktikoje ir administracinėse procedūrose.

8 straipsnis
Papildomos priemonės

1. Valstybės narės padedant Komisijai imasi papildomų priemonių siekdamos plėtoti, supaprastinti ir skatinti pareigūnų, atsakingų už administracinio bendradarbiavimo vykdymą ir savitarpio pagalbos teikimą bei taikomų taisyklių laikymosi ir vykdymo stebėseną, keitimąsi informacija.

2. Komisija įvertina finansinės paramos būtinybę, kad toliau būtų gerinamas administracinis bendradarbiavimas ir didėtų savitarpio pasitikėjimas vykdant projektus, taip pat skatinant susijusių pareigūnų mainus ir mokymus, kad Sąjungos lygmeniu būtų sudarytos geresnės galimybės rengti ir skatinti socialinių partnerių geriausios praktikos iniciatyvas, kaip antai sukurti ir nuolat atnaujinti duomenų bazes ar bendras interneto svetaines, kuriose pateikiama bendra ir su konkrečiais sektoriais susijusi informacija apie darbo sutarčių sąlygas, kurių turi būti laikomasi.

IV SKYRIUS
ATITIKTIES STEBĖSENA

9 straipsnis
Nacionalinės kontrolės priemonės

1. Valstybės narės gali nustatyti šiuos administracinius reikalavimus ir kontrolės priemones:

   (a) prievolę, nustatytą kitoje valstybėje narėje įsisteigusiam paslaugų teikėjui, pateikti atsakingoms kompetentingoms nacionalinėms institucijoms paprastą deklaraciją vėliausiai tik pradėjus teikti paslaugas, pagal kurią deklaracijoje gali būti nurodoma tik paslaugų teikėjo tapatybė, vienas ar daugiau aiškiai įvardytų komandiruotų darbuotojų, numatomas jų skaičius, numatoma jų buvimo trukmė ir vieta ir paslaugos, kuriomis grindžiamas jų komandiravimas;

   (b) prievolę komandiravimo laikotarpiu lengvai prieinamoje ir aiškiai įvardytoje jos teritorijoje esančioje vietoje, pvz., darbovietėje, statybvietėje, judžių darbuotojų atveju – centrinėje veiklos organizavimo būstinėje arba transporto priemonėje, su kuria teikiamos paslaugos, turėti ar pateikti ir (arba) saugoti popieriuje ar elektroninėje laikmenoje darbo sutarties (arba lygiaverčio dokumento, kaip apibrėžta Direktyvoje 91/533/EB, įskaitant reikiamais ar susijusiais atvejais tos direktyvos 4 straipsnyje paminėtą papildomą informaciją), darbo užmokesčio lapelių, darbo laiko apskaitos žiniaraščių ar išmokėtus darbo užmokesčius patvirtinančių dokumentų kopijas arba lygiaverčių dokumentų kopijas;

   (c) b punkte nurodytų dokumentų vertimas gali būti priimtinas, jeigu šie dokumentai nėra pernelyg ilgi ir paprastai parengti naudojant standartinius šablonus;

   (d) prievolę paskirti asmenį ryšiams, kuris prireikus pagal nacionalinius teisės aktus ir praktiką derėtųsi darbdavio vardu su susijusiais socialiniais parneriais

valstybėje narėje, į kurią darbuotojai komandiruojami, paslaugų teikimo laikotarpiu.

2. Valstybės narės užtikrina, kad su darbuotojų komandiravimu susijusias procedūras ir formalumus bendrovėms būtų paprasta užbaigti nuotoliniu būdu ir naudojant elektronines priemones visais įmanomais atvejais.

3. Per trejus metus po 20 straipsnyje nurodytos datos persvarstoma, ar būtina ir tinkama taikyti nacionalines kontrolės priemones, atsižvelgiant į bendradarbiavimo ir keitimosi informacija sistemos naudojimo patirtį ir veiksmingumą, vienodesnių, labiau standartizuotų dokumentų rengimą, su komandiruotais darbuotojais susijusio patikrinimo bendrųjų principų ir standartų nustatymą bei į technologinius pokyčius, siekiant reikiamais atvejais pasiūlyti būtinus pakeitimus ar koregavimus.

10 straipsnis
Patikrinimai

1. Valstybės narės užtikrina, kad būtų įdiegti tinkami kontrolės ir stebėsenos mechanizmai ir jų teritorijoje būtų atliekami veiksmingi ir tinkami patikrinimai siekiant kontroliuoti ir stebėti, ar laikomasi Direktyvoje 96/71/EB nustatytų nuostatų ir taisyklių, ir užtikrinti, kad ji būtų tinkamai taikoma ir vykdoma. Tokie patikrinimai pirmiausia grindžiami rizikos vertinimu, kurį turi reguliariai rengti kompetentingos institucijos. Rizikos vertinime įvardijami veiklos sektoriai, kuriuose paslaugų teikimo tikslais įdarbinta daugiausia komandiruotų darbuotojų. Atliekant rizikos vertinimą atsižvelgiama į didelių infrastruktūros projektų vykdymą, konkrečias atskirų sektorių problemas ir poreikius, anksčiau užregistruotus pažeidimus ir tam tikrų grupių darbuotojų pažeidžiamumą.

2. Valstybės narės užtikrina, kad patikrinimai ir atitikties Direktyvai 96/71/EB kontrolė būtų atliekama laikantis nediskriminavimo ir (arba) proporcingumo principų.

3. Jeigu atliekant patikrinimus prireikia informacijos ir pagal 3 straipsnyje nurodytus kriterijus valstybė narė, kurioje teikiamos paslaugos, ir įsisteigimo valstybė narė imasi veiksmų remdamosi administracinio bendradarbiavimo taisyklėmis, t. y. kompetentingos institucijos bendradarbiauja pagal 6 ir 7 straipsniuose nustatytas taisykles ir principus.

4. Valstybės narės, kuriose pagal nacionalinius teisės aktus, tradicijas ir praktiką komandiruotų darbuotojų darbo sutarties sąlygų, nurodytų Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje, ir minimalaus darbo užmokesčio dydžio, įskaitant darbo laiką, nustatymas patikėtas vadovybei ir darbuotojams, gali tinkamu lygmeniu ir laikydamosi valstybių narių nustatytų sąlygų stebėti, kaip taikomos susijusios komandiruotų darbuotojų darbo sutarties sąlygos, su sąlyga, kad užtikrinamas pakankamas apsaugos lygis, kuris būtų lygiavertis Direktyva 96/71/EB ir šia direktyva užtikrinamam lygiui.

5. Valstybės narės, kurių darbo inspekcijų kompetencijai nėra nepriskirta komandiruotų darbuotojų darbo sąlygų ir (arba) darbo sutarties sąlygų kontrolė ir stebėsena, po nacionalinio lygio konsultacijų su socialiniais partneriais gali išimties tvarka nustatyti ar palikti priemones, užtikrinančias, kad būtų laikomasi šių darbo sutarties

sąlygų, su sąlyga, kad šios priemonės suteikia susijusiems subjektams tinkamą apsaugos lygį, kuris būtų lygiavertis Direktyva 96/71/EB ir šia direktyva užtikrinamam lygiui.

