

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Saulės Sventickaitės,  
V kurso, darbo ir socialinės teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones  
teorinės ir praktinės problemos**

**Theoretical and Practical Problems of  
Employment Through Temporary Employment Companies**

Vadovė: vyr. lekt. dr. Ieva Povilaitienė  
Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

**Vilnius  
2024**

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Baigiamuoju darbu siekiama atlikti išsamią Europos Sąjungos ir nacionalinių teisės aktų, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų praktikos analizę, su tikslu nustatyti teorines ir praktines problemas, susijusias su įdarbinimu per laikinojo įdarbinimo įmones. Baigiamojo darbo išvados turi prisidėti prie gilesnio supratimo apie laikinąjį darbą kaip darbo rinkos fenomeną ir identifikuoti galimas problemų sritis, kurios gali būti svarbios siekiant tobulinti šios darbo formos teisinį reguliavimą.

**Pagrindiniai žodžiai:** laikinasis darbas, laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinasis darbuotojas, laikinojo darbo naudotojas, vienodo požiūrio principas, Europos Sąjungos direktyva dėl laikinojo darbo.

The thesis aims to identify the theoretical and practical problems associated with temporary agency work through a comprehensive analysis of European Union and national legislation, European Court of Justice and national case law. The conclusions of the thesis should contribute to a deeper understanding of temporary work as a labour market phenomenon and identify possible problem areas that may be relevant for improving the legal regulation of this form of work.

**Keywords:** temporary agency work, temporary work agency, temporary agency worker, user undertaking, principle of equal treatment, European Union Directive on temporary agency work.

## TURINYS

<b>IŽANGA</b> .....	3
<b>1. ĮDARBINIMO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES TEISINIS REGULIAVIMAS IR JO TAIKYMAS EUROPOS SĄJUNGOS LYGMENIU</b> .....	7
1.1. Direktyva dėl laikinojo įdarbinimo .....	7
1.1.1. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo priėmimas .....	7
1.1.2. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo bendrosios nuostatos .....	10
1.2. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo taikymas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje .....	13
1.2.1. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo sąvokų aiškinimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje .....	14
1.2.2. Direktyvoje dėl laikinojo įdarbinimo įtvirtinto vienodo požiūrio principo taikymas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje .....	16
<b>2. ĮDARBINIMO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES YPATUMAI</b> .....	20
2.1. Trišalių santykių subjektai .....	21
2.1.1. Laikinasis darbuotojas .....	21
2.1.2. Laikinojo įdarbinimo įmonė .....	24
2.1.3. Laikinojo darbo naudotojas .....	33
2.2. Laikinojo darbo sutartis .....	37
2.2.1. Laikinojo darbo sutarties rūšys .....	38
2.2.2. Laikinojo darbo sutarties sąlygų sistema .....	41
<b>3. NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO TAIKYMAS IR LAIKINŲJŲ DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGA</b> .....	48
3.1. Apmokėjimas už darbą .....	51
3.1.1. Apmokėjimo už laikiną darbą reglamentavimas .....	51
3.1.2. Apmokėjimo už laikiną darbą reglamentavimas laikotarpiais tarp siuntimų .....	53

3.1.3. Vienodo darbo užmokesčio principas.....	55
3.2. Vienodų ir tinkamų sąlygų užtikrinimas .....	61
3.2.1. Vienodų sąlygų užtikrinimas .....	61
3.2.2. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimas .....	63
3.2.3. Atsakomybė už saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimą.....	65
<b>IŠVADOS</b> .....	69
<b>ŠALTINIŲ SĄRAŠAS</b> .....	71
<b>SANTRAUKA</b> .....	79
<b>SUMMARY</b> .....	80

## IŽANGA

**Temos aktualumas.** Ekonomikos plėtra, technikos pažanga, naujos technologijos, darbo organizavimo pokyčiai ir daugelis kitų veiksnių lemia naujas užimtumo formas. Vadinasi, darbo rinkai būdinga darbo paklausos diversifikacija. Darbdaviai siekia mažinti nuolatinių darbo santykių skaičių ir vis labiau pasitelkia nestandartines darbo organizavimo formas, viena iš jų – įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones arba laikinasis įdarbinimas. Ši organizavimo forma suteikia galimybę įmonėms samdyti darbuotojus, tiesiogiai jų neįdarbinant savo įmonėje. Laikinojo įdarbinimo įmonių teikiama laikinojo įdarbinimo paslauga, suteikia minėto subjekto klientams galimybę laisvai formuoti užimtumo lygį, leidžia efektyviai ir lanksčiai valdyti žmogiškuosius išteklius, reaguojant į verslo ciklų svyravimą. Verslo ciklų svyravimus gali lemti padidėjusios žmogiškųjų išteklių paklausos laikotarpiais, kai didėja konkrečios įmonės prekių ar paslaugų paklausa. Tuo tarpu įmonės našumo mažėjimo laikotarpiais, laikinasis įdarbinimas sudaro galimybę greičiau „atsisveikinti“ su darbuotoju, kadangi įmonėms nereikia rūpintis darbuotojo atleidimo procesu, atlyginimų ir mokesčių apskaita bei nepaisant nurodytų aplinkybių išlikti konkurencingoje rinkoje (Wratny, Ludera-Ruszel, 2020, p. 193-195; 275-277).

Pažymėtina, jog laikinasis įdarbinimas yra naudingas ne tik įmonėms, susiduriančioms su personalo trūkumu, tačiau ir darbuotojams. Privatus įdarbinimo paslaugų sektorius, kaip unikalus tarpininkas darbo rinkoje, sukuria teigiamą vertę darbuotojams, kuriems gali būti sunku rasti kelią kintančiame darbo pasaulyje. Socialiai jautrioms visuomenės grupėms laikinojo įdarbinimo modelis yra palankiausia galimybė įsilieti į darbo rinką. Pavyzdžiui, asmenims įgijusiems vidurinę išsilavinimą, kurie pirmą kartą susiduria su darbo rinka, moterims ar vyrams, grįžusiems iš vaiko priežiūros atostogų, ir migrantams, kuriems galimybė įsidarbinti yra svarbi norint sėkmingai integruotis į visuomenę. Darbuotojams tai puiki galimybė „pasimatuoti“ tam tikros profesijos darbą, įgyti skirtingą darbo patirtį, be kita ko, leidžia derinti darbą su kitais gyvenimo pasirinkimais ar pareigomis. Atkreiptinas dėmesys, jog darbuotojui gerai atlikus darbo funkcijas laikinojo įdarbinimo įmonės klientui, pastarasis gali suteikti galimybę darbuotojui įsidarbinti tiesiogiai ir atverti duris galimybei užimti nuolatinę darbo vietą (World Employment Confederation, 2019).

Remiantis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) duomenimis pastebima tendencija, jog laikinojo įdarbinimo modelis sparčiai populiarėja Lietuvos darbo rinkoje. Laikotarpiu nuo

2019 m. iki 2022 m. pastebėtas žymus laikinojo darbo sutarčių skaičiaus didėjimas, t. y. tokių sutarčių 2022 m. ir 2021 m. buvo sudaryta beveik 49 proc. daugiau nei 2020 m. ir 59 proc. daugiau nei 2019 m. (Valstybinės darbo inspekcijos 2020 metų ataskaita, 2021; 2021 metų ataskaita, 2022; 2022 metų ataskaita, 2023). Pateikta statistika nurodo, kad laikinojo darbo institutas yra svarbus darbo rinkos instrumentas, kuris padeda spręsti aukščiau nurodytas socialines problemas. Dėl to laikinojo įdarbinimo modelis užima vis svarbesnę vietą Lietuvos darbo rinkoje.

Temos aktualumą lemia ir 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, į kurį buvo įtrauktas, anksčiau atskiru įstatymų reglamentuotas, laikinojo darbo institutas. Įsigaliojus naujam teisiniam reguliavimui, laikinojo įdarbinimo tema nebuvo nagrinėta teisės mokslininkų, tačiau glaustai aptartas Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaruose. Dar 2008 m. doc. dr. Justinas Usonis ir doc. dr. Tomas Bagdanskis kėlė klausimą dėl darbo nuomos ir jos teisinio reguliavimo perspektyvų Lietuvoje, tuo tarpu plačiau laikinojo įdarbinimo modelį analizavo doc. dr. Tomas Bagdanskis.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, šiame darbe tiriant įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones modelį buvo analizuojamas ne tik Lietuvoje įtvirtintas teisinis reguliavimas, tačiau buvo nagrinėjama ir stiprių pramoninių užsienio valstybių, kuriose laikinasis įdarbinimas yra populiariesnis, teisė. Remiantis tapačia teisės sistema, baigiamajame darbe buvo remtasi Lenkijos ir Vokietijos teisės mokslininkų įžvalgomis. Taip pat buvo analizuojama naujausia Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktika.

**Tikslas.** Baigiamuoju darbu siekiama, atsižvelgiant į išsamią Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktų bei teismų praktikos analizę, nustatyti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teorines ir praktines problemas.

**Uždaviniai.** Baigiamojo darbo tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

1. Aptarti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisinį reguliavimą Europos Sąjungos teisės aktuose;
2. Išnagrinėti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisinio reguliavimo mechanizmą;
3. Atlikti laikinųjų darbuotojų apmokėjimo už darbą reguliavimo analizę;
4. Atlikti laikinųjų darbuotojų teisių apsaugos analizę.

**Objektas.** Pagrindinis baigiamojo darbo tyrimo objektas yra Europos Sąjungos ir nacionalinių teisės aktų, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų praktikos analizė, reglamentuojanti laikinojo darbo institutą. Baigiamajame darbe nebus tiriamas laikinųjų darbuotojų atstovavimas socialinės partnerystės kontekste.

**Tyrimo metodai.** Baigiamojo darbo temai atskleisti pasitelkiami skirtingi tyrimo metodai. Darbe naudojamas sisteminės analizės metodas, kuris leido sistemaiškai analizuoti Europos Sąjungos ir nacionalinių teisės aktų nuostatas. Taip pat pasitelkus teismų praktikos analizės metodą atskleista Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų formuluojama praktika bei probleminiai įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones aspektai. Remiantis lyginamuoju metodu buvo analizuojamas laikinojo darbo instituto ypatumai, įtvirtinti skirtinguose Europos Sąjungos teisės aktuose bei Lietuvos, Lenkijos ir Vokietijos teisės aktuose. Baigiamajame darbe plačiai naudojamas aprašomasis metodas, siekiant aptarti Lietuvos, Lenkijos ir Vokietijos teisės aktuose įtvirtintą įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisinio reguliavimo mechanizmą. Loginės analizės metodas buvo pasitelktas siekiant išskirti svarbiausius argumentus bei suformuluoti apibendrinimus ir išvadas. Darbe naudojamas lingvistinis metodas leido atlikti teisės aktuose pateiktų apibrėžimų analizę. Tuo tarpu teleologinis analizės metodas buvo naudojamas siekiant išsiaiškinti įstatymo leidėjo priimtų nuostatų prasmę ir tikslą, išsiaiškinti norminių teisės aktų turinį.

**Darbo originalumas.** Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones organizavimo forma ir jos teisinio reguliavimo ypatumai nebuvo išsamiai nagrinėti Lietuvos teisės mokslininkų. Doc. dr. Justinas Usonis ir doc. dr. Tomas Bagdanskis 2008 m. moksliniame straipsnyje „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“ analizavo darbo nuomos teisinį reglamentavimą Europoje ir nagrinėjo tokio reglamentavimo atsiradimą Lietuvoje. Doc. dr. Tomas Bagdanskis 2011 m. moksliniame straipsnyje „Implementation of EC directive on temporary agency work into Lithuania legislation“ nagrinėjo 2011 m. priimto Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo taikymą. Pabrėžtina, jog minėta teisinė literatūra aptarė laikinojo įdarbinimo įgyvendinimą iki naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo, be kita ko, per pastaruosius penkerius metus teisės srityje nagrinėtų ir apgintų magistrų darbų šia tema nebuvo. Šiame baigiamajam darbe yra pateikiama naujame Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtino įdarbinimo per laikinojo

įdarbinimo įmones teisinio reguliavimo mechanizmo analizė bei naujausia Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktika.

**Svarbiausi šaltiniai.** Baigiamajame darbe daug dėmesio skiriama 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos priimtai direktyvai dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ir 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. Pastebėtina, jog darbo tikslas reikalauja išsamios Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktikos analizės. Tiriant Lietuvos teismų praktiką yra remiamasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir žemesnių instancijų teismų aktualiais sprendimais bei nutartimis. Siekiant įvertinti esamą laikinojo įdarbinimo reguliavimą buvo remtasi autorių, tokių kaip T. Bagdanskis, T. Davulis, J. Usonis, I. Mačernytė-Panomariovienė, G. Kartyas, L. Mitrus, A. Ludera-Ruszel, B. Waas, L. Florek, K. Krysiak, M. Weiss, M. Schmidt, D. Hlava, I. Schömann, C. Guede, H. Frenzel, J. Wratny moksliniais straipsniais bei veikalais.



# 1. ĮDARBINIMO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES TEISINIS REGULIAVIMAS IR JO TAIKYMAS EUROPOS SĄJUNGOS LYGMENIU

## 1.1. Direktyva dėl laikinojo įdarbinimo

Kelias dėl laikinojo darbo arba dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones reglamentavimo Europos Sąjungos lygiu buvo grįstas ilgomis ir sudėtingomis diskusijomis. Europos Sąjungos socialiniai partneriai siekė nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris ne tik apsaugotų laikinuosius darbuotojus, bet ir skatintų laikinųjų įdarbinimo įmonių veiklą kaip efektyvią darbo užimtumo priemonę (Schömann *et. al.*, 2012, p. 11-12). Bene tris dešimtmečius trukusių diskusijų rezultatu tapo 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos priimta direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau – direktyva dėl laikinojo įdarbinimo arba direktyva) (Ales *et. al.*, 2018, p. 895-896).

### 1.1.1. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo priėmimas

Prieš priimant direktyvą dėl laikinojo įdarbinimo, Europos Sąjungos lygmeniu buvo iš dalies reguliuojamas laikinasis darbas 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva dėl papildomų priemonių, skatinančių gerinti terminuotose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (toliau – direktyva dėl priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe) bei 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – direktyva dėl darbuotojų komandiravimo). Pastaroji direktyva buvo taikoma laikinojo įdarbinimo įmonių ar įdarbinimo agentūrų ir laikinojo darbuotojo darbo santykiams, tuo tarpu direktyva dėl priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, laikinojo darbo santykiams buvo taikoma tik tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo susiklosčiusiems laikiniams darbo santykiams (Bagdanskis, 2011, p. 1039-1040). Pabrėžtina, jog minėtų direktyvų taikymo sritis buvo ribojama laikinojo darbo sutartimi (Blanpain *et al.*, 2013, p. 19). Direktyvos dėl priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe pagrindiniai reikalavimai buvo susiję su: įmonės naudotojos pareiga suteikti informaciją įdarbinimo įmonei apie reikalingas profesines kvalifikacijas ir darbo vietos ypatumus, įdarbinimo įmonės pareiga informuoti darbuotoją apie visas žinomas aplinkybes susijusias su pavedimu, įmonės

naudotojos atsakomybe susijusia su sveikatos, saugos ir higienos reikalavimais. Direktyvoje dėl darbuotojų komandiravimo pagrindiniai reikalavimai buvo susiję su: maksimaliu darbo laiku ir minimaliu poilsio laiku, minimalaus darbo užmokesčio dydžiu, nuomos sąlygomis, sveikatos ir saugos nuostatomis, nediskriminavimo principo taikymu laikinųjų darbuotojų atžvilgiu (Bagdanskis, 2011, p. 1039-1040). Nors minėtos direktyvos iš dalies reguliavo esminius aspektus, tačiau Europos Sąjungos valstybių narėse ypatingai skyrėsi darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimas, laikinųjų darbuotojų teisinė padėtis, bet kita ko, statusas ir darbo sąlygos. Buvo akivaizdu, jog Europos Sąjungos teisinė bazė buvo nepajėgi užtikrinti bent minimalios laikinųjų darbuotojų apsaugos (Mohapatra, 2023, p. 363). Atsižvelgiant į laikinojo darbo kaip netipinės darbo užimtumo priemonės teisinio reguliavimo spragas Europos Sąjungos lygmeniu, Europos Sąjungos socialiniai partneriai inicijavo laikinojo darbo teisėkūros procesą, kurį galime išskirti į tris etapus.

Pirmasis etapas susijęs su Europos Sąjungos tikslu didinti netipinį užimtumą, pabrėžiant socialinės apsaugos išplėtimą. Europos Sąjungoje laikinųjų įdarbinimo įmonių augimą iš esmės skatino darbuotojų nuomos paslaugų teikimas trečiosioms šalims. Darbo rinkos laisvėjimas Europos Sąjungą skatino sukurti teisinę sistemą, kuri mažintų netipinio darbo reguliavimo atotrūkį nuo įprastinio darbo (Frenzel, 2010, p. 122). 1982 m. Europos Komisija pateikė direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo projektą, kuris su pakeitimais buvo pristatytas 1984 m. Direktyvos projekte numatytas reguliavimas apėmė laikinojo įdarbinimo įmonių ir laikinųjų darbuotojų naudojimą, apsaugą ir vienodo požiūrio principo taikymą, tačiau pirmoji iniciatyva buvo nesėkminga dėl itin griežto reguliavimo, kuris numatė darbo sutarčių sudarymą tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės (Schömann *et. al.*, 2012, p. 11-12). Didelį pagreitį direktyvos priėmimo procesui lėmė 1989 m. priimta Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, pagal kurią vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas bendrijoje. To rezultatu tapo Europos Komisijos 1991 m. pristatytas direktyvos projektas dėl laikinųjų darbuotojų sveikatos ir saugos, tačiau šis projektas nebuvo priimtas. 1995 m. buvo pradėtos aktyvios diskusijos tarp Europos Komisijos ir Europos Sąjungos socialinių partnerių siekiant aptarti darbo laiko lankstumo ir darbuotojų saugumo klausimus (Ales *et. al.*, 2018, p. 895-896). Tačiau vykstant diskusijoms Tarptautinė darbo organizacija 1997 m. priėmė Konvenciją Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo įmonių, dėl to laikinųjų įdarbinimo įmonių reglamentavimo procesas Europos Sąjungos lygmeniu atsidūrė aklavietėje. Paskatos toliau tęsti direktyvos priėmimo procesą buvo didelės. Laikinojo darbo sektorius Europoje sparčiai augo, kaip minėta anksčiau laikinasis darbas iš esmės jau buvo

reguliuojamas direktyva dėl priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe ir direktyva dėl darbuotojų komandiravimo (Bagdanskis, 2011, p. 1039-1040).

Antrasis etapas susijęs su Europos Sąjungos socialinių partnerių siekiu nustatyti, jog netipinį darbą dirbantiems asmenims būtų sudarytos bent vienodos pagrindinės darbo sąlygos, kuriomis naudojasi pagal įprastą darbo sutartį dirbantys darbuotojai. Tikslas taikyti vienodo požiūrio principą buvo viena iš priemonių padidinti ir užtikrinti laikinųjų darbuotojų socialinio stabilumo laipsnį (Frenzel, 2010, p. 122-123). Dėl valstybių narių teisinių sistemų skirtumų buvo nesutariama dėl vienodo požiūrio principo taikymo laikiniams darbuotojams. Diskusija kilo ir dėl direktyvos taikymo apimties, siekiant nustatyti ar direktyva turėtų būti taikoma ir viešajam sektoriui, ar turi būti susiorientuoti tik į laikinuosius darbuotojus, įdarbinimo įmonių statusą ir santykius tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo naudotojo (Ales *et. al.*, 2018, p. 895-896). Pažymėtina, jog šiame etape atsirado padalintos darbdavio atsakomybės koncepcija (Frenzel, 2010, p. 122-123).

Trečiasis etapas susijęs su valstybių narių siekiu sukurti priemones, kurios skatintų laikinąjį darbą kaip netipinę užimtumo formą, atsižvelgiant tiek į laikinųjų darbuotojų apsaugą, tiek į darbdavių poreikius. Pagrindinės priemonės, kurias siūlė valstybės narės, buvo susijusios su socialinėmis garantijomis. Šių garantijų tikslas buvo suteikti laikiniams darbuotojams galimybę laisvai derinti šeiminių gyvenimą su darbu, tuo tarpu darbdaviams suteikiant galimybę lanksčiai organizuoti laikinąjį darbą kaip netipinio darbo formą. Pabrėžtina, kad darbdaviams suteikiamas lankstumas buvo derinamas su laikinųjų darbuotojų apsauga pagal keturių ramsčių sistemą: sudaromos sąlygos įsidarbinti laikinojo įdarbinimo įmonėje; laikinojo įdarbinimo įmonės verslumas; laikinųjų darbuotojų prisitaikymas; laikinųjų darbuotojų lygios galimybės. Akivaizdu, jog buvo ieškoma priemonių, kurios palaikytų lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą, t. y. palengvintų laikinųjų darbuotojų dalyvavimą ir prisitaikymą aktyvioje darbo rinkoje. Šių priemonių taikymo rezultatas buvo orientuotas į efektyvų ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą (Frenzel, 2010, p. 124).

Taigi, ilgą teisėkūros procesą iš esmės lėmė socialinių partnerių diskusija dėl direktyva siekiamų tikslų įgyvendinimo. Priėmus sutarimą laikinąsias įdarbinimo įmones pripažinti darbdavėmis, valstybių narių požiūriai išsiskyrė dėl vienodo požiūrio principo taikymo apimties. Socialinių partnerių ilgalaikė diskusija dėl laikinųjų darbuotojų apsaugos užtikrinimo bei laikinojo darbo kokybės gerinimo užtikrinant vienodo požiūrio principą, baigėsi direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo priėmimu.

### 1.1.2. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo bendrosios nuostatos

Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo bendrosios nuostatos apima direktyvos taikymo sritį, tikslą, vartojamų sąvokų apibrėžimus bei naudojimosi laikinuoju įdarbinimu apribojimų ar draudimų priežiūrą reglamentuojančios nuostatos.

Direktyvos taikymo sritis yra plati, lyginant su aukščiau minėtomis direktyvomis dėl priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe ir dėl darbuotojų komandiravimo. Pirma, direktyva dėl laikinojo įdarbinimo taikoma darbuotojams, sudariusiems darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone ir darbuotojams turintiems darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone. Pažymėtina, jog darbo santykių minėjimas direktyvoje, apima situacijas, kuomet tarp darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės susiklostę darbo santykiai turi esminių darbo santykių požymių, tačiau laikinojo darbo sutartis nėra sudaryta (Blanpain *et al.*, 2013, p. 19). Atkreiptinas dėmesys, jog panaši taikymo srities formuluote numatyta 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvoje dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – direktyva dėl darbo ne visą darbo dieną). Joje numatyta, kad direktyva taikoma ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika (Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo..., 1997). Antra, direktyvoje dėl laikinojo įdarbinimo ir direktyvoje dėl priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, skirtingai nurodoma laikinojo darbo naudotojo įgaliojimai. Direktyvoje dėl priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, laikinojo darbo naudotojui numatoma tik kontrolės funkcija, laikinojo įdarbinimo atveju numatoma priežiūros ir vadovavimo funkcija (Blanpain *et al.*, 2013, p. 20).

Direktyva dėl laikinojo įdarbinimo, be kita ko, yra taikoma valstybinėms ir privačioms įmonėms, kurios yra laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos, vykdančios ekonominę veiklą, neatsižvelgiant į tai, ar jos veikia siekdamos pelno (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2008). Pastebėtina, jog laikinojo įdarbinimo įmonės vykdo paslaugų teikimą, todėl jos atitinka ekonominės veiklos sąlygą, tačiau sudėtinga praktikoje rasti laikinųjų darbo naudotojų pavyzdžių, ypač valstybinių įmonių, kurios užsiimtų ekonomine veikla. Kadangi laikinojo darbo naudotojo veikla, ypač viešajame sektoriuje, nėra ekonominė, kai kurios šalys tokioms laikinojo darbo naudotojoms neįtraukė įgyvendinimo nuostatų (Ales *et al.*, 2018, p. 898).

Straipsnyje reglamentuojančiame taikymo sritį yra numatyta išimtis, pagal kurią valstybės narės gali numatyti, kad direktyva dėl laikinojo įdarbinimo netaikoma darbo sutartims, kurios yra sudarytos pagal konkrečią viešą ar viešai remiamą profesinio mokymo, integracijos ar perkvalifikavimo programą, ar pagal tokią programą atsiradusiems santykiams. Pabrėžtina, jog ši išimtis galima tik pasikonsultavus su socialiniais partneriais. Teisinėje literatūroje sutinkama nuomonė, jog išimtis turi ganėtinai mažą įtaką, kadangi tik kelio šalys ja pasinaudojo, pavyzdžiui Austrija, Kipras, Danija, Vengrija, Airija, Malta ir Švedija (Ales *et al.*, 2018, p. 898).

Direktyvos tikslas yra orientuotas į laikinojo darbo kokybę ir laikinųjų darbuotojų apsaugą. Toks tikslas įtvirtintas siekiant užtikrinti vienodą požiūrį laikinųjų darbuotojų atžvilgiu bei pripažinti laikinąsias įdarbinimo įmones darbdavėmis. Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas siekė sukurti tinkamą laikinojo darbo naudojimo sistemą, kurios pagrindu augtų darbo vietų skaičius bei taptų lengviau įgyvendinti vieną iš lanksčių darbo formų (Blanpain *et al.*, 2013, p. 19).

Plati direktyvos taikymo sritis lemia teisės nuostatų aiškinimo problemas. Šių problemų sprendimui direktyvoje yra pateikti šeši apibrėžimai: darbuotojo, laikinojo įdarbinimo įmonės, laikinojo darbuotojo, įmonės laikinojo darbo naudotojos, paskyrimo, pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų.

