

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

POSTCARE 2.0

Marek Benio – 8 vaizdo dienoraščių nuorašas

### 1 VAIZDO ĮRAŠAS(0: 59)

Teikti paslaugą tarpvalstybinėje Europos Sąjungos vidaus rinkoje yra lengviau, nei manote. Jums tiesiog reikia išsiųsti savo darbuotojus į kitą valstybę narę, kurioje jie laikinai vykdys savo darbą tol, kol paslauga bus atlikta. Tačiau, norint tai padaryti, būtina nustatyti, kurie darbo įstatymai taikomi jų darbo sąlygoms. Jūs taip pat turite nustatyti, kur jie mokės savo socialinio draudimo įmokas. Ir, galiausiai, norint išvengti dvigubų mokesčių, reikės nustatyti, kurie mokesčių įstatymai taikomi. Šias tris juridines sritis paaiškinsiu detaliau.

### 2 įrašas (2:04)

Kalbant apie darbo įstatymus, šalys gali laisvai pasirinkti jų sutarčiai taikomą teisinę tvarką. Jos gali net pasirinkti vieną įstatymą taikyti vienai sutarties daliai, o kitą – kitai. Tačiau laisvas pasirinkimas nėra visiškai laisvas. Ją riboja apsauga. Darbuotojų apsauga. Taigi, toks pasirinkimas negali apriboti arba visiškai nepaisyti sutarčiai taikomais įstatymais užtikrinamos darbuotojų apsaugos. Kuri yra reglamentuojama teisės aktuose, kurie būtų buvę taikomi, jei jie nebūtų pasirinkę teisinės sistemos. Paprastai tai būna įprastai darbo vietai taikomi įstatymai. Antra. Apribojimas yra toks, kad priimančiose valstybėse narėse taikomos normos, kuriomis siekiama apsaugoti tos valstybės narės darbuotojus nuo nepalankesniomis sąlygomis įdarbinamų darbuotojų. Pagrindiniais darbo įstatymais apibrėžiamos tokios sąlygos, kaip atlyginimas, darbo laikas, poilsio laikas ir teisė į kasmetines apmokamas atostogas, taip pat sveikata ir sauga, lygių galimybių ir diskriminacijos prevencijos taisyklės, nepilnamečių įdarbinimas ir motinystės atostogose esančių moterų apsauga.

### 3 įrašas (2:19)

Gavę klausimą, kas yra svarbiausia Darbuotojų komandiravimo direktyvoje, į ką pirmiausia turėtume atkreipti dėmesį? Paprastai atsakau, kad viskas priklauso nuo palankumo. 3 str. 7 dalis verčia darbdavį nuolat lyginti. Kurių darbo įstatymų juridinės sistemos ir kurios nuostatos yra darbui palankesnės nei priimančiosios valstybės narės taikomi įstatymai gali tokie ir nebūti. Arba gali neprieštarauti palankesnių siunčiančiosios valstybės narės nuostatų taikymui. Na, norint tai suprasti, viską labai lengva paaiškinti atlyginimo pagrindu. Mažesnius atlyginimus mokančios šalies darbuotojui išvykus į komandiruotę į šalį, kurioje mokami didesni atlyginimai, jis arba ji privalo gauti bent priimančiosios valstybės narės kolektyvinėse darbo sutartyse užtikrinamą atlyginimą, arba bent minimalų atlyginimą. Į šį atlyginimą taip pat turi būti įskaičiuojami visi priimančiosios valstybės narės įstatymų pagrindu privalomi elementai. Tačiau, asmeniui iš didesnius atlyginimus mokančios šalies išvykus į komandiruotę į mažesnius atlyginimus mokančią šalį, taikomas palankumo principas – darbuotojas negali gauti mažesnio atlyginimo už tą, kurį gautų tą patį darbą atlikdamas namuose. Tokiu būdu atlyginimo lygis išlyginamas – toks yra konvergencijos principas.



