

MOBILIŲJŲ KELIŲ TRANSPORTO DARBUOTOJŲ DARBO POBŪDŽIO
PROBLEMINIAI ASPEKTAI

Justinas Usonis *

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas justinas@usonis.lt

Pateikta 2007 m. sausio 10 d., parengta spausdinti 2007 m. vasario 19 d.

Santrauka. Straipsnyje analizuojama su teisinių garantijų taikymu darbo teisėje bei kompensacijų mokėjimu susijusi aktuali problema – mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio nustatymas. Autorius diskutuoja, kaip reikėtų vertinti kelių transporto darbuotojo darbą – laikyti jį komandiruote ar darbu, atliekamu kelionėje? Kritikuojama nuomonė, jog mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbas atliekamas nuolat esant komandiruotėje, nurodoma, kad norminiai teisės aktai numato ir kitokių šių darbuotojų darbo pobūdį. Komandiruotė yra laikino pobūdžio darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos specialiam pavedimui atlikti, todėl dažniausiai tolimųjų reisų kelių transporto vairuotojo darbas turi būti laikomas darbu, dirbamu kelyje. Kai mobilusis darbuotojas atitinka požymius, nurodytus direktyvoje Nr. 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“, jo darbas gali būti laikomas komandiruote. Analizuojant kelių transporto įmonėje atliekamo darbo pobūdį pateikiama išvada, jog mobiliųjų darbuotojų darbas gali būti dirbamas ir kelionėje, ir komandiruotėje, ir įmonėje. Tai priklauso nuo darbo sąlygų, atitinkamai atsižvelgiant į darbo pobūdį bei norminių teisės aktų nuostatas diferencijuojamas šių darbuotojų darbo užmokestis. Autorius kritikuoja imperatyvų komandiruotės dienpinigių bei kitų kompensacinių išmokų konkretaus dydžio nustatymą poįstatyminiuose norminiuose teisės aktuose, atkreipdamas dėmesį į tai, jog reikia atskirti mokesčių teisės ir darbo teisės (kompensacinių išmokų darbuotojams dydžio nustatymo) normas.

Pagrindinės sąvokos: darbo teisė, darbo užmokesčio reglamentavimas, garantijos ir kompensacijos darbo teisėje, kelių transporto darbuotojų darbo sąlygų teisinis reguliavimas.

IŽANGA

Mobiliųjų transporto darbuotojų darbo ypatybė – nuolatinės kelionės už transporto įmonės ribų. Nuolatinis buvimas kelionėje yra ypatingo pobūdžio darbas, už kurį turi būti teisingai atlyginama. Transporto darbuotojams Darbo kodeksas (toliau – DK) [1] numato įvairias garantijas ir kompensacijas dėl kelionių metu atsirandančių papildomų išlaidų ir nepatogumų, tačiau nėra aišku, kokiomis teisės normomis reikia vadovautis taikant numatytas garantijas ir kompensacijas. DK 216 straipsnis numato kompensacijas už darbą, atliekamą kelionėje, o DK 220 straipsnis nustato tarnybinių komandiruočių garantijas ir kompensacijas. Iki šiol nei

Lietuvos mokslinėje, nei kitoje literatūroje nėra aiškiai apibrėžta, kada reikia taikyti minėtas DK nuostatas ir kaip teisingai atlyginti už darbą kelių transporto darbuotojui. Šiuo tyrimu siekiama nustatyti, koks gali būti kelių transporto darbuotojo darbo pobūdis, kaip reikėtų nustatyti šių darbuotojų darbo užmokestį, garantijas ir kompensacijas.

Būtina pabrėžti, jog teisėkūros procese į tą patį norminį aktą yra sukeltos darbo teisės bei mokesčių teisės normos, todėl sunku atskirti, kuris norminis aktas skirtas darbuotojui garantuojamoms išmokoms, o kuris – mokesčių atskaitymui reguliuoti. Nagrinėjant darbo teisės normų taikymo problemą kelių transporto srityje, šiame straipsnyje istoriškai vertinami ir analizuojami komandiruotės, darbo, atliekamo kelyje, bei kito darbo ypatumai, pateikiama užsienio šalių praktika.

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros lektorius.

1. DARBAS, ATLIEKAMAS KELIONĖJE

Ir ankstesniuose, ir šiuo metu galiojančiuose Lietuvos darbo teisės norminiuose aktuose diferencijuotai reguliuojamas kelių transporto darbuotojų darbo užmokestis, nes šių darbuotojų darbas yra mobilus pobūdžio. Pastaruosius 30 metų Lietuvoje galiojantys darbo teisės norminiai aktai, reglamentuojantys kelių transporto darbuotojų darbo užmokestį, buvo perimti iš tarybinės darbo teisės sistemos, tad nenuostabu, kad ir tarybinis laikotarpis galiojusio Darbo įstatymų kodekso 133 straipsnis, ir dabartinio DK 216 straipsnis yra perimti iš Rusijos darbo teisės norminių aktų. Šio specialaus reguliavimo tikslas yra teisingai atlyginti už darbą darbuotojams, dirbantiems sunkesnėmis darbo sąlygomis. Sunkesnės darbo sąlygos išvardytos Darbo kodekso 216 straipsnyje: darbas, atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu arba kilnojamojo pobūdžio. Vis dėlto nei poįstatyminiai norminiai aktai, nei DK komentaras, nei šiandieninė mokslinė literatūra nepaaiškina, kuo skiriasi šios sąvokos ir kokioms darbuotojų kategorijoms jos turi būti taikomos. Kelių transporto darbuotojų, patenkančių į šias kategorijas, sąrašas buvo patvirtintas 1978 metais Rusijos Ministrų Tarybos nutarimo priede [2]. Jame buvo išskirtos dvi pagrindinės kelių transporto darbuotojų grupės:

1) darbuotojai, kurių *darbas atliekamas kelionėje*. Jais laikyti nuolat tarp miestiniuose reisuose dirbantys: keleivinių autobusų ir taksų vairuotojai, reguliaraus krovinio transporto priemonių vairuotojai; vairuotojai, kurių darbas – pristatyti centralizuotai automobilius gavėjams iš gamyklų tiekėjų; tarp miestinių autobusų konduktoriai; krovinius lydintys krovinių automobilių stočių ekspeditoriai ir agentai. Šiems darbuotojams buvo mokamas 1,5 proc. mėnesinės algos priedas už kiekvieną parą;

2) darbuotojai, kurių *darbas yra kilnojamo pobūdžio arba susijęs su nuolatiniu tarnybiniu važinėjimu jų aptarnaujamose teritorijose ribose*. Jais laikyti pervežimo įmonių bei kelių statybos, priežiūros ir remonto įmonių kontrolieriai bei revizoriai, inžinieriai, mechanikai, dispečeriai, kasininkai ir pan., taip pat automobilių vairuotojai, meistras, mechanikai ir visų kitų profesijų darbuotojai, dirbantys linijoje. Šiems darbuotojams buvo nustatytas 1,5 proc. mėnesinės algos priedas už kiekvieną parą arba mėnesinis 20 proc. mėnesinės algos priedas, jeigu darbuotojas kelionėje praleidžia 12 ir daugiau dienų.

Taigi iš specialiosios normos, kuri buvo perimta iš tarybinės teisės, tikslų matyti, kad kelių transporto priemonių vairuotojų darbas laikytas „atliekamu kelionėje“, dėl to diferencijuotai reguliuotas jų darbo užmokestis. Nuomonės, kad tarptautinių gabenimų keliais vairuotojų darbas yra darbas, atliekamas kelionėje, Rusijos Federacijos Vyriausybė laikosi ir šiuo metu [3].

Darbas, atliekamas kelionėje, skiriasi nuo komandiruotės tuo, kad tai yra iš anksto darbo sutartyje aptartas ir planuotas darbuotojo darbas, kuris nėra laikino pobūdžio. Tokio pobūdžio darbuotojui yra specialiai pritaikytos ir darbuotojo darbo sąlygos, pavyzdžiui, reglamento

(EEB) Nr. 561/2006 8 straipsnio 8 dalyje¹ nurodyta, kad kasdieninio poilsio laiku galima pasinaudoti ir transporto priemone, jeigu joje kiekvienam vairuotojui yra įrengtos tinkamos miegojimo vietos, o transporto priemonė stovi vietoje.

Komandiruotės ir darbo, atliekamo kelionėje, santykius DK komentare aiškiai atskyrė P. Koverovas, pabrėžęs, kad tarnybinės komandiruotės nereikėtų painioti su darbu, kuris pagal savo pobūdį susijęs su darbo atlikimu kelionėje <...>, nes pastarasis vertintinas kaip darbas sutartimi sulgytas darbas, o ne tarnybinė komandiruotė. P. Koverovas atkreipia dėmesį į tai, kad šiais atvejais skiriasi ir kompensavimo mechanizmas, t. y. darbuotojams, kurių darbas susijęs su kelionėmis, kompensuojamos su *tokiu darbo pobūdžiu* susijusios padidėjusios išlaidos, o tarnybinės komandiruotės atveju *papildomai prie darbo užmokesčio* mokami dienpinigiai ir kompensuojamos kitos su komandiruote susijusios išlaidos [4, p. 167]. Kitaip tariant, mobiliesiems kelių transporto darbuotojams turi būti kompensuojamos tik nuolatinių darbo funkcijų atlikimo kelionėje metu turėtos papildomos išlaidos. Kitiems darbuotojams, kurių darbo funkcija nesusijusi su darbu kelionėje ir kt., pagal DK 216 straipsnį turi būti mokamos kompensacijos ir garantinės priemonės.

Šiuo klausimu savo nuomonę jau yra pareiškusi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. Byloje *S. Smelstorius prieš UAB „Kautra“* [5] mobilusis kelių transporto darbuotojas prašė teismo pripažinti jo darbą komandiruote ir darbdavio reikalavo sumokėti su komandiruotėmis susijusias išlaidas (dienpinigius ir pan.). Teismas konstatavo, kad ieškovas buvo priimtas dirbti pas atsakovą tolimųjų pervežimų skyriaus autobusų vairuotoju-konduktoriumi. Pagal tuomet galiojusio Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“ [6] 1 punktą tarnybine komandiruote į užsienį buvo laikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų ne ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų (įskaitant kelionės laiką) įmonės, įstaigos arba organizacijos vadovo siuntimu atlikti tarnybinių pavedimų². Teismas nusprendė, kad atsakovo bendrovės vairuotojų darbas yra nuolatinio pobūdžio pervežant keleivius tarptautiniais maršrutais, todėl šių darbuotojų siuntimas į užsienį nėra laikytinas komandiruote, o yra tiesioginių darbo funkcijų, susijusių su važinėjimu reguliariais maršrutais ir į užsienį, ir Lietuvos Respublikos ribose, dėl kurių susitarta darbo sutartyje, vykdymas.

Šios nuomonės teismas laikėsi ir byloje *Romualdas Užmiškis prieš AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, kurioje nurodė, kad tarnybinės komandiruotės atveju darbuotojo išvykimas į užsienį siejamas su konkre-

¹ Iki 2007 m. balandžio 11 d. reglamento 3820/85 7 str. 7 d.

² Dabar galiojančios redakcijos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ 2 punkte tarnybine komandiruote laikomas teisės aktų nustatyta tvarka įformintas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinių pavedimų arba kelti kvalifikaciją.

taus tarnybinio pavedimo vykdymu, tuo tarpu darbuotojo skrydžiai į užsienio valstybes buvo siejami ne su konkrečiu tarnybinio pavedimo, o su darbo sutartimi suldytos darbo funkcijos atlikimu. Dėl šios priežasties ieškovo skrydžiai į užsienio valstybes neturi būti apmokami kaip tarnybinės komandiruotės [7].