Remiantis direktyva, darbuotoju yra laikomas asmuo, kurį kaip darbuotoją atitinkamoje valstybėje narėje gina nacionalinė darbo teisė. Tuo tarpu laikinasis darbuotojas yra apibrėžiamas kaip darbuotojas, pasirašęs darbo sutartį ar turintis darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kuris paskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojo prižiūrint ir vadovaujant. Direktyva pirmu atveju palieka darbuotojo sąvokos kontrolę kiekvienai valstybei narei, o laikinojo darbuotojo apibrėžimas yra įtvirtinamas pačioje direktyvoje. Atkreiptinas dėmesys, jog direktyvos reglamentuojančios kitas netipines darbo sutartis, direktyva dėl darbo ne visą darbo dieną ir 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva dėl bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį (toliau – direktyva dėl darbo pagal terminuotą sutartį), nenumato plačios darbuotojo sąvokos. Teisinėje literatūroje sutinkama nuomonių, jog nepaisant aiškios nuorodos į nacionalinę teisę, nėra aiškios direktyvoje įtvirtinto darbuotojo apibrėžimo taikymo ribos (Blanpain *et al.*, 2013, p. 20-21).

Skirtingai nei direktyvose dėl priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, ir dėl darbuotojų komandiravimo vartojamos laikinojo įdarbinimo įmonės sąvokos negali būti laikomos turinčiomis lygiai tokią pačią reikšmę ir taikymo sritį, kaip direktyvoje

dėl laikinojo įdarbinimo įtvirtintas laikinojo įdarbinimo įmonės apibrėžimas (Blanpain *et al.*, 2013, p. 21). Pastarosiose direktyvose laikinojo įdarbinimo įmonės buvo apibrėžiamos kaip verslo subjektai, tuo tarpu direktyvoje dėl laikinojo įdarbinimo yra pateiktas laikinojo įdarbinimo įmonės apibrėžimas įtvirtinta laikinojo įdarbinimo įmonės kaip darbdavės statusą. Be kita ko, iš minėto apibrėžimo seka, kad pripažinus laikinojo įdarbinimo įmone darbdave, laikinasis darbuotojas paskyrimo metu bus pavaldus laikinojo darbo naudotojui. Taigi, laikinojo darbo santykiuose vyraus dvigubo pavaldumo ryšys (Ales *et. al.*, 2018, p. 898).

Įmonė laikinojo darbo naudotoja yra apibrėžiama kaip fizinis ar juridinis asmuo, kuriam ir kurio prižiūrimas bei vadovaujamas laikinai dirba laikinasis darbuotojas. Laikinojo darbo naudotojas gali būti tiek valstybinė, tiek privati įmonė. Esminis bruožas, kad turi vykdyti ekonominę veiklą, tačiau nėra svarbu ar vykdytų veiklą siekdama pelno ar ne. Kaip minėta anksčiau, praktikoje sunku rasti laikinojo darbo naudotojų, kurios būtų valstybinės įmonės, ir užsiimtų ekonomine veikla, pavyzdžių (Ales *et. al.*, 2018, p. 898).

Pažymėtina, jog direktyvoje minima paskyrimo sąvoka apibrėžia laikotarpį, kurio metu laikinasis darbuotojas yra paskirtas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje. Iš direktyvos teksto matyti, kad žodis „laikiniai“ yra daugiausia direktyvos tekste vartojamas žodis, tačiau pačioje direktyvoje nėra jokių laiko apribojimų ar apibrėžtos „laikiniai“ sąvokos. Atsižvelgiant į tai, kyla abejonės kokio laikotarpio paskyrimas būtų laikomas „laikiniu“ ir atitiktų direktyvos keliamus tikslus (Ales *et. al.*, 2018, p. 898).

Direktyvoje nurodoma, jog pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos yra susijusios su darbo laiku ir darbo užmokesčiu. Atkreiptinas dėmesys, jog direktyvoje dėl darbo pagal terminuotą sutartį ir direktyvoje dėl darbo ne visą darbo dieną yra vartojama bendra „darbo sąlygos“ sąvoka. Minėta sąvoka reiškia teises ir pareigas, kurios apibrėžia tam tikrus darbo santykius įskaitant sąlygas, kuriomis asmuo dirba ir tokių darbo santykių nutraukimo sąlygas (2017 m. gruodžio 20 d. Teisingumo Teismo sprendimas), ir kompensacijas dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo (2016 m. rugsėjo 14 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Lyginant direktyvą dėl laikinojo įdarbinimo su ankstesnėmis direktyvomis, matyti, jog ankstesnės direktyvos nėra ribojamas baigtiniu sąlygų sąrašu (Kártyás, 2023, p. 402).

Direktyvoje numatyta, kad draudimai ar apribojimai taikomi darbui per laikinojo įdarbinimo įmones yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams. Šios nuostatos tikslas pašalinti nepagrįstas kliūtis, kurios trukdo naudotis laikinojo darbo institutu.

Pastebėtina, jog pati direktyva nepateikia „bendro intereso“ apibrėžimo, neįvardija pagrindimo, tačiau atsižvelgiant į direktyvos tikslus, bendru interesu gali būti tikslas apsaugoti nuolatinį darbą bei išvengti situacijų, kuomet nuolatinės pareigas užimtų laikinai įdarbinti darbuotojai. Šis išaiškinimas apima svarbų aspektą, jog nacionaliniai teismai neturi teisės savo iniciatyva reaguoti į nacionalinių institucijų pasyvų veikimą, kuomet nėra siekiama imtis priemonių, kurios užtikrintų laikinųjų darbuotojų apsaugą (2015 m. kovo 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Nepaisant direktyvoje numatyto termino, peržiūros įpareigojimas išlieka privalomas iki šios dienos. Pareiga peržiūrėti kokie apribojimai ar draudimai naudojami laikinajam darbui valstybėms narėm galioja ir toliau, siekiant užtikrinti direktyvos tikslus (Ales *et. al.*, 2018, p. 899).

Apibendrinus tai kas išdėstyta, galima teigti, kad direktyvoje įtvirtintas darbo per laikinojo įdarbinimo įmone reguliavimas yra pagrįstas tikslu sukurti harmonizuotą Europos Sąjungos lygmeniu veikiančią įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones sistemą. Lyginant direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo bendrąsias nuostatas su anksčiau priimtų direktyvų nuostatomis, sutinkama, jog jos kelia daug taikymo klausimų. Nors direktyvos tikslas aiškus, tačiau direktyvos plati taikymo sritis bei abstrakčiai apibrėžtos sąvokos, kelia grėsmę tinkamai perkelti direktyvos nuostatas į Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinę teisę, be kita ko, užtikrinti direktyvos keliamus tikslus.

## 1.2. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo taikymas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje

Nustačius, jog direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo nuostatų taikymo neapibrėžtumas gali sukelti nemažai keblumų Europos Sąjungos valstybių narėms tinkamai įgyvendinti direktyvos keliamus tikslus, svarbu atsižvelgti į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) priimtus sprendimus, kuriais buvo aiškinamos direktyvoje vartojamos sąvokos bei vienodo požiūrio principo taikymo apimtis.

### 1.2.1. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo sąvokų aiškinimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje

Direktyvoje dėl laikinojo įdarbinimo yra apibrėžtos šešios sąvokos, tačiau pačiame direktyvos tekste yra sutinkama žodžių, kurie kelia direktyvos taikymo problemas. Šiuo atveju, svarbu atsižvelgti į Teisingumo Teismo priimtus sprendimus, susijusius su tam tikrų, direktyvoje vartojamų, žodžių išaiškinimu.

Direktyvos tekste apibrėžiant darbuotojo sąvoka yra daroma aiški nuoroda į nacionalinę teisę, tačiau siekiant veiksmingai užtikrinti Europos Sąjungos teisės taikymą, Teisingumo Teismas byloje *Ruhrlandklinik įmonės darbo taryba prieš Ruhrlandklinik* pateikė direktyvoje vartojamos darbuotojo sąvokos išaiškinimą (Kártyás, 2023, p. 406). Šioje byloje buvo keliamas klausimas, ar asociacijos narė K., kuri nebuvo laikoma darbuotoja pagal Vokietijos teisę, gali būti laikoma darbuotoja pagal direktyvą. Teisingumo Teismas pabrėžė, kad direktyva dėl laikinojo įdarbinimo yra taikoma ne tik darbuotojams, kurių santykis su laikinojo įdarbinimo įmone yra įforminta darbo sutartimi, bet ir tiems darbuotojams, kurie turi darbo santykius su laikinojo įdarbinimo įmone. Teigė, kad toks asmuo kaip K., negali būti pašalintas iš direktyvoje apibrėžtos darbuotojo sąvokos ir direktyvos taikymo srities, vien tik dėl tos priežasties, kad ji nėra sudariusi laikinojo darbo sutarties ir todėl ji neturi darbuotojo statuso pagal Vokietijos teisę. Teisingumo Teismas atkreipė dėmesį, kad pagal byloje esančią medžiagą K. ir asociacijos santykiai nesiskyrė nuo santykių tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo. Asociacijos nariams taikoma privaloma darbo teisės ir socialinė apsauga, t. y. mokamas darbo užmokestis bei kitos su darbu susijusios išmokos, jiems taikomos įstatymuose nustatytos taisyklės susijusios su atostogomis. Iš esmės asociacijos nariams taikoma tokia pačia apsauga kaip ir klinikos darbuotojams. Minėtu sprendimu Teisingumo Teismas „darbuotojas“ sąvoką aiškino plečiant, kadangi siauras aiškinimas galėtų nepagrįstai apriboti direktyvos taikymo sritį, nepasiekti direktyvos tikslų (2016 m. lapkričio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Toje pačioje byloje buvo keliamas klausimas, ar asociacijos atliktas K. paskyrimas į medicinos įstaigą yra laikoma ekonomine veikla. Teisingumo Teismas sprendime pakartojo jau nusistovėjusią praktiką, jog ekonominio pobūdžio veikla laikoma „bet kokia veikla, kai konkrečioje rinkoje siūlomos prekės ar paslaugos“. Byloje nustatyta, jog asociacija vykde slaugos darbuotojų teikimo paslaugas sveikatos priežiūros įstaigoms už finansinę kompensaciją. Tai „kad asociacija nesiekia pelno <...>, nėra reikšminga šiuo atveju. Taip pat nėra reikšminga ir šios asociacijos <...> teisinė forma, nes ji neturi įtakos vykdomos



ekonominės veiklos pobūdžiui“. Atsižvelgiant į tai, Teisingumo Teismas, nepaisant teisinio statuso, nustatė, jog asociacija atitinka ekonominės veiklos kriterijų, kadangi už finansinę kompensaciją, skyrė savo narius dirbti pas laikinojo darbo naudotoją (2016 m. lapkričio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Paminėtina, jog ne tik laikinojo įdarbinimo įmonei, bet ir laikinojo darbo naudotojui yra taikomas ekonominės veiklos kriterijus. Byloje *Manpower Lit*, Teisingumo Teismas nurodė, kad be minėto kriterijaus, laikinojo darbo naudotojui yra taikomi dar du: turi pateikti į sąvoką „valstybinės ir privačios įmonės“ ir būti „laikinojo darbo naudotojas“. Šioje byloje buvo keliamas klausimas, ar Sąjungos agentūra, kaip Europos lyčių lygybės institutas (toliau – EIGE), gali būti laikoma „įmone laikinojo darbo naudotoja“. EIGE yra nesiekianti pelno agentūra, kuri siekdama lyčių lygybės Europos Sąjungoje ir už jos ribų, atlieka užduotis susijusias su duomenimis, moksliniais tyrimais. Teisingumo Teismas priminė, kad sąvoka „įmonė“ yra apibrėžiama kaip apimančią „...bet kokią ūkinę veiklą vykdančią subjektą, neatsižvelgiant į jo teisinį statusą ar finansavimo pobūdį“. Taigi, reikėjo nustatyti „ar ši agentūra vykdo veiklą, kai konkrečioje rinkoje siūlomos prekės arba paslaugos“. Teisingumo Teismas, atsižvelgęs į EIGE tikslus ir uždavinius, konstatavo, kad EIGE veikla nėra susijusi su viešosios valdžios prerogatyvų vykdymu. Pripažino, kad kalbant apie tam tikrą EIGE veiklą, egzistuoja rinkos, kuriose veikia komercinės įmonės konkuruojančios su EIGE. Aplinkybė, jog EIGE vykdydama savo veiklą nesiekia pelno, neturi reikšmės, kadangi esminis aspektas yra tas, „...kad atitinkamose rinkose yra paslaugų, konkuruojančių su kitomis įmonėmis, kurios siekia pelno.“ Pabrėžė, kad EIGE veikla pirmiausiai finansuojama iš Europos Sąjungos lėšų, tačiau jos pajamas sudaro „mokėjimai už suteiktas paslaugas“, o tai reiškia, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas numatė, jog „EIGE bent jau iš dalies veiks kaip rinkos dalyvis“ (2021 m. lapkričio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Daimler byloje buvo keliamas klausimas ar žodis „laikiniai“ yra susijęs tik su laikotarpiu, per kurį laikinojo įdarbinimo įmonė darbuotoją paskiria į įmonę laikinojo darbo naudotoją, ar žodis „laikiniai“ taip pat susijęs ir su atliktino darbo pobūdžiu, todėl nei nuolatinės darbo vietos, nei darbo vietos, į kurias darbuotojai nėra paskiriami pavaduoti kitą asmenį, niekada negali būti užimamos „laikiniai“. Teisingumo Teismas Daimler byloje išaiškino, kad pagal direktyvos taikymo srities apibrėžimą, žodžiu „laikiniai“ apibūdinama ne darbo vieta į kurią paskiriama dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, bet pačio laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti šioje įmonėje tvarka. Pažymėtina, jog žodžiu „laikiniai“ nėra siekiama apriboti laikinojo darbo taikymą nuolatinėms darbo vietoms arba darbo vietoms, į kurias laikinasis darbuotojas

paskiriamas pavaduoti kitą asmenį (2022 m. kovo 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Kaip nurodė generalinis advokatas išvadoje, sąvoka „laikiniai“ yra taikoma tik laikinojo darbuotojo paskyrimui ir reiškia „tik kuriam laikui“, „ne nuolat“, taip pat yra susijusi tik su atitinkamo laikinojo darbuotojo paskyrimo trukme (2021 m. rugsėjo 9 d. Generalinio advokato Evgeni Tanchev išvada).

#### 1.2.2. Direktyvoje dėl laikinojo įdarbinimo įtvirtinto vienodo požiūrio principo taikymas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje

Direktyvoje dėl laikinojo įdarbinimo įtvirtintas vienodo požiūrio princas yra viena iš esminių direktyvos nuostatų. Svarbiausia ir daugiausia ginčų sukėlusio direktyvos nuostata numato, jog laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti.

Teisingumo Teismas Manpower Lit byloje sprendė klausimą dėl direktyvoje įtvirtinto vienodo požiūrio principo taikymo apimties. Byloje nustatyta, jog EIGE dirbę laikinieji darbuotojai, remdamiesi vienodo požiūrio principo, siekė prisiteisti tuos pačius darbo užmokesčio elementus, kuriuos gavo tiesiogiai įdarbinti Europos Sąjungos pareigūnai EIGE. Komisija su tuo nesutiko nurodydama, jog prilyginus laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas su tiesiogiai įdarbintų EIGE darbuotojų darbo sąlygomis, būtų faktiškai suteiktas laikiniams darbuotojams Europos Sąjungos pareigūno statusas, dėl to būtų pažeista bendrijos sutartis. Teisingumo Teismas su šiais motyvais nesutiko ir nurodė, kad laikinųjų darbuotojų teisė į vienodą požiūrį yra ribojama direktyvoje įtvirtintomis pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis. Atsižvelgiant į tai, tai nėra laikomas laikinųjų darbuotojų prilyginimas nuolatiniais darbuotojams jų darbo laikotarpiu ar ilgesniam laiko tarpui (2021 m. lapkričio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Luso Temp byloje taip pat buvo sprendžiamas klausimas dėl direktyvoje įtvirtinto vienodo požiūrio principo taikymo apimties, siejant su direktyvoje įtvirtinta sąvoka „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“. Šioje byloje laikinieji darbuotojai teigė, kad pagal nacionalinę teisę jie atsidūrė nepalankesnėje padėtyje dėl apmokėjimo susijusio su kasmetinėmis apmokamomis atostogomis ir su tuo susijusiais atostoginiais, lyginant su nuolatiniais darbuotojais. Teisingumo Teismas turėjo nuspręsti ar minėtos išmokos gali būti

įtrauktos į direktyvoje nurodytą pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų sąrašą. Atsižvelgdamas į direktyvos siekį suderinti įmonių lankstumo ir užimtumo, atitinkančio darbuotojų apsaugą, tikslus, bei siekį artinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sąlygas prie įprastų darbo santykių, Teisingumo Teismas išplėtė pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų apibrėžimą. Pabrėžė, kad minėtos sąlygos turi apimti kompensaciją, kurią už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir su tuo susijusius atostoginius, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui dėl laikinųjų darbo santykių nutraukimo (2022 m. gegužės 12 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Pastebėtina, jog Teisingumo Teismas Manpower Lit byloje vienodo požiūrio principo taikymą riboja direktyvoje įtvirtintomis pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, tuo tarpu praėjus šešiams mėnesiams, Teisingumo Teismas Luso Temp byloje minėtą sąvoką aiškino plečiamai (Kártyás, 2023, p. 405).

Direktyva dėl laikinojo įdarbinimo numato tris vienodo požiūrio principo išimtis, tačiau iki šiol Teisingumo Teismas išaiškino tik dvi išimtis TimePartner byloje. Pirmoji išimtis susijusi su darbo užmokesčio mokėjimu tarp paskyrimų, antroji - kolektyvinėmis sutartimis (2022 m. gruodžio 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Teisingumo Teismas nurodė, jog išimtis, susijus su darbo užmokesčio mokėjimu tarp paskyrimų, taikoma tik laikiniams darbuotojams sudariusiems neterminuotas sutartis, tuo tarpu, išimtis, susijusi su kolektyvinėmis sutartimis, gali būti taikoma bet kurio laikinojo darbuotojo atžvilgiu, nepriklausomai nuo sudarytos darbo sutarties rūšies. Pabrėžė, kad laikiniams darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotą sutartį, yra retai mokamas darbo užmokestis tarp dviejų paskyrimų, dėl to jiems turi būti suteiktas esminis kompensacinis privalumas, susijęs su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis. Suteikiamas kompensacinis privalumas laikiniams darbuotojams dirbantiems pagal terminuotą sutartį, turi būti „bent lygiavertis“ su laikiniais darbuotojais, dirbančiais pagal neterminuotą sutartį (2022 m. gruodžio 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

TimePartner byla yra susijusi su laikinuoju darbuotoju CM, kuris dirbo pagal terminuotą darbo sutartį. Minėtos sutarties pagrindu, CM buvo pavestas komplektuoti užsakymus. CM buvo mokamas 9,23 Eur, neatskaičius mokesčių, valandinis atlyginimas pagal laikiniams darbuotojams taikomą kolektyvinę sutartį. Tuo tarpu tiesiogiai įdarbinti darbuotojai, kuriems buvo taikoma darbuotojų kolektyvinė sutartis, gaudavo 13,64 Eur, neatskaičius mokesčių, valandinį atlyginimą. Atsižvelgiant į tai, CM ginčijo kolektyvinės sutarties atitiktį vienodo požiūrio principui (2022 m. gruodžio 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Teisingumo Teismas pabrėžė, kad kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios numato skirtingą požiūrį laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, kiek tai susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, turi būti atsveriamos socialiniams partneriams pareiga užtikrinti laikiniems darbuotojams „bendras apsaugos sąlygas“. Minėta sąvoka nėra apibrėžta direktyvos tekste, tačiau Teisingumo Teismas išaiškino, kad „bendros apsaugos sąlygos“ yra užtikrinamos tik tuomet, jeigu laikiniems darbuotojams yra mainais suteikiama privalumų, kurie kompensuotų tokio skirtingo požiūrio poveikį. Tokie privalumai turi būti susiję su darbo laiku ir darbo užmokesčiu (2022 m. gruodžio 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Siekiant neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas laikinojo darbo sutartis, direktyva nurodo, jog valstybės narės, vadovaudamosi nacionaline teise, praktika, imasi tinkamų priemonių, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo, ir būtų užkirstas kelias laikinųjų darbuotojų vėlesniems paskyrimams. Atkreiptinas dėmesys, jog pačioje direktyvoje nėra įvardijama priemonių, kurių valstybės narės turėtų imtis siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui.

Teisingumo Teismas JH prieš KG byloje išaiškino, jog valstybės narės direktyvos nuostatomis nėra įpareigojamas „riboti vėlesnių to paties laikinojo darbuotojų paskyrimų į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją skaičiaus arba reikalauti, kad taikant šią darbo pagal terminuotas sutartis formą būtų nurodomos techninės, gamybinės, organizacinės ar su darbuotoju pavadinimu susijusios priežastys“. Ši nuostata nenustato valstybėms narėms pareigos nacionalinės teisės aktuose numatyti visas ar kai kurias specifines priemones, tačiau minėta nuostata apibrėžia valstybių narių teisėkūros, susijusios su naudojimosi laikiniais darbuotojais draudimais ar apribojimais, ribas. Be kita ko, minėta nuostata numato valstybėms narėms du atskirus įsipareigojimus, kurie nėra vienas nuo kito priklausomi: imtis priemonių, kuriomis būtų išvengta piktnaudžiavimo, remiantis nuo vienodo požiūrio principo nukrypti leidžiančiomis nuostatomis; imtis priemonių, jog būtų išvengta vėlesnių paskyrimų, kuriais būtų siekiama nesilaikyti direktyvos nuostatų. Atsižvelgiant į tai, valstybės narės turi užtikrinti, kad „darbas per laikinojo įdarbinimo įmonę laikinojo darbo naudotojoje netaptų nuolatinis laikinojo darbuotojo darbas“ (2020 m. spalio 14 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Viena iš priemonių, kuri leistų išvengti vėlesnių laikinojo darbuotojo paskyrimų, Teisingumo Teismo buvo įvardyta Daimler byloje. Šioje byloje buvo sprendžiamas klausimas ar vis pratęsimas laikinojo darbuotojo paskyrimas į tą pačią darbo vietą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje 55 mėnesių laikotarpiui laikomas piktnaudžiavimu. Teisingumo Teismas nurodė, jog valstybė narė gali nacionalinės teisės aktuose nustatyti tikslų laikotarpį, kuriam

pasibaigus paskyrimas negalėtų būti laikomas „laikinu“. Tuo atveju, jeigu nacionalinėje teisėje nėra numatytas tikslus laikotarpis, tokį laikotarpį gali nustatyti nacionaliniai teismai. Teismai turi atsižvelgti į sektoriaus veiklos ypatumus, įsitikinti ar laikinojo darbuotojo vėlesniais paskyrimais į tą pačią darbo vietą pas tą patį laikinojo darbo naudotoją nėra siekiama nesilaikyti visų direktyvos nuostatų ir tikslų, atsižvelgti į darbo laikinąjį pobūdį. Kuomet nėra pateikta objektyvaus paaiškinimo, dėl kokių priežasčių laikinojo darbo naudotoja paeiliui sudaro darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutartis, ir tokie vėlesni paskyrimai lemia ilgesnį darbo įmonėje laikotarpį nei tą, kuris pagrįstai gali būti laikomas „laikinu“, tai gali būti laikomas piktnaudžiavimo vykdant vėlesnius paskyrimus įrodymas (2022 m. kovo 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Apibendrinus tai kas išdėstyta, galima teigti, jog Teisingumo Teismas aiškindamas direktyvoje vartojamas sąvokas, pašalina didelę dalį teisinio neapibrėžtumo laikinojo darbo santykiuose. Tuo tarpu spręsdamas dėl vienodo požiūrio taikymo apimties, Teisingumo Teismas vertina direktyvos priėmimo kontekstą ir jos keliamus tikslus.

## 2. ĮDARBINIMO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES YPATUMAI

Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones, teisės teorijoje ir praktikoje yra suprantamas kaip išskirtinė darbo organizavimo forma, kuomet laikinasis darbuotojas sudaręs laikinojo darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, civilinės sutarties pagrindu yra laikinai pavedamas atlikti darbo funkcijas laikinojo darbo naudotojui ir būti pastarojo priežiūroje (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 196).

2004 m. Lietuva ratifikavus 1997 m. birželio 19 d. Konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181 (toliau – Konvencija), įsipareigojo į Lietuvos teisinę bazę įvesti „darbo nuomos“ institutą. Nors Lietuvoje veikiančios įmonės naudojosi darbo ar personalo nuomos paslaugomis, tačiau iki 2011 m. Lietuvoje nebuvo reglamentuotas įdarbinimo įmonių veiklos kontrolės mechanizmas. Lietuvos įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į teises ir ekonomines priežastis: priimtus įsipareigojimus pagal Konvenciją, direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo nuostatų perkėlimą į nacionalinę teisę bei rinkos paklausą, priėmė Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą (toliau – Įstatymas dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones), kuris įsigaliojo 2011 m. gruodžio 1 d. (Bagdanskis, 2011, p. 1038).

Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas reglamentavo esminius įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones aspektus: laikinojo darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir pasibaigimą, laikinųjų darbuotojų darbo ypatumus, įtvirtino trišalių santykių subjektų teises ir pareigas, draudimus, atsakomybę už įstatymo pažeidimus (Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo..., 2011). Tačiau priėmus naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, Įstatymas dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones buvo pripažintas netekusiu galios.

Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisinė struktūra Lietuvoje yra reglamentuojama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 72 – 80 straipsniuose (toliau – Darbo kodeksas) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

## 2.1. Trišalių santykių subjektai

Laikinojo darbo santykiai susiformuoja tarp trijų subjektų: laikinojo darbuotojo, laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo. Tarp laikinojo darbuotojo ir jo darbdavės laikinojo įdarbinimo įmonės susiklosto darbo santykiai, kurie reglamentuojami Darbo kodekse. Tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo susiklosto civiliniai santykiai, kuriems taikomas Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, tačiau kai kurias šių subjektų teises ir pareigas įtvirtina Darbo kodeksas. Tuo tarpu tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo susiklostantys santykiai nėra civiliniai, nes jų teises ir pareigas reglamentuoja Darbo kodekso nuostatos (Davulis, 2018, p. 276).

Atsižvelgus į tai, jog įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmonės modelyje dalyvauja trys šalys, svarbu aptarti jų sampratas bei nustatyti, kokias pareigas jų atžvilgiu įtvirtina Darbo kodeksas.

### 2.1.1. Laikinasis darbuotojas

Laikiniu darbuotoju yra laikomas fizinis asmuo, kuris laikinojo darbo sutartimi įsipareigoja atlygintinai atlikti darbo funkcijas trečiajam asmeniui, laikinojo darbo naudotojui. Be kita ko, toks asmuo turi turėti darbinį teisnumą ir darbinį veiksnumą. Teisinėje literatūroje darbinis teisnumas, apibrėžiamas kaip fizinio asmens galėjimas turėti darbo teises, tuo tarpu, darbinis veiksnumas – fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas. Pažymėtina, jog darbinis teisnumas ir darbinis veiksnumas yra įgyjami vienu metu, fiziniam asmeniui sukakus įstatyme numatytam minimaliam amžiui – 16 metų (Davulis, 2018, p. 83-85).

Taigi laikinasis darbuotojas turi atitikti Darbo kodekse įtvirtintus reikalavimus, šiuo pagrindu jis turės Darbo kodekse įtvirtintas darbuotojo teises ir pareigas, tačiau esminis skirtumas, jog toks darbuotojas sudarys ne bendrojo pobūdžio darbo sutartį, o laikinąją darbo sutartį.

Pastebėtina, jog Vokietijos ir Lenkijos teisės aktai įtvirtina panašią laikinojo darbuotojo sampratą. Laikiniu darbuotoju laiko darbuotoją, kuris yra sudaręs darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone ir dirba tam, jog atliktų darbą trečiajam asmeniui (Waas, Voss, 2020, p. 339-340; 663).

Lenkijos teisės literatūroje nurodoma, kad darbuotojo apibrėžimas ir laikinojo darbuotojo apibrėžimas skiriasi. Tačiau teismų praktikoje laikomasi pozicijos, jog nors nėra galimybės identifikuoti sąvokų „laikinas darbuotojas“ ir „darbuotojas“, tačiau tarp jų egzistuojantis ryšys lemia, kad ne kiekvienas darbuotojas turi laikinojo darbuotojo statusą, bet kiekvienas laikinasis darbuotojas yra darbuotojas. Nebūtų pateisinamas skirtingas šių kategorijų darbuotojų traktavimas pas tą patį laikinojo darbo naudotoją, kai asmuo, kurį tiesiogiai įdarbina naudotojas būtų laikomas „darbuotoju“, o laikinojo įdarbinimo įmonės nukreiptas laikinasis darbuotojas, būtų traktuojamas skirtingai (Krysiak, 2023, p. 52-53).

Laikinoju darbuotoju gali būti ne tik Lietuvos Respublikos pilietis, tačiau ir užsienietis, kurio į(si)darbinimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių..., 2004) (toliau – Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties). Primintina, jog užsieniečiu yra laikomas asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios. Remiantis minėto įstatymo 62 straipsnio 7 dalimi, laikinojo įdarbinimo įmonės, kurios yra įrašytos į Valstybinės darbo inspekcijos sąrašus, gali sudaryti laikinojo darbo sutartį tik tuo atveju, jeigu užsienietis turi leidimą laikinai gyventi, išduotą laikinojo darbo pagrindu ir atitinka Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties 44 straipsnyje nustatytas papildomas sąlygas dirbti pagal laikinojo darbo sutartį. Minėtame straipsnyje nustatytos šios papildomos sąlygos: turi būti pateikiamas laikinosios įdarbinimo įmonės, atitinkančios Darbo kodekse nustatytus kriterijus, įsipareigojimas įdarbinti užsienietį pagal laikinojo darbo sutartį ne trumpesniam negu šešių mėnesių laikotarpiui; nustatyta visa darbo laiko norma, nustatytas darbo užmokestis už darbą Lietuvos Respublikoje metu, kuris ne mažesnis nei vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, o laikotarpiais tarp siuntimų – ne mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga. Be kita ko, užsieniečiui, kuris atvyksta dirbti pagal laikinojo darbo sutartį, taikomos sąlygos dėl užsieniečio kvalifikacijos arba darbo patirties. Šiuo atveju turi būti gautas Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimas dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams.

Atkreiptinas dėmesys, jog šiuo metu sąlygos dėl užsieniečių įdarbinimo yra palengvintos, lyginant su senuoju reguliavimu. Anksčiau galiojęs reguliavimas nenumatė galimybės sudaryti laikinojo darbo sutartis su trečiųjų šalių piliečiais. Vilniaus apygardos teismas 2020 m. spalio 26 d. nutarime nurodė, jog laikinojo darbo sutartis sudaryta su užsieniečiu, juridinės reikšmės neturi, nes pagal tuo metu galiojusią įstatymo redakcijos 62



straipsnio 6 dalį, užsienietis negalėjo dirbti pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama Darbo kodekse (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. spalio 26 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje).

Paplitęs aiškinimas, jog užsienietis gali dirbti tik pas darbdavį, su kuriuo sudarė darbo sutartį, prieštaravo laikinojo darbo esmei, kadangi užsienietis atvykęs į Lietuvos Respubliką, dirbtų ne pas darbdavį, nurodytą prašyme išduoti leidimą laikinai gyventi, o pas kitą asmenį – laikinojo darbo naudotoją, šiam prižiūrint ir vadovaujant (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje). Pažymėtina, jog šis draudimas galiojo tik Lietuvos Respublikos laikino įdarbinimo įmonės, todėl atsižvelgiant į tai, kad toks draudimas sudarė nevienodas konkurencijos sąlygas Lietuvai su kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse veikiančiomis laikinojo įdarbinimo įmonėmis, buvo priimta įstatymo pataisa (Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų, 2022).

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, galima teigti, jog įstatymų leidėjas keičia požiūrį į užsieniečių įdarbinimą Lietuvoje, o numatytas leidimas sudaryta laikinojo darbo sutartis su užsieniečiais ne tik palengvins verslui užsieniečių įdarbinimo procedūras, bet ir padės darbdaviams spręsti darbuotojų trūkumo problemas.

Remiantis Eurostat duomenimis, išryškėja tendencija, jog Europos sąjungos valstybėse, laikinojo darbo modelis yra populiariausias tarp jaunų žmonių iki 29 metų. Asmenys, kurių amžiaus grupė nuo 15 iki 29 metų, yra dažniau linkę įsidarbinti pagal laikinojo darbo sutartis. Svarbu aspektas yra jauno asmens išsilavinimas. Iš pateiktų duomenų nustatyta, jog laikinąjį darbą renkasi daugiau nei 60 proc. besimokančių ar studijuojančių moterų ir vyrų, tuo tarpu nesimokantys ar neturintys išsilavinimo moterys ir vyrai sudaro tik ketvirtadalį (Eurostat, 2023).

Lyginant laikinųjų darbuotojų skaičių lyties aspektu, pastebėtina, jog laikinąjį darbą dažniau renkasi vyrai, negu moterys. Atlikti tyrimai rodo, jog iš 27 Europos sąjungos valstybių, 15 valstybių didesnę laikinųjų darbuotojų procentą sudaro vyrai. Pavyzdžiui, Nyderlanduose 6 proc., Ispanijoje daugiau nei 4 proc. Pastebėtina, jog Lietuvoje taip pat dažniausiai laikinojo darbo sutartis sudaro vyrai, t. y. 1 proc., tuo tarpu moterys – apie 0,5 proc. (Eurostat, 2023).

Eurostat atlikti tyrimai atskleidžia kokias pareigas dažniausiai užima laikinieji darbuotojai. 2022 m. didžiausias procentas laikinųjų darbuotojų dirbo aptarnaujančio personalo ir pardavėjo pareigose. Jų darbo funkcijos susijusios su kelionių pardavimu, namų tvarkymu bei ruoša, maitinimo paslaugomis, asmens priežiūra, konsultavimu ir prekių pardavimu. Maždaug tiek pat laikinųjų darbuotojų užėmė mokytojų, inžinierių, mokslininkų

pareigas. Mažiausia dalis laikinųjų darbuotojų dirbo, reikalaujančios atitinkamos kvalifikacijos, žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės srityje, taip pat maža dalis laikinųjų darbuotojų užėmė vadovaujančias pareigas (Eurostat, 2023).

Minėti duomenys rodo, kad lankstesnės darbo sąlygos suteikia naujų darbo galimybių: jauni asmenys dažniau renkasi lanksčias darbo sąlygas, siekdami suderinti darbinius įsipareigojimus su mokslais, arba pasirinkdami laikiną darbą siekia įgyti naujos patirties, įžengti į darbo rinką (Eurostat, 2023). Sutinkama nuomonių, jog jauni asmenys sudarydami laikinojo darbo sutartis užima nesaugią darbo vietą. Tai lemia aplinkybės susijusios su netinkamų darbo sąlygų užtikrinimu, darbdavio patiriamais finansiniais sunkumais, kadangi praktikoje pastebima tendencija pirmiausiai atleisti jaunus asmenis. Be kita ko, atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog laikinas darbas gali darbuotojui sukelti įtampą ir nuolatinį nepatogumą, kuomet vyksta intensyvi darbo vietos kaita, staigus prisitaikymas prie naujo laikinojo darbo naudotojo ir nuolatinio nerimo dėl kintančio darbo užmokesčio (Marelli, Signorelli, 2022, p. 59-61).

Taigi, Eurostat atlikti tyrimai parodo, jog Europos Sąjungos valstybėse laikinojo darbo modelis yra ypač populiarus jaunų žmonių, nuo 15 iki 29 metų, besimokančių ar studijuojančių tarpe. Pastebima, kad dažniau laikinąjį darbą renkasi vyrai nei moterys, tačiau ši tendencija gali skirtis priklausomai nuo Europos Sąjungos valstybės. Dažniausiai laikinieji darbuotojai dirba aptarnaujančio personalo ir pardavėjo pareigose, taip pat mokytojų, inžinierių ir mokslininkų pozicijose. Šie duomenys rodo, kad lankstesnės darbo sąlygos suteikia jauniems žmonėms daugiau galimybių įsiliesti į darbo rinką arba suderinti darbą su mokslais, tačiau praktikoje yra pastebima, jog lankstesnės darbo sąlygos gali sukelti jaunimui ir nesaugumo jausmą.

### 2.1.2. Laikinojo įdarbinimo įmonė

Darbo kodeksas numato, jog darbdaviu yra laikomas fizinis arba juridinis asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus pagal darbo sutartį darbuotojas atlygintinai įsipareigoja vykdyti darbo funkcijas. Šiuo apibrėžimu yra pateikti tik būtini ir pakankami darbdavio požymiai (Davulis, 2018, p. 86-87), tačiau Darbo kodeksas numato papildomus kriterijus, nustatytus įmonėms, kaip laikinojo darbo sutarties šalims, darbdavėms.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2018 m. vasario 12 d. nutarimu Nr. 151, patvirtino kriterijus, kuriuos turi atitikti darbdavys, kaip minėta fizinis ar juridinis asmuo, kuris siekia vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. vasario 12 d. nutarimas Nr. 151, 2018). Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į Lietuvos Respublikos paslaugų įstatymo 5 straipsnyje įtvirtintą imperatyvią normą, numatančią, jog reikalavimai, kurių turi laikytis paslaugų teikėjai, vykdydami veiklą, turi būti nustatomi įstatymais (Lietuvos Respublikos paslaugų įstatymas, 2009), kriterijus, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, įtvirtino Darbo kodekse (Aiškinamasis raštas dėl Darbo kodekso, 2020).

Pagal Darbo kodekse įtvirtiną teisinį reguliavimą, laikinojo įdarbinimo įmonė kiekvienais metais turi pareigą pateikti Valstybinei darbo inspekcijai (toliau – inspekcija) pranešimą, kuriame nurodo, jog atitinka kriterijus ir ketina toliau vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą. Pastebėtina, jog įstatymų leidėjas įpareigojo inspekciją užtikrinti laikinųjų įdarbinimo įmonių atitikimą įstatymo nuostatomis. Minėta institucija atlieka patikrinimą ir įmones, kurios neatitinka įstatyme numatytų kriterijų, išbraukia iš sąrašų, kurie skelbiami inspekcijos internetiniame puslapyje. Išbraukimas iš sąrašų, tai teisinė pasekmė laikinojo įdarbinimo įmonėms, kuri atsirado po 2020 m. inspekcijos planinių patikrinimų. 2020 m. inspekcijos veiklos analizei buvo pateikti duomenys, jog 21 laikinojo įdarbinimo įmonė, įtraukta į sąrašą nevykdė laikinojo įdarbinimo veiklos, o didelė dalis jų apskritai nebevykdė minėtos veiklos nuo įtraukimo į sąrašą momento (Valstybinės darbo inspekcijos 2020 metų ataskaita, 2021).

Pažymėtina, jog Darbo kodeksas numato šešis kriterijus įmonei siekiančiai užsiimti laikinojo įdarbinimo veikla. Pirma, tikrinama ar nėra sustabdyta ar apribota įmonės veikla, atsižvelgiama ir į įmonės finansinę padėtį, ar neturi įsiskolinimų. Tikrinama ar įmonė nepažeidė Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo nuostatų susijusių su nelegaliu darbu, užsieniečių įdarbinimu, nedeklaruotu darbu. Didelis dėmesys yra skiriamas įmonės vadovui, atsižvelgiant į jo atsakomybę dėl nelegalaus darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų laikymosi. Praktikoje patikrinimas atliekamas peržiūrint inspekcijos, Registrų centro, Administracinių nusižengimų registro ir „Sodros“ duomenis, pateikiami užklausimai dėl įsiskolinimų valstybės biudžetui Valstybinei mokesčių inspekcijai. Praktikoje fiksuojami laikinųjų įdarbinimo įmonių pažeidimai susiję su darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimais, darbo laiko apskaitos pažeidimais, nedeklaruotu darbu ir užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimais (Valstybinės darbo inspekcijos 2020 metų ataskaita, 2021).

Teismai pažymi, jog formalus įmonės įrašymas į Valstybinės darbo inspekcijos sudarytą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, nepatvirtina aplinkybės, jog įmonė iš tikrųjų teiks laikinojo

įdarbinimo paslaugas tretiesiems asmenims ir tarp jų susiklostys laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo santykiai (Klaipėdos apygardos teismo 2023 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, įstatymų leidėjas siekdamas vykdyti laikinųjų įdarbinimo įmonių priežiūrą ir kontrolę, laikinųjų įdarbinimo įmonių veiklai pritaikė kriterinę vertinimo sistemą, tačiau įrašymas į Valstybinės darbo inspekcijos sąrašą dar nepatvirtina, kad įmonė iš tikrųjų versis laikinojo įdarbinimo veikla.

Lenkijoje yra įtvirtinta laikinojo įdarbinimo įmonių registracijos tvarka. Įmonė, siekianti vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą, turi įregistruoti tokią veiklą. Registruotis gali tik įmonės, kurios neturi mokestinių įsiskolinimų ir socialinio draudimo įmokų nepriemokų, nėra baustos už tam tikras nusikalstamas veikas bei nėra iškeltos likvidavimo ar bankroto bylos. Įdarbinimo įmonės privalo informuoti apie bet kokius pasikeitimus per veiklos vykdymo praėjusius metus, įskaitant teikti informaciją apie laikinųjų darbuotojų skaičių (Waas , Voss, 2020, p. 664-665).

Vokietija yra viena iš valstybių, kuri iliustruoja laikinųjų įdarbinimo įmonių licencijavimo tvarką, siekdama palengvinti efektyvią darbo tiekėjų priežiūrą. Laikinųjų darbuotojų įdarbinimui yra reikalingas leidimas, o tiksliau, galioja vadinamoji pritarimo išlyga: samdyti darbuotojus paprastai draudžiama, nebent laikinojo įdarbinimo įmonė turi būtiną leidimą užsiimti tokia veikla. Licencijavimo tvarka yra grindžiama patikimumo vykdyti komercinę veiklą reikalavimu. Darbo tiekėjas bus laikomas nepatikimu, jeigu jis nesilaiko įstatymų reglamentuojančių socialinio draudimo, mokesčių, sveikatos ir saugos ar darbo teisės reikalavimų. Taip pat numatyta, jog laikinojo įdarbinimo įmonė turi organizuoti savo verslą taip, kad ji galėtų vykdyti bendruosius darbdavio įsipareigojimus. Pavyzdžiui, ji gali vykdyti veiklą tuomet, jeigu turi įsikūrusi verslo patalpas. Be kita ko, laikinojo įdarbinimo įmonė turi būti sukaupusi minimalų finansinį rezervą. Šis reikalavimas įvestas dėl to, jog laikinojo įdarbinimo įmonė turi mokėti laikinajam darbuotojui darbo užmokestį už laikotarpius tarp siuntimų dirbti pas laikinojo darbo naudotoją (Waas , Voss, 2020, p. 340-341).

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, galima teigti, jog Lietuva, Lenkija ir Vokietija numato panašius kriterijus, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė. Skirtumas tik toks, jog Lietuvoje laikinojo įdarbinimo įmonė gali vykdyti savo veiklą, kuomet bus įrašyta į Valstybinės darbo inspekcijos sąrašus, Lenkijoje – įregistruota, o Vokietijoje bus išduota licencija.

Laikinojo įdarbinimo įmonė turi ne tik atitikti įstatyme nustatytus kriterijus, bet Darbo kodeksas jai numato papildomas pareigas, kurių vykdymas yra glaudžiai susijęs santykiais su laikinojo darbo naudotoju.

Svarbu pažymėti, jog laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo teisės ir pareigos yra apibrėžiamos civiline atlygintinų paslaugų sutartimi. Remiantis Civilinio kodekso 6.716 straipsnio 1 dalimi, paslaugų sutartimi paslaugų teikėjas įsipareigoja pagal kliento užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000).

Pabrėžtina, jog įdarbinimo įmonė su laikinojo darbo naudotoju tokioje sutartyje turi aiškiai ir nedviprasmiškai nurodyti, jog sutarties pagrindas yra laikinojo darbo nuoma ir tokios sutarties pagrindu laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojai vyks į nurodytą įmonę naudotoją. Nenurodžius minėto pagrindo, laikinojo įdarbinimo įmonei bus sunku įrodyti, jog tarp įmonės ir trečiojo asmens susiklostė laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo santykiai (Klaipėdos apygardos teismo 2023 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje).

Praktikoje pastebima, jog įmonės, siekdamos išvengti laikinojo įdarbinimo paslaugas teikiančioms įmonėms keliamų reikalavimų, su darbuotojais sudaro įprastas darbo sutartis, jose neįtvirtindamos nuostatų, būdingų laikinojo darbo sutartims. Sudariusios įprastas darbo sutartis, įmonės rangos sutarties pagrindu komandiruoja savo darbuotojus klientams.

Kasacinis teismas savo praktikoje yra nurodę, kad išskiriami šie pagrindiniai rangos sutartį kvalifikuojantys požymiai: rangos sutarties tikslas yra gauti tam tikrą darbo rezultatą; darbo rezultatas gaunamas rangovui dirbant savo rizika; rangovas atlieka darbą, siekdamas tam tikro rezultato, savarankiškai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Kilus ginčui dėl įmonės ir jos kliento siejusių teisinių santykių kvalifikavimo, bus vertinamas sutarties turinys.

Pavyzdžiui, Lietuvos apeliacinis teismas 2023 m. liepos 4 d. nutartimi atmetė įmonės argumentus, kad ji komandiravo darbuotojus pas atsakovę, o ne juos jai nuomojo. Teisėjų kolegija nurodė, jog sutartyje nustatytų šalių teisių ir pareigų turinys, iš kurių matyti, kad ieškovė įsipareigojo atsiųsti elektrikus į atsakovės objektą Estijoje, o atsakovė įsipareigojo ieškovei sumokėti 14,50 Eur už kiekvieno elektriko išdirbtą valandą projekte, patvirtina, jog ieškovė sudarydama sutartį ir ją vykdydama, veikė kaip laikinojo įdarbinimo paslaugas

teikianti įmonė. Teismas nurodė, jog aplinkybė, kad ieškovė su darbuotojais buvo sudariusi įprastą darbo sutartį, nesudaro pagrindo kitaip vertinti įmonės ir jos kliento siejusių teisinių santykių. Taip pat nesudaro pagrindo kitaip vertinti įmonės ir jos kliento siejusių teisinių santykių tarp šalių pasirašytas užsakymo atliktų darbų aktas, kuriuo rangovė (įmonė) patvirtino, kad užsakovui (klientui) atliko darbų už 14 884,25 Eur. Teisėjų kolegija pabrėžė, jog nagrinėjamu atveju ieškovė sutartyje neįsipareigojo pasiekti jokie rezultato – sutarties dalykas buvo keturių ieškovės darbuotojų (elektrikų) nuoma atsakovės projektui Estijoje; ieškovė taip pat nedirbo savo rizika ir neatliko darbo savarankiškai – ieškovės darbuotojai, tam tikrą laiką atlikdami darbo veiklą atsakovės naudai, buvo jai visiškai pavaldūs. Teismas konstatavo, kad išvada apie ieškovės vertimąsi laikinojo įdarbinimo veikla darytina ne pagal teisinių santykių įforminimą, bet pagal faktinį (realų) jų turinį (Lietuvos apeliacinio teismo 2023 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje).

Tuo tarpu Vilniaus apygardos teismas 2022 m. rugsėjo 15 d. nutartimi konstatavo, kad tarp uždarnosios akcinės bendrovės (toliau – UAB) „(duomenys neskelbtini)“ ir įmonės GmbH BHC nebuvo susiklostę darbuotojų nuomos teisiniai santykiai, dėl to nutarė, kad įmonės siejo rangos teisiniai santykiai. Šių santykių kvalifikavimui buvo reikšmingos šios aplinkybės: tarp įmonių nebuvo pasirašyta darbuotojų nuomos sutartis; nelaimingo atsitikimo metu darbuotojas buvo pavaldus ne įmonei GmbH BHC, kaip laikinojo darbo naudotojai, o UAB „(duomenys neskelbtini)“; darbuotojo darbo sutartis neatitiko būtinų laikinojo darbo sutarties požymių; darbuotojas nežinojo apie jo kaip darbuotojo nuomą kitai įmonei; Valstybinės darbo inspekcijos aktas patvirtino, kad UAB „(duomenys neskelbtini)“ įmonės darbuotojai buvo sužeisti ir įmonė nepateikė jokių dokumentų, kurie patvirtintų, kad jos darbuotojai buvo nuomojami kitai įmonei, kurioje įvyko nelaimingas atsitikimas; išrašytos sąskaitos faktūros dėl apmokėjimo už darbuotojų nuomą, nepakankamas įrodymas siejusių teisinių santykių kvalifikavimui (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje).

Civilinio kodekso 6.156 straipsnyje įtvirtintas sutarties laisvės principas užtikrina šalims teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, išskyrus atvejus, kai tam tikras sutarties sąlygas nustato imperatyviosios teisės normos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje). Laikinojo darbo atveju, nors santykiai tarp įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo yra civilinio pobūdžio, tačiau įstatymų leidėjas siekdamas užtikrinti laikinojo darbuotojo teises ir interesus, kai kurias laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigas įtvirtino Darbo kodekso 79 straipsnyje, nuo kurių negalima nukrypti šalių susitarimu.

Darbo kodekso 79 straipsnio 1 dalis numato draudimą, kuris yra taikomas bendrai laikinojo įdarbinimo įmonei ir naudotojui. Remiantis minėta nuostata, susitarimai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo arba susitarimai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo, kuriais laikinojo darbuotojo darbo sutarties sudarymas su laikinojo darbo naudotoju yra draudžiamas ar ribojamas, yra negaliojantys. Šia nuostata yra draudžiami bet kokie susitarimai tarp naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės, kuriais naudotojas įsipareigoja nepriimti laikinojo darbuotojo į darbą tiesiogiai. Praktikoje susiklosto situacijos, kuomet laikinajam darbuotojui gerai atlikus naudotojo užduotis pastarasis pasiūlo laikinajam darbuotojui tiesiogiai sudaryti darbo sutartį. Atkreiptinas dėmesys, kad laikinojo įdarbinimo įmonė turi skatinti darbuotojo galimybę įsidarbinti, nors toks elgesys pažeidžia darbdavės interesus turėti tokį darbuotoją (Davulis, 2018, p. 289).

Pažymėtina, jog minėtas draudimas netrukdo naudotojui ir laikinojo įdarbinimo įmonei susitarti dėl atlygio už laikinojo darbo naudotojui suteiktas paslaugas, susijusias su laikinųjų darbuotojų paskyrimu, įdarbinimu ir mokymu (Davulis, 2018, p. 289).