Co-funded by the  
European Union

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

### 4 įrašas (2:05)

Kaip matote, darbo teisės atveju turime teisės aktų derinimo mechanizmą, todėl pradinis taškas yra toks, kad valstybės narės gali laisvai rengti savo darbo teisės aktus. Tai gali būti darbo kodeksai ar kolektyvinės darbo sutartys. Be to, pagrindinėms darbo sąlygoms ir darbuotojų teisėms nustatyti gali būti taikomi kitokie įrankiai, pavyzdžiui, teismų praktika. Tačiau, kalbant apie suderinimą, kiekviena iš šių sistemų turi atitikti minimalius standartus, o minimalūs standartai paprastai nustatomi Europos lygmens direktyvomis. Komandiruojamų darbuotojų atveju, minimalius standartus nustatančių direktyvų nėra. Visiems Europos sąjungoje komandiruojamiems darbuotojams? O ne! Tai yra daug gudriau. Įsivaizduokite, kad Darbuotojų komandiravimo direktyva verčia valstybes nars taikyti savo standartus laikinai jų teritorijoje dirbantiems darbuotojams. Tačiau, tai turi vykdyti darbdaviai, kurie nėra priimančiojoje valstybėje narėje įsisteigę kaip paslaugų tiekėjai. Šių minimalių standartų, kurie priimančiojoje šalyje yra aukštesni, taikymas yra labai sudėtingas.

### 5 įrašas (3:45)

Socialinės apsaugos atveju turime nustatyti taikomus teisės aktus. Kadangi Europos socialinės apsaugos įstatymai nėra suderinti, minimalių Europos įstatymais reikalaujamų standartų nėra. Žinoma, yra tarptautiniais įstatymais taikomi minimalūs standartai: Tarptautinė darbo organizacija yra forumas, kuriame tarptautinėmis sutartimis nustatomi minimalius darbo sąlygų standartai, tačiau Europos Sąjungos atveju turime labai skirtingus koordinavimo mechanizmus. Socialinės apsaugos sistemos. Pradinis taškas yra visiškai toks pat, kaip ir darbo įstatymų atveju. Valstybės narės turi visišką autonomiją. Nustatydamos savo socialinės apsaugos sistemų struktūrą valstybės narės gali turėti mažas įmokas, dideles įmokas, mažas išmokas arba dideles išmokas. Išmokas galima laisvai dalinti arba apriboti – kaip pageidaujama. Labai svarbu, kad darbuotojas neprarastų socialinės apsaugos vien kirtus vidinę sieną. Koks būtų laisvas žmonių, asmenų darbuotojų judėjimas, jei kirsdami sieną sukeltumėte pavojų savo socialinei apsaugai. Europos įstatymų atveju turime auksinę taisyklę. Taikomas tik vienas įstatymas, tačiau jis taikomas visas. Taigi, skirtingai nei darbo įstatymų atveju, čia nieko nelipdysime. Socialinės apsaugos srityje taikoma tik viena įstatymų sistema. Didysis klausimas – kuri? Siunčiančiosios valstybės narės ar priimančiosios? Taip pat laikomasi principo, kad socialinės apsaugos įmokas turėtumėte mokėti ten, kur dirbate. Šis principas vadinamas Lex Loci laboris principu. Tais atvejais, kai žinote, kad atlikę darbą būsite tikrai grįšite į ankstesnę socialinio draudimo sistemą, prasmės dalinti socialinio draudimo įmokų istoriją dalyti tarp dviejų ar net daugiau sistemų nėra. Tokiose laikino komandiravimo situacijose nuo Lex Loci laboris principo atsitraukiame. Lex Loci laboris tampa išimtimi. Turėtų būti laikomasi taisyklės, kad liekate toje pačioje socialinės apsaugos sistemoje net kirtę sieną.