V SKYRIUS
VYKDYMAS

11 straipsnis
Teisių apsauga. Paprastesnės sąlygos pateikti skundą. Uždelsti mokėjimai

1. Siekiant vykdyti Direktyvos 96/71/EB 6 straipsniu ir šia direktyva nustatytas prievoles, valstybės narės užtikrina, kad komandiruojami darbuotojai valstybėje narėje, kurios teritorijoje yra ar buvo komandiruoti, galėtų pasinaudoti veiksmingais mechanizmais tiesiogiai teikti skundus dėl darbdavio ir teise iškelti bylą teisme ar administracinę bylą, jeigu šių darbuotojų manymu jie patyrė nuostolių ar žalos dėl to, kad nebuvo taikomos nustatytos taisyklės, net jeigu jau pasibaigę santykiai, kurių metu taisyklės, kaip teigiama, nebuvo taikytos.

2. 1 dalis taikoma nedarant poveikio valstybių narių teismų jurisdikcijai, kaip nustatyta visų pirma susijusiose Sąjungos teisės priemonėse ir (arba) tarptautinėse konvencijose.

3. Valstybės narės užtikrina, kad profesinės sąjungos ir kitos trečiosios šalys, pvz., asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie remiantis valstybių narių nacionalinėje teisėje nustatytais kriterijais yra teisėtai suinteresuoti užtikrinti, kad būtų laikomasi šios direktyvos nuostatų, galėtų komandiruojamų darbuotojų arba jų darbdavio vardu arba kaip jų gynėjai, gavę jų sutikimą, dalyvauti numatytose teisme nagrinėjamose bylose ar administracinėse bylose, siekiant įgyvendinti šią direktyvą ir (arba) vykdyti šioje direktyvoje nustatytas prievoles.

4. 1 ir 3 dalys taikomos nedarant poveikio nacionalinėms taisyklėms dėl privalomų terminų ar laikotarpių pateikti panašų ieškinį ir nacionalinėms procedūrinėms taisyklėms dėl atstovavimo ir gynybos teisme.

5. Valstybės narės užtikrina, kad būtų įdiegti mechanizmai, reikalingi užtikrinti, kad komandiruojami darbuotojai galėtų gauti:

   (a) bet kokius nesumokėtus darbo užmokesčius, kurie turėjo būti sumokėti pagal Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje reglamentuojamas taikytinas darbo sutarčių sąlygas, ir

   (b) kompensaciją už papildomas išlaidas, susijusias su grynuoju darbo užmokesčiu ar apgyvendinimo kokybe, kurios nebuvo padengtos ar buvo išskaičiuotos iš darbo užmokesčio už darbdavio suteiktą apgyvendinimą,

   Ši dalis taip pat taikoma tais atvejais, kai komandiruoti darbuotojai sugrįžo iš valstybės narės, į kurią buvo komandiruoti.

12 straipsnis
Subranga. Bendroji ir individualioji atsakomybė

1. Visais komandiravimo atvejais, numatytais Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalyje ir susijusiais su Direktyvos 96/71/EB priede išvardyta statybos veikla, valstybės narės, taikydamos nediskriminavimo principą jų teritorijoje įsisteigusių tiesioginių subrangovų darbuotojų lygiaverčių teisių apsaugai, užtikrina, kad komandiruotas darbuotojas ir (arba) bendrieji investiciniai fondai ar socialinių partnerių institucijos rangovą, kurio darbdavys (paslaugų teikėjas arba laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra) yra tiesioginis subrangovas, galėtų kartu su darbdaviu ar vietoj jo, laikyti atsakingu už šias nesumokėtas sumas:

   (a) nesumokėtą grynąjį darbo užmokestį, atitinkantį minimalaus dydžio darbo užmokestį ir (arba) įmokas į bendruosius investicinius fondus ar socialinių partnerių institucijoms, tokia apimtimi, kaip nustatyta Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalyje;

   (b) neteisėtai iš darbo užmokesčio išskaičiuotus mokesčius ar socialinio draudimo įmokas, kuriuos delsiama grąžinti ar kurie nebuvo kompensuoti.

   Šioje dalyje minima atsakomybė apsiriboja darbuotojo teisėmis, įgytomis remiantis sutartiniais rangovo ir jo subrangovo santykiais.

2. Valstybės narės nustato, kad rangovas, kuris prisiėmė reikiamas prievoles dėl deramo kruopštumo, nebūtų traukiamas atsakomybėn pagal 1 dalį. Tokios sistemos taikomos skaidriai ir laikantis nediskriminavimo bei proporcingumo principų. Tai gali būti rangovo taikomos prevencinės priemonės dėl subrangovo pateiktų įrodymų apie komandiruotiems darbuotojams taikomas pagrindines darbo sąlygas, kaip nurodyta Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalyje, įskaitant darbo užmokesčio lapelius, įrodymų, kad buvo išmokėtas darbo užmokestis, kad laikomasi socialinės apsaugos ir (arba) mokestinių prievolių įsisteigimo valstybėje narėje ir kad laikomasi galiojančių darbuotojų komandiravimo taisyklių.

3. Valstybės narės, laikydamosi Sąjungos teisės, gali nustatyti griežtesnes taisykles dėl subrangovo atsakomybės apimties ir aprėpties pagal nacionalinę teisę ir vadovaudamosi nediskriminavimo ir proporcingumo principu. Valstybės narės, laikydamosi Sąjungos teisės, taip pat gali nustatyti tokią atsakomybę kituose sektoriuose nei nurodytieji Direktyvos 96/71/EB priede. Tokiais atvejais valstybės narės gali nustatyti, kad rangovas, kuris prisiėmė reikiamas prievoles dėl deramo kruopštumo, kaip apibrėžta nacionaliniuose teisės aktuose, nebūtų traukiamas atsakomybėn.

4. Per trejus metus nuo 20 straipsnyje nurodytos datos Komisija, pasikonsultavusi ES lygiu su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais, persvarsto šio straipsnio taikymą siekdama reikiamais atvejais pasiūlyti būtinų pakeitimų ar koregavimų.

VI SKYRIUS
TARPVALSTYBINIS ADMINISTRACINIŲ BAUDŲ IR NUOBAUDŲ VYKDYMAS

13 straipsnis
Bendrieji principai. Savitarpio pagalba ir pripažinimas

1. Nepažeidžiant priemonių, kurios yra ar gali būti nustatytos Sąjungos teisės aktais, savitarpio pagalbos ir pripažinimo principai bei šiame straipsnyje nustatytos priemonės ir procedūros taikomos tarpvalstybiniam vykdymui administracinių baudų ir nuobaudų, numatytų už valstybėje narėje nustatytų taisyklių, skirtų kitoje valstybėje narėje įsisteigusiam paslaugų teikėjui, nesilaikymą.

2. Prašančioji institucija, vadovaudamasi savo valstybėje narėje galiojančiais įstatymais, kitais teisės aktais ir administracine praktika, gali paprašyti kitos valstybės narės kompetentingos institucijos išieškoti nuobaudas ar baudas arba pranešti apie sprendimą dėl baudos ar nuobaudos skyrimo, tik tais atvejais, kai esant panašiems reikalavimams ar sprendimams tokie veiksmai leidžiami prašančiosios institucijos valstybės narės susijusiais įstatymais, kitais teisės aktais ar administracine praktika.

   Prašančiosios valstybės narės kompetentinga institucija užtikrina, kad prašymas dėl baudos ar nuobaudos išieškojimo arba pranešimo apie sprendimą dėl baudos ar nuobaudos skyrimo būtų pateikiamas pagal toje valstybėje narėje galiojančias taisykles, o prašomoji kompetentinga institucija užtikrina, kad prašomojoje valstybėje narėje toks išieškojimas arba pranešimas vyktų pagal šios valstybės narės galiojančius nacionalinius įstatymus, kitus teisės aktus ir administracinę praktiką.