Lietuvos apeliacinis teismas 2023 m. liepos 4 d. nutartimi nurodė, jog sutarties nuostata, ribojanti galimybę samdyti bendrovės darbuotojus vienerius metus nuo baigtos sutarties sudarymo ir numatyta bauda, draudžianti laikinojo darbo naudotojo teisę sudaryti darbo sutartį su laikinuoju darbuotoju tam tikrą laiką, prieštarauja Darbo Kodekso 79 straipsnio 1 dalyje numatytam draudimui, kadangi riboja nuolatinio įsidarbinimo galimybę. Byloje nustatyta, jog ieškovė UAB „Ferteka“ ir atsakovė Estijos įmonė „BLRT ERA“ AS sudarė darbo nuomos sutartį, kuria šalys susitarė dėl keturių ieškovės darbuotojų (elektrikų) nuomos darbo jėgos naudotojos (atsakovės) projektui Estijos Respublikoje. Darbo sutarties 3.1 punkte šalys susitarė, kad darbo jėgos naudotojai (atsakovei) arba jos patronuojančioms ir dukterinėms bendrovėms neleidžiama samdyti ieškovės darbuotojų vienerius metus nuo baigtos sutarties sudarymo. Pažeidimo atveju skiriama 20 000 Eur bauda už kiekvieną atvejį. Laikinojo įdarbinimo įmonė teigė, kad šis susitarimas neturi įtakos darbuotojų teisėms keisti darbą – darbuotojams nenumatytas draudimas nutraukti darbo sutartis ir jokios sankcijos, tačiau teisėjų kolegija, atsižvelgdama į darbuotojų, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies padėtį, su tokiais ieškovės argumentais nesutiko. Pažymėjo, kad sutarties nuostata „nustatė besąlyginį draudimą įdarbinti ieškovės darbuotojus, reiškiantis, kad atsakovė, siekdama išvengti numatytų sankcijų, privalėjo atsisakyti įdarbinti bet kokius ieškovės darbuotojus, nepaisant priežasčių, kodėl šie darbuotojai norėjo pereiti dirbti pas atsakovę, tai neabejotinai netiesiogiai varžo ieškovės darbuotojų teisę pasirinkti darbą ir darbdavį. <...> Taigi, tokiu susitarimu buvo

pažeista viešoji tvarka, kadangi bet kokios kliūtys, šiuo atveju netiesioginis draudimas ieškovės darbuotojams įsidarbinti pas atsakovą, labiausiai suvaržytų kiekvieno asmens (darbuotojo) teisę pasirinkti darbą (darbdavį).“ Teismas pabrėžė, kad tokiu susitarimu šalys iš esmės įgyvendino savo ketinimus veikti prieš kitus asmenis, taip pažeidžiant jų teises, ir tai buvo ginčijamos sutarties nurodyto punkto sudarymo tikslas. Atsižvelgiant į tai, sutarties nuostata draudžianti įdarbinti laikinuosius darbuotojus ir numatanti baudą už tokį veiksma, buvo pripažinta negaliojančia ir prieštaraujančia Civilinio kodekso 1.81 straipsnio nuostatomis. (Lietuvos apeliacinio teismo 2023 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje).

Laikinojo įdarbinimo įmonei taip pat draudžiama reikalauti, kad laikinasis darbuotojas kompensuotų arba padengtų išlaidas, susijusias su laikinojo darbo sutarties sudarymu, įgyvendinimu ar nutraukimu, taip pat už darbo sutarties sudarymą su įmone naudotoja, baigus darbą toje įmonėje.

Laikinojo įdarbinimo įmonei nustatyta pareiga tvarkyti laikinųjų darbuotojų ir laikinojo darbo naudotojo duomenis tokiu būdu, jog nebūtų pažeisti nei laikinųjų darbuotojų, nei laikinojo darbo naudotojo interesai (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 217-218).

Darbdavio ir laikinojo darbuotojo santykiai nebūtinai turi būti glaudžiai susiję, kaip yra kitų rūšių darbo sutarčių atveju. Laikinojo įdarbinimo įmonė gali turėti tik darbuotojo kontaktinius duomenis arba informaciją apie jo įgūdžius ar kvalifikaciją ir susisiekti dėl laikinojo įdarbinimo tik atsiradus laikinojo įdarbinimo įmonės klientui. Laikinojo darbo formos atveju Darbo kodeksas konkretizuoja nustatant, jog laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama tvarkyti laikinųjų darbuotojų duomenis kitais tikslais, nesusijusiais su laikinojo darbo sutartyje nustatytais įsipareigojimais, jų kvalifikacija, profesine patirtimi ar kita svarbia informacija, arba pažeidžiant jų teises į privataus gyvenimo neliečiamumą, taip pat draudžiama tvarkyti duomenis, gautus iš laikinojo darbo naudotojo kitais tikslais, nesusijusiais su laikinojo darbo sutartyje nustatytais įsipareigojimais, arba pažeidžiant laikinojo darbo naudotojo interesus (Davulis, 2018, p. 289-290).

Darbo kodekso 77 straipsnis numato, jog už laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą laikinas darbuotojas atsako laikinojo įdarbinimo įmonei regresu tvarka, jeigu suteikiant galimybę dalyvauti laikinajam darbuotojui įrodoma jo kaltė ir padarytos žalos dydis. Kitaip tariant nuostata numato pareigą laikinojo įdarbinimo įmonei atsakyti už savo darbuotojo kaltais veiksmais padarytą žalą laikinojo darbo naudotojui.

Laikinasis darbuotojas tiesiogiai neatsako už savo kaltais veiksmais padarytą žalą laikinojo darbo naudotojui. Teigiama, jog šiuo atveju laikinojo įdarbinimo modelis yra ypač



palankus naudotojui, kadangi žalą privalo atlyginti įmonė, kuri dažniausiai apsidraudusi civilinės atsakomybės draudimu. Atkreiptinas dėmesys jog žalos atlyginimo klausimui tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir jos kliento yra taikomos Civilinio kodekso nuostatos. Taip pat, minėti subjektai gali sutartimi sulygti dėl atsakomybės ribojimo, pavyzdžiui, laikinojo įdarbinimo įmonė atsakys tokiu pačiu dydžiu, kiek darbuotojas atsakytų prieš laikinojo darbo naudotoją, jei būtų tiesiogiai įdarbintas pastarosios įmonėje (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 211-212).

Įstatymų leidėjas numatė, kad laikinasis darbuotojas atsakys regresu tvarka laikinojo įdarbinimo įmonei tik tuo atveju, jeigu darbuotojui buvo sudarytos galimybės dalyvauti ir ginti savo interesus žalos nustatymo procese, ir nepaisant jo dalyvavimo bus įrodyta darbuotojo kaltė ir žalos dydis (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 211-212). Praktikoje gali susidaryti situacijos, kuomet laikinojo darbo naudotojas ir laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinojo darbuotojo padarytą žalą nustato be darbuotojo dalyvavimo. Laikinajam darbuotojui nedalyvaujant žalos nustatymo procese, gali būti nustatyta nepagrįsta darbuotojo kaltė, neįrodytos žalos atsiradimo sąlygos arba netinkamai nustatytos. Siekiant užtikrinti darbuotojo interesus, įstatymų leidėjas suteikia laikinojo įdarbinimo įmonei galimybę regresu tvarka iš darbuotojo išsireikalauti žalą tik tuo atveju, jeigu darbuotojo kaltė ir žalos dydis nustatinėjami dalyvaujant pačiam laikinajam darbuotojui. Darbuotojas turi būti įtrauktas į žalos nustatymo procesą, jam turi būti pateikiami visi įrodymai susiję su žalos nustatymu, be kita ko, turi būti suteikiama teisė darbuotojui pateikti savo paaiškinimus ir juos pagrindžiančius įrodymus (Davulis, 2018, p. 286).

Atkreiptinas dėmesys, kad laikinajam darbuotojui pagal Darbo kodeksą taikoma atsakomybė yra ribota, išskyrus įstatyme nurodytas išimtis, kuomet darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą. Pastebėtina, jog žalos dydis gali būti mažinamas atsižvelgiant į laikinojo įdarbinimo įmonei tenkančią veiklos riziką, kaltės laipsnį bei turtinę padėtį (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 211-212).

Taip pat teismų praktikoje laikomasi pozicijos, jog atsižvelgiant į padariusio darbo sutarties šalies finansines ir ekonomines galimybes, darbo ginčą dėl teisės išnagrinėjančiam organui Darbo kodeksas suteikia sumažinti atlygintinos turtinės žalos dydį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje). Tai reiškia, kad nevisais atvejais laikinojo įdarbinimo įmonės atlygintina žala klientui bus regresu tvarka priteista iš laikinojo darbo naudotojo.

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, galima teigti, kad įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs papildomas pareigas laikinojo įdarbinimo įmonei, kurių vykdymas yra glaudžiai susijęs santykiais su laikinojo darbo naudotoju. Įstatymo nuostatos, susijusios su pareigų vykdymu, yra imperatyvios, dėl to laikinojo įdarbinimo įmonė negali nuo jų nukrypti civiline atlygintinų paslaugų sutartimi, sudarytoje su laikinojo darbo naudotoju. Pažymėtina, jog įdarbinimo įmonei kyla pareiga civilinėje atlygintinų paslaugų sutartyje įtvirtinti sutarties pagrindą – laikinojo darbo nuoma.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lenkijoje ir Vokietijoje yra įtvirtintos panašaus turinio pareigos keliamos laikinojo įdarbinimo įmonei (Waas, Voss, 2020, p. 341-346; 665-669). Tačiau yra numatomos papildomos pareigos, kurių nenumato Lietuvos teisės aktai.

Skirtingai nei Lietuvoje, Lenkijoje yra numatyta papildoma pareiga laikinojo įdarbinimo įmonei, dar prieš sudarant darbo sutartį su laikinuoju darbuotoju, raštu susitarti su laikinojo darbo naudotoju dėl sąlygų, kurios apima darbo pobūdį, darbuotojo kvalifikacijai keliamus reikalavimus, laikinojo darbo laikotarpį, darbo laiką bei vietą, kurioje bus atliekamas darbas (Waas, Voss, 2020, p. 668-669).

Vokietijos teisės aktai papildomai numato, jog pagrindinis laikinojo įdarbinimo įmonės įsipareigojimas naudotojui yra sutartam laiko tarpui parūpinti darbuotoją, kuris būtų pasirengęs dirbti ir atitikti sutartyje nustatytus reikalavimus. Atkreiptinas dėmesys, jog Vokietijos įstatymų leidėjas numatė, jog sutarties, tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo, dalykas – laikinųjų darbuotojų nuoma – turi būti aiškiai nurodytas sutartyje. Vokietijos praktikoje yra pastebima, kad laikinojo įdarbinimo įmonės siunčia savo darbuotojus dirbti pas klientus pagal paprastą paslaugų sutartį, todėl minėtos nuostatos tikslas - užkirti kelią paslėptam darbuotojų samdymui. Nenurodžius sutarties dalyko, bus laikoma, kad tarp įmonės naudotojos ir laikinojo įdarbinimo įmonės susiklostė fiktyvūs santykiai (Waas, Voss, 2020, p. 344-345).

Taigi, Lietuvos, Lenkijos ir Vokietijos teisinė bazė iš esmės numato panašias laikinojo įdarbinimo įmonės pareigas, tačiau minėtose užsienio valstybėse yra įtvirtintos kitokio pobūdžio pareigos, kurių nenumato Darbo kodeksas.

### 2.1.3. Laikinojo darbo naudotojas

Anksčiau galiojęs Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas numatė, jog laikinojo darbo naudotoju gali būti fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, kurių naudai ir kuriems prižiūrint ir vadovaujant laikinai dirba laikinieji darbuotojai. Minėta nuostata atitiko direktyvoje įtvirtiną naudotojo sąvoką, tačiau Darbo kodeksas nenurodo laikinojo darbo naudotojo apibrėžimo.

Remiantis direktyva dėl laikinojo įdarbinimo, naudotoju gali būti fizinis ar juridinis asmuo, kuriam ir kurio prižiūrimas bei vadovaujamas laikinai dirba laikinasis darbuotojas. Primintina, jog laikinojo darbo naudotojas turi atitikti tris kriterijus: pateikti į direktyvoje įtvirtintą „laikinojo darbo naudotojo“ apibrėžimą, pateikti į direktyvoje vartojamą sąvoką „valstybinės ir privačios įmonės“ ir vykdyti ekonominę veiklą (2021 m. lapkričio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Teisingumo Teismas sąvoką „įmonė“ yra apibrėžęs kaip apimančią bet kokią ūkinę veiklą vykdančią subjektą, neatsižvelgiant į jo teisinį statusą ar finansavimo pobūdį (2021 m. gegužės 6 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Jis taip pat yra nurodęs, kad „ekonominė veikla“ yra bet kokia veikla, kurią vykdančiam konkrečioje rinkoje siūlomos prekės ar paslaugos (2020 m. birželio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Išskyrė, kad veikla, susijusi su viešosios valdžios prerogatyvų vykdymu, iš principo nelaikoma ekonomine veikla. Tačiau paslaugos, kurios nesusijusios su viešosios valdžios prerogatyvų vykdymu, bet teikiamos siekiant užtikrinti viešąjį interesą ir nesiekiant pelno bei konkuruoja su pelno siekiančių subjektų siūlomomis paslaugomis, yra pripažįstamos ekonomine veikla (2011 m. rugsėjo 6 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Remiantis direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo „laikinojo darbo naudotojas“ apibrėžimu ir Teisingumo Teismo išaiškinimu, galima teigti, jog laikinojo darbo naudotoju gali būti fizinis ar juridinis asmuo, kuris vykdo veiklą susijusią su paslaugų ar prekių arba viešųjų paslaugų teikimu, neatsižvelgiant į jo teisinį statusą, į tai ar veiklą vykdo siekdamas pelno ar ne.

Iš Darbo kodekse pateikto laikinojo darbo sutarties apibrėžimo matoma, jog laikinasis darbuotojas atliks darbą laikinojo darbo naudotojo naudai ir darbo funkcijos atlikimo metu bus pastarajam pavaldus.

Minėti laikinojo darbo naudotojo požymiai iš dalies atitinka Darbo kodekse įtvirtinto darbdavio sąvoką, apart įsipareigojimo atlyginti už sulygtą darbą. Nepaisant to, laikinojo darbo

naudotojas nėra laikomas darbdaviu Darbo kodekso prasme, tačiau turi tam tikras teises ir pareigas, susijusias su darbdavio statusu.

Pastebėtina, kad panaši laikinojo darbo naudojo samprata yra atskleidžiama Vokietijos teisinėje literatūroje (Waas, Voss, 2020, p. 344-345). Tuo tarpu Lenkijos įstatymas dėl laikinųjų darbuotojų įdarbinimo įtvirtina laikinojo darbo naudotojo apibrėžimą, pagal kurį naudotojas laikomas subjektu, kuris nėra darbdavys Lenkijos darbo kodekso prasme, kuris skiria užduotis laikinam darbuotojui ir prižiūri jo veiklą (Krysiak, 2023, p. 52).

Užsienio autoriai pastebi, jog laikinojo darbo naudotojo atžvilgiu susiklosto savotiški kvazi darbo santykiai, kadangi yra atleidžiamas nuo kai kurių darbdavio prievolių, kurios pagal įstatymą priskiriamos laikinojo įdarbinimo įmonei (Wratny, Ludera-Ruszel, 2020, p. 198).

Įstatymų leidėjas, siekdamas užtikrinti laikinųjų darbuotojų interesų apsaugą, įstatymo lygmeniu sureguliuavo laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo tarpusavio teises ir pareigas. Kaip minėta anksčiau, darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės kliento nesieja sutartiniai santykiai, todėl jų teisės ir pareigos nustato jų turimos sutartys su vienu trečiuoju asmeniu – laikinojo įdarbinimo įmone. Pažymėtina, jog Darbo kodekso 78 straipsnio nuostatos yra imperatyvios, todėl įdarbinimo įmonė ir naudotojas negali nuo jų nukrypti šalių susitarimu (Davulis, 2018, p. 287).

Darbo kodekso 78 straipsnio 1 dalis numato, jog laikinojo darbo naudotojas privalo iki darbo pradžios raštu supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą laikinojo darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, imtis visų priemonių laikinojo darbuotojo sveikatai ir gyvybei išsaugoti pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas. Ši norma nurodo, jog laikinojo darbo naudotojui yra keliami pareiga supažindinti darbuotoją su darbo sąlygomis, pastarojo teisėmis ir pareigomis naudotojo darbovietėje. Nors darbuotojo teisės ir pareigos, susijusios su darbo funkcijų vykdymu bei reikalavimais pareigybei yra nustatomos laikinojo darbo sutartyje, tačiau nepažeidžiant įstatymų reikalavimų, jos gali būti detalizuotos ir laikinojo darbo naudotojo, kadangi kartais yra taikoma tam tikra specifika susitariant kas duoda privalomuosius nurodymus, kokie taikomi darbo funkcijos atlikimo būdai. Prieš laikinojo darbuotojo darbo pradžią naudotojo įmonėje, laikinojo darbo naudotojas privalo informuoti darbuotoją apie visą galimą riziką, nurodyti kokie yra keliami kvalifikacijos ar įgūdžių, sveikatos priežiūros reikalavimai, be kita ko, aiškiai nurodyti specifinę padidėjusią riziką, kuri gali kilti dirbant darbą pas laikinojo darbo naudotoją (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 213).

Pažymėtina, jog įstatymas numato reikalavimą raštu supažindinti darbuotoją su darbo tvarkos taisyklėmis, darbo sąlygomis ar kitais jo darbą reglamentuojančiais teisės aktais. Visa informacija turi būti pateikiama rašytine forma laikinajam darbuotojui. Šiai informacijai perduoti gali būti naudojamos ir informacinės technologijos, tačiau svarbu nustatyti kokia komunikacijos forma bus perduota minėta informacija. Nors įstatymų leidėjas nenumato pareigos pasirašytinai supažindinti darbuotoją, tačiau tokio veiksmo atlikimas gali užtikrinti tinkamo informavimo pareigos įvykdymą (Davulis, 2018, p. 287).

Kilus ginčui pareiga įrodyti, jog darbuotojas buvo supažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis, darbo sąlygomis ar kitai jo darbą reglamentuojančiais teisės aktais, kyla laikinojo darbo naudotojui arba laikinojo įdarbinimo įmonei. Remiantis teismų praktika, aplinkybė, kad darbuotojas žinojo tam tikras taisykles, gali būti įrodinėjama visomis leistinomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso numatytomis priemonėmis (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 213-214).

Doc. dr. Tomas Bagdanskis, dr. Vilius Mačiulaitis ir advokatas Mantas Mikalopas rekomenduoja sudarant sutartį, laikinojo darbo naudotojui ir laikinojo įdarbinimo įmonei iš anksto pasitvirtinti supažindinimo su atitinkama informacija forma, pagal kurią laikinasis darbuotojas ir bus supažindinamas. Užpildžius tokią formą, vieną jos egzempliorių ar kopiją pateikti laikinojo įdarbinimo įmonei (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 214).

Direktyva dėl laikinojo įdarbinimo nustato, jog laikinieji darbuotojai turi būti informuojami apie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančias laisvas darbo vietas su tikslu sudaryti laikiniams darbuotojams tokias pačias galimybes susirasti nuolatinį darbą, kaip ir kitiems įmonėms darbuotojams. Darbo kodekso 78 straipsnio 2 dalis įpareigoja laikinojo darbo naudotoją informuoti laikinuosius darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas, nuroydamas darbo funkciją ir jai keliamus reikalavimus. Tokia informacija gali būti skelbiama viešai informaciniuose stenduose laikinojo darbo naudotojo patalpose ar kitais įprastais darbovietėje būdais. Šia nuostata siekiama sudaryti galimybes tinkamai įgyvendinti vienodo požiūrio principą, užtikrinti, jog darbuotojas nebūtų stigmatizuojamas ir jam būtų suteikta galimybė gauti naują ar atsilaisvinusią darbo vietą pas laikinojo darbo naudotoją (Davulis, 2018, p. 287). Tačiau nėra nuorodų, kaip ši pareiga yra taikoma praktiškai, kadangi nuostata dėl „teisės į informaciją“ yra suformuluota gana deklaratyviai (Waas, Voss, 2020, p. 516).

Darbo kodekso 73 straipsnio 4 dalis numato pareigą laikinojo darbo naudotojui kartą per metus, savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tarybai pareikalavus, o kai jos nėra, –

darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai pareikalavus, teikti informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

Laikinojo darbo stebėseną ir ankstyvą problemų diagnozavimą turi užtikrinti socialiniai partneriai ir darbuotojų atstovai. Informaciją apie laikinojo darbo būklę turi pateikti ne rečiau kaip kartą per metus pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Prof. dr. Tomo Davulio teigimu, šios nuostatos konstrukcijoje slypi įstatymo priėmimo procese atsiradęs vidinis prieštaravimas – laikinojo darbo naudotojui pareiga pateikti informaciją darbo tarybai ar profesinei sąjungai kyla tik pastarosioms pareikalavus. Nepareikalavus minėtos informacijos, laikinojo darbo naudotojas neturi pareigos teikti tokio pobūdžio informacijos. Tokios informacijos reikalavimas turi vykti protingu dažnumu, kadangi minėta nuostata nereiškia, jog reikalauti tokio pobūdžio informacijos bus galima kas mėnesį. Informacijos teikimo tikslas yra įvertinti laikinojo darbo politiką įmonėje, raginti konsultacijas dėl laikinųjų darbuotojų padėties, jų įdarbinimo įmonėje galimybių, užtikrinti lygiateisiškumo principo įgyvendinimą (Davulis, 2018, p. 290-291).

Darbo kodekso 79 straipsnio laikinojo darbo naudotojui numato nemažai draudimų santykiuose su laikinuoju darbuotoju. Laikinojo darbo naudotojui draudžiama: pavesti laikinajam darbuotojui atlikti streikuojančių laikinojo darbo naudotojų darbuotojų darbo funkcijas; sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartis, siekiant pakeisti atleistus laikinojo darbo naudotojo darbuotojus. Pastebėtina, jog ši taisyklė nėra taikoma, jeigu laikinas darbas pradedamas vėliau nei 30 dienų nuo darbo sutarties nutraukimo dienos (Waas, Voss, 2020, p. 517); riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes; riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes; atsisakyti suteikti laikinojo įdarbinimo įmonei informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą darbe užtikrinančias priemones ir darbo sąlygas, kurios būtų taikomos, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje.

Atkreiptinas dėmesys, jog teisės aktai nenumato aiškių teisinių pasekmių už minėtų draudimų pažeidimą. Tačiau manoma, kad tokiu atveju darbuotojas gali turėti teisę į žalos atlyginimą (Waas, Voss, 2020, p. 516).

Lenkijos ir Vokietijos teisinėje literatūroje taip pat laikinojo darbo naudotojo pareigos apima bendradarbiavimą su laikinojo įdarbinimo įmone ir darbuotojų atstovais, informacijos

susijusios su laikiniu darbu perdavimą, laikinojo darbuotojo instruktavimą, laisvų darbo vietų skelbimą (Waas, Voss, 2020, p. 344-346; 668-669).

Apibendrinus tai kas išdėstyta, galima teigti, jog laikinojo darbo naudotojui yra priskiriamos kai kurios pareigos, kurios įprastiniuose darbo santykiuose yra keliamos tiesioginiam darbdaviui. Laikinojo darbo naudotojų pareigų įtvirtinimas Darbo kodekse yra įstatymų leidėjo siekis užtikrinti laikinųjų darbuotojų interesų apsaugą.

## 2.2. Laikinojo darbo sutartis

Darbo kodekso 72 straipsnio 1 dalis pateikia laikinojo darbo sutarties apibrėžimą, pagal kurį laikinojo darbo sutartis laikoma darbuotojo (laikinojo darbuotojo) ir darbdavio (laikinojo įdarbinimo įmonės) susitarimas, kurio pagrindu laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens (laikinojo darbo naudotojo) naudai ir jam būdamas pavaldus, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti.

Laikinojo darbo sutartis nuo kitų darbo sutarties rūšių skiriasi viena svarbia ypatybe – ji sudaroma su tikslu, jog darbuotojas darbo funkciją atliks ne darbdaviui, o darbdavio nurodytam kitam subjektui – laikinojo darbo naudotojui. Ši ypatybė išskiria laikinojo įdarbinimo įmonės kaip darbdavės bruožą, jog ji yra verslo subjektas, siekiantis pelno iš tarpininkavimo veiklos. Tačiau skirtingai nei kiti darbdaviai, ji neorganizuoja darbo ir nepriima laikinojo darbuotojo veiklos rezultatų (Davulis, 2018, p. 276).

Pažymėtina, jog svarbu atskirti laikinąjį įdarbinimą nuo tarpininkavimo įdarbinant. Šios veiklos skiriasi savo tikslu. Laikinojo įdarbinimo atveju, pati laikinojo įdarbinimo įmonė su laikiniu darbuotoju sudaro darbo sutartį, su tikslu pavesti savo darbuotoją atlikti darbo funkciją laikinojo įdarbinimo įmonės klientui. Tuo tarpu tarpininkavimo įsidarbinant veiklos esmė yra suvesti ieškantį darbo darbuotoją su darbuotojo ieškančiu darbdaviu arba darbuotojo ieškantį darbdavį suvesti su darbo ieškančiu darbuotoju. Taigi suvedus atitinkamas šalis, jos tarpusavyje pačios sudaro neterminuotą, terminuotą ar kitos rūšies darbo sutartį, išskyrus laikinojo darbo sutartį (Davulis, 2018, p. 276).

Vilniaus apygardos teismas 2017 m. rugsėjo 5 d. nutartimi išaiškino, jog sutarties šalys sudarydamos apsimestines civilines tarpininkavimo sutartis su trečiuoju asmeniu, savaime nepaneigia aplinkybės, jog susiklostę santykiai atitinka laikinojo įdarbinimo santykius ir dėl to

įmonė laikoma darbdave. Kiekvienu atveju, siekiant nustatyti ar susiklostė laikinojo įdarbinimo santykiai, reikia nustatyti santykių turinį (Vilniaus apygardos teismo 2017 m. rugsėjo 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Toliau baigiamajame darbe bus analizuojamos laikinojo darbo sutarties rūšys ir šios sutarties turinys, taip pat apžvelgiamas laikinojo darbo sutarties pasibaigimas.