Atsižvelgiant į išdėstytus motyvus bei formuojamą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, mobiliųjų darbuotojų darbas gali būti laikomas darbu, atliekamu kelionėje, ir reguliuojamas specialiai tam skirtomis teisės normomis pagal DK 216 straipsnį. Reikia pabrėžti, kad DK išmokas šiems darbuotojams vadina kompensacijomis už turėtas papildomas išlaidas, todėl jos turėtų būti atlyginamos tik tuo atveju, kai darbuotojas jų iš tikrųjų turi. Praktikoje ši kompensacija dažnai mokama tiesiog kaip priedas prie atlyginimo už ypatingas darbo sąlygas. Tokią praktiką lėmė remiantis DK 216 straipsniu priimta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ [10] 3 punkto norma, nustatanti, kad „išlaidos kompensuojamos už faktiškai dirbtą laiką, kai darbas atliekamas kelionėje <...> jų konkretų dydį nustatant kolektyvinėje ar darbo sutartyje“. Pagal šią formuluotę reikėtų suprasti, kad kompensuojamos ne faktiškai turėtos didesnės darbuotojo išlaidos, o tiesiog mokama fiksuoto dydžio garantinė priemoka už ypatingas darbo sąlygas.

Pavyzdžiui, DK 216 straipsnis nustato darbuotojo teisę į kompensaciją už padidėjusias išlaidas, tuo tarpu Vyriausybė minėto nutarimo Nr. 116 1 punkte siaurina kodekse nurodytą imperatyvią nuostatą nurodydama, kad kompensuojamų išmokų dydis ir mokėjimo tvarka taikomi tik tiems darbuotojams, kurių *darbo sutartyje* nurodyta, kad darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiuoimu arba yra kilnojamojo pobūdžio ir dėl to susidaro padidėjusios išlaidos. Manome, kad ši papildoma Vyriausybės nutarime nurodyta sąlyga naikintina, nes leidžia suprasti, kad darbo sutartyje konkrečiai nenurodžius tokio darbo pobūdžio, padidėjusios darbuotojo išlaidos nebus kompensuojamos.

Nutarimo 4 punkto nuostata dėl konkrečių padidėjusių išlaidų kompensuojamojo dydžio nustatymo kolektyvinėje arba darbo sutartyje neleistinai praplečia DK 216 straipsnio nuostatą, nustatančią, kad tai Vyriausybės kompetencija. Jau anksčiau išsakėme nuomonę, kad reguliuojant darbo užmokesčio santykius turi būti skatinamas sutartinis teisinio reguliavimo metodas, todėl siūlome dėl kompensuojamų išmokų atlyginimo tvarkos pavesti susitarti kolektyvinėse arba darbo sutartyse, DK 216 straipsnio 2 sakinių išdėstant taip: „Išlaidų kompensavimo tvarka nustatoma kolektyvinėje arba darbo sutartyje“.

Išnagrinėję Lietuvos norminių aktų nuostatas, reglamentuojančias mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo kelionėje metu turėtų išlaidų kompensavimą, darome išvadą, kad padarius siūlomus DK 216 straipsnio pakeitimus būtų aiškiai nustatyta, kad mobiliajam darbuotojui leidžiama kompensuoti tik iš tikrųjų turėtas papildomas išlaidas dirbant kelyje, tuo tarpu papildomi priedai už ypatingą darbą turėtų būti nustatomi darbo

sutarties šalių susitarimu arba kolektyvinėse sutartyse pagal DK 188 straipsnyje nustatytą tvarką.

Mūsų nuomone, kompensacijų dydžiai turi būti nustatomi ne imperatyviai – tai sukelia papildomų problemų diferencijuojant išmokas įvairioms darbuotojų kategorijoms, o sutartiniu būdu ir (arba) kolektyvinėse sutartyse. Norminiai teisės aktai numato galimybę teisingai atlyginti mobiliesiems darbuotojams už ypatingo pobūdžio darbą, tačiau konkrečius dydžius turėtų leisti nustatyti dispozityviai. Atsižvelgiant į šią nuostatą naikintinas minėto Vyriausybės nutarimo „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ 2 punktas, nustatantis padidėjusių išlaidų nustatymo ribas (iki 50 proc. mėnesinės algos arba valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau kaip Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių dienpinių normą). Šiuo punktu turėtų būti nustatomas ne kompensacijų dydis, o šių dydžių apmokestinimo tvarka, todėl šio nutarimo 5 ir 2 punktų normos gali būti perkeltos į atitinkamus mokesčių teisės aktus, reglamentuojančius tokių pajamų apmokestinimą.

Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje vairuotojų (mobiliųjų darbuotojų) darbo metu turėtų išlaidų kompensavimo klausimas reguliuojamas labai išsamiai. Atskaitymų iš mokesčių dydį nustato Vidaus valstybinių mokesčių departamentas³. Vežėjai (darbdaviai) patys nustato galimų išlaidų dydį vairuotojams, tačiau jeigu jos viršija Vidaus valstybinių mokesčių departamento nustatytas normas, o darbdaviai neįrodo šių išlaidų pagrįstumo, jos yra apmokestinamos. Šios normos yra tokios: vidaus reisams – dienos maistui – 2 £ (Didžiosios Britanijos svarai), atsitiktinės išlaidos – 5 £, nakvynės išlaidos – 26 £ (jei vairuotojai miega krovinio automobilio kabinėje – 75 proc. šios sumos); reisams už šalies ribų: atsitiktinės išlaidos – 10 £ (į asmenines išlaidas negalima įtraukti laikraščių, skalbimo paslaugų, skambučių telefonu namo ir pan.), nakvynės išlaidos derinamos su departamentu ir gali būti mokamos didesnės, jeigu darbdaviai dokumentais įrodo jų pagrįstumą (pagrįstos išlaidos yra dušas, geriamasis vanduo, automobilio parkavimas saugiose vietose ir pan.). Kad nekiltų ginčų, darbdaviams išlaidų dydžius su Vidaus valstybiniu mokesčių departamentu siūloma suderinti iš anksto. Darbuotojai gali reikalauti įtraukti į neapmokestinamas išlaidas jų licencijos išdavimo, medicinos apžiūros išlaidas ir pan. Tokiu atveju atitinkama mokesčių suma grąžinama vėliau [8, p. 43]. Suprantama, kad anglosaksų teisinės sistemos šalyje atskiri susitarimai ir konkrečių atveju nustatomi išmokų dydžiai yra tradiciškai susiformavęs dalykas. Tokia sistema gali būti tik laipsniškai diegiama Lietuvoje, nes darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis stringa. Mūsų nuomone, diferencijuotai reguliuojant išmokų darbuotojams apmokestinimo klausimus, galima pasiekti geresnių rezultatų reguliuojant darbo užmokesčių.

