

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Arno Paulausko,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Laikinojo darbo sutarčių reglamentavimas lyginamuoju aspektu
pagal Lietuvos bei pasirinktos valstybės teisę**

**Regulation of Temporary Employment Contracts in a Comparative Aspect
According to the Law of Lithuania and the Chosen State**

Vadovas: Vyr. lekt. dr. A. Paliukėnas

Recenzentas: Prof. Dr. Tomas Davulis

**Vilnius
2025**

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Baigiamajame darbe analizuojamas laikinojo darbo sutarčių teisinis reglamentavimas atliekant lyginamąją analizę tarp Lietuvos ir Vokietijos nacionalinių teisės aktų bei atsižvelgiant į Europos Sąjungos lygmeniu įtvirtintą bendrą valstybėms taikomą reguliavimą su tikslu nustatyti šių santykių ypatumus. Apžvelgiama laikinojo darbo reglamentavimo raida, laikinojo darbo subjektams keliami reikalavimai ir praktikoje kylančios šio darbo santykio problemos. Atlikta analizė atskleidžia, kaip valstybės narės nacionaliniuose teisės aktuose įgyvendina Europos Sąjungos keliamus teisinius reikalavimus ir iliustruoja skirtingas reglamentavimo sistemas.

Pagrindiniai žodžiai: laikinojo darbo sutartis, laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinasis darbuotojas, laikinojo darbo naudotojas, trišaliai darbo santykiai.

The thesis analyses the legal regulation of temporary employment contracts through a comparative analysis of national legislation in Lithuania and Germany, while also considering the common regulatory framework established at the European Union level. The aim is to identify the key characteristics of such employment relationships. The study provides an overview of the development of temporary employment regulation, the requirements imposed on the involved parties, and the practical challenges arising in the application of this employment model. The conducted analysis reveals how member states implement European Union legal requirements in their national legislation and offers insight into the differences between national regulatory systems.

Keywords: temporary employment contract, temporary work agency, temporary agency worker, user undertaking, triangular employment relationships.

TURINYS

IŽANGA	4
1. LAIKINOJO DARBO IR LAIKINOJO DARBO SUTARČIŲ REGLAMENTAVIMO RAIDA DARBO TEISĖJE	8
1.1. Laikinojo darbo sutarčių reglamentavimo raida Europos Sąjungos lygmeniu	8
1.2. Laikinojo darbo sutarčių reglamentavimo raida Lietuvoje ir Vokietijoje	11
2. LAIKINOJO DARBO SUTARČIŲ YPATUMAI LIETUVOJE IR VOKIETIJOJE	14
2.1. Laikinojo darbo paplitimas užimtumo rinkoje	14
2.2. Laikinojo darbo subjektai	17
2.2.1. Laikinasis darbuotojas	18
2.2.2. Laikinojo įdarbinimo įmonė	20
2.2.3. Laikinojo darbo naudotojas	26
2.3. Laikinojo darbo sutartys	31
2.3.1. Laikinojo darbo sutarčių rūšys	33
2.3.2. Laikinojo darbo sutarčių turinys	37
3. LAIKINOJO DARBO PRINCIPAI	42
3.1. Vienodo požiūrio principas	42
3.2. Laikinasis darbas Europos Sąjungos valstybių narėse	46
IŠVADOS	50
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	52
SANTRAUKA	58
SUMMARY	59