   Prašančioji institucija negali pateikti prašymo dėl baudos ar nuobaudos išieškojimo arba pranešimo apie sprendimą dėl baudos ar nuobaudos skyrimo, jeigu ir tol, kol bauda ar nuobauda, pagrindinis reikalavimas ir (arba) priemonė, leidžiantį ją vykdyti prašančiojoje valstybėje narėje, nėra užginčijama toje valstybėje narėje.

14 straipsnis
Prašymas dėl išieškojimo, informacijos ar pranešimo

1. Gavusi prašančiosios institucijos prašymą išieškoti nuobaudą ar baudą arba pranešti apie sprendimą dėl baudos ar nuobaudos skyrimo, prašomoji institucija teikia bet kokią informaciją ir savitarpio pagalbą, kuri būtų naudinga prašančiajai institucijai išieškant baudą ir (arba) nuobaudą ir, kiek tik tai yra įmanoma, nagrinėjant pagrindinį reikalavimą.

   Prašyme pateikti informacijos, susijusios su sumokėtos baudos ar nuobaudos išieškojimu ir pranešime apie šiais klausimais priimtą sprendimą, bent jau nurodoma:

   (a) adresato pavadinimas ir žinomas adresas ir bet kokie kiti susiję duomenys ar informacija apie adresato tapatybę,

(b) pranešimo arba prašymo dėl išieškojimo paskirtis, laikotarpis, per kurį jis turi būti įvykdytas, ir su vykdymo procesu susijusios datos,

(c) baudos ar nuobaudos pobūdžio ir dydžio, bei pagrindinio reikalavimo, dėl kurio pateikiamas prašymas, ir jį sudarančių elementų apibūdinimas,

(d) bet kokia kita susijusi informacija ar dokumentai, įskaitant teisinio pobūdžio informaciją, susijusią su reikalavimu, bauda ar nuobauda, ir

(e) pavadinimas, adresas ir kiti kontaktiniai duomenys apie kompetentingą instituciją, atsakingą už baudos ar nuobaudos įvertinimą, ir, jeigu skiriasi, apie kompetentingą instituciją, iš kurios galima gauti papildomos informacijos apie baudą ir (arba) nuobaudą arba galimybes užginčyti mokėjimo prievolę arba jas nustatantį sprendimą.

2. Baudos ar nuobaudos išieškojimo arba pranešimo apie sprendimą dėl baudos ar nuobaudos skyrimo prašomojoje valstybėje narėje tikslais bet kokia bauda ar nuobauda, dėl kurios buvo pateiktas prašymas dėl išieškojimo ar pranešimo, laikoma prašomosios valstybės narės bauda ar nuobauda.

3. Prašomoji institucija nedelsdama praneša prašančiajai institucijai apie veiksmus, kurių ji ėmėsi prašančiosios institucijos prašymui dėl pranešimo ar išieškojimo patenkinti, ypač nurodyti datą, kada dokumentas ar sprendimas buvo išsiųstas adresatui arba jis apie tai gavo pranešimą.

Prašomoji institucija taip pat praneša prašančiajai institucijai apie prašymo dėl informacijos, išieškojimo ar pranešimo atmetimo priežastis.

15 straipsnis
Procedūros sustabdymas

1. Jeigu vykstant išieškojimo ar pranešimo procedūrai susijęs paslaugų teikėjas arba suinteresuotoji šalis užginčija baudą, nuobaudą ir (arba) pagrindinį reikalavimą, tarpvalstybinė paskirtos baudos ar nuobaudos vykdymo procedūra sustabdoma, kol atitinkama nacionalinė institucija šiuo klausimu nepriims sprendimo.

Prašančioji institucija apie šį užginčijimą nedelsdama praneša prašomajai institucijai.

2. Ginčai dėl vykdymo priemonių, kurių imamasi prašomojoje valstybėje narėje, arba dėl prašomosios valstybės narės kompetentingos institucijos pateikto pranešimo pagrįstumo pateikiami nagrinėti tos valstybės narės kompetentingai institucijai arba teisminei institucijai pagal toje valstybėje narėje galiojančius įstatymus ir kitus teisės aktus.

16 straipsnis
Išlaidos

1. Prašomoji institucija perduoda prašančiajai institucijai išieškotas šiame skyriuje nurodytų baudų ar nuobaudų sumas.

Prašomoji institucija, remdamasi prašomosios valstybės narės įstatymais, kitais teisės aktais ir administracinėmis procedūromis ar praktika, taikoma panašiems reikalavimams, gali pareikalauti, kad atitinkamas fizinis ar juridinis asmuo apmokėtų visas su išieškojimu susijusias jos patirtas išlaidas, ir gali pasilikti gautas lėšas.

2. Valstybės narės viena kitos atžvilgiu atsisako visų reikalavimų dėl išlaidų, patirtų teikiant savitarpio pagalbą pagal šią direktyvą arba patirtų ją taikant, atlyginimo.

Jei išieškojimas kelia ypatingų sunkumų arba jeigu išieškoma suma yra labai didelė, prašančiosios ir prašomosios institucijos gali susitarti dėl tais atvejais taikomos ypatingos išlaidų atlyginimo tvarkos.

3. Nepaisant 2 dalies, prašančiosios valstybės narės kompetentinga institucija privalo atlyginti prašomajai valstybei narei visas išlaidas ir visus nuostolius, atsiradusius dėl nepagrįstais pripažintų veiksmų, kiek tai susiję su esminiais baudos ar nuobaudos elementais, prašančiosios institucijos vykdymo tikslais išduoto dokumento pagrįstumu ir (arba) bet kokiomis prašančiosios institucijos taikomomis prevencinėmis priemonėmis.

VII SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

17 straipsnis
Nuobaudos

Valstybės narės nustato taisykles dėl nuobaudų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, ir imasi visų priemonių, reikalingų užtikrinti, kad jos būtų įgyvendintos ir įvykdytos. Nustatytos nuobaudos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės ne vėliau kaip [.... perkėlimo data] praneša apie šias nuostatas Komisijai. Jos nedelsdamos praneša apie bet kokius jų pakeitimus.

18 straipsnis
Vidaus rinkos informacinė sistema

1. Valstybių narių kompetentingų institucijų administracinis bendradarbiavimas ir savitarpio pagalba, nustatyta 6, 7 straipsniuose, 10 straipsnio 3 dalyje, 13, 14 ir 15 straipsniuose, vykdoma per Vidaus rinkos informacinę sistemą (VRI), įdiegtą [nuoroda į VRI reglamentą][89].

2. Valstybės narės gali toliau taikyti dvišalius susitarimus dėl jų kompetentingų institucijų administracinio bendradarbiavimo, susijusio su komandiruotiems

[89] VRI yra saugi internetinė sistema, leidžianti nacionalinėms, regioninėms ir vietos valdžios institucijoms greitai ir paprastai bendrauti su atitinkamomis kitų valstybių narių institucijomis. Ji buvo finansuojama pagal IDABC programą (suderintas europinių e. valdžios paslaugų teikimas viešojo administravimo institucijoms, įmonėms ir piliečiams). Žr. pasiūlymą dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacijos sistemą (VRI reglamentas), COM (2011) 522 galutinis, 2011 8 29.

darbuotojams numatytų darbo sutarčių sąlygų, nurodytų Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje, taikymu ir stebėsena, tokiu mastu, kad šie susitarimai nedarytų neigiamo poveikio susijusių darbuotojų ir bendrovių teisėms ir prievolėms.

