

DARBO SANTYKIŲ PROBLEMOS KELIŲ TRANSPORTO ĮMONĖSE

dr. Justinas Usonis*

Anotacija. Darbe analizuojamos šiuo metu kelių transporto įmonėms aktualiausios darbo santykių problemos, kylančios nustatant darbo sąlygas dėl ypatingo vairuotojų darbo pobūdžio, susijusio su nuolatiniu darbu užsienio šalyse: komandiravimo laikotarpis, nemokamų atostogų suteikimo pasekmės vairuotojams, vairuotojų grąžinimas į gyvenamąją vietą, darbo apmokėjimo nustatymas, darbo laiko apskaita, darbo ginčai ir kitos.

Reikšminiai žodžiai: mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo ypatumai, darbo santykiai kelių transporto įmonėse, komandiravimas, nemokamos atostogos, darbo užmokestis, suminė darbo laiko apskaita, Europos Sąjungos mobilumo paketas 1.

Įvadas

Vairuotojų paklausa Europoje milžiniška, todėl darbuotojų judumas šiame sektoriuje yra didelis. Tarptautinės vežėjų sąjungos (IRU) duomenimis, Europoje 2018–2019 m. krovinių transporto sektoriuje vairuotojų trūkumas buvo 21 proc., o keleivinio transporto sektoriuje – 19 proc. Prognozuojama, kad trūkumas abiejuose sektoriuose greitai pasieks 40 proc.¹ Lietuvos užimtumo tarnybos duomenimis, pastaruosius dvejus metus vairuotojų paklausa viršija pasiūlą penkis kartus. Atsižvelgiant į šį darbdavių poreikį, tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojo profesija nuo 2017 m. I pusmečio nuolat įtraukiama į profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros docentas.

¹ „A fifth of driver positions unfilled in the European road transport sector“, IRU, <https://www.iru.org/resources/newsroom/fifth-driver-positions-unfilled-european-road-transport-sector#:~:text=Polling%20of%20IRU%20members%20and,as%20demand%20grows%20in%202019>.

Respublikoje, sąrašą.² Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę Lietuvos kelių transporto sektorius ypač augo dėl palankios Lietuvos geografinės padėties. Lietuvos vežėjai aktyviai teikė gabenimo paslaugas tarp Rytų ir Vakarų valstybių verslo subjektų naudodamiesi TIR sistema³, automobilių parkas nuolat augo. Įstojus į Europos Sąjungą (toliau – ES, Sąjunga) Lietuvos vežėjai pradėjo orientuotis į paslaugų teikimą ES, o po 2008 m. ekonomikos krizės netruko įrodyti Vakarų šalių užsakovams, kad geba teikti kokybiškas transportavimo paslaugas. Manytina, kad gabenimo paslaugų augimą labiau skatino ne Lietuvos prekių eksportas, o vežimo paslaugų eksportas. Vairuotojai dažniau teikia paslaugas Vakarų šalyse net negrįždami į Lietuvą. Iš Lietuvos statistikos duomenų matyti, kad 2020 m. Lietuvos transporto įmonių vairuotojai didesnę savo darbo laiko dalį praleido dirbdami užsienio šalyse, nes tarptautinis vežimas tarp kitų šalių ir kabotažas daugiau nei 10 kartų viršija tarptautinį vežimą ir Lietuvoje krautų krovinių (iš)vežimą.

Krovinių vežimas už atlyginimą kelių transportu (tūkst. tonų) ⁴					
Vežimo rūšis	1999, 1 ketv.	2005, 4 ketv.	2015, 1 ketv.	2018, 3 ketv.	2020, 2 ketv.
Tarptautinis vežimas ir Lietuvoje pakrauti kroviniai	474,2	627	1264,8	1378,0	1344,2
Tarptautinis vežimas tarp kitų šalių	177,2	587,3	3309,2	6696,7	9109,8
Kabotažas ⁵	–	–	583	2370,7	3329,8

Iš pateiktų duomenų darytina išvada, kad vairuotojai iš Lietuvos 2015 m. daugiau nei dvigubai dažniau krovinius ir keleivius vežė tarp užsienio šalių neužsukdami į darbdavio įsisteigimo šalį – Lietuvą, o 2020 m. jau 10 kartų daugiau pervežta užsienio šalyse neužsukant į Lietuvą. Dėl tokio darbo pobūdžio susiformavo nauja savita darbo forma, praktikoje vadinama „darbas kadencijomis“, kai vairuotojas komandiruojamas keliams (2–3) mėnesiams į užsienio valstybes teikti paslaugų ir praktiškai gyvena kroviniame auto-

² „Transporto ir saugojimo sektoriaus tendencijos“, Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Transporto-ir-saugojimo-sektoriaus-tendencijos-2020-03-04.pdf>.

³ Muitinės konvencija dėl tarptautinio krovinių gabenimo su TIR knygelėmis (1975 m. TIR konvencija), *Valstybės žinios* 6-155 (2000).

⁴ Lietuvos Respublikos statistikos departamento duomenys, <https://osp.stat.gov.lt/>.

⁵ Kabotažas – (Lietuvos) vežėjo atlikta krovinių paėmimo ir pristatymo operacija kitos valstybės viduje.

mobilyje. Po kadencijos vairuotojas nedirba ir keletą savaičių ilsisi namuose (Lietuvoje arba kitoje savo gyvenamojoje šalyje). Neabejotina, toks darbas teikiant paslaugas užsienio šalyse sukuria nestandartines situacijas taikant darbo įstatymus:

- 1) kyla problemų, susijusių su vairuotojų poilsio ir gyvenimo kokybe, nes vairuotojai priversti nuolat būti ir miegoti automobilyje;
- 2) kyla neaiškumų, kaip forminti laikotarpį vairuotojui grįžus po „kadencijos“ namo;
- 3) kyla neaiškumų, kaip apmokėti atskirus darbo laikotarpius;
- 4) kyla neaiškumų dėl socialinių garantijų taikymo ir draudimo laikotarpių.

Dėl čia išvardytų problemų ES teisės aktais imtasi nustatyti papildomas taisykles ir garantijas vairuotojams, dėl kurių taikymo kyla nemažai klausimų praktikoje.

Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo ypatumų tema Lietuvos teisės mokslo darbuose nėra plačiai nagrinėta. Straipsnio autorius anksčiau aptarė šią temą⁶, o šiuo darbu tęsiama čia pristatomo klausimo šiuolaikinių problemų analizė.

Šio tyrimo tikslas yra atskleisti mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo sąlygas, išanalizuoti darbo įstatymų taikymo problemas dėl jų ypatingo darbo pobūdžio ir pateikti išvadas ir pasiūlymus dėl darbo įstatymų taikymo. Atliekant tyrimą buvo taikomi norminių aktų nuostatų sisteminės analizės, taip pat loginis, teleologinis, teisminės praktikos apibendrinimų ir kiti mokslinių tyrimų metodai.

