

VILNIAUS UNIVERSITETAS
Teisės fakultetas
Privatinės teisės katedra

Dijanos Satkūnienės,
Dieninio skyriaus
studentės

Magistro baigiamasis darbas

Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones (agentūrinis darbas)

Vadovas: Asist. Donatas Zdanavičius

Recenzentas: Lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius, 2011

TURINYS

Ižanga.....	2
1. Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones samprata tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose.....	6
2. Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones požymiai.....	12
2.1. Trišalių darbo santykių įtvirtinimas.....	12
2.1.1. Laikinojo įdarbinimo įmonė.....	12
2.1.2. Laikinasis darbuotojas.....	21
2.1.3. Laikinojo darbo naudotojas (darbo naudotojas).....	24
2.2. Laikinojo darbo ir laikinojo įdarbinimo sutarčių ypatumai.....	28
2.2.1. Laikinojo darbo sutartis.....	29
2.2.2. Laikinojo įdarbinimo sutartis.....	33
3. Nediskriminavimo principo taikymas ir laikinųjų darbuotojų teisių apsauga.....	38
3.1. Darbo užmokesčio mokėjimo principai.....	39
3.2. Tinkamų ir vienodų darbo sąlygų užtikrinimas.....	44
Išvados.....	50
Santrauka.....	53
Literatūros sąrašas.....	55

IŽANGA

Probleminė situacija ir problemos formulavimas

Kiekvieno darbo rinkos dalyvio teisę pasirinkti darbą ir jo pobūdį garantuoja vienas pagrindinių konstitucinių ir tarptautinių principų. Europos socialinės chartijos¹ 1 – 4 straipsniai įtvirtina, kad žmogus turi teisę laisvai pasirinkti darbą, teisę į tinkamas darbo sąlygas ir darbo apsaugą, teisę į tokį darbo užmokestį, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį; analogiškas nuostatas nustato ir keletas TDO konvencijų.

Šiuos tarptautiniuose aktuose įtvirtintus reikalavimus visiškai atitinka ir Lietuvos Respublikos nacionaliniai teisės aktai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos² 48 straipsnio imperatyvu, kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą darbo užmokestį ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Šią nuostatą išsamiau aptaria ir jos įgyvendinimo taisyklės reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas³.

Pati teisė į darbą gali būti įgyvendinama įvairiomis formomis: darbas pagal su darbdaviais sudarytas darbo sutartis, valstybės tarnyba, darbas pagal verslo liudijimus ar sudarant įvairias civilines sutartis ir kita. Tačiau pasaulyje jau ne vieną dešimtmetį veikia ir naujas darbo modelis, įvardijamas kaip agentūrinis darbas (angl. *agency work*), kurį Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (angl. *Eurofound*) įvardija kaip unikalią trejopo pobūdžio įdarbinimo formą, apimančią laikinuosius darbo santykius tarp laikinojo įdarbinimo agentūros (darbdavio) ir darbuotojo, kai pastarasis paskiriamas dirbti jį kontroliuojančioje įmonėje (laikinasis darbdavys), kuri naudojasi to darbuotojo paslaugomis.⁴ XXI amžiaus pradžioje pastebėta žymi agentūrinio darbo paklausa ir suteikiami privalumai, kaip nedarbo mažinimas, socialiai pažeidžiamų asmenų integravimosi į darbo rinką skatinimas, ekonomikos augimas, nelegalaus darbo mažinimas ir panašiai. Vis dėlto praktikoje nustačius ir tam tikrus agentūrinio

¹ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

² Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones ir kolektyvinės sutarties sudarymo derybos ES.

<http://www.eurofond.europa.eu/pubdocs/2008/991/lt/1/EF08991LT.pdf> prisijungimo laikas 2011-07-20

darbo formos neigiamus aspektus (pavyzdžiui, darbuotojų diskriminacija) bei siekiant sureguliuoti šį reiškinį, Europos Sąjungoje 2008 metais priimta Tarybos direktyva Nr. 2008/104/EB Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, kurios nuostatos įpareigojo valstybes nares iki 2011 m. gruodžio 5 d. priimti ir paskelbti įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus šios direktyvos įgyvendinimui.

Nors Lietuvoje agentūrinio darbo (arba populiariai vadinamo darbo nuomos) apraiškas įtakojo jau ne vienerius metus vykdoma tarptautinių kompanijų veikla, teisinis jo reglamentavimas nacionaliniame lygmenyje įtvirtintas tik 2011 m. gegužės 19 d. Seimui priėmus Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą Nr. XI-1379⁵, kuris įsigalios pagal aukščiau nurodytos Direktyvos nuostatas 2011 m. gruodžio 1 d. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos darbo rinkoje daugeliui tai yra naujas ir neįprastas reiškinys, numatoma, jog įstatymo nuostatos praktikoje darbo rinkos dalyviams gali kelti daug neiškumų, todėl magistro baigiamajame darbe bus atlikta įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisinio reglamentavimo analizė ir aptarti galimi sunkumai jį įgyvendinant.

Kaip minėta aukščiau, ne vienoje užsienio valstybėje įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones jau turi savo istoriją. Todėl, siekiant teisinio aiškumo, autorės nuomone, yra tikslinga atsižvelgti ir į kitų valstybių teoriją bei praktiką šios darbo formos srityje, todėl magistro baigiamajame darbe yra vadovaujama ne tik Lietuvos Respublikos, bet ir kitų užsienio valstybių teise. Siekiant koncentruotumo ir apibrėžtumo, atsižvelgiant į tapačią teisės sistemą, daugiausia naudojama Vokietijos teisininkų darbas, nagrinėjančiais su šio magistro baigiamąjo darbo tema susijusias teisės problemas.

Pastebėtina, kad darbe vartojamos sąvokos „įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones“, „darbo nuoma“ bei „agentūrinis darbas“ reiškia tą patį.

Temos iširtumas

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones yra gana naujas reiškinys, mokslinių darbų šia tematika yra mažai. Todėl analizuojant šio magistro baigiamąjo darbo temą, daugiausia dėmesio skiriama Europos Sąjungos ir nacionaliniams teisės aktams, t.y. 2008 m. Tarybos direktyvai Nr. 2008/104/EB Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones bei Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymui Nr. XI-

⁵ Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3287.

1379, taip pat aptariama Vokietijos įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo įmones teisinio reglamentavimo sistema, tiesa, neapsiribojant vien tik šios valstybės pavyzdžiu.

Iš Lietuvos autorių nagrinėjančių aptariamą sritį būtina išskirti dr. Tomą Bagdanskį, kuris yra Laikinojo įdarbinimo įmonių asociacijos prezidentas bei darbo grupės, rengusios minėto įstatymo projektą, narys. Taip pat darbe vadovaujamosi ir ruošiant šio teisės akto projektą kitų specialistų išsakyta nuomone – doc. Dr. Tomas Davulio, Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos ir Lietuvos darbo federacijos narių bei kitų pozicija. Vis dėlto atkreiptinas dėmesys, jog šis magistro baigiamasis darbas pasižymi naujumu, kadangi nėra atskiro mokslinio darbo ar straipsnio, išsamiai analizuojančio įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo įmones raidą, jo įtvirtinimą Lietuvoje bei užsienio valstybių praktiškumą.

Darbo objektas ir dalykas

Magistro baigiamojo darbo *objektas* yra specifinis darbo modelis, veikiantis kaip įdarbinimas per laikinąsias įdarbinimo įmones, Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse. Atitinkamai šio darbo *dalykas* yra įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo įmones reglamentuojantys teisės aktai, jų veiksmingumas ir spragos.

Darbo tikslas ir uždaviniai

Atsižvelgiant į magistro baigiamojo darbo objektą, tiesioginis šio darbo *tikslas* – vadovaujantis Europos Sąjungos, užsienio valstybių ir Lietuvos Respublikos teisės aktais, išsamiai išanalizuoti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones sampratą, ypatumus bei veikimo mechanizmą, taip pat apžvelgti galimus sunkumus įgyvendinant teisės aktų reikalavimus praktikoje.

Tam, kad būtų tinkamai bei visapusiškai pasiektas tyrimo tikslas, keliami tokie darbo *uždaviniai*:

- aptarti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones sampratą bei šios darbo formos reglamentavimą tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose;
- išanalizuoti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones veikimo mechanizmą;
- nustatyti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones trūkumus ir privalumus;
- atlikti Vokietijos praktikos, įgyvendinant agentūrinio darbo modelį, analizę;
- nustatyti ar Lietuvoje įtvirtintas teisinis reglamentavimas įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones nepažeidžia Europos Sąjungos reikalavimų ir kokios jo įgyvendinimo perspektyvos;

- atliktos analizės pagrindu suformuluoti išvadas ir pateikti pasiūlymus dėl Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatų įgyvendinant įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones formą.

Hipotezės iškėlimas

Atsižvelgiant į besiplečiančius darbo rinkos poreikius, taip pat užsienio valstybių praktiką darbo santykių srityje, Lietuvoje įtvirtintas aiškus, išsamus ir su Europos Sąjungos reikalavimais suderintas įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones reglamentavimas bei šios darbo formos išvystymas, gali teigiamai įtakoti Lietuvos ekonominės padėties stiprėjimą.

Darbo metodai

Magistro baigiamajame darbe naudotasi įvairiais teoriniais ir empiriniais tyrimo metodais kaip tyrimo objekto pažinimo būdais.

Vienas pagrindinių darbe taikomų metodų yra *sisteminės analizės* metodas. Būtent juo naudotasi aptariant Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos nacionalinių teisės aktų tarpusavio santykį, siekiant atskleisti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones sampratą ir šios darbo formos veikimo ypatumus, bei nagrinėjant Lietuvos ir užsienio teisės doktriną, teisės aktus ir praktiką.

Lyginamasis metodas naudojamas gretinant Europos Sąjungos, Vokietijos ir Lietuvos teisinio reglamentavimo panašumus ir skirtumus.

Analitinis tyrimo metodas leidžia pažvelgti į iškeltą problemą iš įvairių pozicijų, per įvairių teisinių, ekonominių ir socialinių normų prizmę.

Naudojant *apibendrinimo* metodą pateikiamos magistro baigiamojo darbo išvados ir pasiūlymai.

Teisinių dokumentų analizės metodas - pagrindinis ir vienintelis darbo metu taikytas empirinis darbo metodas. Naudojant šį metodą darbe buvo tiriami Lietuvos Respublikos bei užsienio valstybių teisės aktai.

Darbo sudėtis

Magistro baigiamasis darbas susideda iš trijų dalių. Pirmojoje dalyje aptariama tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtinta įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones samprata. Antrojoje dalyje dėmesys skiriamas išsamiai trišalių darbo santykių ir laikinojo darbo sutarties ypatumų analizei. Trečioji dalis skirta nediskriminavimo principo ir laikinųjų darbuotojų teisių nagrinėjimui darbo užmokesčio ir darbo sąlygų aspektu. Darbo pabaigoje

išdėstomi nurodytos temos apibendrinimai bei siūlymai, kokių priemonių turėtų būti imtasi, siekiant užtikrinti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įgyvendinimą praktikoje.

ĮDARBINIMO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES SAMPRATA TARPTAUTINIUOSE IR EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTUOSE

Siekiant tinkamai išanalizuoti magistro baigiamojo darbo temą, darbo autorės nuomone, būtina pradėti nuo įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones sampratos analizės bei šio reiškinio reglamentavimo raidos aptarimo. Šiai užduočiai įgyvendinti vadovaujamosi Tarptautinės Darbo Organizacijos ir Europos Sąjungos priimtais teisės aktais, susijusiais su šios veiklos reglamentavimu.

Laikinojo įdarbinimo agentūrų darbo reglamentavimo užuomazgos aptinkamos Tarptautinės Darbo Organizacijos veikloje. Dar 1933 metais buvo priimta Konvencija dėl mokamų įdarbinimo agentūrų, kuri pačios organizacijos iniciatyva buvo pataisyta 1949 metais. Tačiau išsamiausiai privačių įdarbinimo agentūrų statusą nustato 1977 metų Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181, kuri įtvirtina, kad privati įdarbinimo agentūra – tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybinės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų:

- a) paslaugos, susijusios su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privaciai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi;
- b) paslaugos, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo (toliau - samdanti įmonė), skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos;
- c) kitos paslaugos, susijusios su darbo paieška, kurias nustato kompetentinga institucija, pasikonsultavusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, tokios kaip informacijos teikimas, tačiau nesiekiant konkrečių darbo pasiūlymų derinimo su paraiškomis dėl darbo.

Kaip matoma, privačių įdarbinimo agentūrų veikla nurodytoje konvencijoje yra gana plati, tačiau aiškiai apibrėžta. Svarbu pabrėžti, kad jos priėmimas buvo sąlygotas ne tik siekio reglamentuoti privačių įdarbinimo agentūrų veiklą, nustatant organizacijos narių pareigą pagal nacionalinių teisės aktų nuostatas numatyti jų licenciacijos sistemą, bet ir apsaugoti darbuotojus, kurie naudojami jų veikla. Ši apsauga pasireiškė teisės jungtis į asociacijas ir vesti derybas užtikrinimu (4 str.), lygių galimybių ir vienodų sąlygų skatinimu, diskriminacijos draudimu (5 str.). Tačiau išsamiausias dėmesys skiriamas b) punkte nurodomai įdarbinimo

agentūrų veiklai ir tokių darbuotojų apsaugai, numatant, kad organizacijos narės pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką turi imtis visų būtinų priemonių užtikrinti dabuotojams tinkamą apsaugą, susijusią su:

- a) laisve jungtis į asociacijas;
- b) derybomis kolektyvinėms sutartims sudaryti;
- c) minimaliais darbo užmokesčiais;
- d) darbo laiku ir kitomis darbo sąlygomis;
- e) įstatymų nustatytais socialinės apsaugos išmokomis;
- f) teise į profesinį mokymą;
- g) darbuotojų sauga ir sveikata;
- h) kompensacijomis įvykus nelaimingiems atsitikimams darbe ar susirgus profesine liga;
- i) kompensacijomis nemokumo atveju ir darbuotojų reikalavimų apsauga;
- j) motinystės apsauga ir išmokomis bei tėvystės apsauga ir išmokomis.

Lietuva Konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavo 2004 metais, kas reiškė būtinybę įteisinti šių agentūrų veiklą ir Lietuvoje. Nepaisant to, šioje srityje postūmio nebuvo iki pat 2011 metų.

Europos Sąjungos mastu vieningo ir išsamaus reglamentavimo laikinojo įdarbinimo srityje nebuvo iki pat 2008 metų. Tiesa, kai kuriuos aspektus reguliavo 1991 m. birželio 25 d. Europos Tarybos direktyva 91/383⁶, kuri pateikė papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Direktyvoje nustatytas esminis reikalavimas, kad tokiems darbuotojams būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, kaip ir kitiems juos įdarbinusios įmonės ar įstaigos (kur jie faktiškai atlieka darbą) darbuotojams⁷, taip pat 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB⁸, įtvirtinanti, kad įdarbinimo agentūroje dirbančiam darbuotojui, kai jis perleidžiamas kitoje valstybėje narėje esančiam agentūrinio darbo naudotojui, turi būti taikomos toje valstybėje narėje nustatytos sąlygos dėl maksimalaus darbo ir minimalaus

⁶ 1991-06-25 Tarybos direktyva Nr. 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL L206, 1991 7 29. Psl.19-21

⁷ Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 2008 8(110); Psl. 65-72.

⁸ 1996-12-16 Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, 1997 1 21. Psl.1-6.

poilsio laiko, minimalių užmokesčio normų, samdos sąlygų, sveikatos, higienos ir darbo saugos, nediskriminavimo ir kitų nuostatų.⁹ Būtina paminėti ir 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvą 99/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis¹⁰, kurios tikslas buvo pagerinti terminuoto darbo kokybę, užtikrinant nediskriminacijos principo taikymą, kas reiškia, jog darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, užtikrinamos tokios pačios teisės, kaip ir nuolatiniams, nebent skirtinga padėtis yra pateisinama objektyviais pagrindais. To pasekmėje, Direktyva 99/70/EB patvirtino priemones, kurios sutinkamos ir vėliau priimtoje Direktyvoje dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones – pavyzdžiui, darbdavio pareiga informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis apie atsilaisvinusias nuolatinės darbo vietas, jų teisę į privilegijas (pavyzdžiui, profesines pensijas) bei apmokymus, taip pat priemones padedančias išvengti darbuotojų dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, išnaudojimo.¹¹

Tačiau magistro baigiamojo darbo temos analizei svarbiausia 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones¹² (toliau – Direktyva 2008/104/EB), kurios nuostatos kiekvienai valstybei narei, tame tarpe ir Lietuvai, yra privalomos ir kuri pagaliau įtvirtino laikinojo įdarbinimo įmonių veiklos reglamentavimą Europos Sąjungos mastu. Pastebėtina, kad nors pasiūlymai dėl būtinumo reglamentuoti šių įmonių veiklą buvo pateikti dar 2002 metais, Didžiosios Britanijos, Vokietijos, Danijos ir Airijos vyriausybės blokavo šio teisės akto priėmimą iki pat 2008 metų.¹³

Iš Direktyvos 2008/104/EB nuostatų yra aišku, kad ji netaikoma įmonėms, kurios tarpininkauja darbo paieškos ir įdarbinimo klausimais, tačiau yra skirta darbuotojams, pasirašiusiems darbo sutartį ar turintiems darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kurie paskirti laikinai dirbti įmonėse laikinojo darbo naudotojose joms prižiūrint ir vadovaujant (1 str.).

Taigi ji iš esmės yra taikoma trijų grupių asmenims – tai laikinojo įdarbinimo įmonės, darbuotojai ir laikinojo darbo naudotojai, taip įteisinant trišalius santykius darbo naudojimo

⁹ Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 2008 8(110); Psl. 65-72.

¹⁰ 1999-06-28 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. Valstybės žinios. 1999. Nr. 175-43.

¹¹ Tineke Vaes and Tom Vandenbrande. Implementing the new Temporary agency directive. <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-07.

¹² 2008-11-19 Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, OL L 327, 2008 12 5, Psl. 9.