### 2.2.1. Laikinojo darbo sutarties rūšys

Darbo kodekso 72 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog laikinojo darbo sutartis gali būti terminuota ir neterminuota.

Praktikoje dažniausiai sudaromos terminuotos laikinojo darbo sutartys vienam siuntimui pas konkretų laikinojo darbo naudotoją. Pabrėžtina, jog tokios sutarties galiojimo termino apibrėžimas nesiskiria nuo įprastos terminuotos darbo sutarties termino. Terminuotos laikinojo darbo sutarties galiojimo terminas gali būti nustatytas: konkrečia data, pavyzdžiui iki 2024 m. balandžio 4 d.; dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais, pavyzdžiui laikinojo darbo sutartis galioja vienerius metus nuo jos sudarymo dienos; iki tam tikros užduoties įvykdymo, pavyzdžiui iki pardotuvės atidarymo, arba tam tikrų aplinkybių atsiradimo, išnykimo arba pasikeitimo, pavyzdžiui iki laikinojo darbo naudotojas atšauks paslaugų užsakymą. Darbo kodeksas leidžia susitarti ne tik dėl konkretaus termino, tačiau numato galimybę laikinojo įdarbinimo įmonei ir laikinajam darbuotojui susitarti, jog sutarties terminas išimtinai bus susijęs su konkrečiu laikinojo darbo naudotojo ir tam tikros užduoties įvykdymu (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 198).

Remiantis Darbo kodekso 72 straipsnio 5 dalimi, nukrypstant nuo maksimalaus darbo sutarties termino taisyklių, terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra treji metai. Paeiliui einančiomis terminuotomis laikinojo darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų savaitių laikotarpis. Taigi, terminuotos laikinojo darbo sutarties išskirtinumas, lyginant su įprasta terminuota sutartimi, yra įstatyme numatytas bendras maksimalus darbo sutarties trejų metų terminas.

Nors teisinėje literatūroje nėra nurodoma, kodėl pasirinktas būtent trejų metų terminas ir kokio tikslo siekiama nustatant maksimalų terminuotos laikinojo darbo sutarties terminą, šiuo



atveju tikslinga analizuoti Darbo kodekso 68 straipsnį, reglamentuojantį maksimalų įprastos terminuotos darbo sutarties terminą.

Direktyvos dėl darbo pagal terminuotas sutartis vienas iš tikslų buvo sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius. Šiuo tikslu, valstybės narės buvo įpareigosios į nacionalinę teisę perkelti bent vieną priemonę, skirtą piktnaudžiavimui terminuotomis darbo sutartims prevencijai: numatyti objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą; nustatyti maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę; nustatyti tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių (Tarybos direktyva dėl darbo pagal terminuotas sutartis, 1999).

Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko nustatyti maksimalią paeiliui einančių terminuotų sutarčių trukmę. Darbo kodekso 68 straipsnio 1 dalyje nustatytas maksimalus leidžiamas bendrasis darbo sutarties terminas – maksimalus vienos darbo sutarties ar kelių terminuotų paeiliui einančių darbo sutarčių ar pratęstų sutarčių bendras terminas negali būti ilgesnis kaip dveji metai, išskyrus aiškiai apibrėžtas sutartis (Davulis, 2018, p. 266).

Atkreiptinas dėmesys, jog Teisingumo Teismas Della Rocco byloje išaiškino, jog laikinojo darbuotojo, kurį laikinojo įdarbinimo įmonė paskiria dirbti laikinąja darbo jėga besinaudojančioje įmonėje, terminuoti darbo santykiai nepatenka į Direktyvos dėl darbo pagal terminuotas sutartis taikymo sritį (2013 m. balandžio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Tačiau kaip Teisingumo Teismas išaiškino Daimler byloje, valstybės narės gali nacionalinėje teisėje nustatyti tikslų laikotarpį, kuriam pasibaigus paskyrimas negalėtų būti laikomas „laikinu“ (2022 m. kovo 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, galima teigti, jog Darbo kodekse numatytas maksimalus terminuotos laikinojo darbo sutarties terminas – prevencinė priemonė, skirta užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas laikinojo darbo sutartis su tuo pačiu laikinuoju darbuotoju, tai pačiai darbo funkcijai atlikti, pas tą patį laikinojo darbo naudotoją.

Direktyva dėl laikinojo įdarbinimo yra grindžiama mintimi, jog neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma. Kaip minėta anksčiau, Darbo kodeksas numato galimybę laikinojo įdarbinimo įmonei ir laikinajam darbuotojui sulygti dėl neterminuotų darbo santykių. Šiuo atveju tokia sutartis bus sudaroma, kuomet laikinasis įdarbinimas nebus siejamas su konkrečiu laikinojo darbo naudotoju, ar jo užsakymo trukme (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 198).

Darbo kodekso 2 straipsnis numato, kad darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis darbo santykių stabilumo principu. Šis principas suponuoja darbuotojų apsaugą nuo pernelyg didelės darbo santykio turinio kaitos, kadangi įstatymų leidėjas neterminuotus darbo santykius laiko tipine ir siektina darbo sutarties forma, kuri užtikrina tinkamą darbuotojo apsaugą. Taigi, darbo sutartys, kurios apibrėžtos galiojimu laike, pavyzdžiui, terminuotos, laikinojo darbo, sezoninio darbo sutartys, yra išimtinės ir leidžiamos sudaryti tik Darbo kodekse numatytais atvejais ir tvarka (Davulis, 2018, p. 28).

Lenkijos teisės aktai numato, kad laikinojo įdarbinimo įmonė su laikinuoju darbuotoju gali sudaryti tik terminuotą darbo sutartį. Tik terminuotos laikinojo darbo sutarties sudarymą lemia įstatyme įtvirtinta laikino darbo sąvoka. Laikiniu darbu yra laikomas užduočių atlikimas konkrečiam laikinojo darbo naudotojui ne ilgesniam nei įstatyme nustatytam laikotarpiui: sezoninis, periodinis ar atsitiktinis darbas; darbas, kurio laikinojo darbo naudotojo darbuotojai negali atlikti laiku; laikinojo darbo naudotojo nesančio darbe darbuotojo darbas. Užsienio autorių nuomone, remiantis lingvistinio teisės aiškinimo metodu, periodiniu darbu laikomas darbas, kuris kartojamas laiku nuo laiko; sezoniniu darbu laikomas darbas, kurio paklausa yra konkrečiu sezonu ir siejama su konkrečiu metų laiku; *ad hoc* darbas yra atsitiktinis ar trumpalaikis. Atsižvelgiant į tai, Lenkijos teisės mokslininkai laikosi nuomonės, jog neterminuotas laikinojo darbuotojo įdarbinimas pagal laikinojo darbo sutartį yra neįmanomas ir nepriimtinas. Pabrėžia, kad laikinasis darbas yra atliekamas tik tuomet, kai konkretus darbdavys patiria padidėjusio darbo poreikio laikotarpius, pavyzdžiui susijęs su konkrečių užduočių atlikimu, konkrečių projektų vykdymu. Neterminuotas laikinojo darbuotojo įdarbinimas reikštų ilgalaikį įdarbinimą, o tai prieštarautų laikino darbo specifikai (Krysiak, 2023, p. 50-52).

Vokietijoje iki 1997 m. laikinojo įdarbinimo įmonė neturėjo teisės sudaryti terminuotų darbo sutarčių. Tokiu būdu įstatymų leidėjas norėjo uždrausti įmonėms, samdančioms darbuotojus, skirti laikinus darbuotojus į nuolatinės darbo vietas. Tačiau didėjant nedarbiui šis apribojimas nuo 1997 m. buvo palaipsniui švelninamas, kol galiausiai 2004 m. pradžioje buvo panaikintas, atsižvelgiant į statistinius duomenis, jog laikinas darbas gali padėti grąžinti buvusius bedarbius į darbo rinką. Šiuo metu Vokietijoje laikinojo įdarbinimo veiklą vykdančios įmonės gali sudaryti tiek terminuotas, tiek neterminuotas darbo sutartis (Weiss, *et al.*, 2023, p. 67-68).

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, galima teigti, jog Lietuvos ir Vokietijos įstatymų leidėjas neterminuotus laikinojo darbo santykius laiko įprastine darbo sutarties forma, kuri

užtikrina tinkamą laikinųjų darbuotojų apsaugą. Tuo tarpu Lenkijos įstatymų leidėjo požiūriu neterminuotos laikinojo darbo sutarties sudarymas yra negalimas, kadangi tokia darbo sutarties rūšis prieštarautų laikinojo darbo esmei.

### 2.2.2. Laikinojo darbo sutarties sąlygų sistema

Darbo kodekso 73 straipsnis numato sąlygas, kurios turi būti aptartos laikinojo darbo sutartyje, sudarytoje tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo.

Laikinojo darbo sutartyje, kaip ir bet kurioje kitoje darbo sutartyje, turi būti sulygta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Darbo kodekso 34 straipsnis nurodo, jog būtiniosios darbo sąlygos yra trys: darbo funkcija, darbo apmokėjimas, darbovietė.

Darbo kodekso 34 straipsnio 2 dalis numato, jog darbo funkciją galime laikyti bet kokią veiksmų, veiklos ar paslaugų atlikimą, be kita ko, tam tikros kvalifikacijos, profesijos ar specialybės darbus. Pažymėtina, jog darbo funkcijos nustatymas yra svarbus ne tik sutarties sudarymo faktui ar momentui nustatyti, tačiau darbo funkcija apibrėžia laikinojo darbuotojo įsipareigojimą atlikti tam tikros apimties darbą, be kita ko, nustatant, kokios pareigos vykdymo laikinojo įdarbinimo įmonė turės teisę reikalauti iš laikinojo darbuotojo (Davulis, 2018, p. 139-140).

Neretais atvejais darbo funkciją yra sunku įvardinti arba konkrečiai apibrėžti pačioje darbo sutartyje ar dokumente apie privalomąsias darbo sąlygas. Tokiais atvejais, įstatymų leidėjas yra numatęs galimybę darbo funkciją apibrėžti pareigų aprašuose ar kitaip įvardijamuose dokumentuose. Pastebėtina, kad konkrečių profesijų ar specialybių darbuotojų pareigos gali būti įvardijamos ir kituose teisės aktuose, svarbi tik ta aplinkybė, jog sutarties sudarymo metu būtų aiški ir suderinta šalių valia dėl tam tikros darbo funkcijos ir apimties (Davulis, 2018, p. 139-140).

Remiantis Darbo kodekso 73 straipsnio 3 punktu, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinasis darbuotojas darbo sutartimi privalo sulygti dėl darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokesčio, jeigu jis mokamas už laikotarpius tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos. Plačiau apie apmokėjimą už darbą laikinojo darbo naudotojui bus analizuojama trečioje baigiamojo darbo dalyje.

Pagal Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalį, darbovietė yra laikoma, darbdavio veiklą vykdančias struktūrinis organizacinis darinys, pavyzdžiui, atstovybė, filialas ar kitas

struktūrinis, prekybinis, gamybinis ar kitos veiklos padalinys, kuriame darbo sutartimi sutartą darbo funkciją atlieka darbuotojas.

Pastebėtina, jog teisės doktrinoje ypač pabrėžiama atskirtis tarp darbovietės ir darbo vietos arba kitaip darbo funkcijų atlikimo vietos sąvokų. Prof. dr. Tomas Davulis išskiria du darbo vietos apibrėžimus: darbo vieta apibrėžiama kaip darbuotojo turimos pareigos ar darbuotojo dirbamas darbas, kita apibrėžimo reikšmė darbo funkcijos atlikimo geografinė vietovė, kurioje darbuotojas atlieka jam pavestą darbą. Pažymėtina, jog pati geografinė vietovė gali nesutapti su darbovietės vieta (Davulis, 2018, p. 141). Doc. dr. Justino Usonio bei Doc. dr. Tomo Bagdanskio teigimu, darbovietės ir darbo vietos nurodymas yra alternatyvus. Darbo sutartyje nurodyti darbovietę yra būtina, tuo tarpu darbo vietą galima nustatyti ir šalių susitarimu, neįtraukiant į darbo sutartį. Tačiau tokiu atveju svarbu atkreipti dėmesį, jog darbuotojo darbovietė yra pavyzdžiui įmonė, o jo darbo funkcijos atlikimo vieta gali būti ir kita, nesanti įmonės teritorijoje (Usonis, Bagdanskis, 2011, p. 584).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2021 m. birželio 16 d. nutartyje atkreipė dėmesį į darbovietės ir darbo funkcijų atlikimo vietos sąvokų aiškinimą. Nutartyje teisėjų kolegija konstatavo, jog „darbovieta laikytinas toks struktūrinis organizacinis darinys, kuris savarankiškai vykdo darbdavio pasirinktą (-as) veiklos sritį (-is), o jo vadovas turi jam deleguotą savarankiškumą spręsti visus darbdavio kompetencijai priskirtus klausimus ar jų dalį, be kita ko, teikti nurodymus to organizacinio darinio darbuotojams. Taigi pagrindiniai darbovietės požymiai yra jos organizacinis savarankiškumas ir joje įdarbintų darbuotojų tiesioginis pavaldumas darbovietėje galiojančiais tvarkais.“ Tuo tarpu „darbo funkcijų atlikimo vieta, priklausomai nuo darbo pobūdžio ir darbo organizavimo tvarkos, gali būti nenuolatinė ir tam tikru laikotarpiu skirtis tos pačios vietovės ribose.“ Taigi darbo vietos, darbo funkcijų atlikimo vietos sąvokos siauresnės ir siejamos su adresu, kuriuo darbuotojas, vykdydamas darbovietės nurodymus, konkrečiu laikotarpiu vykdo darbo funkcijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Prof. dr. Tomas Davulis pabrėžia, jog laikinojo darbo atveju darbovieta reikia laikyti ne laikinojo darbo naudotojo įmonę ar jos organizacinį darinį, o laikinojo įdarbinimo įmonės darinį (filialą, atstovybę, biurą), su kuriuo kontaktuoja ir iš kurio gauna nurodymus laikinasis darbuotojas (Davulis, 2018, p. 279).

Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog, nors laikinasis darbuotojas savo darbo funkcijas atliks laikinojo darbo naudotojo įmonėje, tačiau laikinojo darbo sutartyje darbovieta turi būti

nurodoma laikinojo įdarbinimo įmonės darinio adresas, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus.

Nors Darbo kodekso 73 straipsnis neišplečia laikinojo darbo sutarties būtinųjų sąlygų sąrašo, tačiau nustato svarbius laikinojo darbo sutarties vykdymo dalykus, dėl kurių turi būti susitarta sutartyje (Davulis, 2018, p. 279).

Laikinoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos.

Darbo kodekso 74 straipsnio 1 dalis numato, jog siuntimas dirbti pas laikinojo darbo naudotoją turi būti įteiktas laikinajam darbuotojui bent prieš dvi darbo dienas iki pradėdant dirbti. Pastebėtina, jog teisės nuostata kalba ne apie individualų darbuotojo darbo režimą, o apie administracijos darbo dienas (Davulis, 2018, p. 281).

Teismų praktikoje pažymėta, kad laikinojo darbo teisinių santykių kvalifikavimas leidžia daryti išvadą, jog laikinasis darbuotojas turi teisę ir pareigą išsiaiškinti jo būsimo siūlomo darbo pobūdį (Klaipėdos apygardos teismo 2023 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje).

Įstatymų leidėjas nenumato konkrečios laikinojo darbuotojo siuntimo formos ir turinio reikalavimų. Laikinojo darbo sutarties šalys turi aptarti kokias komunikacijos priemones naudos perduoti viena kitai sutarties vykdymui reikalingą informaciją. Tai gali būti laikinojo įdarbinimo įmonės veikloje ar bet kokioje kitoje darbovietėje naudojamos įprastos komunikacijos priemonės, pavyzdžiui elektroninis paštas, telefonas, trumpoji žinutė, mobilioji programėle, raštas ir panašios priemonės. Pastebėtina, jog siuntime dirbti turi būti nurodyta: laikinojo darbo naudotojas; darbo funkcijos turinys, t. y. kokios kvalifikacijos, profesijos ar specialybės darbą turės dirbti, arba jo pareigos, ir darbo funkcijos apimtis, jei yra nustatyta kiekybiniais parametrais, jeigu nėra, tuomet darbo laiko norma; darbo funkcijų atlikimo pradžia; jeigu žinoma – darbo pabaiga; darbo laiko režimas; patekimo į laikinojo darbo naudotojo darbovietę tvarka; laikinojo darbo naudotojo kontaktinis asmuo, turinti suteikti visą informaciją apie darbą pas laikinojo darbo naudotoją (Davulis, 2018, p. 279; 281).

Laikinasis darbuotojas sutikimą taip pat turi išreikšti sutarta komunikacijos priemone. Jeigu laikinasis darbuotojas pradeda dirbti pagal siuntimą, yra laikoma, kad jis išreiškė savo valią ir pareiškė savo sutikimą. Bet kokių atveju, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinasis darbuotojas turi susitarti per kokį laiką tarpą laikinasis darbuotojas apsvarstys darbdavės siuntimą, kita vertus, įstatyme yra numatyta bent vienos darbo dienos terminas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 200).

Laikinojo darbuotoju sutikimu, darbas pas laikinojo darbo naudotoją gali būti pradamas dirbti anksčiau. Tačiau įstatymų leidėjas laikinajam darbuotojui taip pat suteikia teisę apsvarstyti laikinojo įdarbinimo įmonės siuntimą, su galimybe pasiūlyto siuntimo atsisakyti. Jeigu laikinasis darbuotojas atsisako vykti pas laikinojo darbo naudotoją, apie savo atsisakymą dirbti laikinasis darbuotojas savo darbdaviui turi pranešti ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo siuntimo gavimo dienos. Pastebėtina, kad atsisakymas dirbti neturi būti motyvuotas, laikinasis darbuotojas neprivalo nurodyti atsisakymo dirbti priežasčių. Pažymėtina, kad atsisakymas dirbti nėra laikomas darbo pareigų pažeidimu, bet kitais atvejais gali kilti įstatyme numatyti padariniai – jeigu laikinasis darbuotojas dirba pagal neterminuotą ar ilgesnę terminuotą laikinojo darbo sutartį, tokiu atveju minimaliu atlygiu nebus apmokami laikotarpiai tarp siuntimų dirbti (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 204).

Aptarus laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti pas laikinojo darbo naudotoją formą ir tvarką, be kita ko, turi būti aptarta siuntimo dirbti ir atšaukimo iš darbo tvarka. Pavyzdžiui, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinasis darbuotojas gali susitarti, jog darbuotojas baigia atlikti darbą pas laikinojo darbo naudotoją ne vėliau, kaip per valandą nuo pranešimo apie tai sutarta komunikacijos priemone (Davulis, 2018, p. 279).

Doc. dr. Tomas Bagdanskis, dr. Vilius Mačiulaitis ir advokatas Mantas Mikalopas pastebi, jog praktikoje pasitaiko atveju, kuomet šalys nesusitaria dėl minėtų taisyklių, o siuntimai ir atšaukimai vyksta telefonu ar žodžiu. Šiuo atveju šalių konkludentiniais veiksmais yra patvirtinamas susitarimas. Tačiau kilus ginčui laikinojo įdarbinimo įmonei kiltų pareiga įrodyti tikrąją šalių valią ir tai, jog laikinasis darbuotojas buvo tinkamai informuotas dėl siuntimo dirbti arba atšaukimo tvarkos (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 200-201).

Klaipėdos apygardos teismas 2023 m. vasario 9 d. nutartimi nurodė, kad be darbuotojo sutikimo ir žinios darbuotojas negali būti nuomojamas kitai įmonei. Sutartyje neaptarus sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos, o darbuotojui teigiant, kad jis nežinojo, kad yra nuomojamas, darbdavė turėjo įrodyti tinkamą šios sutarties sąlygos įgyvendinimą (Klaipėdos apygardos teismo 2023 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje).

Darbo kodekso 73 straipsnio 4 dalis numato, jog laikinojo darbo sutartimi turi būti nustatyta ir laikinojo darbuotojo darbo laiko norma.

Remiantis Darbo kodekso 112 straipsnio 1 dalimi, darbo laiko norma - laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų

pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje.

Pastebėtina, jog praktikoje įprastai nustatoma darbo laiko norma nurodant darbo valandas per atitinkamą laikotarpį, pavyzdžiui 40 darbo valandų per savaitę. Darbo sutarties šalys gali susitarti kiek vidutiniškai dirbama per tam tikrą laikotarpį, tačiau šiuo atveju svarbu įvertinti koku darbo laiko režimu bus dirbama, dėl to laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinasis darbuotojas gali susitarti, kad konkretų darbo laiko režimą nustatytas laikinojo darbo naudotojas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 201).

Teismų praktikoje pažymėta, jog laikiniems darbuotojams yra leidžiama nustatyti lankstesnį darbo laiko normos reguliavimą. Laikinojo darbo sutarties šalys gali susitarti dėl minimaliosios ir maksimaliosios darbo laiko normų per apskaitinį, kad ir keletą mėnesių laikotarpį, o šių ribų neviršijančių svyravimų nelaikyti viršvalandžiais (Vilniaus apygardos teismo 2017 m. sausio 24 d. nutartis civilinėje byloje).

Laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinasis darbuotojas gali darbo sutartimi sulgyti dėl darbo pagal poreikį. Kasacinis teismas nurodė, kad „Darbuotojas dirba tiek darbo valandų, kiek yra sutarta su darbo naudotoju, neviršijant darbo naudotojo šalyje taikomų maksimalių darbo valandų skaičiaus.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje).

Nepaisant lanksčios galimybės susitarti dėl darbo laiko normos, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinasis darbuotojas turėtų nustatyti minimalią darbo laiko normą, taip pat apibrėžti maksimalią darbo laiko normą, be kita ko, turi atsižvelgti į įstatymu nustatytus maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimus (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 201).

Pažymėtina, jog Darbo kodeksas nenumato, jog nesusitarus dėl minėtų laikinojo darbo sutarties sąlygų, sutartis turi būti laikoma negaliojančia arba nebebūti laikoma laikinojo darbo sutarties rūšimi (Davulis, 2018, p. 280).

Siekiant sudaryti laikinojo darbo sutartį Lenkijoje ir Vokietijoje, iš esmės turi būti susitarta dėl tokių pačių sutarties sąlygų kaip ir Lietuvoje. Laikinojo darbo sutarties sąlygų, kurios apima sutarties šalis, rūšį, sudarymo datą, laikinojo darbo naudotoją ir laikino darbo jam atlikimo laikotarpį, laikinajam darbuotojui patikėtino darbo rūšis, darbo laikas, atlikimo vieta, atlyginimas už darbą ir šio atlyginimo mokėjimo tvarką (Waas, Voss, 2020, p. 341-344; 665-668).

Lietuvos, Lenkijos ir Vokietijos teisės aktuose įtvirtina laikinojo darbo sutarties sąlygų sistema apima ne tik būtinąsias darbo sutarties sąlygas, tačiau numato svarbius laikinojo darbo sutarties vykdymo aspektus, kurie numato kaip bus organizuojamas laikinasis darbas.

Darbo kodekso 80 straipsnis nustato, kad laikinojo darbo sutartis pasibaigia Darbo kodekse nustatytais bendrais pagrindais. Laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių ar dėl svarbių priežasčių. Taip pat sutartis su laikinuoju darbuotoju gali pasibaigti kitais pagrindais, kurie nėra susiję su darbuotojo iniciatyva, pavyzdžiui nesant šalių valios, darbdavio iniciatyva dėl darbuotoj kaltės arba be jos. Įstatymas tiesiogiai nenustato papildomų pagrindų laikinojo įdarbinimo įmonei nutraukti sutartį su laikinuoju darbuotoju (Waas, Voss, 2020, p. 515).

Darbo kodekso 80 straipsnio 2 dalis numato, jog laikotarpiu tarp siuntimų dirbti laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo rašytiniu pareiškimu, įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Taip pat kitos įspėjimo terminas gali būti nustatytas kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir jos darbuotojų, tačiau terminas negali būti ilgesnis kaip keturiolika kalendorinių dienų. Nuostata suteikia laikinajam darbuotojui papildomą galimybę lengviau nutraukti darbo santykius laikotarpiu tarp siuntimų. Ši darbuotojo teisė nustatyta dėl to, jog laikotarpiu tarp siuntimų darbuotojui yra mokama minimali mėnesinė alga (minimalus valandinis atlygis), dėl to darbuotojas gauna mažesnę darbo užmokestį, nei dirbdamas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 222).

Pastebėtina, jog teisės aktai neįpareigoja darbuotojo pranešti naudotojo įmonei apie pasitraukimą iš darbo. Pasibaigus laikinojo darbo sutarčiai, pasibaigia laikinojo darbuotojo pareiga dirbti laikinojo darbo naudotojui (Waas, Voss, 2020, p. 515).

Lenkijoje darbo sutartis su laikinuoju darbuotoju paprastai nutraukiama pasibaigus šalių sutartam laikino darbo naudojo naudai laikotarpiui. Tačiau sutartyje gali būti numatytas ankstesnis sutarties nutraukimas, kiekvienai šaliai įspėjęs. Įstatyme yra numatyti įspėjimo apie laikinąją darbo sutartį terminai: jeigu darbo sutartis sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų savaičių laikotarpiui – trys dienos; jeigu darbo sutartis sudaryta ilgesniam nei dviejų savaičių laikotarpiui – viena savaitė. Įstatymas suteikia galimybę laikinojo darbo naudotojui, nenurodžius priežasčių, anksčiau nutraukti santykius su laikinojo įdarbinimo įmone, tačiau šios galimybės sąlyga yra ta, kad naudotojas raštu praneštų laikinojo įdarbinimo įmonei apie numatomą laikinojo darbuotojo darbo pabaigą. Dėl šio pranešimo darbo santykiai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo automatiškai nenutrūksta, tačiau nepaisant



to, naudotojas privalo apie tai pranešti ir, jei įmanoma, iš anksto, atsižvelgiant į įspėjimo terminą (Krysiak, 2023, p. 56-57).