3. Taikant 2 dalyje nurodytus dvišalius susitarimus valstybių narių kompetentingos institucijos kuo labiau naudojasi VRI. Tuo atveju, kai vienos susijusios valstybės narės kompetentinga institucija pasinaudoja VRI, ji turi būti naudojama vykdant bet kokius reikiamus tolesnius veiksmus ir jai turi būti teikiama pirmenybė užuot naudojus kitą (-us) mechanizmą (-us), numatytą (-us) tokiame dvišaliame susitarime dėl administracinio bendradarbiavimo ir savitarpio pagalbos.

19 straipsnis
[VRI reglamento] pakeitimas

[VRI reglamentas] papildomas šiais punktais:

1. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje[90]: 4 straipsnis;

2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva xxxx/xx/EB dėl Direktyvos 96/71/EC dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo[91]: 6, 7 straipsniai, 10 straipsnio 3 dalis, 13, 14 ir 15 straipsniai.

20 straipsnis
Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės per dvejus metus po šios direktyvos įsigaliojimo priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų teisės aktų nuostatų tekstą bei tų nuostatų ir šios direktyvos atitikties lentelę.

   Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

21 straipsnis
Ataskaitos

Ne vėliau kaip po 5 metų nuo perkėlimo į nacionalinę teisę termino Komisija pateikia Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą, o prireikus ir atitinkamus pasiūlymus.

---

90 OL L18, 1997 1 21.
91 Nuoroda į OL.

22 straipsnis
Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja kitą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

23 straipsnis
Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje, 2012 03 21

Europos Parlamento vardu	*Tarybos vardu*
Pirmininkas	*Pirmininkas*

FINANSINĖ TEISĖS AKTO PASIŪLYMO PAŽYMA

1. PASIŪLYMO (INICIATYVOS) STRUKTŪRA

1.1. Pasiūlymo (iniciatyvos) pavadinimas

1.2. Atitinkama (-os) politikos sritis (-ys) VGV / VGB sistemoje

1.3. Pasiūlymo (iniciatyvos) pobūdis

1.4. Tikslas (-ai)

1.5. Pasiūlymo (iniciatyvos) pagrindas

1.6. Trukmė ir finansinis poveikis

1.7. Numatomas (-i) valdymo metodas (-ai)

2. VALDYMO PRIEMONĖS

2.1. Priežiūros ir atskaitomybės taisyklės

2.2. Valdymo ir kontrolės sistema

2.3. Sukčiavimo ir pažeidimų prevencijos priemonės

3. NUMATOMAS PASIŪLYMO (INICIATYVOS) FINANSINIS POVEIKIS

3.1. Atitinkama (-os) daugiametės finansinės programos išlaidų kategorija (-os) ir biudžeto išlaidų eilutė (-ės)

3.2. Numatomas poveikis išlaidoms

3.2.1. Numatomo poveikio išlaidoms suvestinė

3.2.2. Numatomas poveikis veiklos asignavimams

3.2.3. Numatomas poveikis administracinio pobūdžio asignavimams

3.2.4. Suderinamumas su dabartine daugiamete finansine programa

3.2.5. Trečiųjų šalių finansinis įnašas

3.3. Numatomas poveikis įplaukoms

FINANSINĖ TEISĖS AKTO PASIŪLYMO PAŽYMA

1. PASIŪLYMO (INICIATYVOS) STRUKTŪRA

1.1. Pasiūlymo (iniciatyvos) pavadinimas

Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo

1.2. Atitinkama (-os) politikos sritis (-ys) VGV / VGB sistemoje[92]

Užimtumas, socialinis solidarumas

Bendrosios rinkos politika

Paslaugų vidaus rinka

1.3. Pasiūlymo (iniciatyvos) pobūdis

☐ Pasiūlymas (iniciatyva) susijęs (-usi) **su nauja priemone**

☐ Pasiūlymas (iniciatyva) susijęs (-usi) **su nauja priemone, kuri bus priimta įgyvendinus bandomąjį projektą ir (arba) atlikus parengiamuosius veiksmus**[93]

☒ Pasiūlymas (iniciatyva) susijęs (-usi) su **esamos priemonės galiojimo pratęsimu**

☐ Pasiūlymas (iniciatyva) susijęs (-usi) su **priemone, perorientuota į naują priemonę**

1.4. Tikslai

1.4.1. Komisijos daugiametis (-čiai) strateginis (-iai) tikslas (-ai), kurio (-ių) siekiama šiuo pasiūlymu (šia iniciatyva)

Padėti siekti strategijos „Europa 2020“ tikslų:
– stiprinti dalyvavimą darbo rinkoje,
– kurti saugią, lanksčią ir judrią Europos darbo rinką,
– skatinti socialinę ir ekonominę sanglauda.
Sukurti veiksmingą paslaugų vidaus rinkos reglamentavimo sistemą, grindžiamą patikimais įrodymais, kad vartotojams ir bendrovėms būtų suteikta naudos.

1.4.2. Konkretus (-ūs) tikslas (-ai) ir atitinkama VGV / VGB veikla

1 konkretus tikslas (EMPL):

---

92 VGV – veikla grindžiamas valdymas, VGB – veikla grindžiamas biudžeto sudarymas.

93 Kaip nurodyta Finansinio reglamento 49 straipsnio 6 dalies a arba b punkte.

Pasiekti, kad visose valstybėse narėse būtų veiksmingai taikomi sveikatą ir saugą reglamentuojantys ES teisės aktai ir darbo teisė.

3 konkretus tikslas (EMPL):

Sustiprinti plėtojamas partnerystes, įtraukiant nacionalinius ir visos Europos lygmens suinteresuotąsias šalis, kad būtų pasiekta su užimtumo, socialinio solidarumo politika susijusių rezultatų.

1 konkretus tikslas (MARKT):

Pasiekti konkrečių Bendrosios rinkos akto taikymo rezultatų ir skatinti formuotis socialinį verslumą.

12 konkretus tikslas (MARKT):

Išnaudoti visas Vidaus rinkos informacinės sistemos (VRI) teikiamas galimybes, tokiu būdu padedant geriau įgyvendinti bendrą rinką reglamentuojančius teisės aktus.

Atitinkama VGV / VGB veikla

Užimtumas, socialinis solidarumas (EMPL)

Bendrosios rinkos politika (MARKT)

Paslaugų vidaus rinka (MARKT)

1.4.3. Numatomas (-i) rezultatas (-ai) ir poveikis

Nurodyti poveikį, kurį pasiūlymas (iniciatyva) turėtų turėti tiksliniams gavėjams (tikslinėms grupėms).

1. Geresnė komandiruotųjų darbuotojų teisių apsauga
– gerinti informavimą apie komandiruotiems darbuotojams taikomas darbo sąlygas;
– sudaryti sąlygas komandiruotiems darbuotojams geriau ginti savo teises, įskaitant subrangos darbų grandinėje;
– paaiškinti socialinių partnerių vaidmenį vykdymo užtikrinimo veikloje;
– gerinti darbo sąlygų stebėseną ir vykdymo užtikrinimą;
2. Palankesnių sąlygų teikti tarpvalstybines paslaugas sudarymas ir sąžiningos konkurencijos sąlygų gerinimas
– pateikti tikslesnę komandiravimo apibrėžtį;
– gerinti informavimą apie bendrovių prievoles, susijusias su komandiruotiems darbuotojams taikomomis darbo sąlygomis;
– suteikti daugiau aiškumo administracinių reikalavimų ir nacionalinių kontrolės priemonių srityse;
– pagerinti atsakingų nacionalinių institucijų administracinį bendradarbiavimą;

1.4.4. Rezultatų ir poveikio rodikliai

Nurodyti pasiūlymo (iniciatyvos) įgyvendinimo stebėjimo rodiklius.