¹³ Temporary and Agency Work Directive

http://en.wikipedia.org/wiki/Temporary_and_Agency_Work_Directive prisijungimo laikas 2011-10-07.

procesu. Šioje direktyvoje laikinojo įdarbinimo įmonė suprantama, kaip fizinis ar juridinis asmuo, kuris pagal nacionalinę teisę sudaro darbo sutartis ar turi darbo santykių su laikiniais darbuotojais, siekiant paskirti juos laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant (3 str. 1 d. b p.). Lyginant su aukščiau nagrinėta Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų, matoma, kad tokia laikinojo įdarbinimo įmonės sąvoka atitinka Konvencijoje įtvirtintą agentūros b) veiklą, taigi galima teigti, kad Europos Sąjungos teisėkūroje ši sąvoka yra kur kas siauresnė, tačiau iš esmės nenukrypsta nuo Tarptautinės Darbo Organizacijos suformuotos sampratos. Tuo tarpu įmonės laikinojo darbo naudotojos sąvoka yra nauja - tai fizinis ar juridinis asmuo, kuriam ir kurio prižiūrimas bei vadovaujamas laikinai dirba laikinasis darbuotojas (3 str. 1 d. d p.). Pastebėtina, kad Direktyva 2008/104/EB numato, jog tiek laikinojo įdarbinimo įmonė, tiek laikinojo darbo naudotoja gali būti valstybinė arba privati, tačiau tuo pat metu įtvirtina reikalavimą, kad jos vykdytų ekonominę veiklą, tiesa, nepriklausomai nuo to, ar siekia pelno (1 str. 3 d.). Atitinkamai laikinuoju darbuotoju laikomas darbuotojas, pasirašęs darbo sutartį ar turintis darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kuris paskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant (3 str. 1 d. c p.).

Pagal Direktyvos 2008/104/EB 2 straipsnį, jos paskirtis yra užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniems darbuotojams būtų taikomas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo. Sistemškai analizuojant visas nuostatas, galima išskirti tokius pagrindinius tikslus, kuriuos iškelia Direktyva 2008/104/EB:

- vienodas elgesys su darbuotojais, kas liečia darbo statusą, bei apsauga nuo pirmos darbo dienos, nebent socialiniai partneriai leidžia tam tikrus nukrypimus (5 str.);

- valstybių narių pasirinkimo teisė, pasitarus su socialiniais partneriais, leisti darbuotojams toliau taikyti ir sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, tačiau neperžengiant kolektyvinės sutarties ar, esant ypatingoms aplinkybėms, susitarimo su socialiniais partneriais (5 str.);

- pagarba nustatytiems įmonės laikinojo darbo naudotojo standartams vienodo požiūrio darbo užmokesčio ir darbo sąlygų aspektu;

- laikinojo įdarbinimo agentūrų, kaip teisėtos ir profesionalios ekonominės veiklos, pripažinimas, pašalinant nereikalingus apribojimus ir leidimus ar draudimus (4 str.).¹⁴

Pažymėtina, kad vienodo požiūrio principas yra ypač svarbus darbo užmokesčio klausimu ir reiškia, kad laikinajam darbuotojui už tokį patį darbą turi būti atlyginama tokiais pat sąlygomis kaip ir nuolatiniam. Vis dėlto, pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 2 dalį įteisinama išimtis tuo atveju, kai su laikinuoju darbuotoju pasirašoma neterminuota darbo sutartis ir jam yra mokamas darbo užmokestis tarp paskyrimų.

Direktyvos 2008/104/EB nuostatos suteikia galimybę laikiniams darbuotojams pakeisti darbo statusą į nuolatinį ir numato tiek įmonės laikinojo darbo naudotojos, tiek laikinojo įdarbinimo agentūrų pareigą informuoti apie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančias laisvas darbo vietas. Pastebėtina, kad laikinojo įdarbinimo įmonės negali sudaryti jokių kliūčių tokio darbuotojo nuolatiniam įdarbinimui, be to, joms draudžiama imti mokesčių už darbo sutarties sudarymą ar darbo santykių turėjimą su įmone laikinojo darbo naudotoja pasibaigus paskyrimui toje įmonėje.

Darbo autorės nuomone, Direktyvos 2008/104/EB priėmimas yra svarbus žingsnis laikinųjų darbuotojų apsaugos srityje, kadangi statistiniais duomenimis 2007 metais Europoje laikinieji darbuotojai sudarė net apie 1,8 % visų darbuotojų. Ši darbo forma populiariausia yra Didžiojoje Britanijoje – 4,5 % visų darbuotojų, Olandijoje – 2,5 %, Prancūzijoje – 2,4 %, Belgijoje – 2,1 %.¹⁵ Pastebėtina, kad ekonominio pakilimo laikais laikinųjų darbuotojų paklausa auga, be to, didžioji jų dalis buvo ir yra jauni, ženklios darbo patirties neturintys asmenys iki 30 metų. Laikinių darbuotojų apsauga yra svarbi ir todėl, kad įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo agentūras modeliu, išaugus gyventojų migracijai, suinteresuoti yra emigrantai iš įvairių Europos ir trečiųjų valstybių, kas sudaro didelę galimybę naudotis jų darbo jėga mažesnėmis sąnaudomis nei būtų išleista nuolatiniam vietiniams darbuotojams. Kadangi Direktyvos 2008/104/EB nuostatos įpareigojo valstybes nares iki 2011 m. gruodžio 5 d. priimti ir paskelbti įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus šios direktyvos įgyvendinimui, akivaizdu, jog jos priėmimas įtakojo ir kitų Europos Sąjungos valstybių teisinę bazę laikinųjų darbuotojų apsaugos srityje.

¹⁴ Sonia McKay. Working Lives Research Institute. Temporary agency work directive approved. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/11/articles/eu0811029i.htm> prisijungimo laikas 2011-07-20.

¹⁵ Tineke Vaes and Tom Vandenbrande. Implementing the new Temporary agency directive. <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-07.

2. DARBO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES POŽYMAI

Teisės teorijoje ir praktikoje darbas per laikinojo įdarbinimo įmones suprantamas kaip specifinė darbo organizavimo forma, kai darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su laikino įdarbinimo įstaiga yra laikinai (apibrėžtam tarp įstaigų laikotarpiui) perleidžiamas kitai įstaigai - laikino darbo naudotojui, kurio naudai ir kurio vadovaujamas atlieka savo darbo funkcijas. Kaip matyti, iš šio darbo modelio, priešingai įprastiniams darbo santykiams, ištraukia jau ne dvi, bet trys šalys, todėl šioje magistro baigiamojo darbo dalyje trišaliai santykiai išskiriami kaip specifinis šio darbo modelio požymis. Tuo pačiu siekiant išryškinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones netipiškumą, papildomu jų charakterizuojančiu požymiu nurodomos laikinojo darbo ir laikinojo įdarbinimo sutartys, kurių turinys atskleidžiamas gretinant jas tarpusavyje bei su įprastinėmis darbo sutartimis.

2.1. TRIŠALIŲ DARBO SANTYKIŲ ĮTVIRTINIMAS

Įgyvendinant įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones modelį, šiame procese dalyvauja trys šalys – tai laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinasis darbuotojas ir laikinojo darbo naudotojas, kurių sampratas būtina aptarti atskirai.

2.1.1. Laikinojo įdarbinimo įmonė

LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 2 straipsnio 5 dalis nurodo, kad laikinojo įdarbinimo įmonė – tai fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, atitinkantys darbdaviui keliamus reikalavimus ir sudarę laikinojo darbo sutartis su laikiniais darbuotojais, turėdami tikslą juos siųsti laikinai dirbti darbo naudotojo naudai, pastarajam prižiūrint ir vadovaujant. Taigi matoma, kaip nurodo dr. Tomas Bagdanskis, jog šios įmonės specializuojasi specifinėje srityje – operatyviai suteikti rinkos dalyviams – savo klientams – reikalingos specializacijos ir kvalifikacijos darbuotojus konkrečiai nustatytam laikui ir/arba konkrečiai apibrėžtam darbui atlikti. Ši bendrovė, kaip laikino įdarbinimo agentūra, neteikia darbo priemonių ir nenustatinėja metodų. Jos atsakomybė apsiriboja ir susitelkia ties aprūpinimu

personalu: užtikrinant, kad reikiamas tinkamos kvalifikacijos darbuotojų skaičius galėtų dirbti užsakovo numatyta darbą sutartu laiku ir sutartyje vietoje.¹⁶

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad laikinojo įdarbinimo veikla gali užsiimti ne tik juridinis, bet ir fizinis asmuo, kas iš esmės atitinka pirmojoje šio magistro baigiamojoje darbo dalyje nagrinėtą Direktyvoje 2008/104/EB įtvirtintą laikinojo įdarbinimo įmonės sąvoką. Svarbu pažymėti tai, jog kaip ir šioje Direktyvoje, Lietuvos įstatymo leidėjas nenumato jokių esminių reikalavimų / apribojimų laikinuoju įdarbinimu siekiančioms užsiimti agentūroms, nors užsienio praktikoje dauguma valstybių įtvirtina griežtą jų licencijavimo ir registravimo tvarką (pagal Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 3 dalį nacionaliniai reikalavimai dėl laikinojo įdarbinimo įmonių registravimo, licencijavimo, sertifikavimo, finansinių garantijų ir stebėsenos nepažeidžia draudimo riboti laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą). Autorių, nagrinėjusių įvairių šalių teisės aktus, atlikta analizė rodo, kad paprastai šie reikalavimai apima minimalius standartus, susijusius su verslo patalpomis, infrastruktūra ir tinkamu vadovų tvarkymusi, taip pat finansine padėtimi. Kai kuriose šalyse laikinojo įdarbinimo agentūros yra įpareigosotos reguliariai pateikti vyriausybėms tam tikras detales apie savo veiklą. Periodas, kuriam išduodama veiklos licencija skiriasi, pavyzdžiui, nuo vienerių metų iki neriboto laiko.¹⁷

Viena iš valstybių iliustruojančių šią licencijavimo tvarką yra Vokietija, kurios Darbo per laikinojo įdarbinimo agentūras įstatymas (vok. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG*)¹⁸ numato pareigą turėti leidimą užsiimti darbuotojų laikinuoju įdarbinimu. Iš pradžių veiklos licencija yra išduodama ribotam vienerių metų laiko tarpui ir tik po trejų metų ji gali būti pratęsiama neribotai, išdavimo metu yra vertinami duomenys apie pareiškėjo patikimumą ir kreditingumą – prašymą pateikusi įmonė privalo pridėti tai patvirtinančius dokumentus, pavyzdžiui, sveikatos draudimo liudijimą, likvidumo įrodymus, įdarbinimo sutarties pavyzdį ir kt.¹⁹ Pažymėtina, kad paslaugų teikimo sutartyje su laikinojo darbo naudotoju laikinojo įdarbinimo agentūra privalo patvirtinti licencijos išdavimo datą ir jos galiojimo periodą, atitinkamai paslaugų gavėjas turi teisę reikalauti susipažinti su licencijos dokumentu. Kadangi

¹⁶ Usonis Justinas. Bagdanskis Tomas. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurispudencija. Mokslo darbai. 2008 8 (110); 65-72.

¹⁷ Vaes Tineke. Vandenbrade Tom. Implementing the new temporary agency work directive. Katholieke universiteit Leiven. 2009 // <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-05.

¹⁸ http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/a_g/gesamt.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

¹⁹ Weinkopf Claudia. The role of temporary agency work in German employment model. Paper presented to the 26th Conference of the “International working party on labour market segmentation” 8th – 10th September, 2005, Berlin / Germany // http://www.dynamoproject.eu/papers/weinkopf_paper.pdf prisijungimo laikas 2011-10-05.

laikinių darbuotojų samdymo metu ši licencija gali būti panaikinta ar atšaukta, darbo naudotojas privalo periodiškai įsitikinti apie agentūros teisės užsiimti darbuotojų nuomos veikla galiojimą. Jeigu laikinojo įdarbinimo agentūra neturi galiojančios licencijos, tačiau vis dar suteikia laikinuosius darbuotojus darbo naudotojui, laikoma, kad darbo santykiai sudaromi tarp laikinojo darbuotojo ir darbo naudotojo. Tokiu atveju paliekama teisė spręsti pačiam darbo naudotojui juos tęsti ar nutraukti.²⁰ Taigi matoma, kad licencijavimo būdu yra siekiama apsaugoti laikinių darbuotojų interesus, kadangi bet kokių atveju pastarieji išlieka darbo santykiuose ir yra ginami darbo teisės normomis. Pažymėtina, kad iki 2011 m. balandžio mėn. reikalavimas turėti teisės aktų nustatyta tvarka išduotus leidimus užsiimti laikinojo įdarbinimo veikla numatė išimtis tokiais atvejais²¹:

1) Darbuotojų nuoma yra vykdoma tarp bendrovių ir jų dukterinių įmonių, išskyrus, kai šios dirba statybos pramonėje, kai tai yra leidžiama kolektyvine sutartimi. Tokiu atveju šis darbuotojas turi turėti darbo sutartį su įmonės filialu, o nuomos susitarimas yra laikomas laikinuoju tik tuo atveju, jeigu iš anksto yra žinomas darbuotojo gražinimas į ankstesniąją darbovietę.

2) Darbuotojų nuoma yra vykdoma tarp toje pačioje pramonėje veikiančių įmonių, siekiant išvengti darbo valandų trumpinimo bei darbuotojų atleidimo, jei tai yra reguliuojama kolektyvine sutartimi.

3) Darbuotojų nuoma yra vykdoma tarp smulkių įmonių (turinčių mažiau nei 50 darbuotojų), kurios išnuomoja darbuotojus vienos kitoms, siekdamos išvengti jų atleidimo.

4) Įmonės paskiria savo darbuotojus dirbti tam tikrose grupėse, suburtose vykdyti didelius bendrus kompanijų projektus. Tokiais atvejais įstatymas reikalauja, kad grupių nariai dirbtų pagal tą patį kolektyvinį susitarimą.

Tačiau nuo 2011 m. balandžio mėn. laikinojo įdarbinimo veikla užsiimančioms įmonėms reikalavimas turėti licenciją buvo sugriežtintas, numatant jo įtvirtinimą visais atvejais, netgi ir tuomet, kai laikinojo įdarbinimo įmonė nesiekia gauti pelno iš šios veiklos. Vienintele išimtimi išlieka darbuotojų nuoma tarp bendrovių, kai veikiama tarp bendrovės ir jos dukterinių

²⁰ Dr. Frik Roman. Temporary employment – what companies hiring temporary workers need to look out for. Newsletter. Employment Law. 2010 // http://www.luther-lawfirm.com/download_newsletter_en/278.pdf prisijungimo laikas 2011-09-25.

²¹ Schüren Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005. // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

įmonių / filialų, kadangi tokios įmonės neturi pirminio tikslo veikti kaip laikinojo įdarbinimo agentūros.²² Pažymėtina, kad darbuotojų nuomos veiklos vykdymas, neturint reikiamos licencijos, pripažįstamas nelegalia veikla ir yra baudžiamas pinigėmis baudomis ne tik laikinuoju įdarbinimu užsiimančias agentūras, bet ir laikinojo darbo naudotojus.²³

Iš šalių, tam tikrais periodais savo praktikoje atsisakiusių licencijavimo reikalavimų, literatūroje yra išskiriama Švedija, Suomija, Didžioji Britanija ir Bulgarija. Tiesa, Suomijoje ir Didžiojoje Britanijoje ši sistema iš pradžių taip pat buvo įtvirtinta, tačiau dėl pernelyg didelio biurokratizmo jos buvo atsisakyta dar 1990 metais, nusprendžiant kontrolę vykdyti kitais būdais. Olandijoje licencijavimo reikalavimo buvo atsisakyta 1998 metais. Tačiau tai sukėlė nesąžiningų agentūrų ir sukčiavimo socialinėje srityje išaugimą, todėl nuo 2007 metų yra daromas didelis spaudimas agentūroms gauti leidimą, vadinamą „de norm“. Šis leidimas potencialiai įmonei naudotojai rodo, kad agentūros samdomi darbuotojai turi teisę dirbti Olandijoje, kad socialinio draudimo įmokos ir mokesčių sistema yra tvarkingos ir kad su darbuotojais yra elgiamasi pagal darbo teisės normas. Dauguma agentūrų pritarė tokiai leidimų sistemai, kadangi visuomenės akyse jų įvaizdis tapo ne toks patikimas po licencijavimo sistemos panaikinimo. Didžiojoje Britanijoje susiklostė labai panaši pasitikėjimą praradusių agentūrų situacija. Siekiant iš rinkos pašalinti nesąžiningas įmones, yra siekiama sugrąžinti licencijų išdavimo tvarką. Šiai dienai yra įtvirtinta tvarka, pagal kurią privaloma turėti leidimus laikinojo įdarbinimo įmonėms, aprūpinančioms darbo naudotojus darbuotojais žemės ūkyje, sodininkystėje, taip pat žemės ūkio, žuvies ar vėžiagyvių produkcijos gaminiame ir pakavime.²⁴ Nustačius nesąžiningos veiklos atvejus, licenzija yra sustabdoma, o nepašalinus trūkumų, nutraukiama. Pavyzdžiui, 2007 metais Didžiojoje Britanijoje nustatytas piktnaudžiavimo atvejis sodininkystės srityje veikiančioje lietuvių kilmės savininko įmonėje „Vilnius Recruitment Ltd“, kurioje nesirūpinta darbuotojų saugumu bei nemokėtas darbo užmokestis.²⁵ Dėl šių priežasčių iš įmonės atimta veiklos

²² Changes with regard to agency workers in Germany. 2011-10-14 // https://www.eversheds.com/uk/home/articles/index1.page?ArticleID=templatedata%5CEversheds%5CArticles%5CData%5Cen%5CInternational_HR_ebrief%5CInternational_briefing_Germany_October_2011 prisijungimo laikas 2011-11-03.

²³ Ten pat.

²⁴ Vaes Tineke. Vandenbrade Tom. Implementing the new temporary agency work directive. Katholieke universiteit Leiven. 2009 // <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-05.