Vokietijoje laikinojo darbo sutartis pasibaigia įstatymuose nustatytais bendrais pagrindais. Pažymėtina, jog laikinojo darbuotojo atleidimas iš darbo yra leistinas tik dėl rimtų veiklos priežasčių, kurios neleidžia darbuotojui toliau dirbti įmonėje. Tačiau ši galimybė nėra taikoma tais atvejais, kuomet laikinojo įdarbinimo įmonė neranda laikinajam darbuotojui pagal jo kvalifikaciją tinkančio darbo (Waas, Voss, 2020, p. 343-344).

Atsižvelgiant į išdėstytą, Lietuvoje ir minėtose užsienio valstybėse, laikinojo darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra bendri. Tačiau atsižvelgus į įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones specifiką, laikinojo darbo sutarties pasibaigimui įstatymai numato papildomas sąlygas.

### 3. NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO TAIKYMAS IR LAIKINŲJŲ DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGA

Neterminuoti darbo santykiai pagal Europos Sąjungos ir valstybių narių teisės aktus vis dar laikomi įprasta darbo sutarties forma. Nepaisant to, nestandartinės, netipinės ar lanksčios darbo formos darosi vis patrauklesnės ir aktualesnės. Viena iš pagrindinių problemų, susijusi su netipiniu darbu, yra poreikis užtikrinti vienodą požiūrį į standartinę ir nestandartinę darbą dirbančius darbuotojus. Pagal netipines darbo sutartis dirbantys darbuotojai dažniau patiria tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, lyginant su tais darbuotojais, kurie dirba pagal įprastas neterminuotas darbo sutartis. Tokiems darbuotojams yra taikoma socialinė apsauga, suteikiama galimybė įgyvendinti kolektyvines teises, galimybė mokytis, siekti karjeros aukštumų, apsauga nuo darbo santykių nutraukimo, tinkamų ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimas, pagarba privačiam ir šeiminiam gyvenimui, o nedarbo atveju suteikiamos socialinio draudimo išmokos ir parama iš atitinkamų valstybinių institucijų (Wratny, Ludera-Ruszel, 2020, p. 215). Netipinis darbas yra susijęs su nestabilumu, nesaugumu ir ekonominiu pažeidžiamumu, o laikinasis darbas yra pripažintas nesaugiausia darbo santykių forma (Eurofound, 2017, p. 7).

Direktyva dėl laikinojo įdarbinimo siekiama trijų tikslų, iš jų du – susiję su laikinųjų darbuotojų apsaugos ir laikinojo darbo kokybės gerinimu, užtikrinant vienodo požiūrio principą (Kártyás, 2023, p. 401).

Direktyvos 5 straipsnio 1 dalis įtvirtina vienodo požiūrio principo taikymą laikinojo darbo naudotojos įmonėse. Remiantis šiuo principu, laikiniejiems darbuotojams nuo pirmosios jų paskyrimo į laikinojo darbo naudotoją dienos, turi būti taikomos tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios būtų taikomos tuo atveju, jeigu laikinojo darbo naudotojo įmonė būtų tiesiogiai įdarbinusi laikinąjį darbuotoją tai pačiai darbo vietai užimti.

Pastebėtina, jog direktyvoje nėra numatyta, jog laikinieji darbuotojai ir paties naudotojo darbuotojai turėtų būti traktuojami vienodai. Vietoj to, direktyvos tekstas garantuoja, kad laikiniejiems darbuotojams bus suteikiamos minimalios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos darbo pas laikinojo darbo naudotoją metu. Užsienio autoriai pastebi, jog direktyvoje įtvirtintas vienodo požiūrio principas yra laikomas vienpuse gatve. Direktyvos tekstas nedraudžia laikiniejiems darbuotojams sudaryti geresnes darbo ir įdarbinimo sąlygas nei tiesiogiai įdarbintiems darbuotojams. Tokia situacija gali susiklostyti tuomet, kai laikinojo įdarbinimo įmonė gali įdarbinti darbuotojus tik už didesnę darbo užmokestį, jog patenkintų neatidėliotą, nors ir laikiną naudotojo darbo jėgos poreikį. Tokiomis aplinkybėmis tiesiogiai

dirbantis darbuotojas negali remtis Europos Sąjungos teise, jog reikalautų vienodo požiūrio (Kártyás, 2023, p. 401-402).

Atkreiptinas dėmesys, jog pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos apima darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukmę ir darbo užmokestį. Šios sąlygos laikiniejiems darbuotojams turi būti taikomos, jeigu jos nustatytos įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio privalomose nuostatose, galiojančios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje. Taip pat pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos turi atitikti įmonėje naudotojoje galiojanti nėščių moterų bei maitinančių motinų apsaugos, vaikų ir jaunimo apsaugos, taip pat vienodo požiūrio į vyrus ir moteris ir bet kokių kovos su diskriminacija priemonių taisykles (Report from the Commission to the European Parliament..., 2014, p. 5).

Laikinių darbuotojų atžvilgiu ne tik turi būti taikomas vienodo požiūrio principas, tačiau laikiniejiems darbuotojams turi būti užtikrinamos tinkamos darbo sąlygos. Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas, atsižvelgdamas į tai, jog laikiniejiems darbuotojams gresia didesnis nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų pavojus, direktyva dėl papildomų priemonių, skatinančių gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, valstybes nares įpareigojo sudaryti ir užtikrinti tokias pačias darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygas (Tarybos Direktyva pateikianti papildomas priemones..., 1991).

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalis numato, jog darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės ir kitais minėto straipsnio dalyje įtvirtintais principais. Be kita ko, Darbo kodekso nuostatos įtvirtina aiškų darbuotojų diskriminacijos draudimą atsižvelgiant į darbo sutarties rūšį. Darbo kodekso 75 straipsnis įtvirtina ir detalizuoja laikinių darbuotojų, dirbančių pagal laikinojo darbo sutartį, nediskriminavimo principo turinį. Pažymėtina, jog Darbo kodekso 75 straipsnio nuostatomis yra įgyvendinamos direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo nuostatos (Davulis, 2018, p. 282).

Darbo kodekso 75 straipsniu yra siekiama suvienodinti laikinių darbuotojų ir tokį patį darbą dirbančių laikinojo darbo naudotojų darbuotojų darbo sąlygas, kurios nustato naudotojo įmonėje galiojančios įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar kitų darbo teisės normų, pavyzdžiui darbo tvarkos taisyklių nuostatos, reguliuojančios įvairius darbo santykių aspektus (Davulis, 2018, p. 282-283). Remiantis minėto straipsnio 1 dalimi, darbo laikinojo darbo naudotojui

laikotarpiu laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti, kad laikinajam darbuotojui būtų taikomos tokios pačios kaip ir laikinojo darbo naudotojo darbuotojams galiojančios ir darbovietėje taikomos įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo teisės normų nuostatos susijusios su griežtomis darbo sąlygomis, darbo apmokėjimo sąlygomis ir kitomis darbo sąlygomis.

Pažymėtina, jog griežtosiomis darbo sąlygomis yra laikytinos apsauginės nuostatos, kurias atitinkamų asmenų grupėms įstatymų leidėjas suteikia apsaugą. Apsauginės nuostatos yra taikomos pradedant nuo nėščiųjų, neseniai pagimdžiusiųjų ir krūtimi maitinančių darbuotojų, iki darbuotojų, auginančių vaikus iki trejų metų, ir netgi asmenis iki aštuoniolikos metų. Apsauga plėtojama siekiant išvengti diskriminacijos dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms bei amžiaus. Be kita ko, apsauginės nuostatos yra taikomos laikinųjų darbuotojų sveikatai, ribojant maksimalųjį darbo laiką ir minimalųjį poilsio laiką, viršvalandžius, nustatant naktinio darbo pertraukas, atostogas ir valstybės šventes. Svarbu pabrėžti, jog laikinojo darbo naudotojas turi užtikrinti griežtųjų darbo sąlygų visapusišką įgyvendinimą laikinųjų darbuotojų atžvilgiu (Davulis, 2018, p. 283).

Pastebėtina, jog tais atvejais kai laikinojo darbo naudotojas savo tiesioginiams darbuotojams suteikia apsaugos priemones ar lengvatas, jos turi būti taikomos ir laikiniejiems darbuotojams. Pavyzdžiui, kolektyvinės sutarties nuostatos suteikia darbuotojams ilgesnio laikotarpio atostogas ar papildomas garantijas švenčių metu. Tokiu atveju, jos turi būti taikomos ir tokį patį darbą dirbantiems laikiniejiems darbuotojams, nepaisant jų darbo sutarties rūšies. (Davulis, 2018, p. 283).

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnio 1 dalis garantuoja, jog kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į darbo sutarties rūšį. Darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, minėta įstatymas bei kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos..., 2003).

Įstatymų leidėjas siekia užtikrinti teisingas ir lygiavertes laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas, nepriklausomai nuo jų statuso ar konkrečių aplinkybių, tačiau darbo teisiniuose santykiuose su diskriminacija dažnai susiduriama nustatant darbo užmokestį bei dažniausiai

fiksuojami darbo saugos reikalavimų pažeidimai (Valstybinės darbo inspekcijos 2022 metų ataskaita, 2022). Vienodo darbo užmokesčio bei tinkamų ir saugių darbo sąlygų užtikrinimas yra bene aktualiausi klausimai laikinųjų darbuotojų teisių apsaugos kontekste, dėl to jie bus nagrinėjami šioje baigiamojo darbo dalyje.

### 3.1. Apmokėjimas už darbą

Apmokėjimo už darbą teisinis reguliavimas nacionaliniu lygiu įtvirtinamas priimant įstatymus, teisės aktus arba pasirašant kolektyvines sutartis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis įtvirtina kiekvieno asmens teises į teisingą apmokėjimą už darbą. Taip pat Lietuvoje teisingo darbo apmokėjimo nustatymą reglamentuoja Darbo kodeksas, poįstatyminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys (Mačernytė-Panomariovienė, 2003, p. 36).

#### 3.1.1. Apmokėjimo už laikiną darbą reglamentavimas

Baigiamajame darbe jau minėtas Darbo kodekso reikalavimas laikinojo įdarbinimo įmonei ir laikinajam darbuotojui laikinojo darbo sutartyje aptarti vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų – darbo apmokėjimo dydį ir mokėjimo tvarką. Šis reikalavimas atitinka darbo sutarties, kaip atlygintinės sutarties, prigimtį (Davulis, 2018, p. 140).

Darbo kodekso 73 straipsnis reikalauja, jog darbo sutartyje turi būti numatytas darbo užmokestis už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokestis, jeigu jis mokamas už laikotarpius tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos.

Įgyvendinant šią nuostatą, atkreiptinas dėmesys į laikinojo darbo sutarties rūšį: jeigu sudaryta terminuota laikinojo darbo sutartis ir laikinasis darbuotojas siunčiamas dirbti konkrečiam laikinojo darbo naudotojui - to užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, tačiau turi būti atsižvelgta į vienodo darbo užmokesčio principą; jeigu sudaryta terminuota laikinojo darbo sutartis arba neterminuota laikinojo darbo sutartis, tuomet turi būti susitarta dėl laikinajam darbuotojui tarpuose tarp siuntimų pas laikinojo darbo naudotoją mokamo darbo užmokesčio dydžio ir mokėjimo tvarkos (Davulis, 2018, p. 279). Be kita ko, svarbu numatyti ar darbo sutarties šalys siekia pasinaudoti išimtimi iš vienodo darbo užmokesčio principo taikymo (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 201).

Remiantis Darbo kodekso 139 straipsnio 1 dalimi, darbo užmokesčiu yra laikomas atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo apmokėjimo srityje vyrauja šalių dispozityvumo principas, kuris suteikia galimybę šalims, laikantis Darbo kodekso nuostatų, laisvai susitarti dėl darbo užmokesčio dydžio. Pastebėtina, jog šis principas atspindi ekonominę realybę, kurioje darbo jėgos kaina priklauso nuo pasiūlos ir paklausos, ir šalių derybinės galios pozicijos. Atkreiptinas dėmesys, jog darbuotojas dažniausiai laikoma silpnesniąja darbo sutarties šalimi, dėl to egzistuojant šalių derybinių galių disbalansui ir kai vienai iš šalių darbo užmokestis yra pragyvenimo šaltinis, socialinės teisės paskirtis neleidžia visiškai darbuotojo ir darbdavio diskrecijai perleisti teisės laisvai nustatyti darbo kainą. Vadovaujantis tuo, darbo užmokesčio institutui reguliuoti yra taikomas imperatyvus metodas, kurio tikslas – nustatyti griežtus minimalius standartus, siekiant užtikrinti teisingą apmokėjimą už darbą (Davulis, 2018, p. 427).

Darbo kodekso 139 straipsnio 2 dalis įtvirtina lankstų darbo apmokėjimo sąlygos reguliavimą. Tai gali būti: pastovus bazinis (tarifinis) dydis; papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, tačiau ji gali būti įvardijama skirtingai, atsižvelgiant į įmonės pelną ar darbuotojo pasiektus gerus asmeninius rezultatus; priedai už įgytą kvalifikaciją, kuomet priedų mokėjimo dydis ir tvarka numatyta darbo teisės nuostatose arba sulygtos šalių susitarimu; priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, pavyzdžiui priemoka už papildomą darbą; premijos už atliktą darbą arba skatinamojo pobūdžio premijos, pavyzdžiui už pasiektus veiklos rezultatus (Davulis, 2018, p. 433-434).

Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2015 m. lapkričio 25 d. nutartimi išaiškino, jog tais atvejais, kuomet darbo sutartis pripažįstama sudaryta jos šalims susitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, „tačiau nenustatytas susitarimas dėl darbuotojui mokėtino darbo užmokesčio, teismas šią darbo sutarties spragą turi užpildyti vadovaudamasis Darbo kodekse įtvirtintu teisingo mokėjimo už darbą principu, atsižvelgdamas į darbo užmokesčio toje (analogiškoje) įmonėje, įstaigoje, organizacijoje mokamo (mokėto) už tokį patį ar lygiavertį darbą, dydį.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Tuo atveju, jeigu tariantis dėl laikinojo darbo santykių nebuvo aptartas klausimas dėl darbo apmokėjimo tvarkos, arba tokia tvarka nebuvo numatyta laikinojo darbo sutartyje, klausimas dėl darbo užmokesčio dydžio sprendžiamas pagal susiformulavusią teismų praktiką, pabrėžiančia, jog darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis teisingo apmokėjimo

už darbą principu ir atsižvelgus į darbo užmokesčio dydį analogiškoje įmonėje už lygiavertį arba tokį patį darbą.

Taigi, laikinojo darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo užmokesčio dydis ir jo mokėjimo tvarka. Nesulygus sutartimi dėl darbo apmokėjimo, turi būti vadovaujama teismų praktika, pabrėžiančia, kad teismas, atsižvelgęs į bylose surinktus įrodymus, turi užpildyti darbo sutarties spragą.

### 3.1.2. Apmokėjimo už laikiną darbą reglamentavimas laikotarpiais tarp siuntimų

Laikinajam darbuotojui laikotarpiai tarp siuntimų dirbti gali susidaryti dviem atvejais: kuomet su laikinuoju darbuotoju sudaryta neterminuota laikinojo darbo sutartis ir konkretus laikinojo įdarbinimo įmonės klientas nutraukia užsakymą ar sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone; antrasis atvejis, kada laikinojo darbuotojo terminuota sutartis nesibaigia pasibaigus darbui pas konkretų laikinojo įdarbinimo įmonės klientą. Tokie atvejai gali susiklostyti, kai laikinojo darbo sutarties terminas apibrėžtas konkrečia data, tačiau paslaugos gavėjas nutraukia sutartį, o tuo pagrindu laikinojo darbuotojo pavedimas dirbti yra atšaukiamas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 203).

Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas siekdamas palaikyti laikinojo darbuotojo pajamų lygį, sureguliuavo darbo užmokesčio mokėjimo tvarką laikotarpiais tarp siuntimų (Davulis, 2018, p. 281).

Remiantis Darbo kodekso 76 straipsniu, darbo užmokestis laikinajam darbuotojui mokamas tokia tvarka: jeigu laikotarpis tarp siuntimų yra ilgesnis negu penkios darbo dienos, tuomet už kitas dienas bus mokama ne mažiau nei minimalioji mėnesinė alga (minimalus valandinis atlygis), jei dirbama visa darbo laiko norma; jeigu laikotarpių tarp siuntimų per vieną mėnesį yra daugiau nei vienas, tokie laikotarpiai bus apmokami ne mažiau nei minimalioji mėnesinė alga (minimalus valandinis atlygis), jei dirbama visa darbo laiko norma.

Prof. dr. Tomo Davulio nuomone, minėta nuostata neatrodo pagrįsta, kadangi ji labai atgraso darbdavius nuo neterminuotų laikinųjų darbo sutarčių sudarymo (Waas, Voss, 2020, p. 514). Tačiau Darbo kodeksas numato du atvejus, kada nebus laikinajam darbuotojui apmokami laikotarpiai tarp siuntimų dirbti: kuomet vienas laikotarpis per vieną mėnesį tarp siuntimų dirbti trunka iki penkių darbo dienų iš eilės, toks laikotarpis nebus apmokamas; jeigu laikotarpio tarp siuntimų dirbti priežastis yra laikinojo darbuotojo atsisakymas dirbti pas

konkretų laikinojo įdarbinimo įmonės klientą. Pastebėtina, jog laikinojo darbuotojo teisė atsisakyti dirbti pas laikinojo darbo naudotoją yra Darbo kodekso naujovė, kurios įgyvendinimas neužtraukia neigiamų pasekmių darbuotojui, apart to, jog už tokį laikotarpį nebus mokamas darbo užmokestis (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 209-210). Teigiama, jog tokie laikotarpiai taip pat neturi būti įtraukti į stažą kasmetinėms atostogoms gauti, kadangi laikinasis darbuotojas nepagrįstai atsisakė dirbti (Davulis, 2018, p. 285).

Įdarbinimo įmonei sudarant terminuotą laikinojo darbo sutartį su laikinuoju darbuotoju, svarbu iš anksto aptarti, kiek darbuotojui yra svarbus konkretus laikinojo darbo naudotojas ir kokių būdu bus sprendžiama situacija, jeigu laikinojo įdarbinimo įmonės klientas atšauks savo užsakymą anksčiau laiko. Pavyzdžiui, vykdant laikinojo darbo sutartį, gali kilti klausimas, ar laikinajam darbuotojui laikotarpiu tarp siuntimų darbdavys privalo pasiūlyti darbuotojui darbą pas kitus darbdavio klientus, jeigu tokia galimybė yra. Doc. dr. Tomo Bagdanskio, dr. Viliaus Mačiulaičio ir advokato Manto Mikalopo nuomone, jeigu yra objektyvi galimybė, laikinojo įdarbinimo įmonė turėtų pasiūlyti tokį darbą, kurį galėtų dirbti laikinasis darbuotojas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 210).

Minėtam klausimui atsakyti yra aktuali Vilniaus apygardos teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis, kurioje apeliacine tvarka išnagrinėtas ginčas tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo dėl atleidimo iš darbo ir paskelbtos prastovos teisėtumo bei apmokėjimo už ją. Byloje buvo nustatyta, jog UAB „Biuro“ ir UAB „Huawei technologies“ sudarė laikinojo įdarbinimo sutartį, kurios pagrindu UAB „Biuro“ veikė kaip įdarbinimo įmonė ir kurios teikiama paslauga atlygintinai pasinaudojo UAB „Huawei technologies“, sumokėdama už darbuotojo suradimą, atranką, priežiūrą, įdarbinimo procedūras. UAB „Biuro“ vykdydama šią sutartį sudarė su ieškovu terminuotą darbo sutartį, kurios pagrindu buvo įdarbintas UAB „Biuro“ kaip Lietuvos regiono mažmeninės prekybos vadybininkas, o darbuotojo darbo vieta buvo nurodyta UAB „Huawei technologies“. Darbo terminas pagal UAB „Huawei technologies“ užsakymą nustatytas vieneriems metams. Nesuėjus vienerių metų terminui UAB „Huawei technologies“ pranešė, kad nutraukia sutartį su UAB „Biuro“ dėl laikinojo darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos ir nekokybiškai vykdomų pareigų, prieš tai dar informuodamas apie tai patį laikinąjį darbuotoją. Atsisakius laikinojo darbuotojo, UAB „Biuro“ negalėjo ieškovui pasiūlyti kito darbo su kuriuo jis sutiktų, nes jis pats nevykdo kitokios veiklos tik kaip laikinų darbuotojų įdarbinimas darbo naudotojų interesais. Byla buvo nagrinėta pagal senojo Darbo kodekso normas ir ginčo laikotarpiu galiojusį Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą. Narinėjamoje byloje nenustatyta, jog laikinojo



įdarbinimo įmonė, turėjo daugiau atlygintinų paslaugų sutarčių su įmonėmis į kurias ieškovas galėtų būti pasiūstas dirbti ir būtų atsiradęs pagrindas taikyti Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 4 straipsnio 1 dalį. Laisvų ieškovo profesiją, specialybę, kvalifikaciją atitinkančių pareigų, nebuvo, tai pripažino ir pats ieškovas rašte laikinojo įdarbinimo įmonei. Apeliacinės instancijos teismas padarė išvadą, jog prastova paskelbta teisėtai, nes laikinojo įdarbinimo įmonė nedavė darbuotojui darbo sutartyje sulygtu darbo dėl objektyvių priežasčių (Vilniaus apygardos teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis civilinėje byloje).

Atsižvelgiant į išdėstytą, laikotarpiai tarp siuntimų gali susiklostyti keliais atvejais: kai laikinasis darbuotojas dirba pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį ir konkretus laikinojo darbo naudotojas atšaukia užsakymą anksčiau laiko; kai laikinojo darbuotojo terminuota laikinojo darbo sutartis nesibaigia pasibaigus darbui pas laikinojo darbo naudotoją. Teisės aktai numato minimalų darbo užmokestį už šiuos laikotarpius, tačiau toks reguliavimas daro neigiamą poveikį darbdaviams, kadangi gali atgrasyti nuo neterminuotų sutarčių sudarymo. Sudarant terminuotas sutartis svarbu iš anksto aptarti kaip bus sprendžiamos situacijos, jeigu laikinojo darbo naudotojas atšauks užsakymą. Remiantis teismų praktika, darbdavė tokiu atveju galės skelbti prastovą, jeigu negalės suteikti darbo sutartimi sulygtu darbo dėl objektyvių priežasčių.

### 3.1.3. Vienodo darbo užmokesčio principas

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalis įtvirtina teisingo apmokėjimo už darbą principą, kuris kelia reikalavimą įstatymo leidėjui sureguliuoti darbo užmokesčio teisinę sistemą taip, kad ji atitiktų ne tik rinkos sąlygas, tačiau ir visuomenės viešojo intereso apsaugos, socialinio teisingumo ir solidarumo siekius. Teisingo apmokėjimo principas, be kita ko, apima būtinybę nepažeisti asmenų diskriminacijos principo susijusio su darbo užmokesčiu, kuris įtvirtintas Darbo kodekso 26 straipsnyje (Davulis, 2018, p. 28).

Vienodo darbo užmokesčio principo turinys yra plėtojamas darbo kodekse. Pirmiausia, Darbo kodekso 26 straipsnis numato, jog įgyvendindamas nediskriminavimo principus, darbdavys turi mokėti vienodą darbo užmokestį ne tik už tokį patį ir vienodos vertės darbą, tačiau ir už lygiavertį darbą. Darbo kodekso 140 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio

diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas. Antra, Darbo kodekso 26 straipsnio 4 dalis ir 140 straipsnio 6 dalis, nediskriminavimo kontekste apmokėjimą už darbą apima darbo užmokestį ar bet koki kitą atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Įstatymų leidėjo tikslas šia straipsnio dalimi proponuoti specialųjį atlyginimo už darbą apibrėžimą, kuris atitiktų Europos Sąjungos teisėje taikomą itin plačią atlyginimo sampratą, įtvirtintą Sutartimi dėl Europos Sąjungos veikimo 157 straipsnio 2 dalyje (Davulis, 2018, p. 434).

Diskriminacija darbo užmokesčio srityje yra svarbi ir jautri problema, tačiau Lietuvos teismų praktika nėra gausi šioje srityje. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2019 m. vasario 14 d. nutartimi nurodė, jog „...darbo užmokesčio dydis yra vienas pagrindų, dėl kurių gali būti konstatuojamas diskriminacijos faktas“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje). Vilniaus apygardos teismas 2020 m. sausio 20 d. nutartimi išaiškino, jog darbdavio darbuotojui mokama ligos pašalpa už pirmas dvi laikinojo darbo nedarbingumo dienas yra laikoma darbo užmokesčiu, taip pa nurodė, jog „...nepagrįstas tokios pašalpos dydžio diferencijavimas gali būti laikomas objektyviu nepalankaus požiūrio įrodymu“ (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Darbo kodekso 75 straipsnio 2 dalis numato, kad laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikiną darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje.

Pastebėtina, jog praktikoje bylų, susijusių su minėtos normos aiškinimu ir taikymu, nėra gausu. Tačiau kasacinis teismas 2022 m. vasario 23 d. nutartimi pasisakė dėl teisės normų, reglamentuojančių vienodo darbo užmokesčio laikiniesiems darbuotojams ir nuolatiniams laikinojo darbo naudotojo darbuotojams mokėjimo, aiškinimo ir taikymo. Minėtoje byloje laikinojo įdarbinimo įmonė „Manpower Lit“, laikiniesiems darbuotojams nepagrįstai mokėjo mažesnę darbo užmokestį, negu būtų mokamas tuo atveju, jeigu laikinieji darbuotojai būtų tiesiogiai įdarbinti pas laikinojo darbo naudotoją – EIGE.