Temos aktualumas. Šiuolaikinėje darbo rinkoje vis labiau populiarėja nestandartinės užimto formos, tarp jų ir laikinasis darbas. Globalios ekonominės tendencijos, technologiniai pokyčiai ir darbdavių siekis prisitaikyti prie nuolat besikeičiančios rinkos pokyčių lemia darbo santykių lankstumo poreikį. Esant tokioms sąlygoms laikinasis įdarbinimas tampa priemone, leidžiančia darbdaviams operatyviai reguliuoti darbo jėgos apimtį be ilgalaikių įsipareigojimų, o darbuotojams laikinojo darbo sutarčių pagrindu suteikiama galimybė įgyti patirties, prisitaikyti prie darbo rinkos sąlygų ar į ją sugrįžti po pertraukos. Laikinojo darbo sutartys populiarios tarp lanksčių darbo sutarčių formų, todėl vis dažniau kelia diskusijas ir yra vertinamos, tiriant tiek atitinkamus teisės aktus, tiek konkrečias pasekmes laikinojo darbo sutartį sudariusioms šalims. Nepaisant teigiamų laikinojo įdarbinimo aspektų, skatinančio poveikio užimtumo lygiui ir paplitusio požiūrio į tokias sutartis kaip į pirminį žingsnį nuolatinio darbo link, taip pat lankstumo, kurį jos suteikia darbo rinkai, negalima ignoruoti neigiamų laikinojo darbo sutarčių pasekmių darbo santykių pobūdžiui, socialinės apsaugos sistemai, darbo sąlygoms, ekonominiam saugumui ir darbo vietos stabilumui (Marica, 2018, p. 153).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 72 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta laikinojo darbo sutarties sąvoka atskleidžia, jog laikinojo darbo sutartis sudaroma tam, kad darbuotojas atliktų darbo veiklą ne kitai sutarties šaliai (darbdaviui), o darbdavio nurodytam asmeniui – laikinojo darbo naudotojui. Tai parodo šios unikalios laikinojo darbo sutarties išskirtinumą, neįprasta trišalė santykių struktūra pasižymi nebūdingu pavaldumo santykiu tarp subjektų. Teisės doktrinoje nurodoma, kad laikinojo darbo sutartis skiriasi nuo kitų darbo sutarties rūšių viena svarbia savybe – ji sudaroma tam, kad darbuotojas savo darbo funkciją atliktų ne kitai sutarties šaliai – darbdaviui, o darbdavio nurodytam subjektui – laikinojo darbo naudotojui, kuris turi teisę iš laikinojo darbuotojo reikalauti atlikti darbo funkciją ir vykdyti su tuo susijusius nurodymus. Tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje akcentuojama, kad laikinojo darbo atveju susiklosto trejopo pobūdžio teisiniai santykiai: tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo, tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo ir tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo, tai rodo, jog santykiai pasižymi išskirtiniu teisiniu reguliavimu ir reikalauja aiškaus visų trijų šalių teisių bei pareigų apibrėžimo (Davulis, 2018, p. 276-278).

Vokietijoje, kaip ir kitose šalyse, prieštaringai vertinamas laikinųjų darbuotojų įdarbinimas. Viena vertus, laikinasis darbas siejamas su padidėjusiu darbo rinkos dvilypumu, kita vertus, su padidėjusiu darbo rinkos lankstumu, suteikiančiu geresnes

galimybes patekti į darbo rinką ir skatinančiu darbo vietų kūrimą. Vokietijos darbo teisė gali pasižymėti ilgalaikėmis laikinojo darbo tradicijomis ir sisteminiu požiūriu, specialiais teisės aktais reguliuojančiais laikinąjį darbą, tačiau laikinojo darbo sutarčių sudarymas dažnai siejamas su nepakankamomis garantijomis laikiniems darbuotojams, kas suponuoja griežtesnį laikinojo darbo reguliavimą. Ilgametė patirtis leidžia formuoti ir vystyti pagrindinių suinteresuotųjų šalių požiūrį į laikinąjį darbą (Addison et al., 2018, p. 2).

Temos aktualumą lemia, tai kad darbo santykiuose ypatinga svarba teikiama darbuotojų apsaugai, o nestandartinės darbo organizavimo formos gali kelti tam reguliavimo iššūkius, todėl laikinojo darbo sutarčių reglamentavimas yra reikšmingas tiek teisine, tiek praktine prasme, kadangi jis apima išskirtinių darbo santykių reguliavimą. Darbe gilinamasi ne tik į nacionalinio reguliavimo aspektus, taip pat atliekama Vokietijoje nustatyto laikinojo darbo reglamentavimo lyginamoji analizė, kartu atsižvelgiant į Europos Sąjungoje įtvirtintus teisės aktus, tiriamas reikšmingų pokyčių sulaukęs 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, į kurį buvo integruotos laikinojo darbo nuostatos ir Vokietijoje nuo seno galiojantis teisinis laikinojo darbo reglamentavimas, taip pat skirtingų valstybių mokslininkų įžvalgos.