1. Darbas „kadencijomis“

Nagrinėjant čia aptartą darbo „kadencijomis“ pobūdį, kyla klausimas – tai darbdavio ar darbuotojo (vairuotojo) iniciatyva susiformavusi darbo forma? Iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad vairuotojo darbas visada yra susijęs su kelionėmis, todėl natūralu, kad pasirinkę vairuotojo profesiją žmonės mažiau būna namuose. Jei vairuotojai vežtų krovinius dvišaliais vežimais (pvz., iš Lietuvos į Vokietiją ir atgal), jie turėtų galimybę grįžę ilsėtis namuose 1–3 kartus per savaitę, priklausomai nuo kelionės trukmės. Tačiau jei vairuotojai nuolat veža

⁶ Justinas Usonis, „Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai“, *Jurisprudencija* 3, 93 (2007): 21–28; Justinas Usonis, „Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte“, iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: konferencijos medžiaga* (Vilnius: Forzacas, 2004), 376–382.

krovinius tarp kitų šalių arba vykdo kabotažinius vežimus, galimybės grįžti namo darbdavys gali jiems nesudaryti iki 183 dienų iš eilės, nes Lietuvoje toks yra maksimalus komandiruotės laikotarpis.⁷ Dėl tokių vairuotojams sudaromų darbo sąlygų ES ėmėsi reguliuoti vairuotojų komandiravimo laikotarpius. Reglamento (ES) 2020/1054⁸ įžanginėje dalyje nurodyta, kad „tolimųjų tarptautinių krovininių reisų vairuotojai daug laiko praleidžia toli nuo namų. Dėl galiojančių normalaus kassavaitinio poilsio reikalavimų tas laikas be jokios būtinybės gali dar labiau pailgėti. Todėl nuostatas dėl normalaus kassavaitinio poilsio laikotarpių pageidautina pakoreguoti taip, kad vairuotojams būtų lengviau vykdyti tarptautines transporto operacijas laikantis taisyklių ir pasiekti namus savo normaliam kassavaitiniam poilsio laikotarpiui ir kad jiems būtų visiškai atlyginta už visus sutrumpintus kassavaitinio poilsio laikotarpius“. Reglamentu 2020/1054 pakeisto Reglamento (EB) Nr. 561/2006 8 str. (toliau – Reglamentas 561) 8a dalis nustato: „Transporto ūkio subjektai vairuotojų **darbą organizuoja taip**, kad vairuotojai **galėtų sugrįžti** į darbdavio veiklos centrą, kuriame vairuotojas paprastai būna ir kuriame prasideda vairuotojo kassavaitinio poilsio laikotarpis, valstybėje narėje, kurioje yra įsisteigęs darbdavys, arba sugrįžti į savo gyvenamąją vietą **per kiekvieną keturių iš eilės einančių savaitių laikotarpį** (visur čia – pabraukta autoriaus), kad pasinaudotų bent vienu normaliu kassavaitinio poilsio laikotarpiu arba vienu ilgiau nei 45 valandas trunkančiu kassavaitinio poilsio laikotarpiu, kuriuo pasinaudojama kaip kompensacija už sutrumpintą kassavaitinio poilsio laikotarpį.“⁹ Įgyvendinant šią nuostatą nuo 2020 m. rudens darbdaviai turi sudaryti galimybę komandiruotam vairuotojui grįžti namo, tačiau nėra imperatyvo darbuotoją gražinti namo, jei jis to nepageidauja. Tokio imperatyvo reglamente ir negalėtų būti, nes poilsio laiką darbuotojas naudoja savo nuožiūra ir jam norint likti užsienyje reglamentas negali suvaržyti teisės pasirinkti

⁷ Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas, *Valstybės žinios* 110-3992 (2001); žr. šio įstatymo 21 str. 2 d.

⁸ 2020 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2020/1054, kuriuo iš dalies keičiami Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, kiek tai susiję su būtiniausiais reikalavimais dėl maksimalios kasdienio bei kassavaitinio vairavimo trukmės, minimalių pertraukų ir kasdienio bei kassavaitinio poilsio laikotarpių, ir Reglamentas (ES) Nr. 165/2014, kiek tai susiję su vietos nustatymu tachografais, OL L 249, p. 1–16, (Mobilumo paketas 1), toliau – Reglamentas 2020/1054.

⁹ 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantis Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85, OL L 102, 1–14 p.

pasinaudoti laisvo judėjimo teise. Tokią poziciją išreiškia ir Europos Komisija publikuotuose klausimuose ir atsakymuose¹⁰ apie Mobilumo paketą 1¹¹. Nors vairuotojai turi teisę grįžti namo, jie dažniau linkę dirbti 8–12 savaitių „kadenciją“, nei gaišti laiką kas 4 savaites kelionėse namo ir atgal. Reikėtų pažymėti, kad darbdavys turi teisę nutraukti komandiruoatę ir anksčiau, nei reikalauja Reglamentas, darbuotojo prašymu arba savo iniciatyva, tačiau pareiga gražinti darbuotoją į įmonės veiklos centrą arba namo darbdavio lėšomis išlieka. Jei darbuotojas prašo poilsio laiku naudotis savo nuožūra, jis turi pateikti aiškų prašymą raštu įprastomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti (Darbo kodekso (toliau – DK) 25 str.). Rekomenduojamas informacijos pateikimo būdas – elektroniniu paštu, nes taip lengviausia įvykdyti DK 25 straipsnio reikalavimus, o įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui.

Tačiau tai, kad vairuotojas gali būti negražintas namo, nėra pagrindas darbdaviams versti vairuotojus „prašyti“ jų negražinti, ir manome, kad praktikoje bus kritiškai vertinami atvejai, kai darbuotojai masiškai „prašo“ jiems sudaryti akivaizdžiai ne tokias palankias darbo sąlygas, nei nustato įstatymai. Jei ginčo metu darbuotojas teigs, kad jam nepalankų prašymą negrįžti namo skatino rašyti darbdavys, tikėtina, kad gali būti pripažinta, jog darbdavys pažeidė Reglamento 561 reikalavimą ir neorganizavo darbo taip, kad darbuotojai galėtų grįžti namo.

Kyla klausimas, ar trečiųjų šalių piliečius darbdavys turėtų gražinti savo lėšomis ir darbo laiko sąskaita į jų namų valstybę ar tik į gyvenamąją vietą darbdavio įsisteigimo šalyje. Reglamentas 561 nedetalizuoja sąvokos „savo gyvenamoji vieta“. Europos Komisija paaiškinime dėl Reglamento 561 taikymo nurodo pavyzdį: „Slovakijoje gyvenantis lenkų vairuotojas, dirbantis Lenkijoje įsteigtoje įmonėje, vykdo transporto operacijas tarp Prancūzijos ir Ispanijos. Darbdavys turi pasiūlyti pasirinkimą šiam vairuotojui ir atitinkamai organizuoti darbą, kad vairuotojas galėtų reguliariai grįžti į gyvenamąją vietą (Slovakijoje) arba įmonės veiklos centrą¹² (Lenkijoje). Tačiau vairuotojas gali pranešti darbdaviui apie savo sprendimą pasinaudoti poilsiu kitoje vietoje, pvz., vykti į

¹⁰ „Mobility Package: Questions and Answers“, European Commission, https://ec.europa.eu/transport/modes/road/mobility-package-qa_en.

¹¹ OL L 249, 31.7.2020.

¹² Darbdavio veiklos centras – įmonės buveinė valstybėje narėje, kurioje yra įsisteigęs darbdavys, iš kurios organizuojama įmonės veikla.