Kasacinis teismas išaiškino, kad „tiek Direktyvos Nr. 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalyje, tiek minėtuose nacionaliniuose teisės aktuose nustatyta laikinųjų darbuotojų nediskriminavimo

garantija nereikalauja palyginti laikinųjų darbuotojų darbo užmokesčio dydžio su realiai laikinojo darbo naudotojo tiesiogiai įdarbintų kitų darbuotojų darbo užmokesčiu. Šiuo atveju būtina tik nustatyti, koks darbo užmokestis laikinajam darbuotojui būtų mokamas, jei jis būtų tiesiogiai įdarbintas pas laikinojo darbo naudotoją“. Kitaip tariant Darbo kodekso 75 straipsnio 2 dalis reikalauja nustatyti koks darbo užmokestis laikinajam darbuotojui būtų hipotetiškai mokamas, jeigu jis būtų įdarbintas tiesiogiai pas laikinojo darbo naudotoją (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Pabrėžtina, kad vienodo darbo užmokesčio principas nėra absoliutus ir jis turi išimčių. Išimtis iš Darbo kodekso 75 straipsnio 2 dalies taikytinos tik tuo atveju: jeigu laikinieji darbuotojai dirba pagal neterminuotą darbo sutartį; laikinojo įdarbinimo įmonė tarp siuntimų laikinajam darbuotojui moka darbo užmokestį; ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 206).

Remiantis teismų praktika, išimtis iš vienodo darbo užmokesčio principo, būtina aiškiai įvardinti darbo sutartyje. Kasacinis teismas 2017 m. birželio 30 d. nutartimi išaiškino, kad „kadangi ieškovės su atsakove sudarytoje darbo sutartyje nenustatyta, kad tarp siuntimų bus mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu, tai ieškovei darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje).

Prof. dr. Tomo Davulio nuomone vienodo darbo užmokesčio principą įgyvendinti yra sudėtinga, nes jis suponuoja būtinybę žinoti abiejų kategorijų darbuotojų darbo užmokesčio dydžius ir turėti duomenų apie pareigų ar darbo tapatumą. Siekiant užtikrinti vienodą darbo užmokestį laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, įstatymų leidėjas Darbo kodekse numato tam tikras laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigas (Davulis, 2018, p. 283-284).

Darbo kodekse įtvirtinta laikinojo įdarbinimo įmonės pareiga mokėti laikinajam darbuotojui už darbą laikinojo darbo naudotojui tokį darbo užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje. Pastebėtina, jog už šios pareigos nevykdymą atsakys ne tik laikinojo įdarbinimo įmonė kaip darbdavė, tačiau subsidiariai atsakys laikinojo darbo naudotojas. Naudotojas vykdydamas minėtą pareigą, tik laikinojo įdarbinimo įmonės pareikalavimu, privalo suteikti informaciją apie naudotojos įdarbintiems atitinkamos grupės darbuotojams mokamą darbo užmokestį. Tuo atveju, jeigu laikinojo darbo naudotojas faktiškai įdarbintų darbuotojų neturi, jam vis tiek kyla pareiga suteikti informaciją, kurioje būtų

nurodoma, koks būtų laikinajam darbuotojui mokamas darbo užmokestis, jeigu pastarasis būtų įdarbintas pas laikinojo darbo naudotoją toje pačioje darbo vietoje. Tai gali būti nustatyta pavyzdžiui, darbo apmokėjimo sistemoje arba kolektyvinėje sutartyje (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 207-208).

Darbo kodekse nustatyta vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo pareiga laikinojo įdarbinimo įmonei kyla kaip darbo santykių subjektui, su kuriuo laikinasis darbuotojas sudaro darbo sutartį, dėl to įstatyme numatyta laikinojo įdarbinimo įmonė teisę gauti informaciją iš laikinojo darbo naudotojo apie atitinkamos grupės darbuotojams mokamą darbo užmokestį. Paprastai praktikoje, tokio pobūdžio informacijos teikimo tvarka bei atsakomybės klausimai dėl informacijos nesuteikimo ar netinkamo suteikimo, nustatomi laikinojo įdarbinimo sutartyje, kuri sudaroma tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo, kitaip tariant, kliento (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 207-208).

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodeksas įtvirtina didesnę laikinųjų darbuotojų apsaugą ginant savo interesus, kadangi palyginus su ankstesniu teisiniu reguliavimu, dabar nustatoma laikinojo darbo naudotojo subsidiarioji atsakomybė. Pabrėžtina, jog subsidiariosios atsakomybės esmė yra ta, kad laikinasis darbuotojas turi teisę pareikšti reikalavimą laikinojo darbo naudotojui, ir pastarasis atsakys tuo atveju, kai laikinojo darbo naudotojo reikalavimo nepatenkina laikinojo įdarbinimo įmonė. (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 207-208).

Remiantis Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 5 dalimi, laikinasis darbuotojas turi laikytis privalomos eiliškumo tvarkos, siekdamas pareikšti reikalavimus skolininkams subsidiariosios atsakomybės atveju. Pirma laikinasis darbuotojas turi reikšti reikalavimus laikinojo įdarbinimo įmonei, kuri yra pagrindinė skolininkė, ir tik tuomet, kai laikinojo įdarbinimo įmonė atsisakė vykdyti darbuotojo reikalavimus arba per protingą terminą nepateikė atsakymo, tik tuomet laikinasis darbuotojas gali reikšti reikalavimą laikinojo darbo naudotojui (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 207-208).

Kasacinio teismo praktikoje yra išaiškintina, jog Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 5 dalies norma turi būti suprantama kaip suteikianti teisę kreditoriui reikšti reikalavimą „...pagrindiniam skolininkui nebūtinai teismo tvarka, o gali reikšti reikalavimą tiesiogiai pačiam skolininkui. <...> Subsidiarios atsakomybės esminė sąlyga yra ta, kad kreditorius gali pareikšti reikalavimą asmeniui, kuris atsako subsidiariai, tuo atveju, kai jų nepatenkina pagrindinis skolininkas“. Teismas pažymėjo, kad teismo sprendimu „...priteistos sumos išieškotinos iš subsidiaraus skolininko, tik nustačius, kad pagrindinis skolininkas negali patenkinti kreditoriaus reikalavimo.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 22 d.

nutartis civilinėje byloje). Taigi, siekiant taikyti laikinojo darbo naudotojo atžvilgiu subsidiarią atsakomybę, reikia konstatuoti esminę aplinkybę – po laikinojo darbuotojo kreipimosi į laikinojo įdarbinimo įmonę, pastaroji neįvykdė savo prievolės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Tik esant šiai aplinkybei, laikinasis darbuotojas turės teisę reikšti savo reikalavimą tiesiogiai laikinojo darbo naudotojui (Bagdanskis et al., 2018, p. 207-208).

Pažymėtina, jog Lenkijos teisės aktai numato iš esmės analogiško turinio vienodo požiūrio principą. Įstatymų leidėjas įtvirtina nuostatas, kurių tikslas užtikrinti laikinųjų darbuotojų antidiskriminacinę apsaugą. Kitaip tariant, teisės aktai įtvirtina laikinojo darbuotojo teisę į vienodą požiūrį, įskaitant vienodą darbo užmokestį (Krysiak, 2023, p. 61).

Vokietijos teisinėje literatūroje nurodoma, jog dažnu atveju laikinieji darbuotojai, nepriklausomai nuo jų profesinės kvalifikacijos, uždirba mažiau nei laikinojo darbo naudotojos darbuotojai dirbantys tą patį darbą. Nuo 2001 m. įsigalioję teisės aktų pakeitimai numatė laikinojo įdarbinimo įmonėms pareigą sudaryti laikiniams darbuotojams tokias pačias darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, kokios yra taikomos laikinojo darbo naudotojo darbuotojams. Nors kurį laiką teisės aktai vienodo požiūrio principą leido taikyti tik tais atvejais, kai laikinasis darbuotojas būdavo paskirtas dirbti laikinojo darbo naudotojos įmonėje daugiau nei dvylikai mėnesių, tačiau nuo 2004 m. buvo išplėsta vienodo požiūrio principo taikymas, pakeitus įstatyminių reguliavimą.

Šiandieninis Vokietijoje galiojantis teisinis reguliavimas įtvirtina vienodo požiūrio principą, kurio pagrindu laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad minimalios darbo sąlygos, įskaitant darbo užmokestį, į kurias turi teisę panašus darbuotojas naudotojo įmonėje, būtų taikomos ir laikinajam darbuotojui visą jo paskyrimo laikinojo darbo naudotojo įmonėje laikotarpį. Laikinas darbuotojas turi teisę į atlyginimą, kuris jam būtų mokamas, jei jis nuolat dirbtų įmonėje naudotojoje ir atliktų tas pačias užduotis. Bet koks atlyginimas, mokamas pagal darbo santykius arba teisę į nuolatinį atlyginimą, yra laikomas darbuotojų darbo užmokesčio dalimi: visų pirma darbo užmokestis už atostogas, nuolatinis darbo užmokestis, specialios pašalpos ir priemokos, taip pat darbuotojų kapitalo kaupimo programos. Siekiant palengvinti praktinį vienodo darbo užmokesčio suteikimo įgyvendinimą, laikinąjį įdarbinimą reglamentuojantis teisės aktas įtvirtina prezumpciją: jei laikinajam darbuotojui mokamas kolektyvinėje sutartyje nustatytas darbo užmokestis už panašų darbą dirbančio laikinojo darbo naudotojos darbuotoją arba, jeigu kolektyvinių derybų būdu panašiam darbuotojui, dirbančiam atitinkamame sektoriuje, nėra nustatytas darbo užmokestis, tada daroma prielaida, kad

laikinajam darbuotojui taikomos vienodos sąlygos atlyginimo atžvilgiu, kaip nurodoma pirmame sakinyje. Teisės aktuose taip pat numatoma galimybė nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, tačiau tam keliami apribojimai: kolektyvinėje sutartyje nustatytas darbo užmokestis negali būti mažesnis už fiksuotą minimalų valandinį atlyginimą; nukrypti leidžiančios nuostatos paprastai leidžiamos tik per pirmuosius devynis pavidimo įmonei naudotojai mėnesius. Ilgesnės trukmės leidžiančios nukrypti nuostatos, pagrįstos kolektyvine sutartimi, leidžiamos tik tuo atveju, jei tenkinami specialūs įstatyme numatyti reikalavimai. Toks reguliavimas atveria šalims tam tikras duris kolektyvinėms deryboms. Jiems suteikiama laisvė savarankiškai nuspręsti, kaip taikyti kolektyvinių derybų būdu nustatytą darbo užmokestį konkrečiame sektoriuje dirbantiems laikiniejiems darbuotojams. Tačiau laikinųjų darbuotojų darbo užmokestis turi būti palaipsniui priderinamas prie šių darbo užmokesčio dydžių, o galutinis darbo užmokesčio lygis turi būti pasiektas ne vėliau kaip po penkiolikos darbo mėnesių. Literatūroje nurodoma, jog minėtas reguliavimas remiasi sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis, kurios numato laipsniškus priedus laikiniams darbuotojams ir praktiškai taikomas beveik visiems darbuotojams (Waas, Voss, 2020, p. 347-349).

Atsižvelgiant į tai kas nurodyta, galima teigti, jog Darbo kodekse, taip pat Lenkijos ir Vokietijos teisės aktuose, yra pabrėžiamas vienodo darbo užmokesčio principas, kuris užtikrina didesnę laikinųjų darbuotojų apsaugą. Pastebėtina, jog vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimas neprivalo būti grindžiamas tiesioginiu lyginimu su kitų laikinojo darbo naudotojų darbuotojų darbo užmokesčiu, pakanka tik hipotetiškai nustatyti, kokio dydžio darbo užmokestis būtų mokamas, jeigu laikinasis darbuotojas būtų tiesiogiai įdarbintas laikinojo darbo naudotojo įmonėje. Be to, vienodo darbo užmokesčio principas nėra absoliutus, jis turi išimčių, tačiau tokios išimtys turi būti aiškiai ir nedviprasmiškai nurodytos sutartyje.

### 3.2. Vienodų ir tinkamų sąlygų užtikrinimas

Įstatymų leidėjas, siekdamas užtikrinti tinkamas laikinojo darbuotojo darbo sąlygas, turi nustatyti aiškų ir skaidrų teisinį reguliavimą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarime pažymėjo, kad „Konstitucinis teisinės valstybės principas, kaip ne kartą yra pažymėjęs Konstitucinis Teismas, suponuoja įvairius reikalavimus įstatymų leidėjui, kitiems teisėkūros subjektams, *inter alia* tai, kad įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytas teisinis reguliavimas turi būti aiškus, darnus, suprantamas, neprieštaringas, teisės aktų formuluotės turi būti tikslios (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas).

#### 3.2.1. Vienodų sąlygų užtikrinimas

Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo 6 straipsnio 4 dalis numato, kad laikiniams darbuotojams turi būti suteikta galimybė naudotis įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančiais patogumais ar kolektyvine infrastruktūra, ypač valgykla, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis, tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis jais naudojami tiesiogiai įmonės įdarbinti darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

Nors direktyva siekiama užtikrinti vienodo požiūrio principą laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, tačiau direktyvos tekstas palieka laikinojo darbo naudotojams galimybę laikiniams darbuotojams suteikti mažias palankias darbo sąlygas, jeigu tai pateisinama dėl objektyvių priežasčių. Pastebėtina, jog maždaug pusė Europos Sąjungos valstybių narių, tarp jų ir Lietuva, naudojami minėta galimybe. Skirtingų sąlygų suteikimas, turi būti išimtinis, kadangi direktyva yra skatinama įgyvendinti priemonės, kurios pagerintų laikinųjų darbuotojų galimybes mokytis, naudotis vaikų priežiūros paslaugomis laikinojo įdarbinimo įmonėse net ir laikotarpiu tarp siuntimų dirbti (Ales *et. al.*, 2018, p. 903).

Atkreiptinas dėmesys, kad panašaus nediskriminavimo principo turinio nuostata yra įtvirtinta direktyvos dėl darbo pagal terminuotą sutartį 4 straipsnio 1 dalyje. Minėta nuostata numato, kad pagal terminuotą sutartį dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė

terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.

Kaip matyti iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos, sąvoka „objektyvios priezastys“ apima reikalavimą, kad nustatytas skirtingas požiūris būtų pateisinamas tiksliais ir konkrečiomis aplinkybėmis, kurios apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais, siekiant įvertinti, ar skirtingas požiūris atitinka tikruosius poreikius, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam pasiekti (2019 m. birželio 20 d. Teisingumo Teismo sprendimas).

Darbo kodekso 75 straipsnio 3 dalis įtvirtina laikinųjų darbuotojų teisę naudotis laikinojo darbo naudotojo turima darbuotojų darbo ir poilsio, jų interesų tenkinimo infrastruktūra tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis naudojasi laikinojo darbo naudotojo darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

Minėto straipsnio pagrindu, laikiniams darbuotojams turi būti užtikrinamos svarbios teisės - teisė tomis pačiomis sąlygomis naudotis bendrąja laikinojo darbo naudotojo darbuotojams skirta infrastruktūra, t. y. vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis, valgykla ir poilsio kambariais. Vadinasi, laikiniams darbuotojams turi būti prieinami vaikų priežiūros kambariai ir automobilių stovėjimo aikštelės. Pabrėžtina, kad kitų darbo sąlygų požiūriu laikinieji darbuotojai neturi teisės reikalauti būti traktuojami vienodai, kaip ir laikinojo darbo naudotojo darbuotojai (Davulis, 2018, p. 284-285).

Praktikoje įgyvendinant minėtą Darbo kodekso nuostatą gali kilti daug klausimų. Pavyzdžiui, ar laikinojo darbo naudotojas turi užtikrinti laikiniams darbuotojams tarnybinį transportą, kaip ir savo tiesiogiai įdarbintiems darbuotojams, jog galėtų atvykti į darbo vietą (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 208). Šiuo atveju svarbu atkreipti dėmesį, jog infrastruktūros apibrėžimas apima įrenginius (transporto, ryšių, energijos, vandens tiekimo, statybos), kurie reikalingi normaliai gamybinių ūkio šakų veiklai (Tarptautinių žodžių žodynas, 2013, p. 353). Atsižvelgus į tai, jog transportas įeina į infrastruktūros sampratą, laikinojo darbo naudotojas turi užtikrinti laikiniams darbuotojams minėtas darbo sąlygas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 208).

Doc. dr. Tomas Bagdanskis, dr. Vilius Mačiulaitis ir advokatas Mantas Mikalopas atkreipia dėmesį, jog laikinojo darbo naudotojo darbuotojams taikomos sąlygos, susijusios su jų papildomų skatinimu, nelaikytinos Darbo kodekso 75 straipsnio 3 dalies pažeidimu. Pavyzdžiui, už ilgalaikį indėlį į laikinojo darbo naudotojo veiklą darbuotojams papildomai taikomos nuolaidos, susijusios maitinimu ar tam tikros produkcijos įsigijimu (Bagdanskis *et*



al., 2018, p. 208). Tokiu atveju skirtingų sąlygų taikymas būtų pateisinamas dėl objektyvių priežasčių, nes nuolaida yra skatinamojo pobūdžio neprivalomoji išmoka, skiriama darbuotojui dėl jo ilgalaikio darbo, indėlio į įmonės sėkmę ir pan. (Davulis, 2018, p. 284-285).

Taigi, įstatymų leidėjas iš esmės perrašė minėtą nuostatą iš direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo, palikdamas galimybę laikinojo darbo naudotojui suteikti mažiau palankias darbo sąlygas laikiniams darbuotojams tuo atveju, jeigu tai pateisinama dėl objektyvių priežasčių.

### 3.2.2. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimas

Tradiciniuose darbo santykiuose yra įprasta, jog darbdavys užtikrins saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Atsižvelgiant į laikino darbo specifiką, jog laikinasis darbuotojas atliks darbo funkciją laikinojo darbo naudotojo patalpose, nenuostabu, kad saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimas ir laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojų atsakomybės atribojimas gali būti sunkiai įgyvendinamas.

Darbo kodekso 79 straipsnio 5 dalis numato, kad laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigas užtikrinant laikinojo darbuotojo sveikatą ir saugą darbe nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas). Minėto įstatymo 38<sup>2</sup> straipsnis įtvirtina laikinojo darbuotojo, laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo tarpusavio teises ir pareigas.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38<sup>2</sup> straipsnio 1 dalis nustato, jog laikinojo įdarbinimo įmonė vykdo visas minėtame įstatyme nustatytas darbdavio pareigas, atsižvelgdamas į minėtame straipsnyje numatytus ypatumus.

Darbdavio pareigų ilgas, tačiau nebaigtinis sąrašas yra pateikiamas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnyje. Darbdavys: imasi priemonių, kad įmonės statiniai, kuriuose įrengtos darbo vietos, pačios darbo vietos, darbo priemonės, darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus; organizuoja profesinės rizikos vertinimą, nustato praktinę darbuotojo saugos ir sveikatos įmonėje būklę; organizuoja kolektyvines ir asmenines saugos priemones; organizuoja arba darbuotojų instruktavimą ir mokymą; organizuoja sveikatos patikrinimus ir perkėlimus į kitą darbą; užtikrina Darbo kodekso ir kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbo ir poilsio laiką, nustatytą darbuotojų darbo ir poilsio laiką.

Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38<sup>2</sup> straipsnio 2 – 5 dalimis, laikinojo darbo naudotojas, prieš laikinajam darbuotojui pradėdant dirbti, turi informuoti laikinąjį darbuotoją apie visą galimą riziką, nurodyti, kokie yra profesinės kvalifikacijos ar įgūdžių, sveikatos priežiūros reikalavimai, aiškiai nurodyti specifinę padidėjusią riziką, kuri gali kilti dirbant šį darbą. Naudotojas laikinajam darbuotojui leidžia pradėti dirbti tik tada, kai laikinasis darbuotojas yra supažindintas su jam taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisinių aktų reikalavimais, įskaitant esamus ir galimus rizikos veiksnius, ir apsisaugojimo nuo jų priemonių naudojimo ypatumus, ir yra instrukuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, net jeigu laikinojo įdarbinimo įmonėje ji buvo nustatyta tvarka instrukuotas darbuotojų saugos bei sveikatos klausimais. Laikinojo darbo naudotojas turi pranešti darbuotojų saugos ir sveikatos specialistui (specialistams), darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai, darbdavio įgaliotam asmeniui, atliekančiam darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas, fiziniam ar juridiniam asmeniui, atliekančiam darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas ar jų dalį, apie laikinųjų darbuotojų darbo pradžią ir pabaigą laikinojo darbo naudotojo naudai, kad jie galėtų tinkamai organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos prevencines priemones, skirtas visiems darbuotojams. Laikinojo darbo naudotojas turi iš anksto, prieš laikinojo įdarbinimo įmonei atsiunčiant laikinąjį darbuotoją, pranešti jai apie reikalingus darbuotojų kvalifikacijos ir darbo vietų ypatumus. Laikinojo įdarbinimo įmonė turi apie tai informuoti suinteresuotus laikinuosius darbuotojus.

Nors laikinojo įdarbinimo įmonė yra laikoma darbdave įstatymo prasme ir jai yra keliami reikalavimai dėl minėtų pareigų įvykdymo, tačiau praktinis saugos ir sveikatos aktų nuostatų įgyvendinimas darbo vietoje yra laikinojo darbo naudotojo pareiga. Tokį aiškinimą lemia laikinojo darbo specifika, kad laikinasis darbuotojas darbo funkciją atlieka laikinojo darbo naudotojo patalpose (Davulis, 2018, p. 289-290).

Lenkijos teisinėje literatūroje pabrėžiama laikinojo darbuotojo teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šiuo atžvilgiu laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas dalijasi darbdaviui taikomomis prievolėmis. Laikinojo darbo naudotojas privalo suteikti laikinajam darbuotojui tinkamos būklės darbui skirtus drabužius ir avalynę, aprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis, pravesti pirminį ir periodinį mokymą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, nustatyti nelaimingo atsitikimo darbe aplinkybes ir priežastis, atlikti profesinės rizikos vertinimą ir informuoti apie šią riziką. Nors tiesioginės naudotojo prievolės kyla iš įstatymo, tačiau Lenkijos teisės aktai numato galimybę laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo

naudotojo susitarimu perleisti naudotojui ir kitus įsipareigojimus darbuotojų sveikatos ir saugos srityje.

Pabrėžtina, jog Lenkijos įstatymų leidėjas, siekdamas užtikrinti laikinųjų darbuotojų sveikatos apsaugą, įvedė draudimą laikiniams darbuotojams pavesti dirbti ypač pavojingus darbus susijusius su patalpų ir pastatų apsauga ar priežiūra, kuomet atlikti darbo funkcijas reikalingos priemonės, kurių išdavimui būtinas atitinkamas leidimas, pavyzdžiui, ginklas, šoviniai, elektrošokas (Krysiak, 2023, p. 58-61).

Vokietijos teisės aktai taip pat įtvirtina laikinųjų darbuotojų teisę į saugą ir sveikatą darbe. Laikinojo darbuotojo veiklai taikomi visuomenės sveikatos ir saugos įstatymai. Įsipareigojimai, kylantys iš visuomenės sveikatos ir saugos įstatymų, laikinojo darbo naudotojos įmonei nepriklauso nuo laikinojo įdarbinimo įmonės įsipareigojimų. Tokį reguliavimą lemia laikinojo darbo ypatumas, kad laikinasis darbuotojas atlieka savo pareigas kaip laikinojo darbo naudotojo įmonės darbo organizavimo dalis (Waas, Voss, 2020, p. 348-349).

Taigi, Lietuvoje teisinis reguliavimas pabrėžia, jog laikinų darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas yra bendras laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo įsipareigojimas, nors praktiškai saugos ir sveikatų nuostatų įgyvendinimas tenka laikinojo darbo naudotojui. Panašų teisinį reglamentavimą numato Lenkijos ir Vokietijos teisės aktai. Be to, aptariami specialūs atvejai, pavyzdžiui, Lenkijoje nustatytas draudimas laikiniams darbuotojams atlikti pavojingus darbus, kai reikalingos specialios priemonės ar leidimai.

### 3.2.3. Atsakomybė už saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimą

Analizuojant laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigas, paraleliai kyla klausimas dėl darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo atsakomybės.

Pabrėžtina, kad pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas, pareigos sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais yra priskirtos darbdaviui. Be kita ko, minėtos darbdavio pareigos numato ir Darbo kodekso 158 straipsnio 1 ir 4 dalys. Minėto straipsnio 1 dalis nustato, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, o 4 dalis numato, jog darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis. Remiantis Darbo kodekso 151

straipsniu, pareiža atsakyti už darbuotojams kilusią žalą neužtikrinus jiems saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų tenka taip pat darbdaviui. Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38<sup>2</sup> straipsnio 6 dalimi, nepažeidžiant darbdavio atsakomybės, laikinojo darbo naudotojas yra atsakingas už laikinojo darbuotojo darbo sąlygas, kiek tai susiję su darbuotojų sauga ir sveikata.

Kaip minėta anksčiau, įstatymų leidėjas siekdamas užtikrinti tinkamą vienodo požiūrio principo taikymą, darbdavio funkcijas susijusias su darbo organizavimu ir privalomųjų nurodymų davimu, priskyrė laikinojo darbo naudotojui. Nepaisant to, atsakomybė už saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų netinkamą užtikrinimą gali kilti ir laikinojo įdarbinimo įmonei. Pavyzdžiui, laikinasis darbuotojas patyrė sužalojimus laikinojo darbo naudotojos patalpose ir laikinojo įdarbinimo įmonė žinojo apie nesaugias darbo sąlygas ir nesiėmė jokių priemonių. Tokiu atveju būtų nustatyta laikinojo įdarbinimo įmonės kaltė arba dalinės kaltės dėl laikinojo darbuotojo patirtos žalos (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 219-220).