³ Angl. *Inland Revenue*.

2. KOMANDIRUOTĖ

Darbo kodeksas komandiruotės sąvokos nepateikia. Komandiruotės sąvoka apibrėžiama Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo 21 straipsnyje [9]: komandiruote laikomas teisės aktų nustatyta tvarka įformintas darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos vieneto administracijos vadovo arba jo įgalioto asmens, arba individualios įmonės savininko siuntimu atlikti darbo funkcijų, tarnybinio pavidimo arba kelti kvalifikacijos. Komandiruote taip pat laikomas individualios įmonės savininko, ūkinės bendrijos tikrojo nario, kurio darbo bei užmokesčio už darbą tvarka numatyta bendrosios jungtinės veiklos sutartyje, išvykimas iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų. Vyriausybės nutarimo „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ [15] 2 punkte pateiktas toks pats komandiruotės apibrėžimas. Anot A. Dambrausko, tarnybinė komandiruotė – tai darbuotojo išvykimas tam tikram laikui susivienijimo, organizacijos vadovo potvarkiu atlikti tarnybinio pavidimo už nuolatinio darbo vietos ribų [11, p. 199].

Rusijos Federacijos darbo kodeksas 166 straipsnyje pateikia panašią komandiruotės sampratą ir nustato, kad tarnybinė komandiruotė – tai darbuotojo išvykimas darbdavio potvarkiu tam tikram laikui atlikti tarnybinį pavidimą ne nuolatinėje darbo vietoje⁴. Antru sakiniu paaiškinama, kad „tarnybinės kelionės darbuotojų, kurių darbas atliekamas kelyje arba yra kilnojamojo pobūdžio, nėra laikomas komandiruote“.

Analizuojant pateiktas sąvokas darytina išvada, kad komandiruotę reikėtų suprasti kaip *laikino* pobūdžio darbuotojo išvykimą iš nuolatinės darbo vietos atlikti specialaus pavidimo. Į komandiruotę darbuotojas siunčiamas už įmonės ribų, todėl jam kompensuojamos kelionės, dokumentų tvarkymo, nakvynės ir kitos išlaidos bei papildomai mokami dienpinigiai įvairioms iš anksto nenumatomoms išlaidoms. Šių išmokų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.

Nors komandiruotė laikoma laikino pobūdžio darbuotojo išvykimu iš nuolatinės darbo vietos, remiantis susiformavusia praktika Lietuvoje ir gretimose šalyse (Latvijoje, Estijoje, Rusijoje) mobiliojo kelių transporto darbuotojo nuolatinis darbas kelionėje taip pat laikomas komandiruote. Su tokia praktika negalima sutikti, nes kelių transporto darbuotojų darbo pobūdis susijęs su nuolatinio išvykimu iš tos vietos, kurioje yra įmonės buveinė (darbovietė), todėl tokie išvykimai laikytini šių darbuotojų darbo ypatumu ir reguliuotini diferencijuotai.

Nagrinėjant ir interpretuojant mobiliųjų darbuotojų darbo reguliavimo raidą reikia pasakyti, kad į darbuotojų, kurių darbas atliekamas kelionėje, grupę tarybiniais laikais nepateko tarptautinių reisų vairuotojai, kurie veždavo krovinius į užsienį, – jų darbas laikytas komandiruote. Mūsų manymu, taip atsitiko todėl, kad nedemokratinėje politinėje sistemoje išvykimas į užsienio

valstybę buvo labai griežtai reguliuojamas ir kontroliuojamas, todėl buvo svarbu, kur darbuotojas vyksta – TSRS ribose ar į užsienį. Griežtas asmenų judėjimo ribojimas turėjo įtakos ir darbo teisės normoms. Objektiviai pragyvenimo lygis buvusioje TSRS buvo gerokai žemesnis nei Vakarų Europos valstybėse, dėl to į užsienį darbo funkcijų atlikti vykstantiems darbuotojams valstybė nustatė išmokų dydžius šiam skirtumui kompensuoti. Dėl to ir kelių transporto mobiliesiems darbuotojams, vykstantiems iš TSRS į užsienį, buvo mokamas ne individualiai sulgytas priedas už ypatingą (mobilųjį) darbo pobūdį, o kompensuojamos dėl gyvenimo lygio skirtumo užsienyje turėtos didelės papildomos išlaidos. Vienas svarbiausių tokių kompensacijų mokėjimo kriterijų buvo teritorinis – asmens vykimas į užsienio valstybę.