Italijos pietus atostogų. Po pertraukos vairuotojas vyks tiesiai iš tos vietos, kur ilsėjosi Italijoje, į vietą, kurioje jis vėl pradės darbą (Ispanijoje ar Prancūzijoje). <...> Kai vairuotojas nusprendžia nesinaudoti darbdavio pasiūlymu grįžti į savo gyvenamąją vietą ar darbdavio veiklos centrą ir nusprendžia praleisti poilsio laiką kitoje vietoje, kelionės išlaidos į šią vietą ir iš jos turėtų būti dengiamos paties vairuotojo. Tie patys principai taikomi vairuotojams, gyvenantiems trečiojoje šalyje ir dirbantiems ES įsteigtoje įmonėje.¹³ Iš tokių Europos Komisijos pavyzdžių galima daryti išvadą, kad jei vairuotojo gyvenamoji vieta yra kitoje ES šalyje, vairuotojas darbdavio lėšomis turi būti gražintas į ją, o jei vairuotojo gyvenamoji vieta ne ES šalyje (pvz., Ukrainoje ar Baltarusijoje), darbuotojas turės grįžti namo savo sąskaita. Toks Reglamento 561 reikalavimo įgyvendinimo komentaras yra suprantamas, nes, jeigu būtų įpareigojimas darbdaviams savo lėšomis gražinti vairuotojus į ne ES šalį, darbdaviai atsiskaitytų darbinti toli nuo įsisteigimo šalies (pvz., Lietuvos) gyvenančius darbuotojus, nes juos gražinti namo vargu ar būtų ekonomiškai naudinga įmonei.

Praktikoje darbdaviams dažnai kyla klausimų, kaip reikia tinkamai įforminti „darbą kadencijomis“. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) nutartyje byloje Nr. e3K-3-396-378/2019 pasisakė, kad darbdavys turi užtikrinti, kad transporto darbuotojas turėtų galimybę pasinaudoti nepertraukiamu dienos ir savaitės poilsiu, net darbo grafike ir nenurodant konkrečių tokio poilsio valandų. Iš to matyti, kad darbdavys (transporto vadybininkai) turi vairuotojui nustatyti darbo laiko normas ir planuoti jo darbą taip, kad vairuotojas nebūtų verčiamas pažeisti darbo ir poilsio režimo reikalavimų bei kitų įstatymų nuostatų (pvz., miegojimo kabinoje ribojimų, kurie analizuojami toliau). Manome, kad vairuotojai dirba mišriu režimu – individualiu-suminiu, nes dirbdamas suminiu režimu bet kuris darbuotojas dirba individualiai nusistatydamas režimą pats pagal darbdavio nustatytus krovinio pristatymo terminus ir Reglamento 561 reikalavimus. Todėl siūlome į darbo sutartį įtraukti punktą, kad darbuotojas dirba individualiu-suminiu darbo laiko režimu. Papildomai darbo sutarties šalys galėtų aptarti ir darbuotojo privalomo gražinimo į darbdavio įsisteigimo valstybę klausimus.

2. Komandiruotė ar kilnojamojo pobūdžio darbas?

Nemažas galvosūkis yra dėl komandiruotės ir kilnojamojo pobūdžio darbo vertinimo Lietuvoje. Profesorės Genovaitės Dambrauskienės mokinių

¹³ „Mobility Package: Questions and Answers“, *supra note*, 10.

2013–2015 m. rengtame DK pakeitimo projekte¹⁴ nebuvo siūloma reglamentuoti kilnojamojo pobūdžio darbo. Tačiau prieš DK įsigaliojant Seime jis buvo papildytas 144 straipsnio 8 dalimi, kuri nustato: „Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui nemokamos komandiruotės išlaidos.“¹⁵

Iki šiol buvo manoma, kad Lietuvoje teisės aktai darbdaviams leidžia pasirinkti vieną iš dviejų kompensavimo už darbą kelionėje variantų: pagal kilnojamojo pobūdžio darbo nuostatas (taip dažnai vairuotojams kompensuojama dirbant su keleiviniu transportu) arba pagal komandiravimo nuostatas (taip vairuotojams kompensuojama dirbant su tolimųjų reisų kroviniu transportu). Tačiau tokią pasirinkimo galimybę apribojo LAT byloje 3K-3-299-313/2019 aiškindamas komandiruotės ir kilnojamojo pobūdžio santykį. Spręsdamas klausimą, iš kokių sumų galima daryti išskaitas pagal vykdomuosius dokumentus, LAT, be kitų išaiškinimų, taip pat pasisakė, kad nagrinėjamoje bylos situacijoje „išmokama dienpinigių suma iki trijų kartų viršijo darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį. Šios aplinkybės kelia pagrįstą abejonių dėl darbuotojo darbo pareigų atlikimo kitoje vietoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, kvalifikavimo kaip komandiruočių tinkamumo ir (ar) jam priskaičiuotų dienpinigių kompensacinės paskirties“. Matyti, kad LAT formuoja praktiką, jog tolimųjų reisų vairuotojų darbas turi būti kvalifikuojamas kaip „kilnojamojo pobūdžio darbas“, o ne komandiruotė. Vairuotojo darbo traktavimas ne kaip komandiruotės, o kaip kilnojamojo pobūdžio darbo sąlygotų didesnes darbdavio išlaidas socialinio draudimo ir kitiems mokesčiams. Šis LAT aiškinimas yra nuoseklus, nes tokios pozicijos LAT laikėsi ir kitose

¹⁴ Projektas buvo vykdomas pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonės „Viešųjų politikų reformų skatinimas“ projektą „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“. Projekto metu buvo siekiama tobulinti darbo teisę, užimtumą ir socialinę apsaugą reglamentuojančius teisės aktus, kuriant bendrą, ekonomiškai pagrįstą ir subalansuotą šių santykių sistemą, siekiant didinti užimtumą, gerinti darbo santykius ir skatinti investicijas.

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21, 23, 31, 32, 38, 40, 41, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 127, 144, 147, 168, 169, 171, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 217, 221, 237, 240, 241, 242 ir 250 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR 10021 (2017).

bylose, aptartose autoriaus ankstesniuose straipsniuose¹⁶. Atkreiptinas dėmesys, kad vairuotojas laikomas komandiruoju į kitos valstybės narės teritoriją pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 96/71/EB¹⁷ dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – direktyva 96/71). Kyla klausimas, ar galima būtų teigti, kad taikant LAT praktiką vairuotojas nebus laikomas komandiruoju. Manome, kad jis bus tokiu laikomas, nes direktyvos 96/71 2 straipsnyje komandiruotasis darbuotojas apibrėžiamas kaip darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Nors Lietuvoje ir laikytume, kad vairuotojo darbas yra ne komandiruotė, o kilnojamojo pobūdžio darbas, komandiravimo direktyva vairuotojams bus taikoma, o kilnojamojo pobūdžio darbo ypatumai būtų taikomi tik nacionalinės teisės reguliavimo apimtimi, pvz., nustatant mokesčius, kompensacijas ir pan.

Vairuotojų komandiravimo sąlygos yra gana sudėtinga ir plati tema, kurios detaliau šiame darbe nenagrinėjame.

3. Poilsio transporto priemonėje ribojimas

Reglamento 2020/1054 įžanginėje dalyje (13) pasakyta, kad, siekiant skatinti socialinę pažangą, tikslinga nurodyti, kur gali būti naudojamosi kassavaitinio poilsio laikotarpiais, užtikrinant, kad vairuotojai turėtų tinkamas poilsio sąlygas. Apgyvendinimo kokybė yra itin svarbi normaliu kassavaitinio poilsio laikotarpiu, kurį vairuotojas turėtų praleisti ne transporto priemonės kabinoje, o tinkamame būste darbdavio sąskaita. Siekiant užtikrinti geras vairuotojų darbo sąlygas ir jų saugumą, tikslinga paaiškinti reikalavimą, kad toli nuomų esantiems vairuotojams per normalius kassavaitinio jų poilsio laikotarpius būtų suteikiamas kokybiškas ir lyčių požiūriu tinkamas būstas.