²⁵ Ranonytė Agnė. Lietuviui britų nurodymai – nė motais. 2008-01-28 // <http://manokarjera.cv.lt/Default4.aspx?ArticleID=02222ca4-7588-4806-b302-d00ba5c1dc15&readcomment=1> prisijungimo laikas 2011-11-05.

licenzija. Pastebėtina, kad dėl panašių priežasčių Švedija taip pat sukūrė savanorišką įgaliojimų suteikimą laikinojo įdarbinimo įmonėms.²⁶

Apibendrinant užsienio valstybių patirtį laikinojo įdarbinimo agentūrų licencijavimo aspektu, matyti, kad daugumoje valstybių reikalavimas įgyti įstatymų nustatyta tvarka išduotą leidimą yra imperatyvus, o jo nevykdymas užtraukia tam tikras sankcijas. Praktika rodo, kad atsisakius licencijavimo sistemos didėja nesąžingų agentūrų, taigi atitinkamai mažiau apsaugotos laikinųjų darbuotojų teisės, o visuomenės pasitikėjimas šia darbo forma silpnėja. Dėl šios priežasties darbo autorei kelia nuostabą Lietuvos įstatymo leidėjo priimtas sprendimas atsisakyti pasaulyje įtvirtintos ir išbandytos licencijavimo sistemos. Tiesa, pasak dr. T. Bagdanskio, rengiant įstatymo projektą, buvo svarstoma galimybė įtvirtinti ir normą, numatančią laikinojo įdarbinimo agentūros pareigą gauti leidimą verstis šia veikla, arba įtvirtinti privalomojo civilinės atsakomybės draudimo būtinybę. Vis dėlto, siekiant nesudaryti kliūčių šios darbo formos plėtojimuisi Lietuvoje bei neturint aiškiai apibrėžtų kriterijų, pagal kuriuos būtų išduodama licenzija, buvo nuspręsta šių alternatyvių sąlygų atsisakyti.²⁷ Tokią poziciją yra išsakęs ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento direktorius Viktoras Majauskas, kuris teigė, kad „užsienio patirtis rodo, kad pernelyg smulkmeniškai ir griežtai reglamentuojant darbo santykius, tokių įmonių skaičius automatiškai mažėja, jos lenda į šešėlį. Kai varžtai atleidžiami, jos grįžta į rinką“.²⁸ Tačiau aukščiau išnagrinėta praktika rodo, kad išaugęs įdarbinimo įmonių skaičius nebūtinai reiškia ir teikiamų paslaugų kokybę, kas yra itin svarbu užtikrinant darbuotojų interesus. Pastebėtina, kad pasauliniu mastu laikinojo įdarbinimo įmonių skaičiaus mažėjimas 6 % 2009 metais lyginant su 2008 metais²⁹, nėra susijęs su reikalavimų griežtinimu, bet, darbo autorės nuomone, yra natūrali ekonominio nuosmukio pasekmė. Šią išvadą patvirtina ir aplinkybė, jog Europoje agentūrinio darbo pramonė 2011 m. vasario mėn.

²⁶ Vaes Tineke. Vandenbrade Tom. Implementing the new temporary agency work directive. Katholieke universiteit Leiven. 2009 // <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-05.

²⁷ Bagdanskis Tomas. Lanksčios darbo formos. Darbo nuoma. Darbo užmokesčio sistemų taikymas ir ginčai, susiję su darbo užmokesčiu. Aktuali LAT praktika. Vaizdo seminaras. UAB „Mokesčių srutas“. Vilnius, 2011-06-05 // <http://www.countline.lt/seminarai/registracija.php?t=detail&agenda=2110>

²⁸ Jockus Arvydas. Laikinieji darbuotojai lįs iš šešelio // www.lzinios.lt/lt/.../laikinieji_darbuotojai_lis_is_seselio.html prisijungimo laikas 2011-10-02.

²⁹ The agency work industry around the world. Economic report. 2011 edition // http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf prisijungimo laikas 2011-09-30.

išaugo 24,3 % lyginant su tuo pačiu periodu 2010 metais.³⁰ Taip pat ir Laikinojo įdarbinimo įmonių asociacijos valdybos pirmininkas A.Mieželis yra pastebėjęs, kad „prasidėjus krizei pirmiausia mažėja laikinųjų darbuotojų skaičius, o krizei baigiantis jų poreikis pirmiausia ir išauga. Vakarų Europoje ir JAV laikinųjų darbuotojų skaičius net naudojamas kaip netiesioginis ekonomikos prognozavimo indikatorius“.³¹

Galima sutikti, kad iš dalies reikalavimo įgyti veiklos licenciją nebuvimą kompensuoja LR Įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo įmones įstatymo 11 straipsnis, kurio 1 dalis numato, kad įdarbinimo įmonės turi teikti Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių. Taip pat pagal 2 šio straipsnio dalį Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija vykdo laikinųjų įdarbinimo įmonių veiklos priežiūrą. Tačiau, darbo autorės nuomone, ši priežiūra neapsaugos potencialių laikinųjų darbuotojų ir darbo naudotojų nuo nesąžiningų laikinojo įdarbinimo agentūrų veiksmų, kadangi nesuteikia galimybių uždrausti jų veiklos. Iš to seka, kad šioms įmonėms yra sudaroma galimybė tęstiniais ir pakartotiniams piktnaudžiavimo veiksams laikinųjų darbuotojų atžvilgiu (darbo užmokesčio nemokėjimas, nesirūpinimas tinkamomis darbo sąlygomis ir pan.). Atsižvelgiant į Lietuvos visuomenės savimonę, kurią puikiai iliustruoja aukščiau aprašytas atvejis Didžiojoje Britanijoje, manytina, kad licencijavimo sistemos įvedimas Lietuvoje yra būtinas ir protingas.

Kaip matyti iš Lietuvos teisėkūroje įtvirtintos laikinojo įdarbinimo įmonės sąvokos, pastaroji prisiima darbdavio rolę, taigi atitinkamai jai tenka ir darbdaviui keliamos pareigos. Pastebėtina, kad tokia pozicija yra įtvirtinta daugumos užsienio valstybių, tame tarpe ir Vokietijoje. Vis dėlto pakartotinai pabrėžtina Vokietijos sistemos ypatybė, jog jeigu nuomotojas (agentūra) veikia neturėdamas reikalaujamos licencijos, darbo teisiniai santykiai susikuria tarp nuomininko (darbo naudotojo) ir išnuomoto asmens (laikinojo darbuotojo).³² Susisteminant LR

³⁰ Agency work business indicator: April 2011. Eurociett // http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_agency_work_business_indicator_-_Apr_2011_final.pdf prisijungimo laikas 2011-09-30.

³¹ Jockus Arvydas. Laikinieji darbuotojai lįs iš šešelio // www.lzinios.lt/lt/.../laikinieji_darbuotojai_lis_is_seselio.html prisijungimo laikas 2011-10-02.

³² Schüren Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005. // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo nuostatas, galima išskirti tokias laikinojo įdarbinimo įmonei nustatytas prievolės:

1) Įdarbinimo įmonė, siekdama įgyvendinti darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, privalo įsitikinti, kad siunčiami dirbti laikinieji darbuotojai dirbs darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus atitinkančiomis darbo sąlygomis (5 str. 1 d.).

2) Įdarbinimo įmonės draudžia laikinuosius darbuotojus valstybiniu socialiniu draudimu Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka (9 str.).

3) Laikinojo įdarbinimo įmonė turi teikti Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių (11 str. 1 d.). Kaip nurodyta aukščiau, tokiu būdu iš dalies yra įgyvendinama laikinojo įdarbinimo įmonių kontrolė. Pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimo kodekso 41(13) straipsnį už LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo pažeidimus, laikinojo įdarbinimo įmonei (fiziniam asmeniui arba juridinio asmens vadovui) gali būti skiriama nuo penkių šimtų iki trijų tūkstančių litų bauda.³³

4) Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad laikinai įdarbinant užsienio valstybių piliečius ir asmenis be pilietybės būtų laikomasi jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos (5 str. 7 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tokios pozicijos teismų praktikoje yra laikomasi ir šiuo metu. Pavyzdžiui, Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas, išnagrinėjęs administracinę bylą Nr. N-575-82-10, pripažino, kad jog joks tarp ūkio subjektų sudarytas tarpusavio susitarimas negali turėti aukštesnės galios už valstybėje galiojančiais įstatymais ir poįstatyminiais aktais nustatytą užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje tvarką bei pažymėjo, kad darbdavys privalėjo nepriimti dirbti užsieniečių, kuriems nebuvo išduoti leidimai dirbti būtent toje įmonėje, leidime nustatytoms darbo funkcijoms atlikti. Leidęs dirbti įmonėje,

³³ 2011-05-19 LR Administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41(13) straipsniu ir 233 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XI-1381 Valstybės žinios, 2011-06-17, Nr. 69-3289.

darbdavys pažeidė užsieniečių įdarbinimo tvarką, todėl nubaustas už nelegalų darbą teisėtai ir pagrįstai.³⁴

5) Įdarbinimo įmonė moka darbo užmokestį laikiniams darbuotojams (šios pareigos turinys ir ypatybės bus atskleistos trečiojoje šio magistro baigiamojo darbo dalyje).

6) Įdarbinimo įmonė atsako Lietuvos Respublikos civilinio kodekso tvarka už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą (5 str. 6 d.).

7) Įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti laikinojo darbuotojo ir darbo naudotojo duomenų konfidencialumą (7 str. 3-4 p.). Pastebėtina, kad įstatymo projekto rengėjai svarstė įdarbinimo įmonės pareigą pateikti laikinųjų darbuotojų darbo sutarčių kopijas Valstybinei darbo inspekcijai, tačiau būtent dėl konfidencialumo pareigos šio pasiūlymo buvo atsisakyta.³⁵ Tačiau, darbo autorės nuomone, konfidencialumo pareigos laikymosi reikalavimas yra taikomas siekiant apsaugoti laikinųjų darbuotojų duomenis trečiųjų asmenų, nesusijusių su darbo santykiais, darbo naudojimo ir jų kontrole, atžvilgiu, todėl darbo sutarčių pateikimas laikinojo darbo įmonių veiklą kontroliuojančiai valstybės institucijai negali būti laikoma konfidencialumo pažeidimu.

Pagal LR Įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo įmones įstatymo 7 straipsnį laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama:

1) riboti laikinojo darbuotojo nuolatinio įsidarbinimo pas darbo naudotoją galimybes. Ši nuostata yra palanki tiek laikinojo darbo naudotojui, tiek laikinajam darbuotojui, tačiau akivaizdu, kad laikinojo įdarbinimo įmonė tais atvejais, kai laikinasis darbuotojas pereina dirbti pas darbo naudotoją nuolat, patiria nuostolių (netenka mokesčio iš darbo naudotojo, taip pat nuostoliai gali susidaryti dėl darbuotojų apmokymo ir pan). Dėl šių priežasčių, kaip nurodo dr. T. Bagdanskis savo seminare, laikinojo įdarbinimo įmonės numato sąlygą laikinojo įdarbinimo sutartyje, jog tais atvejais, kai laikinasis darbuotojas pereina dirbti pas darbo naudotoją nuolat,

³⁴ LVAT 2010-02-11 nutartis administracinėje byloje Nr. N-575-82-10, kat. 40.1.2; 79.1. AB „Vilniaus paukštynas“ generaliniam direktoriui, surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas už tai, kad jis pažeidė LR DK 98 str. 1 d. 2 p. ir „Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo“ 19.1 bei 34 p. reikalavimus, nes nesilaikydamas užsieniečiams nustatytos įsidarbinimo tvarkos, 2008 m. birželio 6 d., Vilniaus rajono Rudaminos kaime esančiose AB „Vilniaus paukštynas“ patalpose leido dirbti 16 Kinijos Liaudies Respublikos piliečių. Visi paminėti darbuotojai pagal darbo nuomos sutartis vykdė paukščių ir paukštienos perdirbimo darbinės funkcijas AB „Vilniaus paukštynas“ naudai, pakludami pastarojo nustatytai vidaus darbo tvarkai, t.y. užsienio piliečių darbas buvo panaudotas ne toje įmonėje, kuri nurodyta leidime dirbti Lietuvos Respublikoje, ne nurodytu darbo vietos adresu ir ne toms funkcijoms, kurios numatytos leidime dirbti Lietuvos Respublikoje // <http://www.infolex.lt/tp/150118> prisijungimo laikas 2011-11-05.

³⁵ Bagdanskis Tomas. Lanksčios darbo formos. Darbo nuoma. Darbo užmokesčio sistemų taikymas ir ginčai, susiję su darbo užmokesčiu. Aktualiai LAT praktika. Vaizdo seminaras. UAB „Mokesčių srautas“. Vilnius, 2011-06-05 // <http://www.countline.lt/seminarai/registracija.php?t=detail&agenda=2110>

neišdirbęs pas jį numatyto laiko, darbo naudotojas moka tam tikrą mokestį įdarbinimo įmonės netektoms pajamoms kompensuoti. Darbo autorės nuomone, toks susitarimas pilnai atitinka Direktyvos 2008/104/EB 6 straipsnio 2 dalies nuostatą, numatančią draudimą kliudyti įmonei laikinojo darbo naudotojai ir laikinajam darbuotojui sudaryti darbo sutartį ar turėti darbo santykių tik po to, kai baigiasi jo paskyrimas, o ne paskyrimo metu.

2) reikalauti iš laikinojo darbuotojo atlyginti ar padengti bet kokias išlaidas dėl laikinojo darbo sutarties sudarymo ir jos vykdymo ar nutraukimo (analogiškas reikalavimas yra numatytas ir Direktyvos 2008/104/EB 6 straipsnio 3 dalyje);

3) laikinųjų darbuotojų duomenis tvarkyti kitais tikslais, kurie nesusiję su laikinojo darbo sutartyje numatytais įsipareigojimais, jų kvalifikacija, profesine patirtimi ar kita svarbia informacija, arba pažeidžiant jų teises į privataus gyvenimo neliečiamumą;

4) duomenis, gautus iš darbo naudotojo, tvarkyti kitais tikslais, kurie nesusiję su laikinojo įdarbinimo sutartyje numatytais įsipareigojimais, arba pažeidžiant darbo naudotojo interesus.

Vokietijos teisės literatūroje bei įstatyme taip pat yra pabrėžiama, kad būdamas darbdaviu, nuomotojas yra įpareigotas suteikti laikiniams darbuotojams socialinį aprūpinimą ir socialines paslaugas. Taip pat nuomotojas privalo informuoti laikinuosius darbuotojus apie visas svarbias aplinkybes, susijusias su atliekamu darbu ir jo mastu, atskleisti informaciją apie jų uždirbamą atlygį ir laisvas darbo vietas.³⁶

Nagrinėjant laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą Lietuvoje, būtina pažymėti tai, kad jų atsiradimą paskatino tarptautinės kompanijos, kurioms naudotis tokia darbo forma yra įprasta kitose pasaulio šalyse. Kaip nurodė Lietuvos darbo federacijos pirmininko pavaduotojas Vilhelminas Čekuolis, „buvo bandyta išsiaiškinti ar toks darbas Lietuvoje yra legalus. Tuomet gautas atsakymas buvo trumpas – kas neuždrausta, yra leidžiama“.³⁷ Taigi matyti, kad jų veiklos reglamentavimas nacionaliniu mastu buvo būtinas. 2007 m. balandžio mėn. laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai įkūrė Laikinojo įdarbinimo įmonių asociaciją (LIJA), kuriai šiuo metu priklauso

³⁶ Schüren Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005. // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

³⁷ Darbo nuomos situacijos ir poreikio analizė. Autorinio darbo atasakaita. 2007 // http://www.sac.smm.lt/images/08%2003%2007%20LL%20autoriniai%20viename%20dokumente_%20I%20svetaine.pdf prisijungimo laikas 2011-09-02.

12 įmonių.³⁸ Atsižvelgiant į tai, kad asociacijos narius sieja bendras patvirtintas etikos kodeksas, numatantis ir reikalavimą įstojimo metu neturėti skolų ir kitas jau įstatyminiu lygmeniu reglamentuojamas pareigas, darbo autorės nuomone, esami ir būsimieji laikinieji darbuotojai ir darbo naudotojai turėtų bendradarbiauti tik su asociacijai priklausančiomis laikinojo įdarbinimo įmonėmis. Tokiu būdu išlieka didesnė tikimybė, jog pavyks išvengti laikinųjų darbuotojų išnaudojimo ir piktnaudžiavimo šia darbo forma galimybių. Žinoma, narystės mokestis ir įtvirtinta bei suformuota tvarka naujai besikuriančioms šioms įmonėms gali atrodyti pakankamomis priežastimis atsisakyti dalyvavimo asociacijos veikloje, tačiau vertinant galimybes užsitikrinti visuomenės pasitikėjimą, nesant privalomos licenzijavimo sistemos, manytina, kad jos galėtų būti lemiamomis priežastimis priimant šiuos sprendimus.

2.1.2. Laikinasis darbuotojas

Laikinojo darbuotojo sąvoka yra įtvirtinta LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje, kuri nurodo, kad laikinasis darbuotojas – tai Darbo kodekso 15 straipsnyje nurodytus reikalavimus atitinkantis darbuotojas, su laikinojo įdarbinimo įmone sudaręs laikinojo darbo sutartį. Taigi iš esmės laikinojo darbuotojo sąvoka atitinka darbo teisėje įtvirtintus reikalavimus:

- tai yra 16 metų amžiaus sulaukęs fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir darbinį veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas);
- darbuotojas dirba už darbo atlygį;
- darbo sutartis yra sudaryta su laikinojo įdarbinimo įmone.

Šiuo pagrindu darytina išvada, kad laikinasis darbuotojas turi visas Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas darbuotojo teises ir pareigas.

Išanalizavus užsienio valstybių patirtį, galima išskirti tokius skiriamuosius laikinųjų darbuotojų bruožus:

1) Šis darbo modelis yra populiariausias tarp jaunų žmonių iki 30 metų amžiaus, dažniausiai neturinčių darbo patirties, juo naudotis itin patogiu studentams, kuriems sunku suderinti nuolatinį darbą bei studijas. Atliktų tyrimų duomenimis, šios tendencijos išimtimi

³⁸ <http://www.staffing.lt/asociacija> prisijungimo laikas 2011-10-05.

Europoje laikoma Vokietija, kurioje 60 % laikinųjų darbuotojų yra virš 30 metų. Tačiau tai gali būti paaiškinama tuo, jog šioje šalyje agentūrinis darbas yra laikomas perspektyvia alternatyva nuolatiniam darbui.³⁹ Šios taisyklės vyravimą ir Lietuvoje, patvirtina Laikinojo įdarbinimo įmonių asociacijos valdybos pirmininkas A.Mieželis, pripažinęs, kad „laikinojo įsidarbinimo galimybe dažniausiai pasinaudoja tie, kuriems nepavyko susirasti nuolatinio darbo. Paprastai tai jaunesni arba vyresni žmonės, kuriems tai papildoma galimybė susirasti darbą rinkoje. Tie, kurie turi gerą, jų poreikius tenkinantį darbą, pas mus ir neužėina“.⁴⁰

2) Įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo įmones modelis yra populiarus tarp ilgai nedirbusių (bedarbių), neįgaliųjų, neturinčių galimybių dirbti nuolat asmenų (pavyzdžiui, slaugančių artimuosius) bei užsienio valstybių piliečių (etninių mažumų), neseniai atvykusių į naują valstybę.

3) Paprastai laikinieji darbuotojai turi žemesnį išsilavinimą negu paprasti darbuotojai. Pavyzdžiui, 5,7 % visų Vokietijos laikinųjų darbuotojų neturi vidurinės mokyklos baigimo kvalifikacijos, lyginant su 1,5 % visų darbuotojų gausa. Be to, tik 13,2 % laikinųjų darbuotojų turi universitetinį išsilavinimą, kai bendrojoje darbo rinkoje asmenys su universitetiniu išsilavinimu užima 20,8 % darbo rinkos.⁴¹ Atitinkamai, tarp laikinųjų darbuotojų vyrauja asmenys be kvalifikacijos, dirbantys pagalbinį darbą.