Lietuvai 1990 m. atkūrus nepriklausomybę ir panaikinus laisvo asmens judėjimo apribojimus, turėjo būti laipsniškai keičiama ir turėtų išlaidų atlyginimo tvarka – iš norminės į sutartinę, tačiau to greitai nebuvo galima padaryti dėl vis dar objektyviai egzistavusio didelio pragyvenimo lygio skirtumo Lietuvos Respublikoje ir Vakarų Europos valstybėse. Šiuo metu, praėjus 16 metų po nepriklausomybės atkūrimo, padėtis pasikeitė. Nors Lietuvos ekonominiai rodikliai dar nėra tokie kaip Vakarų Europos valstybių, Lietuvos piliečių perkamoji galia užsienio valstybėse nuo 1990 metų išaugo, tuo tarpu darbo užmokesčio srityje vis dar didesnę įtaką turi ne sutartinis (lokalinis), o norminis darbo užmokesčio reguliavimo metodas, kuris šiuo metu turėtų būti taikomas tik tiems asmenims, kurių darbo užmokestis mokamas iš valstybės biudžeto. Prof. A. Vaišvila nagrinėdamas teisinio reguliavimo metodų ryšį su vyraujančia teisės samprata ir politiniu režimu teisingai teigia, kad būtina pereiti nuo įsakmaus, smulkmeniško žmonių elgesio reglamentavimo prie visuomeninio santykio dalyvių elgesio laisvės išplėtimo. Dažniausiai siekiama suteikti daugiau laisvės gamintojui, darbininkui, verslininkui ir mažiau laisvės – valstybės valdymo institucijoms, nusižengti linkusiems asmenims [12, p. 209].

Atsižvelgiant į tai, kur vykstama atlikti darbą, komandiruotės skirstomos į 1) išvykimus Lietuvoje ir 2) išvykimus į užsienį [13]. Kelių transporto darbuotojai (ir ne tik), vykstantys į užsienį, reguliavimo prasme neturėtų būti išskiriami iš transporto darbuotojų, dirbančių toki patį darbą Lietuvos Respublikos teritorijoje. Šiuo atveju diferenciacija gali būti pagrįsta ne teritoriniu principu (vykimas į kitą valstybę), o pačių darbo sąlygų išskirtinumu: didelis atstumas, ilgas nebuvimas namuose, sėdimas ir didelę įtampą keliantis darbas, sunkesnės buitinės sąlygos ir pan. Pagrindai, pagal kuriuos nustatomas Lietuvos darbuotojų vykstančių į užsienio komandiruotės specialus darbo užmokesčio reguliavimas, vis labiau nyksta: įgyvendinamos pagrindinės Europos Sąjungos laisvės – darbo bei asmenų laisvas judėjimas, ruošiamasi įvesti bendrą valiutą (eurą), vienodėja vartojimo kainų skirtumas Lietuvoje ir Europos Sąjungos šalyse.

Atsižvelgiant į tai, turėtų būti pertvarkytas norminis (valstybinis) garantinių priemonių nustatymas asmenims, vykstantiems į komandiruotes. Tai jokių būdu ne-

⁴ Anksčiau šis apibrėžimas turėjo dar vieną sąlygą – tai išvykimas į kitą vietovę.

turi reikšti, kad darbuotojui nebus atlygintos su komandiruote susijusios turėtos papildomos išlaidos, tačiau jų nustatymo tvarka turi būti vienoda ir kelionei Lietuvoje, ir užsienyje⁵ ir nustatoma darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Vien pats faktas, kad kertama valstybės siena, nebeturi pagrindo diferencijuoti darbo užmokestį komandiravimo atveju.

Atkreiptinas dėmesys ir į kitą reglamentavimo problemą. Šiuo metu į tą patį norminį aktą įtraukiamos ir darbo teisės ir mokesčių teisės normos [pvz., 14, 15, 17], todėl sudėtinga suprasti tvarką, pagal kurią reikia tinkamai kompensuoti darbuotojų turėtas išlaidas. Vyriausybė turi priimti tokius poįstatyminius norminius aktus, kad nebūtų iškraipomos arba išplečiamos DK normos, nustatančios garantijas ir kompensacijas.

Iki 2004 metų gegužės 1 d. galiojo Vyriausybės nutarimas „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“. Konkrečius minimalius mokėtinų dienpinigių dydžius nustatė 1996 m. Finansų ministro įsakymas „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ [14], kuris galioja iki šiol. 2003 m. rugsėjo 5 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“. Abu norminiai aktai ėmė tarpusavyje konkuruoti. Nuo 2004 m. gegužės 1 d. buvo panaikintas nutarimas „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“ ir priimtas kitas nutarimas – „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Prasidejo laikotarpis, kai darbdaviai ir darbuotojai galėjo šalių susitarimu nustatyti dienpinigių dydį, tačiau sutartinis reguliavimo metodas galiojo neilgai, nes 2004 m. Vyriausybė, vykdydama Darbo kodekso 220 straipsnyje nustatytą įpareigojimą, priėmė nutarimą „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočiomis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ [15]. Šiame nutarime netiesiogiai uždraudžiama mokėti darbuotojams mažesnius dienpinigius nei nustatyta Finansų ministerijos norma. Įdomu tai, kad Valstybinė darbo inspekcija baudė įmones, kuriose dienpinigiai buvo mokami pagal darbuotojų ir darbdavių susitarimą, nepaisant to, kad tokie susitarimai iki 2004 m. lapkričio 4 dienos buvo leidžiami. Valstybinės darbo inspekcijos nuomone, tuo laikotarpiu, kai nebuvo nustatyti konkretūs dienpinigių dydžiai, visos įmonės privalėjo analogijos principu vadovautis tvarka, nustatyta biudžetinėms įstaigoms. Teismas pripažino [16], kad ši tvarka neprivaloma nebiudžetinėms organizacijoms.

Manome, jog nutarime „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočiomis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ [15] yra teisinės technikos trūkumų ir reguliavimo netikslumų. Nutarimo 1 punkte nurodyta, kad jis nustato išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočiomis, dydį ir mokėjimo tvarką, tačiau nei šis, nei Vyriausybės nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“ [17] ne-

nustato išmokų dydžio. Dydžiai, kaip mokesčių teisės norma, nustatomi 1996 m. Finansų ministro įsakyme Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ [14]. Taigi Vyriausybė pati nenustato dydžių, kaip reikalauja DK, nors tai deklaruoja nutarimo preambulėje.