Patikslinus būsimų veiksmų turinį Komisija kartu su darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetu parengs ribotą rodiklių rinkinį, apimantį svarbius direktyvos veikimo aspektus. Pirminis stebėtinų rodiklių rinkinio pasiūlymas būtų toks (po kiekvieno rodiklio pateikiamas informacijos šaltinis): i) paieškų nacionalinėse komandiravimo svetainėse skaičius (pateikia valstybės narės); ii) tarpvalstybinių bendradarbiavimo projektų, skirtų komandiravimui ir remiamų nacionalinių institucijų arba socialinių partnerių, skaičius (valstybės narės); iii) prašymų, pateiktų naudojantis specialia komandiravimui skirta VRI programa, skaičius (Komisija); iv) bylų nacionaliniuose teismuose skaičius (valstybės narės); v) patikrinimų, po kurių taikytos nuobaudos, procentinė dalis (valstybės narės). Be to, Komisija toliau rinks administracinius komandiravimo duomenis, paremtus socialinės apsaugos duomenimis. Kalbant apie naudojimo dažnumą, šie rodikliai bus reguliariai pristatomi ir aptariami darbuotojų komandiravimo ekspertų komitete, taip pat bus įtraukti į rodiklių rinkinį, kuris bus naudojamas atliekant toliau aprašytą vertinimą.

1.5. Pasiūlymo (iniciatyvos) pagrindas

1.5.1. Trumpalaikiai arba ilgalaikiai poreikiai

Pasiūlymu siekiama praktikoje geriau įgyvendinti bei taikyti Darbuotojų komandiravimo direktyvą ir užtikrinti jos vykdymą, įskaitant priemones, kuriomis būtų neleidžiama pažeisti ir netinkamai taikyti nustatytas taisykles.

Juo bus sprendžiamos problemos, susijusios su administraciniu bendradarbiavimu ir su darbdaviams ir komandiruotiems darbuotojams skirta informacija atliekant kontrolę, stebėseną ir užtikrinant vykdymą. Bus sprendžiamas klausimas dėl nereikalingų administracinių reikalavimų ir kontrolės priemonių, nustatytų paslaugų teikėjams, dėl komandiruotų darbuotojų apsaugos iškilus ginčams dėl darbo sutarties sąlygų, taip pat klausimas dėl padėties, kuriai susiklosčius komandiravimas tampa nebe laikinas arba vykdomas rotacijos principu, arba darbdavys neturi tikro ryšio su siunčiančiąja valstybe nare.

Šiuo tikslu pagal iniciatyvą bus nustatytos tikslesnės šios direktyvos įgyvendinimo, stebėsenos ir vykdymo užtikrinimo nuostatos, įskaitant komandiruotų darbuotojų teisių apsaugą ir papildomus kriterijus siekiant geriau išaiškinti į komandiravimo sąvoką įeinančius elementus taip, kad būtų galima tinkamiau kovoti su taisyklių pažeidimais ir netinkamu jų taikymu.

1.5.2. Papildoma ES dalyvavimo nauda

Nustatytos problemos yra susijusios su tikslais, nustatytais EST 3 straipsnio 3 dalyje ir SESV 56 ir 151 straipsniuose. Nustatytų problemų priežastis – galiojančios ES lygmens teisinės sistemos neaiškumas. Galiojančia direktyva valstybėms narėms paliekama didelė laisvė spręsti dėl praktinio įgyvendinimo, taikymo ir vykdymo užtikrinimo, be to, ankstesnių bandymų esančias problemas spręsti neprivalomomis priemonėmis nepakako nustatytoms problemoms išspręsti. Todėl esamas problemas būtina spręsti ES lygmeniu, kad būtų geriau pasiekti Sutarties tikslai.

1.5.3. Panašios patirties išvados

Ankstesni bandymai neteisinėmis priemonėmis išspręsti Darbuotojų komandiravimo direktyvos praktinio įgyvendinimo ir vykdymo užtikrinimo problemas nepasiteisino. Šiems klausimams buvo skirtos 2006 m. aiškinamosios gairės. 2007 m. atlikta stebėsena parodė, kad yra keletas trūkumų. Susijusiame komunikate valstybėms narėms buvo pateikta papildomų paaiškinimų. 2008 m. Komisija priėmė rekomendaciją[94], raginančią valstybes nares imtis skubių veiksmų komandiruotų darbuotojų padėčiai gerinti, stiprinant nacionalinių administracijų bendradarbiavimą, valstybėms narėms veiksmingiau keičiantis informacija ir sudarant geresnes galimybes susipažinti su informacija ir keistis gerąja patirtimi.

Nuo 2009 m. Komisija pradėjo kelis *ex post* vertinimo tyrimus: ekonominio ir socialinio poveikio, susijusio su darbuotojų komandiravimo reiškiniu Europos Sąjungoje, tyrimą; darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo tikslu Europos Sąjungoje teisinių aspektų tyrimą (apima 12 valstybių narių); papildomą darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo tikslais Europos Sąjungoje teisinių aspektų tyrimą (apima 15 valstybių narių); darbuotojų teisių apsaugos subrangos procese Europos Sąjungoje tyrimą (tebevykdomas).

Siekiant parengti poveikio vertinimą, 2011 m. nepriklausomas konsultantas atliko *ex-ante* vertinimo tyrimą – parengiamąjį poveikio vertinimo dėl galimos teisinės sistemos, reglamentuojančios darbuotojų komandiravimą paslaugų teikimo tikslu, peržiūros tyrimą.

Šiuose naujausiuose tyrimuose buvo patvirtinta, kad keletas nustatytų problemų vis dar neišspręstos.

1.5.4. Suderinamumas ir galima sąveika su kitomis atitinkamomis priemonėmis

Pagrindinės teisės. Pasiūlymas suderintas su ES pagrindinių teisių strategija, COM(2010) 573 galutinis.

Strategija „Europa 2020“. Ši iniciatyva padės sukurti darbo vietų pagal pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategiją („Europa 2020“).

Bendrosios rinkos aktas. Ši iniciatyva yra viena iš dvylikos Komisijos įvardytų poveikio priemonių, skirtų skatinti ekonomikos augimą ir didinti piliečių pasitikėjimą bendrąja rinka. Pasiūlymas visų pirma leis lengviau teikti tarpvalstybines paslaugas ir gerinti sąžiningos konkurencijos sąlygas. Pagal šią iniciatyvą bus sukurta daugiau darbuotojų komandiravimo, kaip vieno iš svarbiausių paslaugų teikimo vidaus rinkoje elementų, galimybių. Be to, ji gali padėti mažinti socialinę ir politinę įtampą, kilusią dėl prieštaringų vertinimų sulaukusių Teisingumo Teismo sprendimų ir numanomo jų poveikio darbo santykių sistemoms.