Pareigos užtikrinti saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas netinkamas įgyvendinimas gali lemti žalos darbuotojo sveikatai atsiradimą.

Teismų praktikoje yra pažymėta, jog saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas yra vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų. Realus nurodyto principo įgyvendinimas užtikrinamas nustatant pagrindinius teisinius darbuotojų saugos ir sveikatos, t. y. darbo aplinkos, darbo vietos, darbo organizavimo, reikalavimus, darbdavio pareigą garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatą, šios pareigos įgyvendinimo kontrolę bei atsakomybę už jos pažeidimą. Viešojo intereso prasme darbdavys, organizuodamas darbus, turi maksimaliai stengtis ir visiškai laikytis saugos užtikrinimo reikalavimų. Kiekvienu konkrečiu atveju vertinant, ar darbdavys buvo rūpestingas ir pakankamu lygiu užtikrino darbuotojų teisę į saugią aplinką, turi būti sprendžiama pagal individualias bylos aplinkybes. Tam, kad atsirastų darbdavio deliktinė atsakomybė, reikia nustatyti civilinės atsakomybės sąlygų visumą: neteisėtus veiksmus (neveikimą), kaltę, žalą, priežastinį ryšį tarp neteisėtų veiksmų ir žalos (CK 6.246–6.249 straipsniai). Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, darbdavio kaltė yra preziumuojama. Tačiau, nustatant darbdavio atsakomybę, nepakanka konstatuoti jo kaltę, bet būtina nustatyti ir kitas bendrąsias civilinės atsakomybės sąlygas: neteisėtus veiksmus (neveikimą), žalą ir priežastinį ryšį tarp atsiradusios žalos ir neteisėtų veiksmų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos apeliacinio teismo 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Vilniaus apygardos teismas 2024 m. vasario 27 d. nutartyje nurodė, jog laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojos yra solidariai atsakingos už žalą atsiradusios dėl darbuotojo žūties atlyginimą. Apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Darbo kodekse įtvirtintas „teisinis reguliavimas patvirtina, kad ne tik darbdavys yra atsakingas už darbuotojui padarytą žalą, tačiau ir laikinojo darbo naudotojui kyla atsakomybė. <...> Pirmosios instancijos teismas pagrįstai konstatavo, kad tiek paties V. P. padarytas darbų saugos pažeidimas, tiek nepakankama darbų saugos laikymosi kontrolė iš darbdavio (šiuo atveju tiek darbdavio Lenkijos įmonės „Euromontažremont“, tiek laikinojo darbo naudotojos UAB „Energomazgas) pusės tiesiogiai prisidėjo prie neigiamų padarinių atsiradimo, nes atsakovės UAB „Energomazgas“ už darbų saugą paskirtas atsakingas asmuo nuolat nekontroliavo, darbo vietos nebuvo aptvertos, pavojingos vietos nebuvo pažymėtos, tose vietose nepašalintos nesaugios pastolių konstrukcijos.“ (Vilniaus apygardos teismo 2024 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje).

Doc. dr. Tomas Bagdanskis, dr. Vilius Mačiulaitis ir advokatas Mantas Mikalopas pažymi, kad laikinojo darbo naudotojui ir laikinojo įdarbinimo įmonei tenkančios pasekmės, susijusios su nelaimingų atsitikimų darbe valstybiniu socialiniu draudimu, nėra aiškiai reglamentuotos (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 219-220).

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2017 m. vasario 1 d. nutartimi išaiškino, jog atsižvelgus į subjektą, kuris moka socialinio draudimo įmokas, atsakomybė kyla laikinojo įdarbinimo įmonei (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. vasario 1 d. nutartis administracinėje byloje). Jei apdraustieji darbuotojai patyrė sunkius ar net mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe ar susirgo ūmiomis profesinėmis ligomis, tai padidina draudėjo rizikingumo koeficientą. Kiekvienu atveju būtina įvertinti, ar laikinojo darbo naudotojas yra rizikingesnė darbo saugos prasme įmonė, ar tokią riziką, nepaisant kaltės, turi prisiimti laikinojo įdarbinimo įmonė socialinio draudimo aktų kontekste (Vilniaus rūmų (Regionų administracinio teismo) 2015 m. gruodžio 7 d. sprendimas).

Pastebėtina, kad laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas gali sutartimi numatyti, jog pastarasis, netinkamai vykdydamas pareigas, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata, padengia padidėjusias įmokas laikinojo įdarbinimo įmonei. Be kita ko, laikinojo darbo naudotojas ir laikinojo įdarbinimo įmonė gali susitarti dėl pareigų paskirstymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, tačiau tai galioja tik jų vidiniams santykiams ir negali paveikti darbuotojo teisės ginti savo pažeistus interesus. Laikinasis darbuotojas siekdamas prisiteisti patirtą žalą turi įvertinti ar laikinojo įdarbinimo įmonė ar naudotojas bus tinkamas

atsakovas. Primintina, kad Darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalis numato, kad už laikinojo darbo naudotojo laikinajam darbuotojui padarytą žalą atsako laikinojo darbo naudotojas. Remiantis minėta nuostata atsakovu turėtų būti laikinojo darbo naudotojas, tačiau, atsižvelgiant į žalos atsiradimo aplinkybes, atsakovu gali būti ne tik naudotojas, bet ir laikinojo įdarbinimo įmonė (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 219-220).

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas yra kartu atsakingi už Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numatytų pareigų vykdymą. Be to, nei vienas iš minėtų subjektų negali išvengti atsakomybės už saugos ir sveikatos pažeidimus, net ir sutartimi sulygus dėl pareigų paskirstymo. Darbe vykdyti saugias ir sveikatai palankias sąlygas neabejotinai turi būti prioritetas tiek laikinojo darbo naudotojui, tiek laikinojo įdarbinimo įmonei, jog būtų išvengta neigiamų padarinių ir būtų užtikrinta laikinųjų darbuotojų gerovė.

## IŠVADOS

1. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo pavadinime ir tekste figūruoja laikinumo sąvoka, tačiau pats direktyvos turinys neįvardija šios sąvokos reikšmės direktyvos taikymui. Darbo autorės nuomone, tai yra esminis direktyvos trūkumas, kadangi tokios sąvokos neapibrėžimas valstybėms narėms sudaro galimybę laisvai interpretuoti laikinojo darbo sampratą. Skirtingas laikinojo darbo sąvokos traktavimas gali lemti disharmonizuotą Europos Sąjungos lygmeniu veikiančią įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones sistemą, nestabilią darbo rinką ir laikinųjų darbuotojų teisių pažeidimus. Siekiant pašalinti šį direktyvos trūkumą yra neišvengiama direktyvos pataisa, be kita ko, turi būti stiprinamas kontrolės mechanizmas, siekiant užtikrinti laikinojo darbo santykių teisinį aiškumą.
2. Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo turinys atspindi ilgą ir sudėtingą direktyvos teisėkūros procesą. Nors direktyvos vienas iš tikslų yra visapusiška laikinųjų darbuotojų apsauga, tačiau direktyvoje įtvirtinto vienodo požiūrio principo materialinė taikymo sritis yra gana siaura, o įtvirtintos išimties iš vienodo požiūrio principo taikymo tik susilpnina laikinųjų darbuotojų apsaugą. Naujausia Teisingumo Teismo praktika rodo, jog yra siekiama išplėsti vienodo požiūrio principo taikymo sritį, tačiau net ir novatoriškiausias teisės aiškinimas negali įveikti apribojimų, kylančių iš direktyvos teksto. Direktyvos socialiniai tikslai gali būti visiškai pasiekti tik tuo atveju, jeigu valstybės narės pačios imsis iniciatyvos ištaisyti galimus direktyvos trūkumus, didesni jų pritaikomumą nacionalinei darbo rinkai.
3. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisinio reguliavimo pagrindą sudaro laikinojo darbo sutartis, sudaryta tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo bei įstatyme nustatytos laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigos. Minėtų subjektų pareigų vykdymas yra glaudžiai susijęs, todėl laikinojo įdarbinimo įmonę ir laikinojo darbo naudotoją turi sieti santykiai, pagrįsti pasitikėjimu ir sąžiningu bendradarbiavimu. Akivaizdu, jog laikinųjų darbuotojų apsauga priklauso nuo minėtų subjektų valios, netinkamas pareigų įgyvendinimas ar piktnaudžiavimas savo statusu lems laikinųjų darbuotojų teisių ir teisėtų interesų pažeidimą. Praktikoje sutinkama situacijų, kuomet verslo subjektai, naudodamiesi savo padėtimi, siekia nuslėpti laikinojo įdarbinimo faktą arba sudaro susitarimus, kurie suvaržo laikinojo darbuotojo teisę pasirinkti darbdavį. Minėtas situacijas suponuoja

- teisinio reguliavimo spragos, kurios sudaro verslo subjektams galimybę iškraipyti laikinojo įdarbinimo tikslus, riboti laikinųjų darbuotojų perspektyvas ir lūkesčius. Darbo autorės nuomone, ši specifinė darbo organizavimo forma reikalauja unikalių sprendimų priėmimo teisinio reguliavimo kontekste.
4. Praktikoje paplitęs suvokimas, kad vienodo darbo užmokesčio principo taikymas reikalauja lyginti laikinųjų darbuotojų ir tiesiogiai įdarbintų darbuotojų darbo užmokesčio dydžius, lemia sudėtingą vienodo darbo užmokesčio principo praktinį įgyvendinimą. Pabrėžtina, jog siekiant nustatyti darbo užmokesčio dydį laikinajam darbuotojui, nėra taikomas lyginamasis kriterijus. Šiuo atveju būtina įvertinti, koks darbo užmokestis būtų mokamas laikinajam darbuotojui, jeigu jis būtų tiesiogiai įdarbintas laikinojo darbo naudotojo įmonėje. Darbo autorės nuomone, hipotetinis vertinimas lemtų objektyvaus darbo užmokesčio dydžio mokėjimą, atsižvelgiant į darbo funkciją ar darbo pareigų pobūdį, o ne į darbo sutarties rūšį ar laikinojo darbo specifiką.
  5. Darbo kodekse įtvirtinto nediskriminavimo principo taikymo turinys atspindi laikinųjų darbuotojų ribotą lygybę laikinojo darbo naudotojo įmonėse. Vienodos darbo sąlygos susijusios tik su laikinojo darbo naudotojo įmonėje esančios infrastruktūros užtikrinimu, o numatyta nediskriminavimo principo taikymo išimtis, kuri, remiantis objektyvumo kriterijumi, leidžia skirtingų arba mažiau palankių sąlygų sudarymą laikiniams darbuotojams, lemia pastarųjų silpnesnę apsaugą. Nekyla abejonių, jog laikinojo darbo naudotojas priima sprendimus, atsižvelgdamas į įmonės vidinius finansinius resursus, dėl to laikiniams darbuotojams taikomos skirtingos arba prastesnės darbo sąlygos gali būti lengvai pateisinamos ekonominiais sumetimais, o tokia priežastis bus laikoma objektyvia. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog nediskriminavimo principo taikymas yra tik tiesioginio įdarbinimo fikcija įtvirtinta Darbo kodekse.
  5. Analizuojant laikinųjų darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą, galima identifikuoti šiuos problematiškiausius teisinio reguliavimo aspektus: atsakomybės už laikinojo darbuotojo saugos ir sveikatos užtikrinimą priskyrimas; darbo aplinkos rizikos vertinimas bei saugos ir sveikatos užtikrinimas dirbant pagal laikinojo darbo sutartį; darbo ir poilsio režimui keliamų reikalavimų užtikrinimas.



## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### TEISĖS NORMINIAI AKTAI

#### Europos Sąjungos teisės aktai

1. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos Direktyva pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. *OJ L* 206, p. 19–21.
2. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL L* 18, p. 1–6.
3. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). *OL L* 14, p. 9–14.
4. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *OL L* 175, p. 43–48.
5. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. *OL L* 327, p. 9–14.

#### Nacionaliniai teisės aktai

6. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
8. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (2004). *Valstybės žinios*, 73-2539.
9. Lietuvos Respublikos paslaugų įstatymas (2009). *Valstybės žinios*, 153-6901.
10. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (2011), *Valstybės žinios*, 69-3287.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *Teisės aktų registras*, 2016-23709.

## SPECIALIOJI LITERATŪRA

### Knygos

12. Ales, E. *et al.* (2018). *International and European labour law: article-by-article commentary*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
13. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*, Vilnius. Rito Projects.
14. Blanpain, R. (2013). *Temporary Agency Work in the European Union and the United States* [interaktyvus], Kluwer Law International. Prieiga per internetą: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/detail.action?docID=6487440> [žiūrėta 2023 m. gruodžio 15 d.].
15. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Vilnius: Registrų centras.
16. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. Leidybos centras.
17. Schömann, I. and Guede, C. (2012). *Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member State* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.etui.org/publications/reports/temporary-agency-work-in-the-european-union> [žiūrėta 2023 m. lapkričio 4 d.].
18. Tarptautinių žodžių žodynas (2013), p. 353. Vilnius: Alma littera.
19. Waas, B. and Voss, Guss Herrman van, G. (eds.) (2020). *Restatement of Labour Law in Europe : Vol II* [interaktyvus], Bloomsbury Publishing Plc. Prieiga per internetą: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/detail.action?docID=5990242&query=Restatement%20of%20Labour%20Law%20in%20Europe%20:%20Vol%20II> [žiūrėta 2024 m. sausio 6 d.].
20. Weiss, M., Schmidt, M. and Hlava, D. (2023). *Labour Law and Industrial Relations in Germany* [interaktyvus], Kluwer Law International. Prieiga per internetą: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/reader.action?docID=30673960> [žiūrėta 2024 m. kovo 1 d.].
21. Wratny, J. and Ludera-Ruszel, A. (eds.) (2020). *New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges* [interaktyvus], Springer VS. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-28511-1> [žiūrėta 2024 m. sausio 27 d.].

## Straipsniai

22. Bagdanskis, T. (2011). Implementation of EC directive on temporary agency work into Lithuania legislation. *Jurisprudencija*, 18 (3), p. 1035-1053 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/29309> [žiūrėta 2023 m. spalio 4 d.].
23. Frenzel, H. (2010). The Temporary Agency Work Directive. *European Labour Law Journal* 1(1), p. 119–134 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/201395251000100111> [žiūrėta 2023 m. spalio 4 d.].
24. Kártyás, G. (2023). Recent case law on equal treatment of agency workers: broad interpretation of a limited concept? *ERA Forum* 24, p. 397–417 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12027-023-00767-4> [žiūrėta 2023 m. spalio 5 d.].
25. Krysiak, K., (2023). Zatrudnienie w Ramach Pracy Tymczasowej: De Lege Lata. *Transformacje* 1 (116), p. 48-66 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=473a36cc-f0ed-48b5-8d28-8a9de8ab1237%40redis> [žiūrėta 2023 m. spalio 4 d.].
26. Marelli, E. and Signorelli, M. (2022). Young People and the Labor Market - Challenges and Opportunities: An Introduction. *Merits* 2, p. 59-61 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/359377763\\_Young\\_People\\_and\\_the\\_Labor\\_Market-Challenges\\_and\\_Opportunities\\_An\\_Introduction](https://www.researchgate.net/publication/359377763_Young_People_and_the_Labor_Market-Challenges_and_Opportunities_An_Introduction) [žiūrėta 2024 m. kovo 1 d.].
27. Mohapatra, A. (2023). Temporary Agency Workers Directive: Is the Right of Equal Treatment Strong Enough to Protect the Workers? *International Labor Rights Case Law* 9(3), p. 362-366 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/375499824\\_Temporary\\_Agency\\_Workers\\_Directive\\_Is\\_the\\_Right\\_of\\_Equal\\_Treatment\\_Strong\\_Enough\\_to\\_Protect\\_the\\_Workers](https://www.researchgate.net/publication/375499824_Temporary_Agency_Workers_Directive_Is_the_Right_of_Equal_Treatment_Strong_Enough_to_Protect_the_Workers) [žiūrėta 2023 m. lapkričio 11 d.].
28. Usonis, J. ir Bagdanskis, T., (2011). Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos [Societal Studies]*, 3 (2), p. 575–593 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/29666> [žiūrėta 2023 m. spalio 4 d.].

## Elektroniniai leidiniai

29. Eurofound. *Aspects of Non-Standard Employment in Europe* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/aspects-non-standard-employment-europe> [žiūrėta 2024 m. vasario 11 d.].
30. Publications Office of the European Union. *Report From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions On The Application Of Directive 2008/104/Ec On Temporary Agency Work* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_europeenne/com/2017/0797/COM\\_COM\(2017\)0797\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2017/0797/COM_COM(2017)0797_EN.pdf) [žiūrėta 2023 m. spalio 5 d.].
31. Valstybinė darbo inspekcija. *Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo Kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS\\_tendencijos\\_2018\\_2022.pdf](https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2018_2022.pdf) [žiūrėta 2024 m. vasario 20 d.].
32. Valstybinė darbo inspekcija. *Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2021 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo Kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://vdi.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/2/uX8dWzuQsic.pdf?lang=en> [žiūrėta 2024 m. vasario 20 d.].
33. Valstybinė darbo inspekcija. *Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2022 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo Kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS\\_tendencijos\\_2018\\_2022.pdf](https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2018_2022.pdf) [žiūrėta 2024 m. vasario 20 d.].

## TEISMŲ PRAKTIKA

### Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai

34. *Ivana Scattolon prieš Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* [ESTT], Nr. C-108/10, [2011 m. rugsėjo 6 d.]. ECLI:EU:C:2011:542.
35. *Oreste Della Rocca prieš Poste Italiane SpA* [ESTT], Nr. C-290/12, [2013 m. balandžio 11 d.]. ECLI:EU:C:2013:235.
36. *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry prieš Öljytuote ry, Shell Aviation Finland Oy* [ESTT], Nr. C-533/13, [2015 m. kovo 17 d.]. ECLI:EU:C:2015:173.
37. *Ana de Diego Porras prieš Ministerio de Defensa* [ESTT], Nr. C-596/14, [2016 m. rugsėjo 14 d.]. ECLI:EU:C:2016:683.
38. *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gmbH prieš Ruhrlandklinik gmbH* [ESTT], Nr. C-216/15, [2016 m. lapkričio 17 d.]. ECLI:EU:C:2015:173.
39. *Margarita Isabel Vega González prieš Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias* [ESTT], Nr. C-158/16, [2017 m. gruodžio 20 d.]. ECLI:EU:C:2017:1014.
40. *Daniel Ustariz Aróstegui prieš Departamento de Educación del Gobierno de Navarra* [ESTT], Nr. C-72/18, [2019 m. birželio 20 d.]. ECLI:EU:C:2019:516.
41. *Komisija ir Slovakijos Respublika / Dóvera zdravotná poisťovňa* [ESTT], Nr. C-262/18 P ir C-271/18 P, [2020 m. birželio 11 d.]. ECLI:EU:C:2020:450.
42. *JH prieš KG* [ESTT], Nr. C-681/18, [2020 m. spalio 14 d.]. ECLI:EU:C:2020:823.
43. *Analisi G. Caracciolo Srl prieš Regione Siciliana – Assessorato regionale della salute – Dipartimento regionale per la pianificazione, Regione Sicilia – Assessorato della salute – Dipartimento per le attività sanitarie e osservatorio, Accredia – Ente Italiano di Accreditamento, Azienda sanitaria provinciale di Palermo* [ESTT], Nr. C-142/20, [2021 m. gegužės 6 d.]. ECLI:EU:C:2021:368.
44. *UAB „Manpower Lit“ prieš E. S., M. L., M. P., V. V., R. V.* [ESTT], Nr. C-948/19, [2021 m. lapkričio 11 d.]. ECLI:EU:C:2021:906.
45. *NP prieš Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin* [ESTT], Nr. C-232/20, [2022 m. kovo 17 d.]. ECLI:EU:C:2022:196.
46. *GD, ES prieš Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA* [ESTT], Nr. C-426/20, [2022 m. gegužės 12 d.]. ECLI:EU:C:2022:373 .

47. *CM prieš TimePartner Personalmanagement GmbH* [ESTT], Nr. C-311/21, [2022 m. gruodžio 15 d.]. ECLI:EU:C:2022:983.

**Konstitucinio Teismo jurisprudencija:**

48. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 106-4434.

**Bendros kompetencijos teismų praktika:**

49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-620/2004.

50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-450/2006.

51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-147/2009.

52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2011.

53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-615-469/2015.

54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-306-248/2017.

55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-44-248/2019.

56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-127-219/20.

57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-150-313/2021.

58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-684/2022.

59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-151-611/2023.

60. Lietuvos apeliacinio teismo 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-56/2013.

61. Lietuvos apeliacinio teismo 2023 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-397-450/2023.

62. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. vasario 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-292-525/2017.
63. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-4232-520/2019.
64. Klaipėdos apygardos teismo 2023 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-136-889/2023.
65. Klaipėdos apygardos teismo 2023 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-949-524/2023.
66. Vilniaus apygardos teismo 2017 m. sausio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-476-803/2017.
67. Vilniaus apygardos teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-238-803/2017.
68. Vilniaus apygardos teismo 2017 m. rugsėjo 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1389-803/2017.
69. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-573-852/2020.
70. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. spalio 26 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-29-497/2020.
71. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2059-880/2022.
72. Vilniaus apygardos teismo 2024 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-11-1012/2024.
73. Vilniaus rūmų (Regionų administracinis teismas) 2015 m. gruodžio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-6789-142/2015.

## **KITI ŠALTINIAI**

74. Eurostat data navigation tree, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_employment_-_statistics) [žiūrėta 2024 m. vasario 22 d.].
75. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Aiškinamasis raštas dėl Darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110,

112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72(1) straipsniu įstatymo projekto, Nr. XIIP-4554.

76. Lietuvos Respublikos Seimas. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 123 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto.
77. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija. Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIVP-1649- XIVP-1658, (2022), Nr. XIVP-1649.



## SANTRAUKA

### Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teorinės ir praktinės problemos

#### Saulė Sventickaitė

Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones – unikali darbo organizavimo forma. Viena vertus ši netipinė darbo forma suteikia verslo subjektams galimybę greitai prisitaikyti prie kintančių rinkos poreikių ir laikinai įdarbinti trūkstamus darbuotojus, antra vertus, ši darbo forma praktikoje kelia klausimus dėl tinkamo darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimo, nediskriminavimo principo taikymo. Lietuvoje, laikinojo įdarbinimo modelis ypač populiarėję, dėl to kyla būtinumas aptarti minėtos darbo formos teisinio reguliavimo mechanizmą, atlikti laikinųjų darbuotojų teisių apsaugos analizę, su tikslu nustatyti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teorines ir praktines problemas.

Darbo autorė, siekdama atskleisti baigiamojo darbo tikslą, pirmoje darbo dalyje išskiria direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo priėmimo svarbiausius aspektus. Toliau nagrinėja direktyvos bendrąsias nuostatas, analizuoja naujausią Teisingumo Teismo praktiką, susijusią su direktyvoje vartojamų sąvokų aiškinimu ir vienodo požiūrio principo taikymu.

Antroje baigiamojo darbo struktūrinėje dalyje, autorė nagrinėja Darbo kodekse įtvirtiną laikinojo įdarbinimo teisinio reguliavimo mechanizmą, trišalių santykių subjektų pareigas, laikinojo darbo sutarties institutą. Ypatingas dėmesys skiriamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir žemesnių instancijų teismų sprendimams ir nutartims. Gretimai apžvelgiamas Lenkijoje ir Vokietijoje galiojantis laikinojo įdarbinimo teisinis reglamentavimas.

Paskutinėje darbo dalyje pagrindinis dėmesys skiriamas nediskriminavimo principo turiniui ir jo taikymui. Atliekama Darbo kodekse įtvirtinto laikinųjų darbuotojų apmokėjimo už darbą reglamentavimo analizė. Taip pat skiriamas dėmesys vienodų ir tinkamų sąlygų užtikrinimui, nagrinėjamos laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigos bei atsakomybės atribojimas už šių sąlygų netinkamą užtikrinimą. Gretimai apžvelgiamas Lenkijoje ir Vokietijoje galiojantis reguliavimas susijęs su laikinųjų darbuotojų apsauga.

## SUMMARY

### **Theoretical and Practical Problems of Employment Through Temporary Employment Companies**

**Saulė Sventickaitė**

Temporary agency work is a unique form of work organisation. On the one hand, this atypical form of work enables companies to quickly adapt to changing market needs and to temporarily employ the missing labour force; on the other hand, in practice, this form of work raises questions regarding the proper provision of working conditions for employees and the application of the principle of non-discrimination. In Lithuania the model of temporary employment has become particularly popular, therefore it is necessary to discuss the mechanism of legal regulation of this form of work, to carry out an analysis of the protection of the rights of temporary workers, to identify the theoretical and practical problems of employment through temporary employment agencies.

In the first part of the thesis, the author identifies the most important aspects of the adoption of the Temporary Agency Work Directive in order to illustrate the objective of the thesis. It then examines the general provisions of the Directive and analyses the recent case law of the Court of Justice on the interpretation of the concepts used in the Directive and the application of the principle of equal treatment.

In the second structural part of the thesis, the author examines the legal regulation of temporary work in the Labour Code, the obligations of the subjects of the tripartite relationship and the institution of the temporary employment contract. Special attention is paid to the decisions and rulings of the Supreme Court of Lithuania and the lower courts. . The author also examines how temporary work is regulated in Poland and Germany.

The last part of the paper focuses on the content and application of the principle of non-discrimination. It analyses the regulation of remuneration of temporary workers in the Labour Code. It also focuses on ensuring equal and adequate conditions, examines the obligations of the temporary agency and the user of temporary work, and distinguishes liability for failure to

ensure these conditions. It also provides a side-by-side comparison of the regulations in force in Poland and Germany relating to the protection of temporary agency workers.