4) Lyginant laikinųjų darbuotojų skaičių lyties aspektu, matoma, jog vienareikšmio atsakymo, kurios lyties darbuotojai dažniau naudojami laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis, nėra. Atlikti tyrimai rodo, kad Didžiojoje Britanijoje ir Švedijoje vyrų ir moterų agentūrinio darbo srityje yra vienodai, Vokietijoje 2005 metų duomenimis 76 % visų laikinųjų darbuotojų buvo vyrų, o Danijoje ir Suomijoje moterys sudarė 70 % ir 55 %.⁴²

5) Galima teigti, kad laikinųjų darbuotojų veiklos sritį atspindi besikeičiantys ekonomikos poreikiai. Kaip rodo statistiniai duomenys, iki 2005 metų laikinieji darbuotojai daugiausia dirbo pramonės ir statybos srityse, tuomet pastebėtas jų skaičiaus augimas paslaugų

³⁹ Agency work business indicator: April 2011. Eurociett // http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_agency_work_business_indicator_-_Apr_2011_final.pdf prisijungimo laikas 2011-09-30.

⁴⁰ Jockus Arvydas. Laikinieji darbuotojai lįs iš šešelio // www.lzinios.lt/lt/.../laikinieji_darbuotojai_lis_is_seselio.html prisijungimo laikas 2011-10-02.

⁴¹ The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union. 2005-06-17 // http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf prisijungimo laikas 2011-10-15.

⁴² Ten pat.

sektoriuje⁴³, o jau 2008 metais Europoje matoma agentūrinių darbuotojų dauguma būtent paslaugų teikimo srityje.⁴⁴

6) Savo tyrime Claudia Weinkopf nurodo, kad daliai laikinųjų darbuotojų darbas per laikinojo įdarbinimo įmones yra tarsi gyvenimo būdas, neprisirišant nė prie vienos darbovietės (10 % visų laikinųjų darbuotojų)⁴⁵, tačiau vis dėlto galima drąsiai daryti išvadą, kad dauguma laikinųjų darbuotojų renkasi šį darbo modelį, siekdami susirasti nuolatinį darbą.

Kaip matoma, įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones forma suteikia galimybes įsilieti į darbo rinką socialiai pažeidžiamoms asmenų grupėms, gauti pajamų, įgyti patirties (apmokymai, kontaktai, nemokamos specialistų konsultacijos) ir išbandyti save skirtinguose darbuose jauniems nekvalifikuotiems darbuotojams, ko pasekmėje yra lengviau įsidarbinama nuolat.

Vis dėlto svarbu pažymėti, kad kaip ir tradiciniuose darbo santykiuose, organizuojant darbą per laikinąsias įdarbinimo įmones, darbuotojas yra laikomas silpnąja ir labiausiai pažeidžiama santykių šalimi. Nors literatūroje ir nėra akcentuojama, įvertinus užsienio valstybių praktiką bei kitų autorių argumentus, galima išskirti ir agentūrinio darbo trūkumus darbuotojo atžvilgiu. Pirmiausia pažymėtinas psichologinis momentas, pasireiškiantis laikinojo darbuotojo nestabilumo ir nesaugumo pojūčiu – nuolatinė darbo vietos kaita, kraustymasis, integravimasis į naują kolektyvą, nerimas dėl nepastovaus darbo atlygio gali sukelti stresą ir pastovų diskomfortą. Pavyzdžiui, atlikti tyrimai rodo, kad 42 % visų laikinųjų darbuotojų jautė įtampą, sukeltą dėl nesaugumo jausmo ryšium su įdarbinimu ir pajamomis.⁴⁶ Netgi rengiant LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones projektą, darbo grupės narys, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ atstovas Petras Grėbliuskas pastebėjo, kad „vadinti visus net pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus laikiniais, reiškia žlugdyti juos

⁴³ The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union. 2005-06-17 // http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf prisijungimo laikas 2011-10-15.

⁴⁴ Agency work business indicator: April 2011. Eurociett // http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_agency_work_business_indicator_-_Apr_2011_final.pdf prisijungimo laikas 2011-09-30.

⁴⁵ Weinkopf Claudia. The role of temporary agency work in German employment model. Paper presented to the 26th Conference of the “International working party on labour market segmentation” 8th – 10th September, 2005, Berlin / Germany // http://www.dynamoproject.eu/papers/weinkopf_paper.pdf prisijungimo laikas 2011-10-05.

⁴⁶ Vaes Tineke. Vandenbrade Tom. Implementing the new temporary agency work directive. Katholieke universiteit Leiven. 2009 // <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-05.

moraliai“.⁴⁷ Atitinkamai, nesijausdamas pilnateisiu kolektyvo nariu, laikinasis darbuotojas praranda motyvaciją sėkmingam ir produktyviam darbui, taip sumažindamas savo karjeros galimybes. Be to, aiškus diskriminacijos draudimas įtvirtintas tik Direktyvoje 2008/104/EB, tačiau iki tol daugumos valstybių darbo rinkoje buvo akivaizdžiai nevienodos darbo sąlygos nuolatinių ir agentūrinių darbuotojų atžvilgiu. Vis dėlto tikėtina, kad tinkamai reglamentavus įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo įmones modelį, laikinieji darbuotojai Lietuvoje jausis saugomi įstatymo, todėl galės ir mokės tinkamai pasinaudoti agentūrinio darbo privalumais.

2.1.3. Laikinojo darbo naudotojas (darbo naudotojas)

LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 2 straipsnio 3 dalis įveda Lietuvos darbo teisėje naują - laikinojo darbo naudotojo - sąvoką ir nurodo, kad tai fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, kurių naudai ir kuriems prižiūrint ir vadovaujant laikinai dirba laikinieji darbuotojai. Kaip matoma, nacionaliniu lygmeniu įtvirtinta sąvoka yra tapati Direktyva 2008/104/EB reglamentuojamai darbo naudotojo sampratai.

Taigi aukščiau cituota įstatymo nuostata leidžia suprasti, kad tarp darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo susiklosto subordinacijos santykiai – laikinasis darbuotojas dirba darbo naudotojo prižiūrimas, jo vadovaujamas ir jo naudai, nors darbo naudotojas ir nėra pripažįstamas darbdaviu su visomis jo teisėmis ir pareigomis.

Įstatymas numato tokias darbo naudotojo pareigas:

1. Užtikrinti laikiniams darbuotojams tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas (5 str. 2 d.).

2. Informuoti laikinuosius darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas, nurodydamas darbo funkcijas, darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas. Informacija apie laisvas darbo vietas gali būti skelbiama viešai informaciniuose stenduose darbo naudotojo patalpose, darbo naudotojo interneto svetainėje ar kitais būdais (8 str. 1 d.).

Darbo naudotojui draudžiama (8 str. 2 d.):

⁴⁷ Darbo grupės narių pastabos dėl Darbo nuomos įstatymo projekto // www.lps.lt/usr_img/D_%20grupes%20nariu%20pastabos.doc prisijungimo laikas 2011-06-06.

1. Pavesti laikinajam darbuotojui atlikti streikuojančių darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas – šis reikalavimas yra suderintas su Direktyvos 2008/104/EB nuostatomis bei matoma, kad tokiu būdu siekiama užtikrinti nuolatinių darbuotojų teisę į streiką (DK 76 str.).

2. Sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti darbo naudotojo buvusius darbuotojus – šis draudimas yra imperatyvus ir yra skirtas nuolatinių darbuotojų apsaugai. Pastebėtina, kad šiuo reikalavimu siekiama užkirsti kelią galimam darbo naudotojų piktnaudžiavimui, kai yra atleidžiami nuolatiniai darbuotojai, siekiant nemokėti jiems pastovaus darbo užmokesčio, tačiau laikinai, pavyzdžiui, su tikslu, kad būtų atliktas susikaupęs darbas, įdarbinimai laikinieji darbuotojai.

3. Diskriminuoti laikinuosius darbuotojus tokią pačią ar lygiavertę darbo funkciją atliekančių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu (sudaryti laikiniams darbuotojams mažiau palankias darbo sąlygas).

4. Riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes.

5. Riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes.

Pažymėtina, kad kad pagal Administracinių teisės pažeidimo kodekso 41(13) straipsnį už LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo pažeidimus, darbo naudotojui (fiziniam asmeniui arba juridinio asmens vadovui) gali būti skiriama nuo penkių šimtų iki trijų tūkstančių litų bauda.⁴⁸

Iš šių nurodytų imperatyvių draudimų matyti, kad įstatymo leidėjas tinkamai perkėlė Direktyvos 2008/104/EB nuostatas į nacionalinę teisę, tačiau nesukūrė daugiau draudimų nei numatyta Europos Sąjungos teisės aktuose. Kadangi diskriminacijos draudimo principas išsamiau bus aptartas trečiojoje šio magistro baigiamojo darbo dalyje, šioje dalyje apie tai plėstis nėra tikslinga.

Darbo autorės nuomone, įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones forma darbo naudotojui yra iš tiesų palanki. Apibūdinant bei charakterizuojant šiuos fizinius / juridinius asmenis, galima teigti, jog dažniausiai tai yra pramonės ir statybos verslu užsiimančios įmonės, kuriose darbuotojų poreikis priklauso nuo verslo sėkmės bei užsakymų / užsakovų skaičiaus tam tikrais periodais. Tokioms įmonėms pastoviai išlaikyti daugiau darbuotojų yra netikslinga ir finansiškai nuostolinga. Kita vertus, darbuotojų poreikis gali iškilti ir tuomet, kai darbo funkcijų

⁴⁸ 2011-05-19 LR Administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41(13) straipsniu ir 233 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XI-1381 Valstybės žinios, 2011-06-17, Nr. 69-3289.

nebegali atlikti nuolatiniai įmonės darbuotojai, pavyzdžiui, ligos ar atostogų metu. Vis dėlto, galima teigti, kad dažniausiai darbuotojų trūkumas pasireiškia staiga ir iš anksto nenumatytais atvejais. Tuo pačiu svarbu pabrėžti, kad siekiant apsaugoti nuolatinį darbuotojų teises, darbo naudotojui draudžiama steikuojančius darbuotojus pakeisti laikiniais darbuotojais, pastariesiems pavedant šių darbo funkcijas.

Tačiau naujų darbuotojų paieška gali užimti daug laiko ir sąnaudų, todėl įmonėms yra labai naudinga kreiptis į laikinojo įdarbinimo agentūrą, kuri yra sukaupusi įvairios profesijos ir patirties darbuotojų bazes, todėl gali pasiūlyti tinkamą pasirinkimą. Žinoma, laikinojo įdarbinimo įmonei už jos paslaugas tenka mokėti atitinkamus mokesčius, tačiau įvertinus sąnaudas, kurių pareikalautų naujo darbuotojo paieška, dažniausiai šis mokestis pasiteisina. Šių sąnaudų mastą išsamiai paaiškina A.Mieželis, nurodęs, kad į jas įeina „darbuotojų paieška ir atranka, darbo skelbimai, rekomendacijų patikrinimas ir testavimas. Visas šias išlaidas būtina padengti. Tai daug laiko ir personalo pastangų reikalaujantis darbas, kurį efektyviau padarys šioje srityje besispecializuojanti, patirtį ir įrankius turinti įmonė. Užsakovo įmonė, kuri samdo darbuotojus, šias išlaidas sutaupo“.⁴⁹

Be laikino darbuotojų poreikio patenkinimo ir atitinkamų sąnaudų jų paieškai sutaupymo, galima išskirti ir kelis kitus, darbo autorės nuomone svarbius, darbo nuomos privalumus darbo naudotojui:

Pirmiausia, laikinojo įdarbinimo modelio panaudojimas darbo naudotojui gali pasitarnauti kaip įrankis tinkamų darbuotojų paieškai nuolatiniam darbui ir jų išbandymui, pavyzdžiui, pasinaudojus laikinojo darbuotojo per laikinojo įdarbinimo įmonę paslaugomis, darbo naudotojas turi galimybę vėliau šį darbuotoją įdarbinti pas save nuolat. Be to, nepasiteisinus darbo naudotojo lūkesčiams dėl konkretaus laikinojo darbuotojo, įstatymas nedraudžia nutraukti laikinojo darbuotojo darbo ir jo atsisakyti.

Antra, pagal LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 5 straipsnio 7 dalį, už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą atsako įdarbinimo įmonė Civilinio kodekso nustatyta tvarka. Taigi matoma, kad šiuo atveju darbo naudotojas reikalavimą dėl žalos atlyginimo teikia tiesiogiai laikinojo įdarbinimo įmonei, bet ne laikinajam darbuotojui, kuris atsako esant įprastiniams darbo santykiams. Atsižvelgiant į tai, kad pagal Darbo kodekso 254

⁴⁹ Jockus Arvydas. Laikinieji darbuotojai lįs iš šešelio // www.lzinios.lt/lt/.../laikinieji_darbuotojai_lis_is_seselio.html prisijungimo laikas 2011-10-02.

straipsnio reikalavimus, nesant įstatyme įtvirtintų išimčių, darbuotojo materialinė atsakomybė yra ribojama trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžiu, darbo naudotojui yra naudinga gauti žalos atlyginimą, nustatomą pagal civilinės atsakomybės normas. Tuo tarpu iš darbuotojo patirtos žalos atlyginimo laikinojo įdarbinimo įmonė reikalaus jau vadovaudamasi Darbo kodekso nuostatomis. Pastebėtina, kad šio klausimo anksčiau nesureguliuavus įstatyminiu lygmeniu, tokios žalos atlyginimas buvo sprendžiamas pagal tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo sudarytos sutarties sąlygas. Pavyzdžiui, būdavo susitarta, kad žalą, padarytą laikinojo darbuotojo veiksmais, tačiau neviršijančią 1000 Lt, darbo naudotojui atlygina laikinasis darbuotojas, o didesnių nuostolių atlyginimo reikalavimas nukreipiamas į laikinojo įdarbinimo įmonę.

Galima teigti, kad toks įstatyminis reglamentavimas silpnina laikinojo įdarbinimo įmonių poziciją ir įpareigoja jas prisiimti nuostolius už jų pačių nekontroliuojamų laikinųjų darbuotojų veiksmus. Darbo autorės nuomone, taip yra parodomas šios darbo formos specifiškumas ir tokiu būdu darbo naudotojai yra skatinami naudotis laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad žalos atlyginimas yra civilinės sutarties objektas, manytina, kad šalių susitarimu šią nuostatą galima keisti ir numatyti tam tikrus apribojimus nuostolio atlyginimo dydžių / sąlygų apribojimus.

Trečia, sistemiškai aiškinant LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo nuostatas, tam tikrais atvejais matomas atsakomybės pasidalijimas tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo. Pavyzdžiui, nelaimingo atsitikimo dėl darbo saugos reikalavimų pažeidimų darbo vietoje atveju už žalos atlyginimą darbuotojui turėtų būti atsakingas tiek darbo naudotojas, kuriam numatyta pareiga užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, tiek laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri privalo įsitikinti, kad siunčiami dirbti laikinieji darbuotojai dirbs darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus atitinkančiomis darbo sąlygomis. Manytina, kad teikiant reikalavimą dėl žalos atlyginimo darbo naudotojas ir laikinojo įdarbinimo įmonė turėtų atsakyti solidariai. Tuo tarpu nesant aiškių įstatyminių reikalavimų iki nagrinėjamo teisės akto priėmimo, žalos darbuotojui atlyginimo klausimas būdavo tarp darbo naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės sudaryto susitarimo reikalas (plačiau apie tai trečiojoje šio magistro baigiamojo darbo dalyje).

Vadovaujantis aukščiau išdėstytais motyvais, darytina išvada, kad įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones forma trečiajai šių unikalių santykių šaliai – darbo naudotojui, teikia

nemažai privalumų. Todėl tikėtina, kad įteisinus šio darbo modelio galimybę, jį reglamentavus įstatyminiu lygmeniu bei pristačius darbo rinkai, darbo naudotojų skaičius ženkliai išaugs.

2.2. LAIKINOJO DARBO IR LAIKINOJO ĮDARBINIMO SUTARČIŲ YPATUMAI

Išanalizavus trišaliuose darbo santykiuose dalyvaujančių asmenų sąvokas, pateikus jų charakteristikas bei nurodžius prisiimamas pareigas, būtina išsamiai paaiškinti kokių sutarčių pagrindu vyksta jų bendradarbiavimas.

Kaip nurodoma literatūroje, trišaliai santykiai įdarbinime per laikinojo įdarbinimo įmones pasireiškia kiekvienos iš šalių santykiais su kitais dviem partneriais. Pirmiausia, tai yra santykiai tarp darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo. Nors abi šios šalys susitinka darbo vietoje, jų nesieja jokie tiesioginiai sutartiniai santykiai. Pastarieji egzistuoja tik pagal susitarimą „suderinti lūkesčius“, laikinajam darbuotojui atliekant iš jo prašomą darbą, o darbo naudotojui jį parengiant ir kontroliuojant. Akivaizdu, kad šie santykiai skiriasi nuo tradicinių darbo santykių lojalumo ir užmokesčio aspektu. Antrieji santykiai egzistuoja tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės. Šios dvi šalys dirba pasirašiusios tikrą darbo sutartį. Galiausiai, laikinojo įdarbinimo įmonė ir darbo naudotojas, kurie yra pasirašę sutartį. Jų bendradarbiavimas yra įmanomas tik tuomet, jei darbo naudotojas gali gauti kompetentingą darbuotojų pasiūlą.⁵⁰ Taigi tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo susiklosto civiliniai teisiniai santykiai.

LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas išskiria laikinojo darbo sutarties ir laikinojo įdarbinimo sutarties sąvokas.