Smulkiojo verslo aktas. Kadangi daugelis darbuotojus komandiruojančių bendrovių priskiriamos mažosioms ir vidutinėms įmonėms ir kadangi šia iniciatyva numatoma palengvinti paslaugų teikimo sąlygas suderinus direktyvos įgyvendinimą ir vykdymo

[94] 2008 m. balandžio 3 d. Komisijos rekomendacija dėl glaudesnio administracinio bendradarbiavimo paslaugų teikimo sistemos darbuotojų komandiravimo srityje (OL C 85, 2008 4 4, p. 1–4).

užtikrinimą ir taip sukuriant palankias sąlygas bendrovėms plėtoti tarpvalstybinę veiklą, ji atitinka Smulkiojo verslo aktą.

Pažangus reglamentavimas. Ši iniciatyva taip pat atitinka pažangaus reglamentavimo darbotvarkę, kuria siekiama kuo kokybiškesnio reglamentavimo visapusiškai laikantis subsidiarumo ir proporcingumo principų. Šis pasiūlymas grindžiamas visapusišku galiojančių teisės aktų ir vykdomos politikos vertinimu, apimančiu teisinius, ekonominius ir socialinius aspektus. Taip siekiama, kad teisės aktai būtų aiškesni ir prieinamesni, o valstybės narės ir socialiniai partneriai būtų skatinami imtis pastangų veiksmingiau ir darniau užtikrinti teisės aktų vykdymą. Jame atsižvelgiama į konsultacijas su suinteresuotosiomis šalimis, visų pirma Europos socialiniais partneriais.

Vidaus rinkos informacinė sistema (VRI). Pagal šią iniciatyvą siūloma naudotis VRI komandiruojant darbuotojus, kad būtų pagerintas valstybių narių administracinis bendradarbiavimas. Ji atitinka Komisijos vidaus rinkos informacinės sistemos (VRI) plėtros ir tolesnio tobulinimo strategiją, COM(2011) 75 galutinis. Ji susijusi su Komisijos pasiūlymu dėl VRI horizontaliojo reglamento, COM(2011) 522 galutinis.

ES sąjungos socialinių pokyčių ir inovacijų programa (tolesnė programa po PROGRESS). Lydimosios priemonės, visų pirma nevyriausybinių organizacijų ir socialinių partnerių projektai, bus finansuojamos paskelbus kvietimą teikti paraiškas pagal naują ES socialinių pokyčių ir inovacijų programą (COM(2011) 609 galutinis), siekiant remti praktinį iniciatyvos įgyvendinimą ir taikymą. (2 mln. EUR per metus).

1.6. Trukmė ir finansinis poveikis

☒ Pasiūlymo (iniciatyvos) **trukmė ribota**

- ☐ Pasiūlymas (iniciatyva) galioja nuo MMMM [MM DD] iki MMMM [MM DD]
- ☒ Finansinis poveikis nuo 2013 m. iki 2020 m.

Direktyvos įgyvendinimo trukmė neribojama, ir tikimasi, kad po 2020 m. pagal tolesnę (-es) programą (-as), vykdomą (-as) po Socialinių pokyčių ir inovacijų programos, ir toliau bus patiriama susijusių išlaidų.

☐ Pasiūlymo (iniciatyvos) **trukmė neribota**

- Įgyvendinimo pradinis laikotarpis – nuo 2013 m. iki 2014 m.,
- vėliau – visavertis taikymas.

1.7. Numatytas (-i) valdymo būdas (-ai)[95]

☒ Komisijos vykdomas **tiesioginis centralizuotas valdymas**

☐ **Netiesioginis centralizuotas valdymas**, vykdymo užduotis perduodant:

- ☐ vykdomosioms įstaigoms
- ☐ Bendrijų įsteigtoms įstaigoms[96]
- ☐ nacionalinėms viešojo sektoriaus arba viešąsias paslaugas teikiančioms įstaigoms
- ☐ asmenims, atsakingiems už konkrečių veiksmų vykdymą pagal Europos Sąjungos sutarties V antraštinę dalį ir nurodytiems atitinkamame pagrindiniame teisės akte, apibrėžtame Finansinio reglamento 49 straipsnyje

☐ **Pasidalijamasis valdymas** kartu su valstybėmis narėmis

☐ **Decentralizuotas valdymas** kartu su trečiosiomis šalimis

☐ **Jungtinis valdymas** kartu su tarptautinėmis organizacijomis ***(nurodyti)***

Jei nurodomas daugiau kaip vienas valdymo būdas, išsamią informaciją pateikti šio punkto pastabų skiltyje.

Pastabos

2. VALDYMO PRIEMONĖS

2.1. Priežiūros ir atskaitomybės taisyklės

Nurodyti dažnumą ir sąlygas.

Penkerius metus po perkėlimo į nacionalinę teisę termino bus atliekamas nuolatinis vertinimas. Pagrindinis šio vertinimo tikslas – įvertinti pirminį pakeistos direktyvos veiksmingumą. Bus pabrėžiama sustiprinto valstybių narių bendradarbiavimo susitarimų analizė ir šiais susitarimais gautos informacijos kokybė. Šį vertinimą atliks Komisija, pasitelkdama nepriklausomus ekspertus. Vertinimo sąlygas parengs Komisijos tarnybos. Suinteresuotosioms šalims apie vertinimo sąlygas bus pranešta darbuotojų komandiravimo ekspertų komitete, kur jų bus prašoma apie jas pateikti pastabų, taip pat jie bus reguliariai informuojami apie vertinimo pažangą ir išvadas. Vertinimo išvados bus skelbiamos viešai.

[95] Informacija apie valdymo būdus ir nuorodos į Finansinį reglamentą pateikiamos svetainėje „BudgWeb“: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

[96] Kaip nurodyta Finansinio reglamento 185 straipsnyje.

2.2. Valdymo ir kontrolės sistema

2.2.1. Nustatyta rizika

Dėl lydimųjų priemonių pagal ES socialinių pokyčių ir inovacijų programą: pagal šią programą centralizuoto tiesioginio valdymo būdu konkrečiai veiklai bus paskirtos sutartys ir subsidijos, o vyriausybėms ir nevyriausybinėms organizacijoms bus išmokėtos įvairios subsidijos. Didžiausia rizika bus susijusi su (ypač) mažesnių organizacijų gebėjimu veiksmingai kontroliuoti išlaidas ir užtikrinti veiklos skaidrumą.

2.2.2. Numatomas (-i) kontrolės metodas (-ai)

Dėl lydimųjų priemonių pagal ES socialinių pokyčių ir inovacijų programą: bus naudojamos kontrolės priemonės, nurodytos COM(2011) 609 galutinis.

2.3. Sukčiavimo ir pažeidimų prevencijos priemonės

Nurodyti dabartines arba numatytas prevencijos ir apsaugos priemones.

Dėl lydimųjų priemonių pagal ES socialinių pokyčių ir inovacijų programą: bus naudojamos sukčiavimo ir pažeidimų prevencijos priemonės, nurodytos COM(2011) 609 galutinis.

3. NUMATOMAS PASIŪLYMO (INICIATYVOS) FINANSINIS POVEIKIS

3.1. Atitinkama (-os) daugiametės finansinės programos išlaidų kategorija (-os) ir biudžeto išlaidų eilutė (-ės)

- Dabartinės biudžeto išlaidų eilutės

Pagal daugiametės finansinės programos išlaidų kategorijas ir biudžeto eilutes.

