



# Komandiruojančios įmonės prievolė taikyti papildomas darbo sąlygas ilgalaikio komandiravimo atveju

Ilgalaikiam komandiravimui, t. y. darbui, trunkančiam ne mažiau kaip 12 mėnesių, be privalomų darbo sąlygų, apibrėžtų Darbuotojų komandiravimo įstatyme, taikomos papildomos darbo sąlygos.

Taip užtikrinama, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos tokios pačios kaip darbo vietos šalies darbuotojams taikomos sąlygos, tuo atveju, kai komandiruotė truko ilgiau nei 12 mėnesių.

Papildomų darbo sąlygų taikymo pradžios terminas gali būti pratęstas ne ilgiau kaip iki 18 mėnesių, jei komandiruojanči įmonė pateikia darbo inspekcijai motyvuotą pranešimą.

Daugiau informacijos nuorodose (in English)

## Ilgalaikis komandiravimas

Ilgalaikis komandiravimas yra tuo atveju, kai dirbama ne trumpiau kaip 12 mėnesių.

Apskaičiuojant trukmę, atsižvelgiama į faktinį darbo laiką, t. y. faktinį darbo laiką Suomijoje, apmokamas atostogas ir nedarbingumo atostogas.

Jei komandiravusi įmonė pakeičia komandiruotą darbuotoją kitu komandiruojamu darbuotoju, dirbančiu tą patį darbą toje pačioje vietoje, vertinant komandiravimo trukmę atsižvelgiama į bendrą atskirų komandiruotų darbuotojų komandiravimo laikotarpių trukmę. Todėl ilgalaikės

### Išimtis taikoma vežimo kelių transportu paslaugų subrangovams

Pervežimo paslaugų subrangos atveju šiose gairėse aprašyta skaičiavimo taisyklė vertinant, ar komandiruotas darbuotojas išdirbo 12 mėnesių, netaikoma. Laikoma, kad komandiravimas baigiasi, kai vairuotojas tarptautinio krovinių ar keleivių vežimo tikslais išvyksta iš priimančiosios valstybės narės. Šis komandiruotės laikotarpis negali būti sumuojamas su ankstesniais to paties vairuotojo arba kito vairuotojo, kurį jis pavaduoja, komandiruotės tokiam tarptautiniam vežimui laikotarpiais.

komandiruotės nėra vertinamos pagal kiekvieną darbuotoją atskirai.

Komandiruojanči įmonė, kaip darbdavys, privalo informuoti komandiruojamą darbuotoją, jei tą pačią užduotį atliko anksčiau į tą pačią darbo vietą komandiruotas darbuotojas. Darbdavys taip pat privalo nurodyti, kiek laiko truko ankstesnio (-ių) darbuotojo (-ų) komandiravimo laikotarpis.

Būtų naudinga, kad darbdavys įdiegtų sistemą, leidžiančią stebėti, kaip laikomasi darbo laiko apribojimų tais atvejais, kai darbuotojai yra pakeičiami.

Ilgalaikės komandiruotės nėra vertinamos kiekvienam darbuotojui atskirai.



## Papildomos darbo sąlygos

**Suomijoje papildomos darbo sąlygos reiškia** bendrosios kolektyvinės sutarties arba kitos komandiruojančiai įmonei privalomos kolektyvinės sutarties sąlygas, kurios taikomos kartu su nuostatomis dėl darbo laiko, kasmetinių atostogų ir darbo saugos. **Papildomos darbo sąlygos neapima** nuostatų dėl darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo, nekonkuravimo ir papildomų profesinių pensijų.

Kolektyvinėmis sutartimis grindžiamos papildomos darbo sąlygos paprastai būna susijusios su apmokamomis atostogomis, pavyzdžiui, darbuotojo 50-ojo gimtadienio, artimo giminaičio laidotuvių, darbo stažo atostogų ir nedarbingumo atveju. Papildomos darbo sąlygos turėtų būti aiškinamos kiekvienu konkrečiu atveju, remiantis darbo santykiams taikytina kolektyvine sutartimi.

Ypatingą dėmesį reikėtų atkreipti į visas kolektyvinės sutarties nuostatas, pagal kurias privalumai suteikiami atsižvelgiant į darbo laiko ar darbo santykių trukmę. Tai gali būti, pavyzdžiui, nuostatos dėl:

- asmeninio darbo užmokesčio sudedamosios dalies nustatymo
- išmokų esant tam tikroms sukaktims
- kasmetinių atostogų kaupimo ir atostoginių
- kompensacijų už atostogas ir grįžimo iš atostogų išmokos
- maistpinigių
- priemokų už darbo patirtį
- pašalpos ligos atveju mokėjimo
- motinystės ir tėvystės atostogų apmokėjimo.