Iš galiojančių norminių teisės aktų analizės matyti, kad Lietuvoje dienpinigių dydžiai reguliuojami imperatyviai. Konkretūs minimalūs mokėtinų dienpinigių dydžiai nustatyti finansų ministro įsakyme „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“, tačiau šis norminis aktas yra labai neišsamus ir neaiškus, kokius dydžius jis nustato: ar darbuotojams mokėtinų dienpinigių dydžius, ar į komandiruočių sąnaudas traukiamų neapmokestinamų dienpinigių dydžius. Kitaip tariant, neaiškus, ar tai darbo teisės, ar mokesčių teisės norma. Tiesioginės nuorodos iš darbo teisės aktų į šį nutarimą nėra, todėl, mūsų nuomone, kaip darbo teisės norminis aktas jis šiuo metu yra perteklinis ir naudojamas tik dėl susiformavusios praktikos.

Iki 1990 m. komandiruote buvo laikomas ir mobilus kelių transporto darbuotojo siuntimas į LTSR teritorijoje esančias įmones arba organizacijas atlikti pervežimo paslaugas, kurios savo esme atitiko santykius, dabar vadinamus „darbuotojų skolinimu“. Šie darbuotojai turėdavo vykdyti įmonės, į kurią būdavo komandiruojami vadovybės, pavedimus pagal savo darbo funkcijas. Darbuotojams būdavo suteikiama nakvynė kitame mieste, mokami dienpinigiai.

Nuo 2004 m. gegužės 1 d. Lietuva įsipareigojo vykdyti Europos Sąjungos norminius aktus. Įgyvendinant direktyvą Nr. 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“ [18], 2005 m. priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas [19]. Šio įstatymo 2 straipsnyje nurodyta, kad komandiruotas darbuotojas – tai darbuotojas, dažniausiai dirbantis Lietuvos Respublikos teritorijoje, tačiau laikinai darbdavio išsiųstas dirbti kitoje valstybėje narėje. Svarstant šio įstatymo projektą Lietuvos trišalėje taryboje kilo klausimas, ar į šį apibrėžimą patenka kelių transporto darbuotojai. Direktyvos Nr. 96/71/EB priėmimo procese Europos Bendrijų Komisija savo protokole nurodė, kad ši direktyva netaikoma kelių transportui, keliaujančiam žiniasklaidos, radijo ir televizijos bei pramogų verslo personalui [20], tačiau pačiame direktyvos tekste išimtis nustatoma tik prekybinių laivų įguloms, todėl negalima teigti, kad ji netaikoma kelių transporto šakai.

Pervežimai kelių transportu skirstomi į 1) vidinius (tik savo valstybės teritorijoje), 2) tarptautinius (kai kertama valstybės siena) ir 3) kabotažinius (pervežimai tarp dviejų taškų, esančių kitos valstybės teritorijoje). Europos Sąjungos reglamento Nr. (EEB) 3118/93 [21] 1 straipsnyje nustatyta, kad kabotažiniai yra tokie pervežimai, kai leidžiama samdos pagrindais arba už atlygį laikinai teikti krovinių vidaus vežimo keliais paslaugas kitoje valstybėje narėje neturint joje registruotos buveinės arba kitos įstaigos. Europos Komisija nurodė, kad pagal reglamentą (EB) Nr. 3118/93 (6 str.) direktyvos

⁵ Pavyzdžiui, darbuotojo, dirbančio Lietuvos įmonėje Lazdijuose ir siunčiamo atlikti pavedimo į Seinus Lenkijoje, darbo užmokesčio reguliavimas neturi skirtis nuo darbuotojo, dirbančio toje pačioje įmonėje ir siunčiamo atlikti tokį patį pavedimą, pavyzdžiui, Biržuose.

Nr. 96/71/EB reikalavimai taikomi ir kelių transporto kabotažiniams vežimams [22].

Atitinkamos nuostatos turi būti taikomos ir keleiviniam transportui. Reglamento (EB) Nr. 12/98, nustatančio sąlygas, kuriomis vežėjai nerezidentai gali valstybėje narėje teikti vidaus keleivinio kelių transporto paslaugas [23], preambulės 8 punkte nustatyta, kad direktyvos 96/71/EB nuostatos [18] taikomos ir tais atvejais, kai specialioms reguliarioms paslaugoms teikti vežėjai savo darbuotojus komandiruoja iš valstybės narės, kurioje jie dirba. Tai reiškia, kad vežėjai, turintys teisę atlikti kabotažinius vežimus, privalo taikyti priimančios šalies norminių aktų reikalavimus socialinėje srityje pagal direktyvą Nr. 96/71/EB. Pagal Lietuvos stojimo į ES sutarties pritaikomųjų pataisų IX priedą [24] Lietuvai nustatyti 2+2+1 metų pereinamieji laikotarpiai reglamento Nr. (EB) 3118/93 reglamentuojamiems kabotažiniams vežimams, tačiau nekabotažiniai vežimai (iš vienos ES valstybės į kitą) leidžiami, ir tokias paslaugas Lietuvos vežėjai aktyviai teikia.