Daugiametės finansinės programos išlaidų kategorija	Biudžeto eilutė	Išlaidų rūšis	Įnašas			
	Numeris [Aprašymas.....]	DA / NDA (97)	ELPA šalių[98]	šalių kandidačių [99]	trečiųjų šalių	pagal Finansinio reglamento 18 straipsnio 1 dalies aa punktą
1	04.04.01.03 (gali keistis naujos programos atveju)[100] PROGRESS (2014 m. ją pakeičia Socialinių pokyčių ir inovacijų programa)	DA	TAIP	Taip	Ne	NE
1	04.04.04.10 (gali keistis naujos programos atveju)[101] PROGRESS (2014 m. ją pakeičia Socialinių pokyčių ir inovacijų programa)	NDA	TAIP	Ne	Ne	NE

- Prašomos sukurti naujos biudžeto eilutės

Pagal daugiametės finansinės programos išlaidų kategorijas ir biudžeto eilutes.

Daugiametės finansinės programos išlaidų kategorija	Biudžeto eilutė	Išlaidų rūšis	Įnašas			
	Numeris [Išlaidų kategorija.....]	DA / NDA	ELPA šalių	šalių kandidačių	trečiųjų šalių	pagal Finansinio reglamento 18 straipsnio 1 dalies aa punktą

97 DA – diferencijuotieji asignavimai / NDA – nediferencijuotieji asignavimai.

98 ELPA – Europos laisvosios prekybos asociacija.

99 Šalių kandidačių ir, kai taikoma, Vakarų Balkanų potencialių šalių kandidačių.

100 Šios biudžeto eilutės finansinis poveikis priskirtas programai PROGRESS (2013 m.) ir ES socialinių pokyčių ir inovacijų programai (2014–2020 m., tolesnė programa po PROGRESS), COM(2011) 609 galutinis.

101 Šios biudžeto eilutės finansinis poveikis priskirtas programai PROGRESS (2013 m.) ir ES socialinių pokyčių ir inovacijų programai (2014–2020 m., tolesnė programa po PROGRESS), COM(2011) 609 galutinis.

	[XX.YY.YY.YY.]		TAIP / NE	TAIP / NE	TAIP / NE	TAIP / NE

3.2. Numatomas poveikis išlaidoms

3.2.1. Numatomo poveikio išlaidoms suvestinė

mln. EUR (tūkstantųjų tikslumu)

Daugiametės finansinės programos išlaidų kategorija:	1	**Tvarus augimas (nuo 2014 m.: pažangus ir integracinis augimas)**

EMPL GD[102]			2013 m.[103]	2014 m.	2015 m.	2016 m.	2017 m.	2018 m.	2019 m.	2020 m.	**IŠ VISO**
• Veiklos asignavimai											
04.04.01.03 (gali keistis socialinių pokyčių ir inovacijų programos atveju)	Įsipareigojimai	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**16,000**
	Mokėjimai	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**14,800**
Administracinio pobūdžio asignavimai, finansuojami konkrečių programų rinkinio lėšomis[104]											
04.04.01.03 (gali keistis socialinių pokyčių ir inovacijų programos		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	**2,612**

[102] Daugiau informacijos apie bendrą VRI finansavimą žr. COM(2011) 522 galutinis (pasiūlymas dėl VRI reglamento).

[103] N metai yra pasiūlymo (iniciatyvos) įgyvendinimo pradžios metai.

[104] Techninė ir (arba) administracinė pagalba bei išlaidos ES programų ir (arba) veiksmų įgyvendinimui remti (buvusios BA eilutės), netiesioginiai moksliniai tyrimai, tiesioginiai moksliniai tyrimai.

atveju)											
IŠ VISO asignavimų, skirtų EMPL **GD**	Įsipareigojimai	=1+1a +3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Mokėjimai	=2+2a +3	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

• IŠ VISO veiklos asignavimų	Įsipareigojimai	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Mokėjimai	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**
• IŠ VISO administracinio pobūdžio asignavimų, finansuojamų konkrečių programų rinkinio lėšomis		(6)									
IŠ VISO asignavimų pagal daugiametės finansinės programos **1 IŠLAIDŲ KATEGORIJĄ**	Įsipareigojimai	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Mokėjimai	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

Daugiametės finansinės programos išlaidų kategorija:	**5**	„Administracinės išlaidos“

mln. EUR (tūkstantųjų tikslumu)

		2013 m.	2014 m.	2015 m.	2016 m.	2017 m.	2018 m.	2019 m.	2020 m.	**IŠ VISO**
EMPL GD										
• Žmogiškieji ištekliai		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
• Kitos administracinės išlaidos		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
IŠ VISO EMPL **GD**	Asignavimai	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

IŠ VISO asignavimų pagal daugiametės finansinės programos **5 IŠLAIDŲ KATEGORIJĄ**	(Iš viso įsipareigojimų = Iš viso mokėjimų)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

mln. EUR (tūkstantųjų tikslumu)

		2013 m.	2014 m.	2015 m.	2016 m.	2017 m.	2018 m.	2019 m.	2020 m.	**IŠ VISO**
IŠ VISO asignavimų pagal daugiametės finansinės programos **1–5 IŠLAIDŲ KATEGORIJAS**	Įsipareigojimai	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	Mokėjimai	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

3.2.2. Numatomas poveikis veiklos asignavimams

- ☐ Pasiūlymui (iniciatyvai) įgyvendinti veiklos asignavimai nenaudojami
- ☒ Pasiūlymui (iniciatyvai) įgyvendinti veiklos asignavimai naudojami taip:

Įsipareigojimų asignavimai mln. EUR (tūkstantųjų tikslumu)

Nurodyti tikslus ir rezultatus ⇩			2013 m.		**2014** m.		**2015** m**.**		**2016** m**.**		**2017** m.		**2018** m.		**2019** m.		**2020** m.		**IŠ VISO**	
	REZULTATAI																			
	Rezultato rūšis[105]	Vidutinės rezultato išlaidos	Rezultatų skaičius	Išlaidos	Rezultatų skaičius	Išlaidos	Rezultatų skaičius	Išlaidos	Rezultatų skaičius	Išlaidos	Rezultatų skaičius	Išlaidos	Rezultatų skaičius	Išlaidos	Rezultatų skaičius	Išlaidos	Numeris	Išlaidos	Numeris	Išlaidos
1 KONKRETUS TIKSLAS[106]: veiksmingai taikyti ES teisę																				
Keitimasis geriausia praktika, mokymas, abipusis mokymasis, pajėgumų didinimas siekiant pagerinti nacionalinių institucijų	Projektai, konferencijos, seminarai, gerosios praktikos rekomendacijos (subsidijos)	0,400	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	40	16,000

105 Rezultatai – tai būsimi produktai ir paslaugos (pvz., finansuota studentų mainų, nutiesta kelių kilometrų ir kt.).

106 Kaip apibūdinta 1.4.2 skirsnyje „Konkretus (-ūs) tikslas (-ai) ...“.

administracinį bendradarbiavimą																				
Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetas: keitimasis geriausia praktika siekiant pagerinti administracinį bendradarbiavimą	Keitimasis geriausia praktika	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	8	2,112
1 konkretaus tikslo tarpinė suma			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112
IŠ VISO IŠLAIDŲ			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112

3.2.3. Numatomas poveikis administracinio pobūdžio asignavimams

3.2.3.1. Suvestinė

- ☐ Pasiūlymui (iniciatyvai) įgyvendinti administraciniai asignavimai nenaudojami
- ☒ Pasiūlymui (iniciatyvai) įgyvendinti administraciniai asignavimai naudojami taip:

mln. EUR (tūkstantųjų tikslumu)

	2013 m.[107]	**2014** m.	**2015** m.	**2016** m.	**2017** m.	**2018** m.	**2019** m.	**2020** m.	**IŠ VISO**
Daugiametės finansinės programos 5 IŠLAIDŲ KATEGORIJA									
Žmogiškieji ištekliai	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
Kitos administracinės išlaidos	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
Daugiametės finansinės programos 5 IŠLAIDŲ KATEGORIJOS tarpinė suma									
Neįtraukta į daugiametės finansinės programos 5 IŠLAIDŲ KATEGORIJĄ[108]									
Žmogiškieji ištekliai									
Kitos administracinio pobūdžio išlaidos									
Tarpinė suma, neįtraukta į daugiametės finansinės programos 5 IŠLAIDŲ KATEGORIJĄ									

[107] N metai yra pasiūlymo (iniciatyvos) įgyvendinimo pradžios metai.