Reglamento 2020/1054 įžanginėje dalyje (15) nurodyta, kad kadangi normalūs kassavaitinio poilsio laikotarpiai ir ilgesni poilsio laikotarpiai negali būti praleidžiami transporto priemonėje arba stovėjimo aikštelėje, o turi būti praleidžiami tik tinkamame būste, kuris gali būti greta stovėjimo aikštelės, itin svarbu suteikti vairuotojams galimybę nustatyti saugią ir apsaugotą stovėjimo aikštelę, kuriose užtikrinamas tinkamas saugumo lygis ir tinkami infrastruktūros objektai, vietą. Todėl Europos Komisija turėtų parengti saugią

¹⁶ Usonis, *supra note*, 6: 21–28.

¹⁷ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OJ L 18.

ir apsaugotų stovėjimo aikštelių standartus. <...> Kol kas tinkamų aikštelių ir viešbučių Europoje nepakanka¹⁸, o dėl COVID-19 viruso ši problema dar labiau paaštrėjo. Vairuotojai neranda tinkamų vietų poilsiui ir už tai yra baudžiami pinigineis baudomis. Praktikoje gali kilti klausimas, kas atsakingas už tokius pažeidimus.

Reglamento 2020/1054 įžanginėje dalyje (23) pasakyta, kad valstybės narės turėtų imtis visų būtinų priemonių užtikrinti, kad nacionalinės taisyklės dėl sankcijų, taikytinų už Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 561/2006 ir Reglamento (ES) Nr. 165/2014¹⁹ pažeidimus, būtų įgyvendintos veiksmingai, proporcingai ir atgrasomai. Svarbu užtikrinti, kad specialistai galėtų lengvai gauti informaciją apie kiekvienoje valstybėje narėje taikomas sankcijas. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2019/1149²⁰ įsteigta Europos darbo institucija galėtų palengvinti šią priegią, pateikdama informaciją bendroje Sąjungos masto interneto svetainėje, kuri veikia kaip Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2018/1724²¹ sukurtas bendras portalas, skirtas priegiai prie informacijos šaltinių ir paslaugų Sąjungos ir nacionaliniu lygmeniu visomis oficialiosiomis Sąjungos kalbomis gauti. Šiomis priemonėmis sudaroma galimybė darbdaviams ir vairuotojams gauti informaciją apie valstybių narių sankcijas už Reglamento (EB) Nr. 561/2006 8 str. 8 d. reikalavimo, neleidžiančio normaliais kassavaitinio poilsio laikotarpiais naudotis transporto priemonėje, pažeidimą. Normalų kassavaitinio poilsio laikotarpį ir bet kokį ilgiau nei 45 valandas trunkantį kassavaitinio poilsio laikotarpį, kuriuo kompensuojami ankstesni sutrumpinto kassavaitinio

¹⁸ „Road safety: European Commission responds to need for safe and secure parking areas for trucks“, European Commission, https://ec.europa.eu/transport/modes/road/news/2019-03-11-safe-and-secure-parking-spaces_en; „Study on Safe and Secure Parking Places for Trucks“, Europos Komisija, 2019, <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2019-study-on-safe-and-secure-parking-places-for-trucks.pdf>.

¹⁹ 2014 m. vasario 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 165/2014 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų, kuriuo panaikinamas Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų ir iš dalies keičiamas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo, OL L 60, 2014 2 28, 1 p.

²⁰ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/1149, kuriuo įsteigiama Europos darbo institucija, iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 883/2004, (ES) Nr. 492/2011 ir (ES) 2016/589 ir panaikinamas Sprendimas (ES) 2016/344, OL L 186, 21 p.

²¹ 2018 m. spalio 2 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2018/1724, kuriuo sukuriami bendrieji skaitmeniniai vartai, skirti suteikti priegią prie informacijos, procedūrų ir pagalbos bei problemų sprendimo paslaugų, ir kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012, OL L 295, 1 p.

poilsio laikotarpiai, privaloma praleisti lyčių požiūriu tinkamame būste, kuriame yra tinkamos miegamosios bei sanitarinės patalpos, ir visas tokio būsto išlaidas padengia darbdavys. Žinoma, kad darbdavio pareiga yra organizuoti ir apmokėti visas su komandiriuote susijusias išlaidas, todėl atsakomybė už čia išvardytų reikalavimų nesilaikymą vairuotojui galėtų būti taikoma tik tuo atveju, jei jis, turėdamas darbdavio sudarytas sąlygas nepažeisti reikalavimų, juos pažeidžia dėl savo kaltės.

4. Vairuotojų darbo apskaita ir apmokėjimas taikant suminę darbo laiko apskaitą

Pastebėtina, kad kelių transporto įmonės praktikoje retai naudojami DK 115 straipsnio 7 dalyje darbdaviams suteikta galimybė per kiekvieną apskaitinio laikotarpio mėnesį mokėti nuolatinį darbo užmokestį, nepaisant faktiškai išdirbtos darbo laiko normos, o galutinį atsiskaitymą už darbą per apskaitinį laikotarpį pagal faktinius duomenis atlikti apmokant už darbą **paskutinį** apskaitinio laikotarpio mėnesį. Mokant darbo užmokestį tokiu atveju reikia vadovautis ir DK 115 straipsnio 5 ir 6 dalimis – už neįvykdytą darbo laiko normą mokėti pusę priklausancio išmokėti darbo užmokesčio, o išdirbus daugiau – mokėti kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytą darbo laiką, padaugintą iš skaičiaus 1,5, pridėti prie kasmetinių atostogų laiko.

Kelių transporto vairuotojai dažnai savo darbo laiko normą per apskaitinį laikotarpį įvykdo per trumpesnę laiką negu yra apskaitinis laikotarpis, nes paprastai dirba apie 50 valandų per savaitę (pavyzdžiui, apskaitinis laikotarpis gali būti 3 mėnesiai, o darbuotojas savo darbo laiko bagažą išnaudoja per 2,5 mėnesio). Kyla klausimas, kaip įforminti likusį apskaitinio laikotarpio laiką (pavyzdžiui, likusias 2 savaites) ir kada daryti galutinį atsiskaitymą. Praktikoje neretai pasitaiko, kad minėtą likusį laikotarpį darbdavys įformina kaip nemokamas atostogas, tačiau iš tikrųjų tai yra darbuotojo poilsio laikas ir jis turėtų būti kaip tik taip apskaitomas. Jeigu atidėtas poilsio laikas bus darbdavio apskaitomas kaip nedraudžiamasis laikotarpis, darbuotojui kils neigiamų pasekmių, todėl galimi ginčai, pvz., kai darbuotojas negalės gauti nedarbingumo pažymėjimo ir panašiai. Vadinasi, darbuotojo poilsio laikas aptariamam atveju turėtų būti žymimas kaip poilsio laikas (pvz., „P“), o ne forminami kitokie nedraudžiamieji laikotarpiai (nemokamos atostogos, pravaikštos ar pan.).