Darbo tikslas. Baigiamuoju darbu siekiama palyginti laikinojo darbo sutarčių reglamentavimą Lietuvoje ir Vokietijoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos nustatytą reguliavimą, su tuo susijusią teismų praktiką ir nustatyti teorinio bei praktinio lygmens problematiką.

Siekiant įgyvendinti numatytą darbo tikslą, keliami šie **uždaviniai**:

1. Aptarti laikinojo darbo sutarčių reglamentavimo raidą ir ypatumus Europos Sąjungoje, Lietuvoje ir Vokietijoje;
2. Išnagrinėti Lietuvos ir Vokietijos laikinojo darbo sutarčių ir jų subjektų teisinį reguliavimą;
3. Atlikti palyginamąją Lietuvos ir Vokietijos laikinojo darbo sutarčių ir jų subjektų analizę;
4. Atlikti laikinojo darbo sutarčių teisinio reguliavimo principų analizę.

Darbo objektas. Pagrindinis baigiamojo darbo objektas yra nacionaliniai valstybių teisės aktai įtvirtinantys laikinųjų darbo sutarčių ir jų subjektų reglamentavimą, su tuo susijusi teismų praktika bei Europos sąjungos lygmeniu įtvirtintas reguliavimas. Baigiamajame darbe nebus analizuojamas laikinųjų darbuotojų komandiravimas.

Tyrimo metodai. Siekiant išsamiai atskleisti baigiamojo darbo temą, taikomi skirtingi, tarpusavyje susiję tyrimo metodai. Sisteminis analizės metodas taikytas siekiant atskleisti laikinojo darbo reglamentavimo ypatumus Lietuvoje ir Vokietijoje, analizuoti jų

vieta bendroje teisinėje struktūroje, nacionalinių teisės aktų sistemoje. Pasitelkiant lyginamąjį metodą, buvo lyginamos nacionalinių teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios laikinąjį darbą, jų teisinės sistemos, taip pat šie aspektai vertinti Europos Sąjungos teisės kontekste, nustatant pagrindinius skirtumus ir panašumus. Istorinis metodas naudotas siekiant išaiškinti laikinojo darbo kilmę, nustatyti veiksnius, lėmusius teisinio reguliavimo raidą, bei atskleisti teisės aktų kaitą teisėkūros kontekste tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos ir Vokietijos lygmeniu. Loginis metodas taikytas struktūrizuojant tyrimo medžiagą, formuluojant argumentus, apibendrinimus bei išvadas, grindžiamas kritiniu požiūriu. Lingvistinis metodas naudotas atliekant laikinojo darbo sutarčių ir teisės aktuose vartojamų sąvokų analizę, siekiant tiksliai apibrėžti jų reikšmes bei taikymo skirtumus skirtingose sistemose. Teleologinio metodo būdu išsiaiškinti teisės normų tikslai, jų siekiami rezultatai, saugomos vertybės bei teisėkūros subjektų intencijas.