### 6 įrašas (3:20)

Kai kuriuos darbuotojus jų darbdavys siunčia į kitą valstybę narę konkrečiam laikotarpiui. Jei šis laikotarpis nėra ilgesnis nei 24 mėnesiai, o asmuo nesiunčiamas pakeisti kito komandiruojamo darbuotojo, jis arba ji turėtų likti siunčiančiosios valstybės narės socialinės apsaugos sistemoje. Tokiu būdu bus išvengta labai sudėtingos situacijos, kai socialinės apsaugos paslaugos būtų gaunamos iš



Co-funded by the  
European Union

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

kelių sistemų. O kaip dėl asmenų, kurie nuolat ir nelaikinais dirba daugelyje valstybių narių, tai yra, daugiau nei vienoje? Na, tokiu atveju lieka dar svarbiau laikytis vienoje sistemoje ir nesimėtyti kaskart kertant sieną. Įsivaizduokite vilkikų vairuotojus, kurie kasdien kerta 3 sienas. Sienos yra socialinės apsaugos sistemų ribos. Taigi, ypač mobiliems darbuotojams, kurie ne laikinai, o nuolat būna įvairiose valstybėse narėse, buvo sugalvota teisinė fikcija, kuria jie lieka vienoje įstatymų sistemoje. Vėlgi, čia labai svarbus vienos juridinės sistemos principas. Taigi, kuri tai būtų sistema? Dažniausiai taikomi gyvenamosios vietos įstatymai, tačiau su sąlyga, kad didelė darbų dalis yra atliekama toje valstybėje narėje. Didelė dalis reiškia daugiau nei 25% viso darbo laiko. Jei mažiau, tai dažniausiai būtų valstybės narė, kurioje yra darbdavio registruota būstinė – darbdavio valstybės narė. Nebent gyvenamojoje šalyje atliktas darbas užima tik 5% viso darbo laiko ir atneša mažiau nei 5% pajamų. Tokiu atveju tai laikome nereikšmingu darbu ir, nustatydami taikytinus teisės aktus, neatsižvelgiame į šioje valstybėje narėje atliktą darbą. Taigi, ypač mobilių darbuotojų atveju tai gali būti gyvenamoji valstybės narė arba darbdavio registruotos būstinės valstybės narė.

### 7 įrašas (3:26)

Ar galima laikinųjų paslaugų sistemoje komandiruoti trečiųjų šalių piliečius kaip savo komandos narius? Trumpas atsakymas būtų taip, žinoma. Jei jie teisėtai dirba ir gyvena siunčiančiojoje valstybėje narėje, taip. Jų darbdavys turi teisę naudotis savo darbuotojais paslaugų teikimo darbams atlikti. Tačiau, be darbo teisės, socialinės apsaugos ir mokesčių klausimų, turime 4-ą sritį, kuri yra labai jautri ir ta sritis yra teisė apsigyventi, teisė atvykti ir būti tam tikroje valstybėje narėje. Laimei, turime Šengeno zoną. O Šengeno zonos logika yra tokia, kad vienai valstybei narei saugumo prasme patikrinus, ar trečiosios šalies pilietis gali atvykti, ar ne, visos kitos valstybės narės tokį sprendimą priima. Tačiau, kalbant apie darbų vykdymą, tai nereiškia laisvo darbuotojų judėjimo. Trečiųjų šalių piliečiai neturi visiškos laisvo darbuotojų judėjimo laisvės. Komandiruojami darbuotojai ja naudotis negali. Tai reiškia, kad jie nesiekia įsidarbinti priimančiojoje valstybėje narėje. Priimančiosios valstybės narės trečiųjų šalių piliečiams neturėtų taikyti jokių papildomų barjerų. Jei trečiosios šalies pilietis turi leidimą dirbti arba yra kitaip teisėtai įdarbintas siunčiančiojoje valstybėje narėje, jis negali prašyti atskiro leidimo dirbti, kad galėtų laikinai dirbti atitinkamoje teritorijoje. Bet ar jie gali kreiptis dėl darbo vizos? Na, ta pati logika mano kitaip. Ta pati logika sako: jie negali naudotis laisvo judėjimo laisve. Ne, jiems taikoma jų darbdavio teisė teikti paslaugas kitoje valstybėje narėje. Taigi, remiantis šia logika, jiems bus leidžiama atvykti į priimančiosios valstybės narės teritoriją ir joje atlikti paskirtus darbus. Tačiau, kai darbas trunka ilgiau nei bevizio judėjimo laikotarpis, supaprastintos procedūros tvarka reikia pateikti prašymą vizai gyventi. Tačiau tai nėra viza su leidimu dirbti.