Aptariamu atveju darbuotojui galima būtų kiekvieną mėnesį mokėti fiksuotą darbo užmokestį, o apskaitinio laikotarpio pabaigoje apskaičiuoti papildomas išmokėtinas sumas (pvz., už darbą naktį, poilsio ar švenčių dienomis) ir jas išmokėti pasibaigus minėtam laikotarpiui.

Jei nustačius 3 mėnesių apskaitos laikotarpį darbuotojui darbo užmokestis mokamas ne pagal DK 115 straipsnio 7 dalyje numatytą tvarką, o kiekvieną mėnesį apskaitant jo išdirbtas (maksimalias leistinas) valandas (nesulaukus apskaitinio laikotarpio pabaigos), tuomet darbdavys praranda suminės darbo laiko apskaitos privalumą kompensuoti poilsio laiką.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal direktyvą 2002/15/EB²² ir nacionalinius ypatumus į vairuotojo darbo laiką įtraukiamas ne tik vairavimo laikas bet ir kitas darbo laikas, kuris vidutiniškai per savaitę neturi viršyti 48 valandų. Maksimali savaitės darbo laiko trukmė gali būti pailginta iki 60 valandų tik tada, kai per 4 mėnesius neviršijama vidutiniškai 48 darbo valandų per savaitę. Ypatumas dar ir tas, kad tuo atveju, kai, vadovaujantis DK VI skyriaus septintojo skirsnio nuostatomis, sudaroma darbo keliams darbdaviams sutartis, darbo pas skirtingus darbdavius laikas yra sumuojamas (jeigu nėra sutarta, kad darbuotojo darbo laikas neskirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai) nepažeidžiant maksimalios 60 valandų savaitės darbo laiko trukmės. Tuo atveju, kai darbdavys raštu paprašo mobiliojo kelių transporto darbuotojo atsiskaityti už darbo pas kitą darbdavį laiką, mobilusis kelių transporto darbuotojas tokią informaciją pateikia raštu. Diskusinis klausimas, ar ši taisyklė atitinka Direktyvos 2002/15/EB 4 str. 1 d. b) punkto reikalavimą valstybėms narėms imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad darbo laikas *dirbant pas skirtingus darbdavius* – tai darbo valandų suma. Ypatumuose ši taisyklė susiaurinta ir taikoma tik sudarius *darbo keliams darbdaviams sutartį*, o turėtų būti taikoma dirbant pas skirtingus darbdavius, nebūtinai sudarius darbo keliams darbdaviams sutartį.

Europos Komisija anksčiau yra nagrinėjusi siūlymus taisyklę dėl darbo laiko sumavimo dirbant pas skirtingus darbdavius taikyti ir Direktyvoje 2003/88/EB²³

²² 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo ir taikomi mobiliesiems kelių transporto darbuotojams, dirbantiems Europos Sąjungos valstybėse narėse įsteigtose įmonėse, dalyvaujančiose 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiančiame Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinančiame Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85, OL 2006 L 102, 1 p.

²³ Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 9–19 p.

nustatant maksimalų savaitės darbo laiką, tačiau šalys narės tokiems pakeitimams nepritarė.²⁴

Verta atkreipti dėmesį į ypatingą vairuotojų darbo laiko apskaitą. Neretai darbo ginčų kyla dėl neaiškios vairuotojo dirbto laiko apskaitos ir / ar atsisakymo už darbą. Siekdami išvengti ginčų, darbdaviai privalo turėti šiuos dokumentus:

1. Tachografo duomenis apie dirbtą darbo laiką (Lietuvos laiko juostos duomenis);
2. Darbo laiko apskaitos dokumentą (žiniaraštį), kuriame atsispindi nuskaitytos vairuotojo tachografo kortelės duomenys. Komandiruotės atveju žiniaraštyje nepakanka žymėti tik „K“ raidžių – būtina perkelti duomenis iš tachografo kortelės ir įrašyti kitą kasdieninį darbo laiką²⁵, taip pat išskirti, kiek dirbta naktį ir švenčių dienomis. Tachografo duomenys turi sutapti su duomenimis darbo laiko žiniaraštyje ar kitame apskaitos dokumente;
3. Komandiruotės įsakymą, kuriame aiškiai nustatytos vairuotojo kelionės datos ir kita reikalinga informacija. Reglamentu (ES) 2020/1057 (įgyvendinant Direktyvą 96/71) nuo 2022 m. vasario 2 d., nukrypdomas nuo Direktyvos 2014/67/ES 9 straipsnio 1 ir 2 dalių, valstybės narės gali įpareigoti kitoje valstybėje narėje įsisteigusį vežėją ne vėliau kaip prasidėjus komandiruotei pateikti valstybės narės, į kurią komandiruojamas vairuotojas, nacionalinėms kompetentingoms institucijoms komandiravimo deklaraciją su Reglamente nustatyta informacija. Svarbu

²⁴ Europos Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo, KOM(2010) 802 galutinis, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:lt:PDF>.

²⁵ Paminėtinas Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) prieš Deutsche Bank SAE, kuriame teismas nurodė, kad nesant sistemos, leidžiančios apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo trukmę, niekas negarantuoja, <...> kad darbuotojams bus visiškai užtikrintas Direktyva 2003/88 suteiktos teisės į maksimalios darbo laiko trukmės ribojimą ir į minimalų poilsį paisymas, kuris yra darbdavio diskrecija. Taip pat teismas šiuo aspektu pažymėjo, kad objektyvios, patikimos ir prieinamos sistemos, leidžiančios apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę, įdiegimas yra Direktyvos 89/391 4 straipsnio 1 dalyje ir 6 straipsnio 1 dalyje valstybėms narėms ir darbdaviams numatyta bendra pareiga organizuoti darbo laiką ir priimti priemones, būtinas darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugai. Be to, tokia sistema būtina tam, kad darbuotojų atstovai, vykdantys konkrečią funkciją darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje, galėtų įgyvendinti šios direktyvos 11 straipsnio 3 dalyje numatytą savo teisę prašyti darbdavio imtis tinkamų priemonių ir teikti jam pasiūlymus.

tai, kad ši reglamento nuostata priimta, siekiant sumažinti nereikalingą vairuotojams tenkančią administracinę našą ir sukurti aiškesnę informavimo apie komandiruotą vairuotoją sistemą.²⁶

4. Atsiskaitymo su darbuotoju dokumentus (įskaitant banko pavedimus), kur aiškiai nurodytos išmokėtos / išskaitytos sumos (atlyginimas, dienpinigiai, avansas, išskaita ir pan.).

5. Nemokamos atostogos

Kadangi nemažai Lietuvos piliečių išvyksta dirbti į kitas ES valstybes, o vairuotojų poreikis didėja, į laisvas darbo vietas Lietuvoje priimami darbuotojai iš trečiųjų šalių, daugiausia iš Baltarusijos ir Ukrainos. Šiems darbuotojams grįžti į darbdavio registracijos valstybę (Lietuvą) nėra patogiu, todėl dažnai praktikoje tokie vairuotojai nesinaudoja savo teise grįžti. Tiek trečiųjų šalių, tiek ir Lietuvos darbuotojų tikslas – užsidirbti pinigų valstybėje, kur darbas brangesnis, ir juos išleisti namuose, kur pragyvenimo lygis žemesnis, o uždirbtų pinigų perkamoji galia didesnė. Todėl vairuotojai dažnai pageidauja 2–3 mėnesius dirbti Vakaruose, o paskui turėti 2–3 savaitių poilsį namuose (toks yra „kadencijos“ turinys). Vakarų darbdaviai dažnai netoleruoja tokio 2–3 savaitių poilsio laikotarpio, todėl vairuotojai darbinasi ne tiesiai Vakarų valstybėse, o Lietuvoje ir yra komandiruojami. Be to, Lietuvos darbdaviai susikalba su Baltarusijos ir Ukrainos piliečiais jiems gerai suprantama rusų kalba, o tai yra retai įmanoma Vakarų Europos darbdavių įmonėse.