Sprendžiant Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo taikymo klausimą, šiuo atveju reikėtų atsižvelgti į konkrečias mobilios darbuotojo darbo aplinkybes. Tais atvejais, kai darbuotojo darbo funkcija susijusi su nuolatinėmis kelionėmis iš darbo vietos Lietuvoje į kitas valstybes, darbuotojas neatitinka įstatyme nurodytos komandiruojamo darbuotojo sąvokos, nes ten pasakyta, kad tai „darbuotojas, paprastai dirbantis Lietuvos teritorijoje, tačiau laikinai išsiųstas dirbti kitoje valstybėje“. Jau aptarėme, kad tokio darbuotojo darbas vertintinas kaip atliekamas kelionėje ir komandiruote nelaikomas, tačiau tais atvejais, kai Lietuvoje įdarbintas darbuotojas (vairuotojas) išvažiuoja su Lietuvoje registruotu automobiliu į kitą valstybę narę ir ten kurį laiką gauna privalomus vykdyti nurodymus iš toje valstybėje veikiančios įmonės personalo, to darbuotojo darbas atitinka garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 3 straipsnyje nurodytas sąlygas. Šiuo atveju svarbu nustatyti, kieno pavedimus iš tikrųjų vykdo darbuotojas. Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo reikalavimų vykdymo užtikrinimas nustatomas Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁸ straipsniu [25], čia už šio įstatymo reikalavimų nesilaikymą darbdaviams arba jų įgaliotiems asmenims numatytos administracinės sankcijos.

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočiomis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ 2 punktą [15] tarnybine komandiruote laikomas teisės aktų nustatyta tvarka įformintas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą arba kelti kvalifikaciją. Minėtame nutarime ir Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatyme nurodyta, kad komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis. Kaip matome, išimtis netaikoma darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelyje, t. y. mobilie-

siems kelių transporto darbuotojams, todėl jų darbas užsienyje, trunkantis ilgiau kaip 183 dienas, nelaikomas komandiruote. Tokia nacionalinės teisės nuostata kelia abejonę dėl atitikties direktyvai Nr. 96/71/EB, kurioje jokie panašūs maksimalūs komandiravimo terminai nenumatyti. Neaiški ir sąvoka „vienoje vietoje užsienyje“ – ar turimas galvoje vienas darbdavys, ar vietovė, ar darbas.

Vadovaujantis nacionalinėmis normomis, atsiranda kitas neaiškumas: kokiam laikotarpiui galima darbuotoją išsiųsti dirbti į kitą valstybę (vietovę)? Dirbant užsienyje ilgiau kaip 183 dienas, gali būti taikomas DK 221 straipsnis, numatantis papildomas garantijas darbuotojui, perkeliama dirbti į kitą vietovę: kompensuojamos jo turto ir šeimos pervežimo išlaidos, kelionės dienpinigiai ir pan.⁶ Tokiu atveju perkėlimas turi būti numatomas iš anksto.

Gali būti, jog anksčiau pateiktas mobilių darbuotojų siuntimo į kitą valstybę atvejis atitiktų ir DK 221 straipsnyje minimą darbuotojo perkėlimą dirbti į kitoje vietovėje esantį darbą. Darbo, atliekamo kelionėje, atveju darbuotojas gauna pavedimus iš Lietuvoje esančio darbdavio, o siunčiamas darbuotojas į kitą vietovę pavedimus gauna iš kito asmens. Iš esmės tai atitiktų darbuotojo „skolinimo“ sampratą, tačiau kol kas diskutuotina, ar tokį skolinimą leidžia DK normos. Siuntimas į darbą kitoje vietovėje turi būti iš anksto aptariamas su darbuotoju darbo sutartyje. Be to, tai turėtų būti laikoma komandiruote pagal Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą ir taikomos jame įtvirtintos garantijos, tačiau sunku pasakyti, kaip pagal šį įstatymą reikia mokėti darbo užmokesį mobiliesiems darbuotojams, kurie nuolat dirba kelyje ir teikia pervežimo paslaugas skirtingiems asmenims, kurių įmonėse nustatytos skirtingos darbo užmokesčio ir kitos sąlygos.

3. DARBAS ĮMONĖJE

Tais atvejais, kai mobilieji darbuotojai nėra pasiųsti į reisą arba komandiruotę, laikoma, kad jie dirba normalią darbo laiko trukmę ir darbo užmokeskis jiems turi būti skaičiuojamas pagal darbo arba kolektyvinėje sutartyje sutartą atskirą tarifą. Praktikoje dažnai pasitaiko, kad vairuotojai turi papildomą kvalifikaciją, todėl laisvu nuovairavimo metu įmonėje gali dirbti pagal papildomą susitarimą kitus (remonto ir pan.) darbus, kiek tai įmanoma pagal darbo ir poilsio laiko reikalavimus. Ypač tai aktualu mažose įmonėse, kuriose mažai darbuotojų.

Be aptartų ypatingų kelių transporto darbuotojams taikomų garantijų bei kompensacijų, taikomos ir bendrosios (tarpšakinės) garantijos, būdingos visų ūkio šakų darbuotojams. Tai papildomos darbo užmokesčio ga-

⁶ Lietuvoje yra vienas norminis aktas, nustatantis persikėlimo išlaidų dėl perkėlimo į kitas pareigas kompensavimą, – Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos 2003 m. rugpjūčio 22 d. įsakymas Nr. 131 „Dėl persikėlimo išlaidų dėl perkėlimo į kitas pareigas ar laikino pavedimo atlikti kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietoje kompensavimo“. Pagal šį įsakymą dėl tarnybinio būtinumo Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų perkeliama į kitas pareigas arba laikinai pavedant atlikti kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietoje, sumokamos jo ir jo šeimos narių persikėlimo išlaidos.

rantijos, teikiamos dirbant viršvalandžius, dirbant naktį ir kt.