2.2.1. Laikinojo darbo sutartis

Laikinojo darbo sutartis – tai laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo darbo sutartis, pagal kurią laikinasis darbuotojas įsipareigoja laikinojo darbo sutartyje numatytas darbo funkcijas atlikti laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto darbo naudotojo naudai, laikydamasis pastarojo nustatytos darbo tvarkos, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja mokėti darbuotojui

⁵⁰ Vaes Tineke. Vandenbrade Tom. Implementing the new temporary agency work directive. Katholieke universiteit Leiven. 2009 // <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-05.

sulygtą darbo užmokestį ir vykdyti kitus Darbo kodekse, šiame įstatyme, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje ir laikinojo darbo sutartyje nustatytus įsipareigojimus (LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 2 str. 4 d.). Taigi priešingai nuo įprastinių darbo sutarčių, matoma ypatybė, jog laikinasis darbuotojas dirba darbo naudotojo naudai. Vokietijoje ši sąvoka iš esmės yra tokia pati, o šios šalies autoriai atkreipia dėmesį į tai, kad būtent dėl šios ypatybės darbo sutartis yra laikoma sutartimi trečiojo asmens naudai, kas sudaro pirminę laikinojo darbuotojo pareigą dirbti atitinkamam nuomininkui.⁵¹

Atliekant laikinojo darbo sutarties analizę tikslinga aptarti jos sąlygas bei rūšis:

I. Laikinojo darbo sutarties sąlygos.

Tam, kad sutartis būtų galiojanti ji turi atitikti tam tikras įstatyme įtvirtintas sąlygas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos pagal nustatymo būdą skirstomos į nustatomas šalių susitarimo ir norminio akto (įstatymo, kolektyvinės sutarties ir pan.). Šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Būtinąsios yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta. Būtinąsios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t. y. suprantamos tiesiogine (tikrąja) prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galiotų tam tikra darbo sutartis, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis (2009-03-24 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties turinys, sudarymas, vykdymas).⁵² Analizuojant LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 3 straipsnį, matyti, kad tam, jog laikinojo darbo sutartis pilnai atitiktų įstatymo reikalavimus, joje turi būti sutarta dėl būtinųjų Darbo kodekse numatytų įprastinėms darbo sutartims taikomų sąlygų (darbo funkcijos ir darbo vieta) bei specifinių, tik laikinojo darbo sutartims būtinų, sąlygų, be kurių laikinojo darbo sutartis laikoma negaliojančia. Taigi iš esmės galiojančioje ir teisėtoje laikinojo darbo sutartyje turi būti sulygta dėl šių sąlygų:

1. Darbo funkcijos

⁵¹ Schüren Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005. // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

⁵² 2009-03-24 LAT nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties turinys, sudarymas, vykdymas. Publikuota Teismų praktika Nr. 30, 2009 // <http://www.infolex.lt/tp/129176> prisijungimo laikas 2011-11-11.

Darbo funkcijų atlikimas reiškia, kad darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, nebent pačioje darbo sutartyje būtų aptarta, kad tam tikri darbai jam nebus pavedimi arba pavedimi tam tikri papildomi darbai. Darbo funkcijų nustatymas yra labai svarbus todėl, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, jog darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (LR DK 119 str.). Darbo autorės nuomone, neterminuotoje laikinojo darbo sutartyje tiksliai apibrėžti kokias pareigas laikinasis darbuotojas eis pas būsimuosius darbo naudotojus, gali būti gana sudėtinga, todėl siūlytina sutartyje įvardinti ne tam tikrą pareigybę, o išsamiai aprašyti numatomas darbo funkcijas.

2. Darbovietė

Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalis imperatyviai įpareigoja sutarties šalis sulygti dėl darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio, fizinio asmens ir kt.), t.y. laikinojo darbo sutartyje, kaip ir įprastinėje darbo sutartyje, turi būti apibrėžiama kita sutarties šalis – darbdavys. Taigi nesusitarus dėl darbuotojo darbovietės, o atitinkamai ir pačio darbo, darbo sutartis laikoma nesudaryta.

Pastebėtina, kad Darbo kodekse yra vartojami du terminai: *darbovietė* ir *darbo vieta*. Dauguma darbo teisės specialistų (I.Nekrošius, V.Tiažkijus) nurodo, kad kalbine prasme abu jie yra tapatūs, nes pagal žodžių darybos taisyklės sudurtinis žodis reiškia tą patį, ką reiškia žodžiai, iš kurių jis yra sudarytas.⁵³ DK terminas *darbovietė* nusako įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitokią organizacinę struktūrą, kitaip tariant, darbdavį. Iš to seka, kad sąvoka *struktūrinis padalinys*, mini ne ką kita, o įmonės, įstaigos ar organizacijos, t.y. juridinio asmens, struktūrinį padalinį. A.Kviatkovskis paaiškina, kad struktūriniai padaliniai gali būti labai įvairūs: gali būti toje pačioje vietoje, kur ir juridinis asmuo, bet gali turėti ir atskirą buveinę. Tokie padaliniai yra filialai (CK 2.53 straipsnis) ir atstovybės (CK 2.56 straipsnis), jiems gali būti pavesta atlikti visas arba tik dalį juridinio asmens funkcijų, arba gali išvis neturėti jokių teisių, jokio savarankiškumo. Bet visi šie padaliniai turi vieną bendrą bruožą – jie nėra juridinis asmuo, jo teisių jie neturi.⁵⁴ Vis dėlto, darbo sutartyje neaptarus struktūrinio dalinio, nors šis ir išvardintas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tačiau nurodžius darbdavį, manytina, kad darbo sutartis laikoma sudaryta ir turi būti vykdoma.

⁵³ LR Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia. V., 2004. Psl. 48.

⁵⁴ Kviatovskis A. Kaip kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. Jurisprudencija, 2004, t. 56(48). Psl. 54.

Taigi, vadovaujantis išdėstyta nuomone, konstatuotina, kad pagal darbo teisės reikalavimus darbo sutartyje apibrėžiant darbovietę, iš esmės yra nurodomas darbuotojo darbdavys. To nepadarius, galima teigti, kad darbo sutartis yra nesudaryta. Žinoma, praktikoje darbovietę gali tekti detalizuoti, nurodant ir darbuotojo darbo vietą – departamentą, skyrių ir panašiai, tačiau aiškinant įstatymo nuostatas, matyti, kad yra būtina nurodyti tik darbuotojo darbovietę, o darbo vietą nurodyti tik šalių susitarimu.

Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad, nors laikinasis darbuotojas faktines savo darbo pareigas atlieka laikinojo darbo naudotojo struktūriniame dalinyje (darbo vietoje), laikinojo darbo sutartis laikoma sudaryta tinkamai, nurodant tik laikinojo įdarbinimo įmonę, kuri ir atlieka darbdavio funkcijas.

3. Laikinojo darbuotojo iškvietimo ir siuntimo dirbti darbo naudotojui ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka.

Kadangi įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones modelis savo specifika leidžia laikinajam darbuotojui tarp siuntimų nedirbti, laikinojo darbo sutartimi privalo būti išsamiai aptarta pastarojo iškvietimo ir siuntimo dirbti tvarka, numatant visom šalim priimtina ir protingą terminą darbo pas darbo naudotoją pradėjimui. Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad darbo naudotojui nėra draudžiama atsisakyti laikinojo darbuotojo paslaugų ir darbo, svarbu nustatyti ir atšaukimo iš darbo sąlygas ir tvarką.

4. Informavimo apie darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai tvarka.

Laikinojo darbo sutartyje turi būti numatyta sąžininga ir protinga informavimo apie darbo pradžią ir darbo pabaigą darbo naudotojo naudai tvarka, susitarant kokiais būdais laikinajam darbuotojui gali būti pateikiami pranešimai apie darbo naudotojui būtinas paslaugas.

5. Darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio, mokamo už laikotarpius tarp siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydis ir mokėjimo tvarka (plačiau apie darbo užmokesčio mokėjimą trečiojoje šio magistro baigiamojo darbo dalyje).

6. Laikinojo darbuotojo darbo laiko režimas.

Darbo laiko režimas apima darbo laiko pradžios, pabaigos, pertraukų trukmės, poilsio dienų nustatymą ir panašiai (DK 147 str.).

Įvertinus šiuos įstatyminius reikalavimus, matyti, kad lyginant su tipinėmis darbo sutartimis, pačios laikinojo įdarbinimo sutartys, kaip ir pati ši darbo forma, pasižymi

specifinėmis sąlygomis, kurių aiškus ir konkretus aptarimas leidžia išvengti nesusipratimų pačiame darbo procese.

II. Laikino darbo sutarties rūšys

LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas leidžia sudaryti tiek terminuotas, tiek neterminuotas darbo sutartis. Argumentuojant tokį įstatymo leidėjo sprendimą, darbo autorės nuomone, tikslinga paanalizuoti Vokietijos praktiką:

1972 metais priėmus Darbo per laikinojo įdarbinimo agentūras įstatymą, Vokietijoje buvo numatyta, kad darbo santykiai tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės turi būti neterminuoti. Tačiau ilgainiui pastebėta tendencija, jog neproduktyviais periodais darbo nuomotojas nėra suinteresuotas mokėti tokiems darbuotojams užmokestį. Tokiais periodais buvo laikomi laikotarpiai be galimybės išnuomoti bei laikotarpiai, kai darbuotojai yra nelaisvi (pavyzdžiui, atostogų, ligos, motinystės / tėvystės ar apmokymų metu). Siekdamas sumažinti mokesčius, laikinojo įdarbinimo agentūros ėmė sudarinėti laikino darbo sutartis tik tam periodui, kuriam buvo numatoma faktiškai išnuomoti darbuotojus. Toks reiškinys yra vadinamas „synchronizacija“ (angl. *synchronization*).⁵⁵

Siekiant apsaugoti laikinųjų darbuotojų teises ir interesus, Vokietijos įstatymų leidėjas įtvirtino šios „synchronizacijos“ draudimą, kuris reiškė, kad sutarties terminas privalo nepriklausyti nuo samdos trukmės. Ligos, atostogų ar darbo trūkumo metu darbdavys privalo tęsti sutartimi nustatyto užmokesčio mokėjimą.⁵⁶ Vis dėlto teisės literatūroje pripažįstama, kad draudimas praktikoje nebuvo sėkmingas, todėl 2002 metais įvykusios taip vadinamos Hartz-Kommission reformos metu buvo panaikintas reikalavimas sudaryti tik neterminuotą laikino darbo sutartį. Tiesa, įtvirtintu reikalavimu buvo nustatyta, kad terminuotos laikino darbo sutartys yra negaliojančios tuomet, jei laiko tarpas tarp laikinojo įdarbinimo yra mažesnis nei trys mėnesiai.⁵⁷

⁵⁵ Schüren Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005 // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

⁵⁶ Weinkopf Claudia. The role of temporary agency work in German employment model. Paper presented to the 26th Conference of the “International working party on labour market segmentation” 8th – 10th September, 2005, Berlin / Germany // http://www.dynamoproject.eu/papers/weinkopf_paper.pdf prisijungimo laikas 2011-10-05.

⁵⁷ Schüren Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005 // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

Pastebėtina, kad šiai dienai Vokietijoje sudaromos laikinojo darbo sutartys iš pagrindų nesiskiria nuo standartinių darbo sutarčių. Kaip nurodoma teisės literatūroje, tai reiškia, kad laikinieji darbuotojai yra įtraukiami į socialinio draudimo sistemą, turi teisę į apmokamas atostogas ir apsaugą ligos metu, be to, yra saugomi įstatymu nuo neteisėto atleidimo. Vis dėlto, deklaruojant šias teises, reikėtų atsižvelgti į tai, kad paprastai laikinojo darbo sutartys yra sudaromos trumpam laiko tarpui, t.y. daugiau kaip 60 % visų sutarčių sudaroma nuo vienos savaitės iki trijų mėnesių.⁵⁸

Taigi apibendrinant Vokietijos praktiką, galima daryti išvadą, jog draudimas sudaryti terminuotas laikinojo darbo sutartis nepasiteisino. Todėl manytina, kad Lietuvos įstatymo leidėjo pozicija išvengti nereikalingos praktikos ir įteisinti tiek terminuotas, tiek neterminuotas laikinojo darbo sutartis yra pilnai pagrįsta ir protinga. Vis dėlto, tikėtina, kad tam tikri apribojimai, kaip pavyzdžiui, draudimas sudaryti terminuotas sutartis su tuo pačiu laikinuoju darbuotoju, kai nuo paskutinio įdarbinimo praėjo mažiau nei trys mėnesiai, dėl aukščiau analizuotų priežasčių turi savo prasmę, todėl siūlytina papildyti LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą šiuo aspektu.

2.2.2. Laikinojo įdarbinimo sutartis

Kaip jau šiame magistro baigiamajame darbe nurodyta anksčiau, priešingai nuo tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbuotojo susiklosčiusiems darbo teisiniams santykiams, laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo santykius reguliuoja civilinės teisės normos, taigi atitinkamai jų tarpusavio teises ir pareigas nustato savanoriškai sudaryta civilinė sutartis. Iki darbo nuomos santykių sureguliuojimo įstatyminiu lygmeniu, šios sutartys buvo įvardijamos „aprūpinimo personalu sutartimis“, tačiau priimtas LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas šią sąvoką sutikslina ir pavadina laikinojo įdarbinimo sutartimi.

Vadovaujantis nurodyto įstatymo 2 straipsnio 6 dalimi, laikinojo įdarbinimo sutartis – tai laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo sutartis dėl atlygintinų paslaugų teikimo, pagal kurią laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja atlygintinai laikinai pavesti laikinajam darbuotojui (laikiniams darbuotojams) atlikti šioje sutartyje numatytas darbo

⁵⁸ Weinkopf Claudia. The role of temporary agency work in German employment model. Paper presented to the 26th Conference of the “International working party on labour market segmentation” 8th – 10th September, 2005, Berlin / Germany // http://www.dynamoproject.eu/papers/weinkopf_paper.pdf prisijungimo laikas 2011-10-05.

funkcijas laikinojo darbo naudotojo naudai, laikantis pastarojo nustatytos darbo tvarkos, o laikinojo darbo naudotojas įsipareigoja laikinuosius darbuotojus prižiūrėti ir jiems vadovauti bei užtikrinti šiame įstatyme ir šioje sutartyje nustatytas darbo sąlygas. Taigi matoma, kad šia civiline sutartimi laikinojo darbo naudotojas įsipareigoja: 1) mokėti laikinojo įdarbinimo įmonei mokesčių (atlygį) už paslaugų gavimą; 2) prižiūrėti laikinuosius darbuotojus ir jiems vadovauti; 3) užtikrinti įstatyme ir šioje sutartyje numatytas darbo sąlygas. Atitinkamai laikinojo įdarbinimo įmonei keliama pareiga už mokamą atlygį užtikrinti laikinojo darbuotojo funkcijų atlikimą užsakovo naudai bei sutarties pagrindu perduoti pavaldumo santykius.

LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas numato būtinausias sąlygas, kurios privalo būti aptartos laikinojo įdarbinimo sutartyje. Pagal 6 straipsnio 1 dalį joje privalo būti nurodoma laikinojo darbuotojo (laikinių darbuotojų) kvalifikacija, darbo funkcijos, darbo režimas, laikinojo darbuotojo (laikinių darbuotojų) mokymo, siuntimo ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka. Akivaizdu, kad šių sąlygų aptarimas įtakoja laikinojo įdarbinimo įmonės sudaromas laikino darbo sutartis su laikiniais darbuotojais. Vis dėlto, atsižvelgiant į sutarties šalių laisvės principą, darbo naudotojas ir laikinojo įdarbinimo įmonė turi teisę ir galimybę laikinojo įdarbinimo sutartyje aptarti ir daugiau, joms svarbių, tačiau įstatyme nenurodytų aplinkybių. Todėl darbo praktikai siūlo šioje sutartyje apžvelgti be aukščiau privalomų sąlygų ir kitas aplinkybes, kurios seka iš LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo nuostatų bei jau anksčiau susiformavusios darbo per laikinojo įdarbinimo įmones praktikos⁵⁹:

1. Atsižvelgiant į LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 4 straipsnio 2 dalį, 8 straipsnio 2 dalį, sulygti dėl to, kad darbo naudotojas suteiks laikinajam darbuotojui tokias pačias sąlygas kaip ir pas jį dirbantiems darbuotojams (darbų saugos, darbo užmokesčio ir darbo bei poilsio laiko režimo srityse). Šalys sutartyje turi/gali nustatyti tokio reikalavimo įgyvendinimo sąlygas, tarpusavio pareigas bei nesilaikymo (sutartinės atsakomybės) sąlygas.

⁵⁹ Rekomendacijos: į ką būtina atsižvelgti sudarant laikinojo įdarbinimo sutartį. 2011-09-11 // <http://www.dtakademija.lt/naujienos/rekomendacijos-i-ka-butina-atsizvelgti-sudarant-laikinojo-idarbinimo-sutarti.html> prisijungimo laikas 2011-11-05.

2. Įvertinti nuolatinių darbo naudotojo darbuotojų ir laikinųjų darbuotojų darbo užmokesčio sąlygas, dydį, keitimo galimybes.

3. Išsamiai aptarti laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės teises ir pareigas darbų saugos užtikrinimo srityje. Kadangi LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme nustatyta, kad laikinojo įdarbinimo įmonė privalo įsitikinti dėl siunčiamo dirbti laikinojo darbuotojo saugių darbo sąlygų pas darbo naudotoją buvimo, o pastarasis privalo užtikrinti saugias bei tinkamas darbo sąlygas, šalys gali susygti, kad vienam iš kontrahentų nesilaikant pareigos rūpintis darbų sauga gali būti taikoma sutartinė atsakomybė, pavyzdžiui, nustatoma fiksuoto dydžio bauda. Taip pat gali būti detalizuojama darbuotojo instruktavimo tvarka (įvadinis, darbo vietoje), pareiga pranešti institucijai, įgaliotai tirti nelaimingus atsitikimus, apie įvykį, kurio metu sužalojamas ar gyvybės netenka laikinasis darbuotojas. Sutartyje rekomenduotina aptarti, kokią informaciją laikino darbo naudotojas turi pateikti laikino įdarbinimo įmonei, kad pastaroji būtų laikoma kaip įsitikinusi dėl laikino darbuotojo saugos užtikrinimo (pvz., raštiški įrodymai dėl supažindinimo su saugos darbe instrukcijomis), nustatyti, koku būdu, kokiais terminais laikinojo darbo naudotojas privalės instruktuoti ir apmokyti laikinuosius darbuotojus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, supažindinti su galiojančia darbo tvarka, tiesioginėmis darbo funkcijomis.

4. Susitarti dėl laikinojo darbuotojo darbo laiko nustatymo, galimybės laikiniams darbuotojams dirbti viršvalandinius darbus, atlikti darbo funkcijas poilsio ar švenčių dienomis ir kita. Laikinojo įdarbinimo sutartyje vertėtų konkrečiai nurodyti, kas apskaitys laikinųjų darbuotojų darbo laiką - rekomenduotina sutartyje numatyti, jog darbo laiko apskaitą veda laikinojo darbo naudotojas, o ją tvirtina laikinojo įdarbinimo įmonė.

5. Sutartyje detalizuoti pareigas už darbo priemonių, įrankių, darbo drabužių ir kito darbui atlikti būtino inventoriaus, skiriamo laikinajam darbuotojui, suteikimą.

6. Nustatyti laikinojo darbuotojo pakeitimo tvarką ir terminus tuo atveju, kai darbuotojas negali atlikti funkcijų laikinojo nedarbingumo, atostogų ir kitais šalių aptartais atvejais. Būtina aptarti aplinkybes ir jų vertinimą, kai laikinasis darbuotojas į darbą neatvyksta dėl nuo jo priklausančių priežasčių (pravaikšta). Svarbu sutarti, kaip bus pakeičiamas laikinasis darbuotojas paaiškėjus aplinkybėms, kad jis pagal savo kvalifikaciją ir kitas su darbu susijusias savybes nėra pajėgus atlikti pavesto darbo.