Kyla klausimas, kaip vertinti po „kadencijos“ suteikiamą 2–3 savaitių poilsio laikotarpį. Ar tai nemokamos atostogos, ar pravaikšta, ar darbdavio suteikiamas laisvas laikas?

DK 137 straipsnis reglamentuoja nemokamų atostogų ir nemokamo laisvo laiko suteikimą. Darbdavys neturi teisės leisti darbuotojo nemokamų atostogų nesant darbuotojo valios. Darbuotojas turi teisę prašyti nemokamų atostogų (DK 137 str. 1 d.) arba darbdavys gali jas suteikti (DK 137 str. 2 d.) šalių sutarimu. Tokiu atveju būtina turėti aiškų darbuotojo valios išreiškimą – pasirašytą prašymą su nurodytomis nemokamų atostogų datomis (gali būti pateikiamas

²⁶ 2020 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2020/1057, kuria nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės ir iš dalies keičiami Direktyva 2006/22/EB, kiek tai susiję su vykdymo užtikrinimo reikalavimais, ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 įžanginės dalies 19–23 punktai, OJ L 249, 49–65 p.

ir elektroninėmis priemonėmis pagal DK 25 str.). Neturėdamas įrodymų dėl darbuotojo valios, darbdavys rizikuoja patekti į ginčą dėl nemokamų atostogų suteikimo teisėtumo. Įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui. Jei kilus darbo ginčui darbuotojas teigs, kad nemokamų atostogų prašymą skatino rašyti darbdavys, tikėtina, kad bus pripažinta, jog nemokamos atostogos suteiktos neteisėtai, nesant darbuotojo valios.

Šioje situacijoje slypi problema dėl darbo ir poilsio laiko kompensavimo mechanizmo įgyvendinimo pagal Reglamentą 561. Problema iškyla tuo atveju, kai privalomas kompensuoti poilsio laikas yra suteikiamas nedraudžiamu laikotarpiu (nemokamomis atostogomis). Reglamentas 561 nekonkretizuoja, kokių poilsio laikotarpiu turi būti kompensuojamas neturėtas poilsio laikas. Siekiant išvengti ginčų su darbuotojais, rekomenduojama kompensuojamo poilsio metu nesuteikti nemokamų atostogų, o jas pradėti po to, kai baigiasi kompensuojamasis poilsis (nemokamos atostogos neturėtų apimti privalomo turėti poilsio laikotarpio). Pavyzdžiui, jei darbdavys veikia pagal DK 115 straipsnio 7 dalį ir vairuotojas per apskaitinį laikotarpį yra išdirbęs daugiau nei vidutiniškai 40 val. per savaitę, darbdavys gali vidutiniškai 40 val. per savaitę viršijančias valandas suteikti poilsiu ir tik jam pasibaigus išleisti darbuotoją nemokamų atostogų pagal jo prašymą.²⁷ Jei poilsio laikas nesuteikiamas (nesinaudojama ypatumų kompensaciniu mechanizmu), o darbuotojo prašymu suteikiamos nemokamos atostogos, kyla probleminis teisės taikymo klausimas: ar neturi būti taikoma pareiga pagal DK 115 straipsnio 5 dalį apmokėti vairuotojui kaip už viršvalandinį darbą arba jo prašymu viršytą darbo laiką, padauginant iš skaičiaus 1,5, pridėti prie kasmetinių atostogų laiko.

Kai vairuotojas išdirba visą leidžiamą vairavimo (darbo) valandų skaičių nesibaigus apskaitiniam laikotarpiui, jam privalu suteikti poilsio laiką. Ginčų gali kilti, jei vairuotojui per privalomą turėti poilsio laiką suteikiamos nemokamos atostogos ir nemokamas darbo užmokestis. Toks privalomas poilsio laikas turėtų atsispindėti darbo laiko apskaitoje (žiniaraštyje) ir galėtų būti apmokamas pagal DK 115 straipsnio 7 dalį numatytą tvarką. Jei už dirbtą laiką jau sumokėta anksčiau, reikia žymėti poilsio laiką, bet nereikėtų suteikti nemokamų atostogų.

²⁷ Kelių transportui numatyta išimtis pagal DK 121 str. ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534 patvirtinto „Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašo“ (TAR 10853 (2017)) 5 punktą, todėl netaikomas DK 144 str. reikalavimas darbuotojo pageidavimu suteikti poilsio dieną arba papildomai apmokėti kaip už viršvalandinį darbą. Ypatumai nukreipia į Reglamentą 561/2006. Darbdavys gali nustatyti diferencijuotą atlyginimą už skirtingus veiklos laikotarpius.

Kelių transporte pasitaiko atvejų, kai darbuotojas savavališkai atsisako vykti į reisą ir neatvyksta į darbą (užsieniečiai išvažiuoja namo į savo valstybę ir laiku negrįžta). Tokiu atveju darbdavys turi turėti įrodymų, kad aiškiai nurodė vykti į reisą (el. laiškas, žinutė per socialinius tinklus ar pan.). Jei vairuotojas savavališkai nevyksta į reisą, jam turi būti forminama pravaikšta. Dėl pravaikštos darbdaviai neprivalo atleisti darbuotojo iš darbo, bet pravaikštos metu neprivalo mokėti darbo užmokesčio.

Apibendrinant galima pasakyti, kad kompensuojamojo poilsio metu nereikėtų vairuotojo leisti nemokamų atostogų, o jas darbuotojo prašymu reikėtų pradėti po to, kai baigiasi kompensuojamasis poilsio laikotarpis. Suteikiant vairuotojų prašymu nemokamas atostogas (arba jų neatvykimo administracijai leidus ar pravaikštos atvejais) reikėtų informuoti vairuotojus raštu apie tokio jų sprendimo pasekmes – netenkamas kai kurias socialines garantijas (ypač pensijos kaupimo atžvilgiu) laisvo laiko laikotarpiu.

6. Socialinės garantijos vairuotojo nemokamų atostogų ir pravaikštos atvejais

Jeigu vairuotojas neatvyksta į darbą dėl čia aptartų priežasčių, darbdaviai turėtų forminti pravaikštą dėl darbuotojo kaltės. Tai reiškia, kad dienos, kuriomis darbuotojas dėl savo kaltės nedirbo, darbo laiko apskaitos dokumentuose turėtų būti pažymėtos kaip pravaikštos ir kiti neatvykimai į darbą be svarbios priežasties (pvz., „PB“). Jeigu darbuotojas neatvyksta į darbą, reikėtų tai įforminti specialiu darbdavio aktu (tarnybiniu pranešimu, pravaikštos aktu ar pan.). Tokiu atveju darbdavys turėtų pareikalauti darbuotojo pasiaiškinimo (DK 58 str.). Tinkamas pravaikštos fiksavimas reikalingas tam, kad darbdavys, esant darbo ginčui, galėtų apginti savo interesus ir turėtų įrodymus apie darbuotojo galimus darbo tvarkos pažeidimus. Pasitaiko situacijų, kai, darbuotojams pasišalinus iš darbo vietos, darbdaviai laiką, kurį darbuotojas nedirbo, neturėdami darbuotojo prašymo, įformina kaip nemokamas atostogas ir nemoka darbuotojui atlyginimo. Tokie darbdavio veiksmai yra klaidingi ir nuostolingi, nes nemokamos atostogos yra suteikiamos tik darbuotojo prašymu. Jeigu nėra darbuotojo prašymo suteikti nemokamas atostogas, darbuotojas gali ginčyti darbdavio vienašalį sprendimą dėl nemokamų atostogų suteikimo ir reikalauti neišmokėto darbo užmokesčio už tą nedirbtą laikotarpį. Atsiranda darbo ginčas.