ISVADOS

Išnagrinėjus kelių transporto darbuotojų darbo užmokesčio ypatumus būtina pabrėžti, kad mobiliojo darbuotojo darbo pobūdis yra nevienalytis, todėl negalima jo vertinti tik vienu aspektu – kaip darbo, atliekamo kelionėje arba komandiruotėje, arba įmonėje. Taip pat negalima už mobiliųjų darbuotojų darbą mokėti pasirinktinai tik kaip už darbą, atliekamą kelyje arba komandiruotėje arba įmonėje. Ypatinga darbo specifika yra diferencijuoto darbo užmokesčio reguliavimo priežastis, todėl per mėnesį arba kitą apskaitos laikotarpį mobilūs darbuotojas gali dirbti įvairų darbą ir už jį atitinkamai darbuotojui gali būti atlyginama kaip už:

- 1) darbą įmonėje. Vairuotojas neišvykęs, dirba darbą, susijusį su jo darbo funkcijomis, įmonės garaže ir pan. Apmokama sutartu tarifiniu (valandiniu) atlygiu;
- 2) darbą, atliekamą kelionėje. Vairuotojas išsiunčiamas į tolimąjį reisą, todėl jam mokamas priedas už ypatingo pobūdžio darbą atliekamą kelionėje, tačiau nemokami dienpinigiai;
- 3) komandiruotę. Vairuotojas yra komandiruotas („paskolinamas“) kitai įmonei (darbdaviui), todėl jam mokamos su kelione susijusios papildomos išlaidos (dienpinigiai), paliekamas vidutinis darbo užmokestis, išsaugoma darbo vieta.

Kiekvienu šiuo atveju reikalavimai, keliami darbuotojo kvalifikacijai ir sveikatai, jo rizika ir darbo sąlygos yra skirtingos, todėl darbdavys, diferencijuodamas kelių transporto darbuotojų darbo užmokestį, turi teisingai įvertinti darbuotojų darbo pobūdį ir skaičiuoti darbo užmokestį atsižvelgdamas į norminių teisės aktų reikalavimus.

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569. Nr. 71.
2. Постановления Совета Министров РСФСР от 12 декабря 1978 года № 579 «Об утверждении Перечней профессий, должностей и категорий работников речного, автомобильного транспорта и автомобильных дорог, которым выплачиваются надбавки в связи с постоянной работой в пути, разъездным характером работ, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков». Prieiga internete: <http://lawportal.ru/>. (Žiūrėta 2005 07 19).
3. 2005 metų Rusijos Federacijos darbo ir socialinio vystymo ministerijos bei Finansų ministerijos raštai. Šaltinis – Rusijos vežėjų automobilių keliais asociacija ASMAP (rus. АСМАИ).
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Stasys Smelstorius v UAB „Kautra“ Nr. 3K-3-1127/2003, kat. 5.3.3.

6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“ // Valstybės žinios, 1995, Nr. 37-929.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Romualdas Užmiškis v AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“. Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1.
8. **Employee travel.** A tax and NICs guide for employers. Inland Revenue Marketing and Communications. Crown Copyright, 2002.
9. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3992.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413.
11. **Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I.** Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
12. **Vaišvila A.** Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2004.
13. **Komandiruočių dienpinigiai.** Interviu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbo užmokesčio skyriaus vedėju A. Bartkevičiumi // Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos. 2004-11-15. Nr. 43(331).
14. Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 114-2660.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905.
16. **Nutarimas** Vyriausiojo administracinio teismo byloje Nr. N-09(62)-271/2005 PSK-27, *Povilas Gelžinis v VDI Šiaulių skyrius*.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396.
18. **Parlamento ir Tarybos** 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje // OL L 18, 1997 01 21.
19. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.
20. **Bercusson B.** A postcard from the EU // *Thompsons Labour and European Law Review*. 2000. Nr. 49.
21. 1993 m. spalio 25 d. Europos Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3118/93, nustatantis sąlygas, kuriomis vežėjai nerezidentai gali teikti krovininių vežimo nacionaliniais keliais paslaugas valstybėje narėje // OL L 279, 1993 11 12.
22. **Europos** Komisijos vicepirmininko J. Barrot 2005-07-18 d. laiškas Tarptautinės kelių transporto sąjungos IRU generaliniam sekretoriui M. Marmy (FLM/ad D(2005) 5366).
23. **Europos** Tarybos 1997 m. gruodžio 11 d. reglamentas (EB) Nr. 12/98, nustatantis sąlygas, kuriomis vežėjai nerezidentai gali valstybėje narėje teikti vidaus keleivinio kelių transporto paslaugas // OL L 004, 1998 01 08.
24. **Valstybės žinios**, 2004, Nr. 1-1.
25. 1984 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas.

LEGAL ASPECTS OF NATURE OF WORK OF MOBILE ROAD TRANSPORT WORKERS

Justinas Usonis *

Mykolas Romeris University

Summary

The paper deals with problems of legal regulation of guarantees and compensations in labour law. The focus is on the problem related to determination of types of work in the road transport sector. It is emphasized that the most peculiar aspect of work of mobile road transport workers is their regular trips outside the enterprise; therefore, such specific work has to be fairly remunerated. Various polemical issues concerning the assessment and evaluation of the work performed by road transport worker are discussed, how it should be treated – should it be considered as a posting of worker or the work performed while travelling. The point of view that the work of mobile road transport workers should be regarded as a form of posting has been criticized by indicating that legal acts provide other kinds of work that also exists in practice. A posting is understood as a temporary journey of the employee from his permanent workplace for performance of a special assignment, therefore the activities taking the form of a long-distance trip of road transport drivers is considered as working while travelling (mobile work). When mobile workers conform to the provisions of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, they must be considered as 'posted'.

The imperative State regulation of daily allowances for the posting period and other compensation allowances provided by legal acts has been criticised. It is claimed that the application of the method of contractual remuneration for work by establishing certain sums of compensation allowances for road transport workers and letting the employment agreement parties to set them locally or by way of social dialogue would ensure a better differentiation of the remuneration for work. Special attention is paid to the problems related to the distinction that should be made between legal regulation of taxation and labour law.

The analysis carried out on the specifics of work performed in the road transport enterprise allows concluding that according to the working conditions, mobile workers can perform work while being 1) on travel (mobile work), 2) being posted or 3) they can work in the premises of the enterprise (employer). Accordingly, remuneration for work of these workers is set differently because their specific work conditions and provisions of the legal acts are taken into account.

Keywords: labour law, employment law, the posting of workers, guarantees and compensations in labour law, legal regulation of working environment in road transport sector.

* Lecturer of Mykolas Romeris University, Law Faculty, Labour Law and Social Security Department.