7. Aptarti šalių bendradarbiavimo gaires vertinant darbuotojo padarytus darbo drausmės pažeidimus. Svarbu pažymėti, kad darbo tvarką nustato ir su ja supažindina laikinojo darbo naudotojas. Tarp laikinojo įdarbinimo sutarties šalių galimas susitarimas, kad pagal tam tikrą procedūrą ir tam tikrais terminais laikinojo darbo naudotojas raštu informuoja laikinojo įdarbinimo įmonę apie laikinojo darbuotojo vykdomus darbo drausmės pažeidimus, už kuriuos laikinojo įdarbinimo įmonė gali taikyti drausminę atsakomybę.

8. Esant poreikiui, šalys gali susitarti dėl laikinojo darbuotojo komandiravimo sąlygų ir komandiruočių, dienpinigių apmokėjimo, atsižvelgiant į Darbo kodekso reglamentuojamus santykius.

Darbo autorės nuomone, tokioms rekomendacijoms yra pilnai pritartina, kadangi išsamus bendradarbiavimo sąlygų aptarimas padėtų išvengti nesusipratimų dviprasmiškose situacijose ir būtų svarbus įrodymas sprendžiant ginčus teisme.

Laikinojo įdarbinimo sutartis Vokietijoje apibūdinama kaip nuomos sutartis, kurios nuomos objektas yra darbuotojas. Pagal šią sutartį darbo naudotojas sutartą laiką turi laikinąjį darbuotoją ir už tai moka tam tikrą sutartą mokestį laikinojo įdarbinimo agentūrai. Tuo pačiu literatūroje pabrėžiama, kad darbo naudotojas įgyja teisę gauti ne tam tikro darbo atlikimą, tačiau būtent teisę į darbuotoją. Taigi darbo atlikimo metu, laikinasis darbuotojas nėra agentūros įgaliotinis, todėl agentūra nėra laikoma atsakinga už jo netinkamą darbą. Pastaroji atsako tik tuo atveju, jeigu laikinasis darbuotojas negali ar nenori dirbti, kadangi būtent agentūrai kyla pareiga aprūpinti darbo naudotoją tinkamais laikiniais darbuotojais.⁶⁰ Taigi matoma, kad laikinojo įdarbinimo sutarties samprata Vokietijoje ir Lietuvoje yra panaši tik savo paskirtimi, tačiau skiriasi laikinojo įdarbinimo įmonės prisiimtų įsipareigojimų apimtimi.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad laikinojo įdarbinimo sutartis svarbu atskirti nuo kitų darbuotojų perleidimo sutarčių tipui priskiriamų paslaugų teikimo sutarčių.

Vadovaujantis Civilinio kodekso 6.716 straipsnio 1 dalimi, paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (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. Pastaruoju metu pasaulyje yra išpopuliarėjusi

⁶⁰ Schüren Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005 // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

paslaugų teikimo sutarčių grupė, angliškai vadinamų *outsourcing*, kuriomis viena įmonė susitaria su kita įmone, kad ši teiktų paslaugas, kurios, kita vertus, gali būti atliekamos ir pačios vidaus darbuotojų.⁶¹ Pažymėtina, kad kaip ir laikinojo įdarbinimo sutartis, tai yra civilinė sutartis, todėl atitinkamai yra reglamentuojama civilinės teisės normomis.

Kaip nurodo dr. T. Bagdanskis, tokių paslaugų teikimo atveju darbo sutartis yra nukreipta į darbuotojo darbo funkcijos atlikimą savajam darbdaviui, tačiau jis laikinai darbo funkciją atlieka ne savo darbdaviui, o kitam asmeniui, išlaikydamas pavaldumą savajam darbdaviui arba visiškai paklusdamas šio asmens nustatytai darbo tvarkai ir jo nurodymams. Pasibaigus perleidimo terminui darbuotojas grįžta į savo pirmąją darbovietę ir toliau dirba savo darbdaviui.⁶² Tuo tarpu darbo nuomos modelyje darbo funkcijos yra atliekamos ne darbdaviui, o trečiajam jo nurodytam asmeniui, pavaldumas visada yra perduodamas civilinės sutarties pagrindu, o laikinasis darbuotojas neturi savo darbo vietos pas darbdavį. Be to, skiriasi ir šių dviejų sutarčių tikslai – paslaugų teikimo sutartimi užsakovai dažniausiai siekia sutaupyti išlaidas, pagerinti darbo kokybę, pasinaudoti paslaugų tiekėjo darbuotojų žiniomis bei patirtimi, įdiegiant naujoves savo įmonėje ar tiesiog mokant už pastovų paslaugų tiekimą tam tikroje srityje ir panašiai. Dėl šių priežasčių *outsourcing* reiškinyje populiariausias yra teikiant IT, buhalterinės apskaitos, patalpų priežiūros ir valymo paslaugas. Tačiau darbo per laikinąsias įdarbinimo įmones atveju, laikinųjų darbuotojų užsakovo interesai dažniausiai yra susiję su trumpalaikiu darbo poreikiu, kuriam nereikia kvalifikuotų ir itin patyrusių darbuotojų.

⁶¹ What is outsourcing? // <http://www.wisegeek.com/what-is-outsourcing.htm> prisijungimo laikas 2011-11-11.

⁶² Usonis Justinas. Bagdanskis Tomas. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 2008 8 (110); 65-72.

3. NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO TAIKYMAS IR LAIKINŲJŲ DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGA

Darbo kodekso 2 straipsnis pripažįsta darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, išitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Tačiau bendrosios darbo teisės nuostatos Lietuvoje neįtvirtina aiškaus darbuotojų diskriminacijos draudimo priklausomai nuo sudarytos darbo sutarties rūšies ir jos trukmės. To pasekmėje, atsiradus darbo nuomos apraiškoms Lietuvoje, darbo teisės specialistai pastebėjo ne tik teigiamus šio reiškinio aspektus, bet ir iš pasaulio atėjusią tendenciją diskriminuoti laikinuosius darbuotojus. Kaip nurodė doc. dr. Tomas Davulis, „nesureguliuotus šios veiklos formas, ji tampa labai pavojinga darbuotojams, nes tai tiesiausias kelias į diskriminaciją darbo vietoje“.⁶³ Taigi akivaizdu, kad laikinųjų darbuotojų atžvilgiu pastebimos diskriminacijos draudimo įgyvendinimui turi pasitarnauti Direktyvos 2008/104/EB pagrindu naujai priimtas LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas.

Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalis įtvirtina taisyklę, jog laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios jos būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti, numatant, kad pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis laikomos sąlygos, susijusios su darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme, bei darbo užmokesčiu. Šią sąvoką įtvirtina ir LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 2 straipsnio 7 dalis, kuri numato, kad pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos - tai darbo ir įdarbinimo sąlygos, nustatytos įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (ar) kituose vietiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose ir kurios galioja pas darbo naudotoją ir susijusios su darbo ir poilsio laiko režimu, darbų sauga ir darbo užmokesčiu. Kaip matoma, įstatymo leidėjas apibrėžia konkrečias pagrindines darbo sąlygų sritis, kurių ratas, lyginant su Direktyva 2008/104/EB, yra išplečiamas, įtraukiant ir sąlygas, susijusias su darbo sauga. Vis dėlto,

⁶³ Darbo nuomos situacijos ir poreikio analizė. Autorinio darbo atasakaita. 2007 // http://www.sac.smm.lt/images/08%2003%2007%20LL%20autoriniai%20vienne%20dokumente_%20I%20svetaine.pdf prisijungimo laikas 2011-09-02.

pakartotinai atkreipiamas dėmesys į tai, kad Europos Sąjungos mastu reikalavimas, kad laikinieji darbuotojai būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, kaip ir kitiems juos įdarbinusios įmonės ar įstaigos (kur jie faktiškai atlieka darbą) darbuotojams, buvo įtvirtintas dar 1991 m. birželio 25 d. Europos Tarybos direktyvoje 91/383, todėl galima teigti, kad LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme įtvirtinta pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų sąvoka visiškai sutampa su Europos Sąjungos reikalavimais.

Svarbu pažymėti, kad vienodo su nuolatiniais darbuotojais pagrindinių darbo sąlygų principo įtvirtinimą salygojo dar 2005 metų Europos Sąjungos mastu atlikti įvairūs tyrimai, kurie parodė, kad lyginant su kitu personalu, darbo atlikimo metu laikinieji darbuotojai yra mažiau prižiūrimi pagal tai ką ir kaip jie daro; yra mažiau apmokyti ir turi mažesnes karjeros galimybes; jiems dažniau nei nuolatiniais darbuotojams nutinka nelaimingi atsitikimai darbe ir jie yra mažiau informuoti apie darbo saugą; laikinieji darbuotojai dažniau dirba pamaininį darbą, tačiau turi mažiau saugumo, be to, paprastai gauna mažesnę darbo užmokesčių nei nuolatiniai, tą patį darbą atliekantys, darbuotojai.⁶⁴ Eurofound ataskaitoje taip pat yra pažymėta, kad dažnai sparti įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones sektoriaus plėtra, visų pirma, kai jis apima didžiulį darbuotojų migrantų skaičių, kelia nerimą dėl galimos neteisėtos veiklos, pavyzdžiui vengimo mokėti mokesčius, saugos (visų pirma statybų sektoriuje) ir „socialinio dempingo“ atlyginimo dydžių ir darbuotojų išmokų srityje.⁶⁵ Įvertinus turimų tyrimų duomenis, matoma, kad dažniausiai pasitaikoma diskriminacija galima išskirti darbo užmokesčio mokėjimo ir tinkamų bei saugių darbo sąlygų užtikrinimo aspektu, todėl šie du aktualūs klausimai laikinųjų darbuotojų teisių apsaugos kontekste ir bus aptarti nagrinėjamoje magistro baigiamojo darbo dalyje.

3.1. DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO PRINCIPAI

LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 3 straipsnio 3 dalis įtvirtina, kad viena iš būtinųjų sąlygų, kurią privaloma aptarti sudarytoje laikinojo darbo sutartyje yra darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio, mokamo už laikotarpį tarp

⁶⁴ The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union. 2005-06-17 // http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf prisijungimo laikas 2011-10-15.

⁶⁵ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones ir kolektyvinės sutarties sudarymo derybos ES. <http://www.eurofond.europa.eu/pubdocs/2008/991/lt/1/EF08991LT.pdf> prisijungimo laikas 2011-07-20

siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydis ir mokėjimo tvarka (3 p.). Pastebėtina, kad ši nuostata pilnai atitinka Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalyje suformuluotą principą, o Eurofound pateiktais duomenimis, beveik visos šalys taip pat yra priėmusios (įstatymo ir (arba) kolektyvinių sutarčių) nuostatų dėl vienodo mokėjimo laikinojo darbdavio įdarbintiems laikiniams darbuotojams ir panašioms nuolatiniais darbuotojams.⁶⁶

Vis dėlto, darbo autorės nuomone, nors darbo užmokestis ir laikomas būtinaja laikinojo darbo sutarties sąlyga, jos neaptarimas negali būti laikomas pagrindu pripažinti sudarytą laikinojo darbo sutartį negaliojančia, kadangi jeigu darbas atliktas, jis turi būti apmokėtas, nesvarbu, sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos ar nebuvo.⁶⁷ Priešingu atveju būtų pažeidžiamos laikinųjų darbuotojų konstitucinės teisės, pagrindžiančios darbuotojų teisę į teisingą darbo apmokėjimą (LR Konstitucijos 48 str.). Tais atvejais, jei darbo apmokėjimo tvarka nebūtų aptarta laikinojo darbo sutartyje, manytina, kad turėtų būti vadovaujama įprastiniuose darbo santykių ginčuose susiformavusia teismų praktika, pažyminčia, kad darbo sutartyje nurodytos darbo apmokėjimo sąlygos, jeigu jos smulkiai šalių neapibrėžtos, turi būti aiškinamos teisme, atsižvelgiant į byloje surinktus įrodymus.⁶⁸

Darbo teisėje darbo užmokestis yra suprantamas kaip abiejų šalių susitarimu darbdavio sistemiškai mokamas atlyginimas už jo atliekamą darbą dėl kurio buvo susitarta darbo sutartyje.⁶⁹ Vadovaujantis įstatymiškai įtvirtinta darbo užmokesčio samprata, tai yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (DK 186 str. 1 d.). Be teisės doktrinoje ir teismų praktikoje išskiriamų darbo užmokesčio požymių, specifiniu jo požymiu įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones modelyje yra laikoma nagrinėjame įstatyme įtvirtinta sąlyga, jog laikinojo darbuotojo 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 mokėti. Darbo autorės nuomone, šios diskriminacijos draudimo būtinybę įtakojo darbo nuomą ne vienerius metus praktikuojančių užsienio valstybių patirtis. Pavyzdžiui, Vokietijoje 1997 metais priėmus Darbo per laikinojo įdarbinimo agentūras įstatymą nebuvo jokių reikalavimų, susijusių su darbo užmokesčio mokėjimu ir tik 2002 metais įstatyminiu lygmeniu čia buvo patvirtinta taisyklė, įpareigojanti mokėti vienodą atlyginimą laikiniams darbuotojams, kurie išdirba pas tą

⁶⁶ Ten pat.

⁶⁷ LR darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia. V., 2004. Psl. 50.

⁶⁸ 2003-10-22 LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-974/2003 UAB „Kaišiadorių žaivarnis“ v. G.Lesniak, kat. 2.7; 115 // <http://www.infolex.lt/tp/24627>

⁶⁹ Dambrauskaitė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija, 2002, t 28(20).

patį darbo naudotoją ilgiau nei 12 mėnesių. Svarbu pažymėti ir tai, kad Vokietijoje nebuvo jokio patvirtinto minimalaus darbo užmokesčio, kuris galėtų nubrėžti ribą ir apsaugoti nuo itin mažų atlyginimų. Visiškai nenuostabu, kad šiame fone 2002 metais laikinieji darbuotojai uždirbo 42.2 % mažiau nei nuolatiniai darbuotojai.⁷⁰ Tokia situacija reikalavo tinkamo jos suregulavimo, todėl 2003 metais buvo įtvirtinta „vienodo elgesio“ ir „vienodo darbo užmokesčio“ taisyklė. Vis dėlto įstatymas taip pat leido išvengti šios taisyklės taikymo, sudarant laikinojo agentūrinio darbo kolektyvinius darbo užmokesčio susitarimus. Iš pradžių profesinės sąjungos sutarė geriau mokėti mažesnius darbo atlyginimus, bet tokiu būdu didinti įdarbinimo galimybes⁷¹ ir pirmasis darbo užmokesčio susitarimas buvo sudarytas tarp mažos darbdavių asociacijos ir krikščionių profesinės sąjungos (CGPZ), numatant labai mažą valandinį atlyginimą žemos kvalifikacijos pareigoms. Šitaip ši išlyga iš dalies užkirto kelią vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimui praktikoje⁷² ir to pasekmėje net ir 2010 metais laikinieji darbuotojai uždirbo vidutiniškai 30 % mažiau nei nuolatiniai⁷³. Kaip nurodė darbo teisės ekspertas prof. Gerhard Bosch, „kitose Europos Sąjungos valstybėse laikiniems darbuotojams darbo užmokesčio aspektu yra sudaromos geresnės sąlygos. Ir nors Direktyva 2008/104/EB siekia apsaugoti jų teises, vis dėlto, ji numato išimtį, ir Vokietijoje ši išimtis yra kolektyviniai susitarimai. Tikėtina, kad tokia padėtis pristabdys darbo per laikinąsias įdarbinimo agentūras plėtojamasi“.⁷⁴

Pažymėtina, kad informacija apie tai, koku principu vadovaudamasis darbo naudotojas ketina mokėti darbo užmokestį (vienodo darbo užmokesčio principas ar jo apskaičiavimas pagal kolektyvinę sutartį), pagal Vokietijos įstatyminių reglamentavimą privalėjo būti nurodyta laikinojo įdarbinimo sutartyje. Jeigu darbo užmokestis yra mokamas pagal kolektyvinį

⁷⁰ Weinkopf Claudia. The role of temporary agency work in German employment model. Paper presented to the 26th Conference of the “International working party on labour market segmentation” 8th – 10th September, 2005, Berlin / Germany // http://www.dynamoproject.eu/papers/weinkopf_paper.pdf prisijungimo laikas 2011-10-05.

⁷¹ Schüren Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005 // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15

⁷² Weinkopf Claudia. The role of temporary agency work in German employment model. Paper presented to the 26th Conference of the “International working party on labour market segmentation” 8th – 10th September, 2005, Berlin / Germany // http://www.dynamoproject.eu/papers/weinkopf_paper.pdf prisijungimo laikas 2011-10-05.

⁷³ Equal Rights for Temp Workers Becomes ‘Hot-Button’ in Germany. 2010-10-17 // <http://cal.icem.org/index.php/en/icem-cal-news/182-equal-rights-for-temp-workers-becomes-hot-button-in-germany> prisijungimo laikas 2011-11-12.

⁷⁴ Blau Johan. Industry and unions face off over temp workers. 2011-02-28 // <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,14879060,00.html> prisijungimo laikas 2011-11-12.

susitarimą, pastarasis turėjo būti ne tik konkrečiai nurodomas, bet ir privalėjo būti pridėtas prie laikinojo įdarbinimo sutarties.⁷⁵

Vis dėlto didėjant laikinųjų darbuotojų ir darbo teisės ekspertų nepasitenkinimui, šių susitarimų teisėtumo įvertinimui laikinųjų darbuotojų iniciatyva laikinojo įdarbinimo agentūroms buvo pradėti teikti ieškininiai reikalavimai teisme. Išnagrinėjęs ginčą, Vokietijos Aukščiausiasis Darbo Teismas pripažino negaliojančiais daugelio darbdavių susitarimus su CGZP, ko pasekmėje laikinieji darbuotojai įgijo teisę reikalauti neišmokėto darbo užmokesčio atgaline tvarka.⁷⁶ Iš to matyti, kad vis dėlto vienodo darbo užmokesčio principas negali būti pakeistas jokiais tarpusavio ar kolektyviniais susitarimais.