Darbo originalumas. Laikinojo darbo sutarčių reglamentavimas nėra plačiai analizuota tema, daugiausia dėmesio skiriama pačio laikinojo darbo sampratai arba jos apžvelgiamos bendrame terminuotų ir neterminuotų darbo sutarčių kontekste. Lietuvos teisės mokslininkai nagrinėjo laikinąjį darbą iki naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo. Doc. dr. Justinas Usonis ir doc. dr. Tomas Bagdanskis 2008 m. moksliniame straipsnyje „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“ analizavo darbo nuomos teisinį reglamentavimą Europoje ir nagrinėjo tokio reglamentavimo atsiradimą Lietuvoje. Doc. dr. Tomas Bagdanskis 2011 m. moksliniame straipsnyje „Implementation of EC Directive on Temporary Agency Work into Lithuania Legislation“ nagrinėjo 2011 m. priimto Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo taikymą, kuriuo įgyvendinama Europos Sąjungos direktyva dėl laikinojo darbo. Per pastaruosius penkerius metus teisės srityje buvo apginti du magistro darbai analizuojantys tam tikrus laikinojo darbo aspektus. Rūta Putnaitė nagrinėjo darbo sutarčių rūšių teorinio ir praktinio taikymo problemas, tarp jų aptarė ir laikinojo darbo sutarčių institutą. Saulė Šventickaitė aptarė įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones. Visgi, šiuose darbuose nebuvo atliekama lyginamoji analizė su kitų valstybių teisinėmis sistemomis. Darbas išsiskiria tuo, kad lyginamas laikinojo darbo sutarčių reglamentavimas Lietuvoje ir Vokietijoje, įvertinant reglamentavimo skirtumus, teisinės sistemos ypatumus ir Europos Sąjungos teisės įtaką. Darbe tiriamas ne tik norminis reglamentavimas, bet ir aktuali teismų praktika, reguliavimo poveikis darbo santykių lankstumui bei darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimui.

Svarbiausi šaltiniai. Siekiant atskleisti laikinojo darbo sutarčių reglamentavimą, darbe remiamasi 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos priimta direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, 1972 m. rugpjūčio 7 d. priimtu Vokietijos Federacinės Respublikos įstatymu dėl laikinojo įdarbinimo (vok. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG), taip pat analizuojant laikinojo darbo sutarčių reglamentavimą yra remiamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo, Lietuvos ir Vokietijos teismų praktika, kuri parodo laikinojo darbo nuostatų įgyvendinimo problematiką. Vokietijoje galiojantis teisinis reguliavimas ir jo problematika atskleidžiami analizuojant mokslinius šaltinius bei remiantis teisės aktais. Siekiant palyginti valstybėse galiojanti teisinį reguliavimą buvo remtasi autorių T. Davulio, T. Bagdanskio, D. Petrylaitės, B. Waas, M. Weiss, G. Kartyas, I. Pavlovaite, M. Jarulaičio, A. Spermann, I. Schömann, T. Wolters, G. Kartyas moksliniais darbais

1. LAIKINOJO DARBO IR LAIKINOJO DARBO SUTARČIŲ REGLAMENTAVIMO RAIDA DARBO TEISĖJE

Darbo teisės vystymasis glaudžiai susijęs su socialiniais, ekonominiais bei technologiniais pokyčiais, kurie ne tik transformavo tradicinius darbo santykius, bet ir paskatino naujų užimtumo formų atsiradimą. Ilgą laiką dominavęs standartinis darbo modelis, kai darbuotojas dirbdavo vienoje darbovietėje pagal neterminuotą sutartį visą darbo laiką, tapo nebeatitinkantis šiuolaikinės ekonomikos poreikių. Globalizacijos procesai, technologinė pažanga, inovacijų ir išradimų pokyčiai paskatino verslo subjektus ieškoti lankstesnių personalo valdymo sprendimų, o darbuotojus – alternatyvių užimtumo galimybių, kurios sudarytų sąlygas palankesnes galimybes subjektams dalyvauti darbo rinkoje (Petrylaitė, Kuoras, 2012, p. 235).

Pokyčiai darbo rinkoje paskatino nestandartinių darbo organizavimo formų atsiradimą, didėjantis užimtumas ne visą darbo laiką, darė darbo santykius lankstesnius. Darbuotojams nestandartinių darbo santykių forma suteikė daugiau laisvės ir sudarė palankesnes sąlygas, nestandartinių darbo formų plėtra buvo nulemta augančios konkurencijos ir kiekvieną dieną sparčiai besivystančios ekonomikos (Jarulaitis, 2008, p. 84).