[108] Techninė ir (arba) administracinė pagalba bei išlaidos ES programų ir (arba) veiksmų įgyvendinimui remti (buvusios BA eilutės), netiesioginiai moksliniai tyrimai, tiesioginiai moksliniai tyrimai.

IŠ VISO	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

3.2.3.2. Numatomi žmogiškųjų išteklių poreikiai

- ☐ Pasiūlymui (iniciatyvai) įgyvendinti žmogiškieji ištekliai nenaudojami
- ☒ Pasiūlymui (iniciatyvai) įgyvendinti žmogiškieji ištekliai naudojami taip:

Sąmatą nurodyti sveikaisiais skaičiais (arba ne smulkiau nei dešimtųjų tikslumu)

	2013 m.	2014 m.	2015 m.	2016 m.	2017 m.	2018 m.	2019 m.	2020 m.
• Etatų plano pareigybės (pareigūnai ir laikinieji darbuotojai)								
XX 01 01 01 (Komisijos būstinė ir atstovybės) (1AD)	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000
XX 01 01 02 (Delegacijos)								
XX 01 05 01 (Netiesioginiai moksliniai tyrimai)								
10 01 05 01 (Tiesioginiai moksliniai tyrimai)								
• Išorės personalas (visos darbo dienos ekvivalento vienetais (FTE))[109]								
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE finansuojami iš bendrojo biudžeto) (1 SNE)	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE finansuojami iš bendrojo biudžeto) (0,5 CA)	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000
XX 01 02 02 (CA, INT, JED, LA ir SNE delegacijose)								
XX 01 04 **yy**[110] – būstinėje[111]								
XX 01 04 **yy**[110] – delegacijose								
XX 01 05 02 (CA, INT, SNE - netiesioginiai moksliniai tyrimai)								
10 01 05 02 (CA, INT, SNE - tiesioginiai moksliniai tyrimai)								
Kitos biudžeto eilutės (nurodyti)								
IŠ VISO	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000

XX yra atitinkama politikos sritis arba biudžeto antraštinė dalis.

Žmogiškųjų išteklių poreikiai bus tenkinami panaudojant GD darbuotojus, jau paskirtus priemonei valdyti ir (arba) perskirstytus generaliniame direktorate, ir prireikus finansuojami

[109] CA – sutartininkas („Contract Agent“); INT – per agentūrą įdarbintas darbuotojas („Intérimaire“); JED – jaunesnysis delegacijos ekspertas („Jeune Expert en Délégation“); LA – vietinis darbuotojas („Local Agent“); SNE – deleguotasis nacionalinis ekspertas („Seconded National Expert“).

[110] Neviršijant viršutinės ribos, nustatytos išorės personalui, finansuojamam iš veiklos asignavimų (buvusių BA eilučių).

[111] Būtina struktūriniams fondams, Europos žemės ūkio fondui kaimo plėtrai (EŽŪFKP) ir Europos žuvininkystės fondui (EŽF).

iš papildomų lėšų, kurios atsakingam GD gali būti skiriamos pagal metinę asignavimų skyrimo procedūrą ir atsižvelgiant į biudžeto apribojimus.

Vykdytinų užduočių aprašymas:

Pareigūnai ir laikinieji darbuotojai (1 AD)	perkėlimo į nacionalinę teisę stebėsena, pažeidimo nagrinėjimo procedūra, kvietimas teikti paraiškas/dalyvauti konkurse, administracinio bendradarbiavimo koordinavimas
Išorės personalas (1 SNE)	administracinio bendradarbiavimo rėmimas, parama organizuojant kvietimą teikti paraiškas/pasiūlymus, vertinimas
Išorės personalas (0,5 CA)	subsidijų ir sutarčių administravimas, santykiai su subsidijų gavėjais ir subjektais, su kuriais sudarytos sutartys

3.2.4. Suderinamumas su dabartine daugiamete finansine programa

- ☒ Pasiūlymas (iniciatyva) atitinka dabartinę daugiametę finansinę programą
- ☐ Atsižvelgiant į pasiūlymą (iniciatyvą), reikės pakeisti daugiametės finansinės programos atitinkamos išlaidų kategorijos programavimą

Paaiškinti, kaip reikia pakeisti programavimą, ir nurodyti atitinkamas biudžeto eilutes bei sumas.

- ☐ Įgyvendinant pasiūlymą (iniciatyvą) būtina taikyti lankstumo priemonę arba patikslinti daugiametę finansinę programą[112].

Paaiškinti, ką reikia atlikti, ir nurodyti atitinkamas išlaidų kategorijas, biudžeto eilutes ir sumas.

3.2.5. Trečiųjų šalių įnašai

- ☒ Pasiūlyme (iniciatyvoje) nenumatyta bendro su trečiosiomis šalimis finansavimo
- Pasiūlyme (iniciatyvoje) numatytas bendras finansavimas apskaičiuojamas taip:

Asignavimai mln. EUR (tūkstantųjų tikslumu)

	N metai	**N+1** metai	**N+2** metai	**N+3** metai	... atsižvelgiant į poveikio trukmę įterpti reikiamą metų skaičių (žr. 1.6 punktą)			Iš viso
Nurodyti bendrą finansavimą teikiančią įstaigą								
IŠ VISO bendrai finansuojamų asignavimų								

[112] Žr. Tarpinstitucinio susitarimo 19 ir 24 punktus.

3.3. Numatomas poveikis įplaukoms

- ☒ Pasiūlymas (iniciatyva) neturi finansinio poveikio įplaukoms
- ☐ Pasiūlymas (iniciatyva) turi finansinį poveikį:
  - ☐ nuosaviems ištekliams
  - ☐ įvairioms įplaukoms

mln. EUR (tūkstantųjų tikslumu)

Biudžeto įplaukų eilutė	Asignavimai, skirti einamųjų metų biudžetui	Pasiūlymo (iniciatyvos) poveikis[113]						
		N metai	**N+1** metai	**N+2** metai	**N+3** metai	... atsižvelgiant į poveikio trukmę įterpti reikiamą stulpelių skaičių (žr. 1.6 punktą)		
Straipsnis …….								

Įvairių asignuotųjų įplaukų atveju nurodyti biudžeto išlaidų eilutę (-es), kuriai (-oms) daromas poveikis.

Nurodyti poveikio įplaukoms apskaičiavimo metodą.

[113] Tradiciniai nuosavi ištekliai (muitai, cukraus mokesčiai) turi būti nurodomi grynosiomis sumomis, t. y. iš bendros sumos atskaičius 25 % surinkimo išlaidų.