Pravaikštos laikotarpis darbuotojui nėra mokamas darbo užmokestis ir šis laikotarpis nelaikomas draudžiamuoju, už darbuotoją nėra mokamos valstybinio

socialinio draudimo (VSD) ir privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmokos. Dėl nutrūkusio VSD įmokų mokėjimo nekaupiamas stažas ligos, motinystės, vaiko priežiūros išmokoms, kitoms socialinėms išmokoms. Pravaikštos metu susirgęs žmogus negali gauti ligos išmokos, o slaugydamas šeimos narį – slaugos išmokos. Vėliau prireikus registruotis Lietuvos užimtumo tarnyboje nedarbo išmoka būtų mažesnė arba jos iš viso nebūtų galima skirti, jei žmogus nebus sukaukęs teisės aktuose numatyto nedarbo draudimo stažo – 12 mėnesių per paskutinius 30 mėnesių.

Kai darbuotojui taikomas nedraudžiamasis laikotarpis (nemokamos atostogos, pravaikštos ar kt.), draustumas privalomuoju sveikatos draudimu nutrūksta, todėl jo garantuojamomis medicinos paslaugomis naudotis galima įprastai. Bet jeigu nedraudžiamasis laikotarpis trunka visą kalendorinį mėnesį, darbuotojui iki kitų metų gegužės 1 d. atsiras prievolė savarankiškai sumokėti PSD įmokas už tiek pilnų kalendorinių mėnesių, kiek truko jo nedraudžiamasis laikotarpis. Vadinasi, jeigu darbuotojo nedraudžiamasis laikotarpis trunka, pavyzdžiui, savaitę, PSD įmokų savarankiškai mokėti nereikės. Tačiau nedraudžiamuoju laikotarpiu darbuotojas negali gauti nedarbingumo pažymėjimo.

Tačiau reikia nepamiršti, kad darbdavys, įforminęs darbuotojui pravaikštą ir norintis, kad šis laikotarpis būtų laikomas nedraudžiamuoju, privalo „Sodrai“ pateikti 12-SD pranešimą. Darbdavys 12-SD pranešimą privalo pateikti „Sodros“ teritoriniam skyriui ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo pravaikštos pasibaigimo dienos. Pasibaigus kalendoriniam mėnesiui nedraudžiamasis laikotarpis, prasidėjęs tą praėjusį kalendorinį mėnesį ar anksčiau, dar nėra pasibaigęs, informacija apie apdraustojų nedraudžiamuosius laikotarpius per pasibaigusį mėnesį turi būti pateikta ne vėliau kaip kito kalendorinio mėnesio pirmą darbo dieną, užpildant 12-SD pranešimą.²⁸ Jeigu 12-SD pranešimas nebus pateiktas, pravaikštos laikotarpis negalės būti laikomas nedraudžiamuoju ir už jį reikės sumokėti privalomas VSD ir PSD įmokas.

Jeigu yra darbuotojo prašymas išleisti jį nemokamų atostogų ir jis tenkinamas, atitinkamai toks laikotarpis yra laikomas nedraudžiamuoju ir darbdavys privalo teikti „Sodrai“ 12-SD pranešimą.

Pageidaujantį turėti nedraudžiamąjį laikotarpį darbuotoją reikia tinkamai informuoti apie tokio sprendimo pasekmes socialinei padėčiai.

²⁸ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010-06-04 įsakymas „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų / prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 73-3728 (2010).

7. Darbo ginčai

Nagrinėjant vairuotojų ir darbdavių darbo ginčus dažnai kyla klausimas, ar šalys tinkamai laikėsi užsienio valstybėje galiojančių norminių teisės aktų. Tokiais atvejais ginčą nagrinėjančiam organui reikia žinoti užsienio normos turinį ir taikymą. Ypač dažnai toks klausimas kyla nagrinėjant ginčus dėl darbo apmokėjimo pagal direktyvos 96/71/EB reikalavimus. Šiame kontekste svarbu paminėti LAT suformuotą praktiką byloje e3K-3-73-248/2019, kad užsienio teisės turinio klausimas laikytinas teisės, o ne fakto klausimu ir pareiga jį, vadovaujantis *iure novit curia* (teismas žino teisę) principu, aiškintis tenka bylą nagrinėjančiam teismui. Vadinasi, teismas, o ne šalys turėtų rinkti informaciją apie užsienio valstybėje galiojančių norminių teisės aktų reikalavimus, o tam galėtų būti naudojamosi galimybės, numatytomis Reglamente (ES) 2019/1149 ir Reglamente (ES) 2018/1724.

Dažnai ginčų metu praktikoje paaiškėja, kad darbdaviai neturi raštu išreikštos vairuotojo valios, kai ji reikalinga pagal įstatymą, pvz., prašymo suteikti nemokamas atostogas, susitarimo išskaityti iš atlyginimo žalą ir pan. To priežastis, anot darbdavių, yra tai, kad vairuotojai retai būna veiklos organizavimo centre, o atvykę į jį skuba vykti namo. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad rinkti reikiamus dokumentus yra darbdavio pareiga, ir šiuo metu tai galima daryti elektroninėmis ryšio priemonėmis²⁹ (pagal DK 25 str.).

Išvados

1. Vairuotojai iš Lietuvos didžiausią savo darbo laiką dalį dirba užsienyje negrįždami į darbdavio įsisteigimo šalį – Lietuvą. Toks susiformavęs darbo pobūdis praktikoje vadinamas „darbu kadencijomis“. Gerinant darbo sąlygas vairuotojams darbdaviai ES Reglamentu įpareigoti reguliariai sudaryti galimybes vairuotojams sugrįžti į savo gyvenamąją vietą arba į darbdavio veiklos centrą įsisteigimo valstybėje narėje. Šis reikalavimas sukelia nemažai problemų taikant jį praktikoje. Vairuotojai patys sprendžia dėl kasdienio darbo ir poilsio laiko panaudojimo, todėl laikytina, kad jie dirba individualiu-suminiu darbo laiko režimu. Tačiau vis tiek darbdaviai privalo planuoti vairuotojo darbą (krovinių pristatymų grafikus) taip, kad vairuotojas nebūtų verčiamas pažeisti darbo ir poilsio režimo reikalavimų.

²⁹ Pz., naudojantis el. paštu, transporto valdymo sistema *FleetMaster* © ir kt.