Pastebėtina, kad nesant tinkamo įstatyminio reguliavimo, darbo nuomos praktikoje Lietuvoje taip pat tikėtinas laikinųjų darbuotojų teisės į vienodą su nuolatiniais darbuotojais darbo užmokestį pažeidimas. Nors oficialių duomenų, rašant šį magistro baigiamąjį darbą nebuvo aptikta, pasak doc. dr. Tomo Davulio, Lietuvoje taip pat yra kilę laikinųjų darbuotojų nepasitenkinimo atvejų, tačiau į teismą kreiptasi dėl to nebuvo.⁷⁷ Tikimasi, kad įstatyminiu lygmeniu suregulius darbo nuomos santykius, nesutarimų ir konfliktinių situacijų ateityje bus išvengta.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad sudariusios su laikiniais darbuotojais neterminuotas laikinojo darbo sutartis, pastarųjų nedarbo (prastovų) metu laikinojo įdarbinimo agentūros patiria nuostolius, todėl yra labiau suinteresuotos sudarinėti terminuotas sutartis. Dėl šių priežasčių rengiant įstatymo projektą buvo matoma būtinybė sureguliuoti laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės santykius ir šiuo aspektu. LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 4 straipsnio 1 dalis nurodo, kad laikiniesiems darbuotojams nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti, kai darbuotojas nevyko į darbą, neapmokami, jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu yra bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, ir tokie laikotarpiai sudaro iki 5 darbo dienų iš eilės. Už ilgesnį kaip 5 darbo dienas iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti

⁷⁵ Dr. Frik Roman. Temporary employment – what companies hiring temporary workers need to look out for. Newsletter. Employment Law. 2010 // http://www.luther-lawfirm.com/download_newsletter_en/278.pdf prisijungimo laikas 2011-09-25.

⁷⁶ Behind the news: Staffing agencies are being sued in Germany. 2011-05-04 // <http://www.staffingindustry.com/eng/Research-Publications/Publications/CWS-30/May-4-2011-Vol.-3.11/Staffing-Agencies-Are-Being-Sued-in-Germany> prisijungimo laikas 2011-11-13.

⁷⁷ Motiejūnaitė Ramunė. Darbo nuoma – kas tai? Apžvalga. Lietuvos profsąjungos. Nr. 4 (224). 2007 // <http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=36> prisijungimo laikas 2011-11-22.

laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga. Nors rašant šį magistro baigiamąjį darbą nebuvo rasta jokios įstatymo rengėjų argumentacijos, kodėl pasirinktas būtent 5 darbo dienų laikotarpis, manytina, kad jis atitinka sąžiningumo ir protingumo kriterijus bei praktikoje neturėtų pažeisti nei laikinojo darbuotojo, nei laikinojo įdarbinimo įmonės interesų. Tuo pačiu pastebėtina, kad kaip nurodyta Lietuvos Respublikos Seimo Kanceliarijos Teisės departamento išvadoje, pati straipsnio formuluotė nėra iki galo užbaigta ir įvardijimai „iki 5 darbo dienų“ ir „ilgesnį kaip 5 darbo dienas“ nėra iki galo tarpusavyje suderinti, kadangi lieka neaišku kokios taisyklės taikytinos penktą darbo dieną.⁷⁸ Dėl šių priežasčių, darbo autorės nuomone, siekiant aiškaus reglamentavimo, bet kokios dviprasmybės turėtų būti panaikintos, aiškiai įtvirtinant formuluotę „iki 5 darbo dienų imtinai“.

Papildomai prie aukščiau išdėstytos argumentacijos, svarbu pažymėti tai, kad diskriminacijos draudimo principas darbo užmokesčio srityje nėra absoliutus. Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 2 dalis numato vienintelę šios taisyklės išimtį ir nurodo, kad dėl darbo užmokesčio valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais gali numatyti, kad būtų taikoma 1 dalyje nustatyto principo išimtis, kai laikiniejiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis. Šia išimti yra pasinaudojusi ir Lietuva - LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 3 straipsnio 3 dalis nurodo, kad laikinojo darbuotojo 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, *išskyrus atvejus*, kai laikiniejiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu. Tai reiškia, kad kai laikiniejiems darbuotojams yra mokamas pastovus darbo užmokestis, nepriklausomai nuo to ar tuo tarpu jie dirba pas darbo naudotoją, ar ne, darbo užmokesčio dydis nepriklauso nuo darbo naudotojo nuolatiniams darbuotojams mokamo darbo atlygio dydžio ir yra sutarties šalių susitarimo klausimas. Vis dėlto šis susitarimas negali pakeisti imperatyvių darbo teisėje taikomų reikalavimų ir darbo užmokestis negali būti mažesnis nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga. Dėl šių priežasčių, darbo autorės nuomone, tiek laikinieji

⁷⁸ 2011-05-16 LR Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada Dėl LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto Nr. XIP-2782(2) // http://kaveikiavaldzia.lt/docs/2011/05/17/56634_prisijungimo_laikas_2011-09-30

darbuotojai, tiek laikinojo įdarbinimo įmonės turėtų tinkamai įvertinti nurodytos išimties privalumus ir trūkumus bei pasirinkti priimtinausią darbo užmokesčio mokėjimo būdą.

Taigi apibendrinant, galima konstatuoti, kad įstatymo leidėjas tvirtina alternatyvius darbo užmokesčio mokėjimo būdus: Pirmasis, kai laikinajam darbuotojui darbo pas darbo naudotoją metu yra mokamas toks pats darbo užmokestis, kaip ir jo nuolatiniams darbuotojams, atliekančiams tą patį darbo užmokestį, tačiau siuntimo tarp darbų metu nėra apmokamos 5 darbo dienos, vėliau apmokama pagal susitarimą, bet ne mažiau kaip minimalioji mėnesinė alga. Manytina, kad šis darbo užmokesčio būdas yra reikšmingesnis darbuotojams, kurių kvalifikacija yra kiek aukšesnė ir darbo rinkoje už jų atliekamą darbą yra mokamas minimaliąją mėnesinę algą kur kas labiau viršijantis darbo užmokestis. Ir antrasis (neterminuotos laikinojo darbo sutarties atveju), kai darbo užmokesčio dydis nėra priklausomas nuo nuolatinių darbuotojų, atliekančių tą patį darbą, užmokesčio, t.y. jis gali būti mažesnis, bet pertraukų tarp siuntimų metu mokamas tokio pačio dydžio kaip ir įprastai. Tuo pačiu pažymėtina, kad pasirinktas darbo užmokesčio mokėjimo būdas turi būti aiškiai aptartas laikinojo darbo sutartyje.

3.2. TINKAMŲ IR VIENODŲ DARBO SĄLYGŲ UŽTIKRINIMAS

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, socialinę apsaugą nedarbo atveju; 49 straipsnis laiduoja kiekvieno dirbančio teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Šias teises detalizuoja Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai aktai. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁷⁹ nustato darbdavio pareigą sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas (11 straipsnio 1 dalis), o Darbo kodekso 191 straipsnyje reglamentuojama darbdavio pareiga užtikrinti normalias darbo sąlygas, tam kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas ir būtų saugūs.

Galima teigti, kad poreikį Europos Sąjungos mastu užtikrinti laikinųjų darbuotojų teisę į tinkamas ir vienodas darbo sąlygas įtakojo 2002 metais atliktų tyrimų rezultatai, kurie parodė, kad laikinieji darbuotojai, lyginant su nuolatiniais, labiau skundžiasi darbo sąlygomis, nurodo dažniau pasireiškiančius sveikatos nusiskundimus nugaros ir raumenų srityje bei nuovargį. Tyrimai taip pat atskleidė, kad laikinieji darbuotojai dažniau dirba nesaugius, sveikatai

⁷⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

kenksmingus darbus. Šiuos rezultatus lemia aplinkybės, jog laikinieji darbuotojai atliekami darbai yra mažiau kontroliuojami darbo laiko ir kokybės aspektu, be to, jie užsiima mažiau kvalifikuota veikla. Ypatingai svarbu tai, jog laikinieji darbuotojai amžiumi dažniau yra kur kas jaunesni nei nuolatiniai, kas daro juos ne tokiais patyrusiais savo darbe, taip pat tyrimai atkreipė dėmesį į tai, jog pagal įprastinę praktiką darbo naudotojai nesirūpino suteikti būtinos informacijos apie saugumo reikalavimus ne tik dėl aplaidumo, bet ir dėl staigaus darbuotojo poreikio ar laiko stokos.⁸⁰

Vokietijoje laikinųjų darbuotojų darbų sauga ir sveikatai tinkamų darbo sąlygų užtikrinimo klausimais ypatingai susirūpinta 2004 metais. Po įvykusios reformos ir kai kurių įstatymo normų pakeitimo, buvo įtvirtinta, kad laikinojo įdarbinimo agentūra privalo garantuoti laikiniams darbuotojams ne tik tokį patį darbo užmokestį, bet ir vienodas darbo sąlygas, kokios jos yra užtikrinamos darbo naudotojo nuolatiniams darbuotojams. Kaip ir darbo užmokesčio mokėjimo klausimu, nukrypimas nuo vienodų darbo sąlygų yra pateisinamas tik, jei tai numatyta kolektyviniame susitarime.⁸¹ Pagal Vokietijos teisės aktus, darbo naudotojas yra įpareigotas pranešti laikinojo įdarbinimo agentūrai apie profesinę riziką, o ši savo ruožtu privalo pateikti šią informaciją laikinajam darbuotojui.⁸²

Kaip jau nurodyta šios dalies pradžioje, analizuojant LR Įdarbinimo per laikinąsias įdarbinimo įmones įstatymą, matoma, kad juo siekiama garantuoti laikinųjų darbuotojų teises, susijusias ne tik su vienodu darbo užmokesčiu, bet ir su darbo ir poilsio režimu bei darbų sauga. Pažymėtina, kad nors pagal darbo teisėje nusistovėjusį ir Darbo kodekse įtvirtintą principą šias sąlygas užtikrinti yra darbdavio pareiga, nagrinėjamas įstatymas ją paskiria ir trečiajam šaliai, t.y. darbo naudotojui. Tuo tarpu laikinojo įdarbinimo įmonei, kaip darbdaviui, perkeliama daugiau kontrolės vykdytojo funkcija.

Toliau šiame magistro baigiamajame darbo aptariamos laikinųjų darbuotojų teisės į vienodas darbo sąlygas, susijusias su jų sauga ir sveikata bei patogumu:

⁸⁰ Tineke Vaes and Vandenbrade Tom. Implementing the new temporary agency work directive. Katholieke universiteit Leiven. 2009 // <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-05.

⁸¹ Temporary agency work in the European Union. European foundation for the improvement of living and working conditions. 2007 // <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf> prisijungimo laikas 2011-11-16.

⁸² Tineke Vaes and Vandenbrade Tom. Implementing the new temporary agency work directive. Katholieke universiteit Leiven. 2009 // <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-05.

1. Darbo naudotojui įstatymas įtvirtina pareigą užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, kurios, kaip ir įprastiniuose darbo santykiuose skirstomos į techninio pobūdžio sąlygas, darbuotojo sveikatą užtikrinančios sąlygas bei specialiąsias sąlygas, reikalingas konkrečioms darbams atlikti. Įgyvendindamas šią savo pareigą, darbo naudotojas privalo:

- leisti pradėti dirbti laikinajam darbuotojui tik tada, kai pastarasis yra informuotas apie esamus ir galimus rizikos veiksnius ir apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą, instrukuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įdarbinimo įmonėje buvo nustatyta tvarka instrukuotas ir apmokytas saugiai dirbti (5 str. 3 d.). Pastebėtina, kad analogiška nuostata yra įtvirtinta ir Darbo kodekso 270 straipsnyje, tiesa, numatant ją darbdaviui. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad tokia formuluote įstatymo normos netiesiogiai įpareigoja ir laikinojo įdarbinimo įmonę imtis veiksmų, kad laikinasis darbuotojas būtų tinkamai apmokytas darbo saugos klausimais. Vis dėlto manytina, kad toks reikalavimas jau yra perteklinis, kadangi laikinojo įdarbinimo įmonėje laikinasis darbuotojas neatlieka jokių darbo pareigų. Dėl šių priežasčių, darbo autorės nuomone, instruktavimo pareiga turėtų būti įtvirtinta tik darbo naudotojui, o įstatyme neturėtų likti dviprasmybių;

- suteikti informaciją laikiniams darbuotojams apie paskirtus darbuotojus, atsakingus už pirmosios pagalbos suteikimą, taip pat supažindinti su evakavimo planais (5 str. 3 d.) – nurodyta pareiga pilnai atitinka Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo reikalavimus;

- iki darbo pradžios pasirašytinai supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, taip pat su taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais (5 str. 4 d.). Pažymėtina, kad reikalavimas supažindinti pasirašytinai yra imperatyvus ir, esant ginčui, jo įgyvendinimas turėtų būti laikomas tinkamu įrodymu, pripažįstant darbo naudotojo pareigos įvykdymą;

- informuoti darbo naudotojo darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus, organizuojančius darbuotojų saugos ir sveikatos prevencines priemones, ir darbuotojų atstovus privalo būti informuoti apie laikinųjų darbuotojų darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai (5 str. 6 d.).

Nors nurodyti reikalavimai yra pakankamai bendro pobūdžio, darbo autorės nuomone, darbo naudotojo pareigų sąrašė trūksta atskirai išskirto reikalavimo aprūpinti laikinuosius darbuotojus apsaugos priemonėmis (DK 271 str.), kadangi šios pareigos įvykdymas ženkliai įtakoja nelaimingų atsitikimų darbe prevenciją.

Pastebėtina, kad ruošiant LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektą, jo rengėjų tarpe nebuvo vieningai sutariama, kas turi atsakyti už laikinajam darbuotojui padarytą žalą. Nesant įstatyminio reguliavimo, žalos atlyginimo klausimas buvo civilinės sutarties, sudarytos tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo, susitarimo objektas ir šios sutarties pagrindu buvo paskirstoma atsakomybė nelaimingo atsitikimo laikinajam darbuotojui atveju. Pavyzdžiui, 2010-11-24 nutartyje civilinėje byloje Nr. 2-4744-178/2010⁸³, tokios pozicijos laikėsi ir Vilniaus apygardos teismas, išnagrinėjęs ieškinį dėl neturtinės žalos atlyginimo, konstatavęs, kad atsakovas minėtų susitarimų pagrindu buvo perėmęs pareigas supažindinti nuomojamus darbininkus su UAB „Ligivus“ vidaus tvarkos taisyklėmis ir darbo reikalavimais bei instrukuoti darbo saugos ir sveikatos darbo vietoje klausimais, suteikti nuomojamiems darbininkams medžiagas, įrankius, įrangą, saugos ir kitas priemones, reikalingas atlikti darbus, t.y. buvo perėmęs faktiškai tokias pat pareigas kaip ir tiesioginis darbdavys. Todėl darytina išvada, kad atsakovui neužtikrinus saugių darbo sąlygų, kyla pareiga atlyginti žalą.

Tačiau pagal naująjį reglamentavimą, pareiga įgyvendinti darbdavio prievolę sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas išlieka ir laikinojo įdarbinimo agentūrai. Tai reiškia, kad pastaroji privalo įsitikinti, jog pas darbo naudotoją siunčiami laikinieji darbuotojai dirbs tinkamomis sąlygomis (LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 5 str. 1 d.). Darbo autorės nuomone, tokia įstatymo leidėjo pozicija yra visiškai pagrįsta, kadangi darbdavio pareigos tęsiasi visu laikino darbo sutarties galiojimo metu ir sudarius laikinojo įdarbinimo sutartį nenutrūksta. Atitinkamai, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, konstatuotina, kad įdarbinimo įmonė neįsitikino saugiomis darbo sąlygomis pas darbo naudotoją, kuriam pati ir patikėjo laikinuosius darbuotojus, o pastarasis jų neužtikrino, todėl darytina išvada, kad už žalos atlyginimą jos atsako kartu. Darbo autorės nuomone, ši aplinkybė parodo

⁸³ 2010-11-24 Vilniaus apygardos teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 2-4744-178/2010 M.G. v. UAB „Ligivus“, kat. 44.2.4.2, 44.5.2.16, 126.5 // <http://www.infolex.lt/tp/192581>

trišalių santykių specifiškumą ir reiškia, kad laikinojo įdarbinimo įmonės turi atsakingai pasirinkti darbo naudotojus bei tuo pačiu įvertinti ir galimą finansinę riziką, kuri ne visuomet priklauso nuo jos pačios veiksmų. Vis dėlto pažymėtina, kad civilinėje teisėje galioja sutarties šalių laisvės principas, todėl, manytina, kad šalims sutarus taikyti kitas atsakomybės ribas, jos klausimai galėtų būti aptarti sudarytoje laikinojo įdarbinimo sutartyje.

Kita vertus, atkreiptinas dėmesys į tai, kad įstatymo nuostatomis liko nepakeistas socialinio draudimo įstaigų regreso teisės reglamentavimas. Pagal Civilinio kodekso 6.290 straipsnio 3 dalį⁸⁴ draudimo išmokas išmokėjusios socialinio draudimo įstaigos įgyja regreso teisę į žalą padariusį asmenį, išskyrus atvejus, kai draudimo įmokas už nukentėjusį asmenį mokėjo žalą padaręs asmuo. Tokiu būdu pritartina Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos atstovo išsakytam pastebėjimui, jog susiklosto situacija, kad tais atvejais, kai nustatoma darbo naudotojo atsakomybė dėl nelaimingo atsitikimo darbe ir dėl to socialinio draudimo įstaigos išmoka socialinio draudimo išmokas, jos įgyja regreso teisę į darbo naudotoją, kadangi draudimo įmokas už nukentėjusių asmenį moka ne darbo naudotojas, o darbdavys, t.y. laikinojo įdarbinimo įmonė⁸⁵. Atitinkamai darytina išvada, kad LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas darbo naudotojui neleidžia išvengti atsakomybės už laikinojo darbuotojo patirtą žalą.

2. LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 8 straipsnio 2 dalies 3 punkte įtvirtintą tiesioginės diskriminacijos draudimą („darbo naudotojui draudžiama diskriminuoti laikinuosius darbuotojus tokią pačią ar lygiavertę darbo funkciją atliekančių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu (sudaryti laikiniams darbuotojams mažiau palankias darbo sąlygas)“) laikiniams darbuotojams suteikiamų darbo patogumų aspektu detalizuoja įstatymo 4 straipsnio 3 dalis, nurodanti, kad laikiniams darbuotojams suteikiama teisė naudotis pas darbo naudotoją esančiais patogumais ar kolektyvine infrastruktūra, ypač valgykla, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis, tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis jais naudojami tiesiogiai

⁸⁴ Pastebėtina, kad LR Konstituciniame Teisme yra priimtas prašymas ištirti ar LR CK 6.290 str. 1 d. nuostata, ta apimtimi, jog nėra nustatytos aiškios socialinio draudimo išmokų, mokamų sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo atvejais, įskaitymo į atlygintinos žalos dydį, ribos bei LR CK 6.290 str. 3 d. nuostata, ta apimtimi, jog nėra nustatyta aiški draudimo išmokas išmokėjusių socialinio draudimo įstaigų regreso teisės į žalą padariusį asmenį taikymo apimtis atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. 1 d., 30 str. 2 d., 52 str., taip pat LR Konstitucijos preambulėje įtvirtintą teisinės valstybės principą // <http://www.lrkt.lt/Prasymai.html> prisijungimo laikas 2011-11-12

⁸⁵ Darbo grupės narių pastabos dėl Darbo nuomos įstatymo projekto // www.lps.lt/usr_img/D_%20grupes%20nariu%20pastabos.doc prisijungimo laikas 2011-06-06

darbo naudotojo darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių. Pastebėtina, kad ši nuostata yra perrašyta iš Direktyvos 2008/104/EB 6 straipsnio, nenumatant jokių griežtesnių įpareigojimų ar draudimų.