Taip pat reikėtų atsižvelgti į kitas nuostatas, jei tokių yra, susijusias su įvairiomis priemokomis ir kompensacijomis, kuriomis skatinamas vienodas sąlygų sudarymas komandiruojamiems darbuotojams.

Papildomos darbo sąlygos turėtų būti aiškinamos kiekvienu konkrečiu atveju, remiantis darbo santykiams taikytina kolektyvine sutartimi.

## Kasmetinės atostogos, Nepriklausomybės diena ir Gegužės 1-oji

Ilgalaikio komandiravimo atveju taip pat taikomos šios nuostatos:

- kasmetinių atostogų įstatymo nuostatos dėl kasmetinių atostogų suteikimo
- Nepriklausomybės dienos kaip valstybinės šventės ir valstybinės šventės minėjimo įstatymas
- įstatymas dėl Gegužės 1-osios tam tikrais atvejais švenčių renginių darbuotojams organizavimo.

Įstatyme numatoma, kad darbuotojui už Nepriklausomybės dieną turi būti mokamas visos darbo dienos darbo užmokestis, nepaisant to, kad darbas buvo sustabdytas, jei kitu atveju Nepriklausomybės diena būtų buvusi darbo diena. Darbo užmokestis už darbą Gegužės 1-ąją ir įprastinėmis dienomis išpuolančių švenčių dienomis nustatomas pagal darbui taikomų kolektyvinių sutarčių nuostatas.

Tęsinys kitame puslapyje >



## Pagrįstas pranešimas apie komandiravimo trukmės pratęsimą

Pateikus pagrįstą komandiruojančios įmonės prašymą, 12 mėnesių terminas gali būti pratęstas ne ilgesniam kaip iki 18 mėnesių laikotarpiui. Šiuo atveju papildomos darbo sąlygos bus taikomos tik po to, kai buvo patvirtintas pranešimas apie pratęsimą, jei komandiruotė tęsiama tame pačiame darbe, toje pačioje darbo vietoje.

Komandiruojančioji įmonė turi pateikti Darbo inspekcijai motyvuotą pranešimą apie 12 mėnesių termino pratęsimą, jei komandiruojančioji įmonė mano, kad papildomos darbo sąlygos neturėtų būti taikomos.

Pranešimas Darbo inspekcijai pateikiamas nepasibaigus 12 mėnesių komandiravimo darbuotojo darbo Suomijoje laikotarpiui, naudojant elektroninę formą: Pranešimas apie darbuotojų komandiravimo trukmės pratęsimą ([Notification of extension of duration of posting of workers](#)).

Komandiruojanči įmonė pranešime turi nurodyti pratęsimo priežastis. Pratęsimas nebus suteikiamas, jei pranešimas nėra pakankamai pagrįstas. Pagrįsta pratęsimo priežastis yra, pavyzdžiui, nuo komandiruojančios įmonės nepriklausanti priežastis, dėl kurios pailgėja komandiravimo trukmė.

Pratęsimo trukmė nustatoma atsižvelgiant į pateiktą pranešimą, tačiau ji negali būti ilgesnė nei šeši mėnesiai. Todėl ilgiausias papildomų darbo sąlygų įsigaliojimo terminas – 18 mėnesių de facto nepertraukiamo darbo tame pačiame darbe ir toje pačioje darbo vietoje.

Nebus atsižvelgiama tik į visiškai nepagrįstus arba akivaizdžiai nepagrįstus pranešimus. Tai reiškia, kad 12 mėnesių terminas nebus pratęstas ir nebus pradėtos taikyti papildomos darbo sąlygos.

## Priežiūra

Darbo inspekcija prižiūri, kaip laikomasi Darbuotojų komandiravimo įstatymo. Darbo inspekcija yra atsakinga už darbuotojų komandiravimo deklaracijų priėmimą ir, jei reikia, paaiškinimų pateikimą.

## Teisės aktai

- > Darbuotojų komandiravimo įstatymas (447/2016) 4 a straipsnis Papildomos darbo sąlygos ilgalaikio komandiravimo atveju ([Act on Posting Workers \(447/2016\), section 4a: Additional terms of a contractual employment relationship in long-term posting](#))

## Daugiau informacijos rasite

- > Tyosuojelu.fi: Papildomos darbo sąlygos esant ilgalaikiam komandiravimui ([Terms of employment for long-term posting](#))



- > Tyosuojelu.fi: Pranešimas apie komandiravimo trukmės pratęsimą ([Notification of extension of duration of posting](#))



- > Tyosuojelu.fi: Komandiruotasis darbuotojas ([Posted worker](#))