### 8 įrašas (5:05)

Problemos visose Europos sąjungos valstybėse narėse skiriasi. Komandiruojant trečiųjų šalių piliečius priežiūros teikimo sektoriuje jos nėra vienodos. Lenkijoje pastebėjome, kad didžiausia yra gyvenamosios vietos problema. Teisė atvykti ir gyventi priimančiojoje valstybėje narėje. Tai ypač juntama Vokietijoje, kurios valdžios institucijos reikalauja specialios nacionalinės vizos nuo pat pirmosios sienos kirtimo dienos. Ten jau būta teisėtai komandiruotų priežiūros slaugos darbuotojų



Co-funded by the  
European Union

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

deportavimo atvejų. Tai yra neišspręsta į Vokietiją dirbti komandiruojamų trečiųjų šalių piliečių ir Vokietijos problema. Kita šio projekto metu nustatyta problema yra tai, kad bėgant laikui slaugos darbuotojo atsakomybės apimtys tik didėja. Taigi, slaugas pasamdomas slaugos darbuotoju. Jis nuvyksta į paslaugos gavėjo namus. Ir anksčiau ar vėliau jo pareigos išsiplėčia iki namų ruošos. Taigi, užuot tiesiog teikęs slaugos paslaugas jų gavėjui, jis dirba sode, atlieka smulkius remonto darbus namuose ir verda pietus visai šeimai. Tai yra labai keista, nes Ispanijos atveju viskas yra atvirkščiai. Privatūs namų ūkiai samdo trečiųjų šalių piliečius padėti namuose. Atvykę dirbti ir tvarkydami namus jie sužino, kad ten kažkur kampe yra močiutė, kurią taip pat reikia apiprausti. Ir taip iš namų priežiūros darbuotojai tampa dar ir slaugos darbuotojais. Tai yra visiškai kitokia situacija, kadangi iš vienos iš valstybių narių – Kroatijos, Slovėnijos ar Lenkijos – į Austriją ar Vokietiją komandiruojamų slaugos darbuotojų iš Serbijos ar Ukrainos atveju, jie yra įdarbinami kaip slaugos darbuotojai, todėl jų įgūdžiai iš anksto priklauso nuo slaugos paslaugų poreikio. O Ispanijoje jie tampa slaugos darbuotojais tik įsidarbinę namų tvarkytojais. Dar kitokia problema iškilo Nyderlanduose. Mūsų partneriai teigia, kad turime neįtikėtinų problemų nustatydami trečiųjų šalių piliečių teisinį statusą. Susidūrus su darbuotoju, kuris aiškiai yra ne iš ES, labai sunku nustatyti, ar šis asmuo Nyderlanduose yra tiesiogiai įdarbintas Nyderlandų įmonėje. Ar jis yra samdytas darbuotojas? Ir jei taip, ar šis asmuo yra pasamdytas laikinojo įdarbinimo agentūros iš kitos valstybės narės, o gal laikinojo įdarbinimo agentūros, įsteigtos net už Europos Sąjungos ribų? Ar šis asmuo yra komandiruotas, ar tiesiogiai įdarbintas Nyderlanduose? Problema nustatant jų teisinį statusą kyla todėl, kad patys darbuotojai nežino, kas jie tokie. Savaime suprantama, kad tokia situacija itin apsunkina darbo sąlygų kontrolę.



Co-funded by the  
European Union