Tačiau Lietuvos įstatymo leidėjas detalesnio reglamentavimo laikinųjų darbuotojų teisių darbo sąlygų aspektu nepateikia. Tuo tarpu Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnis yra šiek tiek detalesnis ir numato vienodo požiūrio principo taikymo būtinybę nėščioms moterims bei maitinančioms motinoms, vaikams ir jaunimui, taip pat pabrėžia diskriminacijos draudimą dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Vis dėlto, darbo autorės nuomone, atsižvelgiant į tai, kad šių principų taikymas yra pripažįstamas ir įprastiniuose darbo teisiniuose santykiuose, be to, jie yra įtvirtinti ir Darbo kodekse, jų pakartotinis atkartojimas LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme nėra būtinas, todėl naujai priimtas reglamentavimas yra tinkamas ir negali būti neigiamai interpretuojamas.

Apibendrinant šioje dalyje išdėstytą informaciją, konstatuotina, kad pagal nacionalinį reglamentavimą laikiniams darbuotojams turi būti užtikrintos tinkamos, patogios, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, kuriomis dirba ir nuolatiniai darbo naudotojo darbuotojai, o atsakomybė už jų sudarymą tenka tiek laikinojo darbo naudotojui, tiek laikinojo įdarbinimo įmonei, nebent šių šalių susitarimu būtų nuspręsta kitaip.

IŠVADOS

1. Nors Lietuvoje vieningo įstatyminio reglamentavimo nebuvo iki pat 2011 m. gegužės 19 d., kai buvo priimtas LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, darbo nuomos užuomazgos čia aptinkamos jau ne vienerius metus, šios veiklos vykdymą grindžiant principu – „tai kas neuždrausta – leidžiama“. Atsižvelgiant į šią tendenciją bei Direktyvos 2008/104/EB imperatyvius nurodymus valstybėms narėms, konstatuotina, kad darbo per laikinojo įdarbinimo įmones modelio aiškus reglamentavimas nacionaliniu mastu buvo būtinas ir reikalingas. Atlikus išsamią šio 2011 m. gruodžio 1 d. įsigaliosiančio įstatymo analizę nustatyta, kad pastarasis pilnai atitinka Direktyvos 2008/104/EB nuostatas, be to, nacionaliniu reglamentavimu siekiama neįtvirtinti daugiau laikinojo įdarbinimo įmonių veiklos apribojimų, nei reikalauja Direktyva 2008/104/EB.

2. Lietuvos įstatymo leidėjas nagrinėjamame darbo modelyje laikinojo įdarbinimo įmonę prilygina darbdaviui ir atitinkamai jam perkelia Darbo kodekse įtvirtintas darbdavio pareigas. Tuo tarpu išnagrinėjus Vokietijos praktiką nustatyta analogiškos taisyklės išimtis, numatanti, kad šioje šalyje darbdavio funkcijos gali būti priskiriamos ir darbo naudotojui, jeigu jis neįsitikino laikinojo įdarbinimo agentūros teise verstis šia veikla arba jos licencija buvo panaikinta sutartinių santykių metu.

3. Be įprastinėms darbo sutartims keliamų reikalavimų nurodyti būtinašias sutarties sąlygas, t.y. darbo funkcijas ir darbovietę, įstatymas numato pareigą laikinojo darbo sutartyje įtvirtinti ir papildomas specifines sąlygas, susijusias su laikinojo darbuotojo iškvietimo ir siuntimo dirbti darbo naudotojui ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka, informavimo apie darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai tvarka, darbo užmokesčio mokėjimu bei laikinojo darbuotojo darbo laiko režimu. Šių sąlygų tinkamas aptarimas leidžia išvengti nesusipratimų ir nepasitenkinimų darbo procese.

4. Atsižvelgiant į tai, kad tarp laikinojo įdarbinimo agentūros ir darbo naudotojo esantys santykiai yra reglamentuojami civilinės teisės normomis ir yra įtvirtinami laikinojo įdarbinimo sutartimi, šios sutarties šalys yra laisvos sutartyje aptarti ne tik įstatymo leidėjo imperatyviai nurodytas sąlygas (laikinių darbuotojų kvalifikacija, darbo funkcijos, darbo režimas, laikinių darbuotojų mokymo, siuntimo ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka), bet ir sulygti ir dėl kitų aplinkybių, pavyzdžiui, kaip darbo naudotojo ir laikinojo

įdarbinimo įmonės pareigų apimtis darbo saugos srityje, vienodų darbo sąlygų suteikimas, žalos atlyginimas laikinajam darbuotojui bei darbo naudotojui ir panašiai, kas padėtų išspręsti atsakomybės kilimo ir paskirstymo klausimą, taigi užkirstų kelią ir galimiems ginčams.

5. Laikinojo įdarbinimo sutartis svarbu atskirti nuo kitų paslaugų teikimo sutarčių, vadinamų *outsourcing*, grupės, kurias charakterizuoja kiti tikslai, taip pat darbuotojo išsaugoma nuolatinė darbo vieta bei išlaikomas pavaldumas darbdaviui.

6. Lyginamuoju metodu išanalizavus laikinojo įdarbinimo įmonėms keliamus veiklos reikalavimus Lietuvoje ir kai kuriose užsienio valstybėse (Vokietijoje ir Didžiojoje Britanijoje), nustatyta, kad Lietuvos įstatymo leidėjas yra kur kas liberalesnis ir nenumato jokių ypatingų reikalavimų. Tuo tarpu užsienio valstybių patirtis rodo, kad toks reglamentavimas veda į laikinojo įdarbinimo įmonių savivalę, todėl jose yra taikomi kur kas didesni apribojimai, numatant reikalavimą įgyti veiklos licenciją. Atlikusi tyrimą, darbo autorė daro išvadą, kad veiklos licencijavimas turėtų būti įtvirtintas ir Lietuvoje, kadangi šių įmonių veiklos priežiūrą vykdanči Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija neturi įgaliojimų nutraukti įmonės veiklą, jeigu nustatomi įstatymo reikalavimams prieštaraujantys veiksmai (pažeidimai), taigi tokiu būtu sudaromos sąlygos pažeidimų tęstinumui.

7. LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas yra grindžiamas Direktyvoje 2008/104/EB įtvirtintu kertiniu nediskriminavimo principu, reiškiančiu, jog laikinieji darbuotojai turi būti sudarytos tokios pačios darbo sąlygos bei mokamas toks pats darbo užmokestis, kurie taikomi nuolatinėms darbo naudotojo darbuotojams. Vienintelė šios taisyklės išimtis numatoma darbo užmokesčio mokėjimo atveju, jeigu laikinasis darbuotojas yra pasirašęs neterminuotą laikinojo darbo sutartį ir laikotarpiu tarp siuntimų laikinojo įdarbinimo įmonė jam moka tokį patį darbo užmokestį kaip ir siuntimų metu. Pastebėtina, kad Vokietijoje pabandžius šią išimtį išplėsti ir numatyti, kad darbo užmokestis gali būti mokamas mažesnis, jei tai yra nustatyta kolektyviniu susitarimu, teismų buvo pripažinta negaliojančiu, taigi konstatuotina, kad Lietuvos įstatymo leidėjas tinkamai nustatė diskriminacijos draudimo principo išimties ribas.

8. Atlikta LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo analizė rodo, kad pareiga užtikrinti tinkamas ir saugias darbo sąlygas yra keliama darbo naudotojui, o laikinojo įdarbinimo įmonei yra perkeliama daugiau kontrolės vykdytojo funkcija, nors faktiškai darbas yra atliekamas vadovaujant darbo naudotojui. Šių pareigų paskirstymas, darbo autorės nuomone,

rodo, kad įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, už žalos atlyginimą laikinajam darbuotojui turėtų atsakyti abi šios šalys, nebent laikinojo įdarbinimo sutartyje būtų aptarta kitaip. Galima teigti, kad tai yra dar vienas aspektas, kuriuo pasireiškia nagrinėjamos darbo formos specifika, kurios riziką laikinojo įdarbinimo įmonė turėtų įvertinti dar prieš užsiimdama šia veikla bei pasirinkdama laikinojo darbo naudotojus.

9. Išanalizuota užsienio valstybių ir Lietuvos patirtis rodo, kad tinkamai įgyvendinama darbo per laikinojo įdarbinimo įmones forma turi daugiau privalumų nei trūkumų. Be to, Lietuvos įstatymo leidėjui patvirtinus su Europos Sąjungos reikalavimais sutampantį teisinį reglamentavimą, tikėtina, kad šių neigiamybių (diskriminacija darbo užmokesčio ir darbo sąlygų aspektu, nuolatinių darbuotojų pakeitimas) bus išvengta, o įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones modelis, atsižvelgiant į magistro baigiamajame darbe išvardintus privalumus, išpopuliarės.

10. Vadovaujantis išdėstytais argumentais darytina išvada, kad magistro baigiamojo darbo pradžioje iškelta hipotezė, jog Lietuvoje įtvirtintas aiškus, išsamus ir su Europos Sąjungos reikalavimais suderintas įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones reglamentavimas bei šios darbo formos išvystymas, gali teigiamai įtakoti Lietuvos ekonominės padėties stiprėjimą, pasitvirtino.

SANTRAUKA

Šiame magistro baigiamajame darbe autorė nagrinėja įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones modelio ypatumus ir pagrindinius jo veikimo principus. Atskleidžiant darbo temą pradedama nuo darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sampratos tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose bei pagrindinių jos požymių (trišaliai darbo santykiai, laikinojo darbo ir laikinojo įdarbinimo sutartys) išskyrimo ir aptarimo. Vadovaujantis Vokietijos valstybės patirtimi, bet neapsiribojant vien tik šia šalimi, analizuojami šios veiklos teisėtumui keliami reikalavimai bei pateikiami pastebėjimai dėl Lietuvoje priimto LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo nuostatų. Tolimesnėje darbo dalyje taip pat yra atkreipiamas dėmesys į diskriminacijos draudimo principo taikymą darbo užmokesčio mokėjimo ir darbo sąlygų užtikrinimo srityse bei aptariamas jo išimties taikymas. Analizuojant nurodytus klausimus, išskiriami darbo per laikinojo įdarbinimo įmones privalumai ir trūkumai šiame darbo modelyje dalyvaujančioms šalims, prieinant išvadą apie šios darbo formos naudojimo galimą teigiamą paskatą visai Lietuvos ekonominei padėčiai.

Raktiniai žodžiai: *darbo nuoma, agentūrinis darbas, laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinasis darbuotojas, darbo naudotojas, laikinojo darbo sutartis, laikinojo įdarbinimo sutartis, vienodos darbo sąlygos*

EMPLOYMENT BY TEMPORARY WORK AGENCY (WORKING FOR AGENCY)

SUMMARY

The author of this master's work investigates the peculiarity of the model of temporary agency work and the main principles of its action. The topic revelation starts from the analysis of temporary agency work conception in the European Union and international legislation and there is indicated and discussed the subject of its main features (triangular working relations, temporary working and temporary employment contracts). In accordance with the experience of Germany, but not limited to this country, there are examined the requirements to acknowledge this activity legal, also providing observations on provisions of the accepted Employment by Temporary Work Agency law of the Republic of Lithuania. Later the author pays attention to the application of non-discrimination principle in the fields of payment of wages and working conditions and discusses its exception. By analyzing these questions, there are marked advantages and disadvantages to the parties of this working model, coming to a conclusion that it may benefit the economic situation of the Republic of Lithuania.

Keywords: *employee leasing, agency work, temporary work agency, temporary worker, user company, temporary working contract, temporary employment contract, equal working conditions*

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41(13) straipsniu ir 233 straipsnio pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios, 2011-06-17, Nr. 69-3289.
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas//Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3287.
7. 1991-06-25 Tarybos direktyva Nr. 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL L206, 1991 7 29. Psl.19-21.
8. 1996-12-16 Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, 1997 1 21. Psl.1-6.
9. 1999-06-28 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. Valstybės žinios. 1999. Nr. 175-43.
10. 2008-11-19 Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, OL L 327, 2008 12 5, Psl. 9.

Teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties turinys, sudarymas, vykdymas. Publikuota Teismų praktika Nr. 30, 2009.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-974/2003 *UAB „Kaišiadorių žalvarnis“ v. G.Lesniak*, kat. 2.7; 115.

3. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010-02-11 nutartis administracinėje byloje Nr. N-575-82-10, kat. 40.1.2; 79.1.
4. Vilniaus apygardos teismo 2010-11-24 nutartis civilinėje byloje Nr. 2-4744-178/2010 M.G. v. UAB „Ligivus“, kat. 44.2.4.2, 44.5.2.16, 126.5.

Specialioji literatūra:

1. Bagdanskis, Tomas. Lanksčios darbo formos. Darbo nuoma. Darbo užmokesčio sistemų taikymas ir ginčai, susiję su darbo užmokesčiu. Aktuali LAT praktika. Vaizdo seminaras. UAB „Mokesčių srautas“. Vilnius, 2011-06-05 // <http://www.countline.lt/seminarai/registracija.php?t=detail&agenda=2110>
2. Dambrauskaitė, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija, 2002, t 28(20).
3. Darbo nuomos situacijos ir poreikio analizė. Autorinio darbo atasakaita. 2007 // http://www.sac.smm.lt/images/08%2003%2007%20LL%20autoriniai%20vienne%20dokumente_%20I%20svetaine.pdf prisijungimo laikas 2011-09-02.
4. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones ir kolektyvinės sutarties sudarymo derybos ES // <http://www.eurofond.europa.eu/pubdocs/2008/991/lt/1/EF08991LT.pdf> prisijungimo laikas 2011-07-20
5. Jockus, Arvydas. Laikinieji darbuotojai lįs iš šešelio // www.lzinios.lt/lt/.../laikinieji_darbuotojai_lis_is_seselio.html prisijungimo laikas 2011-10-02.
6. <http://www.staffing.lt/asociacija> prisijungimo laikas 2011-10-05.
7. Kviatkovskis, A. Kai kurios LR Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. Jurisprudencija. Mokslo darbai 56(48). Vilnius, 2004. psl. 52-60.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia. Vilnius, 2004.
9. Ranonytė, Agnė. Lietuviui britų nurodymai – nė motais. 2008-01-28 // <http://manokarjera.cv.lt/Default4.aspx?ArticleID=02222ca4-7588-4806-b302-d00ba5c1dc15&readcomment=1> prisijungimo laikas 2011-11-05.

10. Rekomendacijos: į ką būtina atsižvelgti sudarant laikinojo įdarbinimo sutartį. 2011-09-11 // <http://www.dtakademija.lt/naujienos/rekomendacijos-i-ka-butina-atsizvelgti-sudarant-laikinojo-idarbinimo-sutarti.html> prisijungimo laikas 2011-11-05.
11. Usonis, J., Bagdanskis, T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 2008 8(110); Psl. 65-72.
12. Agency work business indicator: April 2011. Eurociett // http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_agency_work_business_indicator_-_Apr_2011_final.pdf prisijungimo laikas 2011-09-30.
13. Behind the news: Staffing agencies are being sued in Germany. 2011-05-04 // <http://www.staffingindustry.com/eng/Research-Publications/Publications/CWS-30/May-4-2011-Vol.-3.11/Staffing-Agencies-Are-Being-Sued-in-Germany> prisijungimo laikas 2011-11-13.
14. Blau, Johan. Industry and unions face off over temp workers. 2011-02-28 // <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,14879060,00.html> prisijungimo laikas 2011-11-12.
15. Changes with regard to agency workers in Germany. 2011-10-14 // https://www.eversheds.com/uk/home/articles/index1.page?ArticleID=templatedata%5CEversheds%5Carticles%5Cdata%5Cen%5CInternational_HR_ebrief%5CInternational_briefing_Germany_October_2011 prisijungimo laikas 2011-11-03.
16. Equal Rights for Temp Workers Becomes ‘Hot-Button’ in Germany. 2010-10-17 // <http://cal.icem.org/index.php/en/icem-cal-news/182-equal-rights-for-temp-workers-becomes-hot-button-in-germany> prisijungimo laikas 2011-11-12.
17. Frik, Roman. Temporary employment – what companies hiring temporary workers need to look out for. Newsletter. Employment Law. 2010 // http://www.luther-lawfirm.com/download_newsletter_en/278.pdf prisijungimo laikas 2011-09-25
18. Sonia, McKay. Working Lives Research Institute. Temporary agency work directive approved // <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/11/articles/eu0811029i.htm> prisijungimo laikas 2011-07-20.
19. Schüren, Peter. Employee leasing in Germany: the hiring out of an employee as a temporary worker. 2005. // http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/schurenarticle23-1.pdf prisijungimo laikas 2011-09-15.

20. Temporary and Agency Work Directive// http://en.wikipedia.org/wiki/Temporary_and_Agency_Work_Directive prisijungimo laikas 2011-10-07.
21. The agency work industry around the world. Economic report. 2011 edition // http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf prisijungimo laikas 2011-09-30.
22. The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union. 2005-06-17 // http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf prisijungimo laikas 2011-10-15.
23. Tineke, Vaes and Tom, Vandenbrande. Implementing the new Temporary agency directive// <http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas 2011-10-07.
24. Weinkopf, Claudia. The role of temporary agency work in German employment model. Paper presented to the 26th Conference of the “International working party on labour market segmentation” 8th – 10th September, 2005, Berlin / Germany // http://www.dynamoproject.eu/papers/weinkopf_paper.pdf prisijungimo laikas 2011-10-05.
25. What is outsourcing? // <http://www.wisegeek.com/what-is-outsourcing.htm> prisijungimo laikas 2011-11-11.

Travaux préparatoires:

1. Darbo grupės narių pastabos dėl Darbo nuomos įstatymo projekto // www.lps.lt/usr_img/D_%20grupes%20nariu%20pastabos.doc prisijungimo laikas 2011-06-06.
2. 2011-05-16 LR Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada Dėl LR Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto Nr. XIP-2782(2) // <http://kaveikiavaldzia.lt/docs/2011/05/17/56634> prisijungimo laikas 2011-09-30