2. Pagal LAT nuosekliai formuojamą praktiką tolimųjų reisų vairuotojų darbas turi būti kvalifikuojamas kaip „kilnojamojo pobūdžio darbas“, o ne komandiruotė. Vairuotojams yra taikomos komandiravimo direktyvos 96/71/EB nuostatos.
3. Vairuotojams normalaus kassavaitinio poilsio laikotarpio ir bet kokie ilgiau nei 45 valandas trunkančio kassavaitinio poilsio laikotarpio, kuriuo kompensuojami ankstesni sutrumpinto kassavaitinio poilsio laikotarpiai, neleidžiama praleisti transporto priemonės kabinoje, jį privaloma praleisti lyčių požiūriu tinkamame būste, kuriame yra tinkamos miegamosios bei sanitarinės patalpos, ir visas tokio būsto išlaidas padengia darbdavys. Darbdaviai privalo užtikrinti šio reikalavimo laikymąsi.
4. Vairuotojų darbo užmokestį rekomenduojama apskaičiuoti ir mokėti vadovaujantis DK 115 straipsnio 7 dalyje numatyta tvarka. Vairuotojo savaitinio darbo valandų suma turėtų būti skaičiuojama imant dirbtas darbo pas skirtingus darbdavius valandas (nebūtinai tik sudarius darbo keliams darbdaviams sutartį).
5. Kai vairuotojas išdirba visą vairavimo (darbo) laiką nesibaigus apskaitiniam laikotarpiui, jam privalu suteikti poilsio laiką. Kompensuojamojo poilsio metu nereikėtų vairuotojo leisti nemokamų atostogų, o jas darbuotojo prašymu reikėtų pradėti po to, kai baigiasi kompensuojamasis poilsio laikotarpis.
6. Vairuotojo nedraudžiamųjų laikotarpių metu už darbuotoją nėra mokamos valstybinio socialinio draudimo (VSD) ir privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmokos. Dėl nutrūkusio VSD įmokų mokėjimo nekaupiamas stažas ligos, motinystės, vaiko priežiūros išmokoms, kitoms socialinėms išmokoms gauti. Apie tai reikia tinkamai informuoti darbuotoją, pageidaujantį turėti nedraudžiamąjį laikotarpį.
7. Pagal LAT praktiką užsienio teisės turinio klausimas laikytinas teisės, o ne fakto klausimu ir pareiga jį aiškintis tenka bylą nagrinėjančiam teismui. Informacijai apie vairuotojų darbą surinkti galėtų būti naudojamos galimybės, numatytomis Reglamente (ES) 2019/1149 ir Reglamente (ES) 2018/1724.

Literatūros sąrašas

Europos teisės aktai

1. Europos Parlamento ir Tarybos 2020 m. liepos 15 d. reglamentas (ES) 2020/1054, kuriuo iš dalies keičiami Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, kiek tai susiję su būtiniausiais reikalavimais dėl maksimalios kasdienio bei kassavaitinio vairavimo trukmės, minimalių pertraukų ir kasdienio bei kassavaitinio poilsio laikotarpių, ir Reglamentas (ES) Nr. 165/2014, kiek tai susiję su vietos nustatymu tachografais“. *OL L 249*, 1–16 p.
2. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. kovo 15 d. reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantis Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. *OL L 102*, 1–14 p.
3. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL L 18*.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. vasario 4 d. reglamentas (ES) Nr. 165/2014 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų, kuriuo panaikinamas Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų ir iš dalies keičiamas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo. *OL L 60*, 1 p.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. reglamentas (ES) 2019/1149, kuriuo įsteigiama Europos darbo institucija, iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 883/2004, (ES) Nr. 492/2011 ir (ES) 2016/589 ir panaikinamas Sprendimas (ES) 2016/344. *OL L 186*, 21 p.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. spalio 2 d. reglamentas (ES) 2018/1724, kuriuo sukuriama bendrieji skaitmeniniai vartai, skirti suteikti prieigą prie informacijos, procedūrų ir pagalbos bei problemų sprendimo paslaugų, ir kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012. *OL L 295*, 1 p.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. *OL L 80*, 2002 3 23,35–39 p.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. kovo 15 d. reglamente (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiančiame Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinančiame Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. *OL 2006 L 102*, 1 p.
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OL L 299*, 9–19 p.
10. Europos Parlamento ir Tarybos 2020 m. liepos 15 d. direktyvos (ES) 2020/1057, kuria nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES

susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės ir iš dalies keičiami Direktyva 2006/22/EB, kiek tai susiję su vykdymo užtikrinimo reikalavimais, ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012. *OL L* 249, 49–65 p.

11. Europos Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo. KOM(2010) 802 galutinis. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:lt:PDF>.

Lietuvos teisės aktai

12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR* 23709 (2016).
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21, 23, 31, 32, 38, 40, 41, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 127, 144, 147, 168, 169, 171, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 217, 221, 237, 240, 241, 242 ir 250 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR* 10021 (2017).
14. Muitinės konvencija dėl tarptautinio krovinų gabenimo su TIR knygelėmis (1975 m. TIR konvencija. *Valstybės žinios* 6-155 (2000).
15. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios* 110-3992 (2001).
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 27 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo (Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas)“. *TAR* 10853 (2017).
17. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010-06-04 įsakymas „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų / prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 73-3728 (2010).

Mokslinė doktrina

18. Usonis, Justinas. „Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai“. *Jurisprudencija* 3, 93 (2007): 21–28.
19. Usonis, Justinas. „Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte“. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: konferencijos medžiaga*, 376–382. Vilnius: Forzacas, 2004.
20. „Study on Safe and Secure Parking Places for Trucks“. Europos Komisija, 2019. <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2019-study-on-safe-and-secure-parking-places-for-trucks.pdf>.

Teismų praktika

21. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) prieš Deutsche Bank SAE.

Kiti šaltiniai

22. „A fifth of driver positions unfilled in the European road transport sector“. IRU. <https://www.iru.org/resources/newsroom/fifth-driver-positions-unfilled-european-road-transport-sector#:~:text=Polling%20of%20IRU%20members%20and,as%20demand%20grows%20in%202019>.
23. „Transporto ir saugojimo sektoriaus tendencijos“. Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Transporto-ir-saugojimo-sektoriaus-tendencijos-2020-03-04.pdf>.
24. „Mobility Package: Questions and Answers“. European Commission. https://ec.europa.eu/transport/modes/road/mobility-package-qa_en.
25. „Road safety: European Commission responds to need for safe and secure parking areas for trucks“. Europos Komisija. https://ec.europa.eu/transport/modes/road/news/2019-03-11-safe-and-secure-parking-spaces_en.

PROBLEMS OF EMPLOYMENT RELATIONS IN ROAD TRANSPORT

Dr. Justinas Usonis*

Summary

This article examines the problems of employment relations arising from work of drivers in road transport.

Due to the increased demand for road transport services in Western Europe, Lithuanian companies providing road transport services have developed the practice of sending drivers to provide services in other countries for a period of 2-3 months without returning to the country of establishment. This type of work and problems related to it is analysed in this article.

The requirements of “EU Mobility Package 1” are discussed: employers’ obligation to return drivers to their place of residence, limitation for drivers to take weekly rest in a cabin of truck.

* Assoc. Prof. in Vilnius University Faculty of law.

Practice of special application of labour laws in relation of drivers' working time, pay systems are described. Problem of taking of unpaid leave after long period of work for drivers (especially non-EU nationals) is described in connection with losing of social guarantees.

Analysis of Lithuanian and ECJ court practice on the given topic is provided in the article.

Keywords: employment relationship in road transport companies, posting of drivers, unpaid leave, work pay, working time records, EU Mobility Package 1.