Vienas iš tokių alternatyvių ir nestandartinių darbo organizavimo būdų tapo laikinasis darbas. Anksčiau vadinto personalo nuomos instituto ištakos siekia XX a. pradžią, kai Jungtinėse Amerikos Valstijose pradėjo formuotis pirmosios personalo nuomos įmonės. Nors ši darbo forma iš pradžių buvo skirta ir orientuota trumpalaikiam personalo trūkumui kompensuoti, ilgainiui šis darbo modelis paplito ir įsitvirtino įvairiuose sektoriuose, ypač ten, kur operatyvus reagavimas į darbo jėgos poreikio pokyčius tapo būtinybe (Mittlacher, 2005, p. 371).

1.1. Laikinojo darbo sutarčių reglamentavimo raida Europos Sąjungos lygmeniu

Laikinojo darbo naujovė į Europą atėjo kiek vėliau – 6-tajame dešimtmetyje, ekonominis darbo rinkos atsistatymas po Antrojo pasaulinio karo pastūmėjo rinkos pokyčius ir naujovių integraciją. Augant darbo jėgos poreikiui kartu atsirado naujos užimtumo formos, valstybės susidūrė su būtinybe reglamentuoti nestandartinius darbo santykius, nepakankamas teisinis reguliavimas, darbuotojų teisių apsaugos trūkumas ir iš to kylantis ginčai skatino tarptautines organizacijas imtis veiksmų (Usonis, Bagdanskis, 2008, p. 66-67).

Laikinojo darbo reglamentavimo procesas Europos Sąjungos lygmeniu buvo labai ilgas ir nevienareikšmis, pakartotini bandymai susitarti dėl bendro reguliavimo buvo nesėkmingi, tam įtaką darė skirtingas šalių požiūris į darbo santykius, taip pat į darbuotojų apsaugą, todėl ilgą laiką šis santykis liko menko teisinio reguliavimo būsenoje (Schömann et. al., 2012, p. 11). Siekis sukurti vientisą ekonominę erdvę Europos Sąjungoje paskatino ne tik laisvą prekių ir paslaugų judėjimą, bet ir siekį užtikrinti laisvą darbo jėgos judėjimą tarp valstybių narių. Pirmieji žingsniai link laikinojo darbo reguliavimo pasireiškė dar 1979 m. gruodžio 18 d., kuomet Europos Taryba priėmė rezoliuciją dėl darbo laiko pritaikymo, šia rezoliucija pripažino laikinojo ir ne viso darbo laiko užimtumo formas bei paragino valstybes nars užtikrinti jų tinkamą priežiūrą ir darbuotojų socialinę apsaugą. Europos Parlamentas po kelerių metų papildomai išreiškė susirūpinimą dėl netipinio užimtumo formų, kuris atsispindėjo parengtose vėlesniuose direktyvų projektuose (Petrylaitė, Kuoras, 2012, p. 235-236).

1991 m. priimta direktyva, kuri buvo tiesiogiai susijusi su laikinojo darbo reguliavimu. 1991m. birželio 25 d. Europos Tarybos direktyvą dėl papildomų priemonių, skatinančių gerinti terminuotose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (toliau – Direktyva 91/383/EEC), kurioje buvo numatytos laikinai įdarbintiems darbuotojams sveikatos ir darbo saugos užtikrinimo nuostatos. Minimos direktyvos priėmimas buvo reikšmingas žingsnis, joje numatytas laikinųjų darbuotojų darbo saugos ir sveikatos apsaugos teisių suvienodinimas su kitais įmonėje dirbančiais darbuotojais. Direktyva 91/383/EEC užtikrino informacinio pobūdžio apsaugą darbuotojams, kadangi darbdaviai buvo įpareigoti informuoti laikinai įdarbintus darbuotojus apie galimas su darbu susijusias rizikas, tinkamai instrukuoti laikinuosius darbuotojus apie atliekamo darbo pobūdį ir vykdyti kitus direktyva priimtus įsipareigojimus laikinojo darbo atžvilgiu. 1996 m. gruodžio 16 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Direktyva 96/71/EC), taip pat iš dalies reglamentavo laikinojo darbo situacijas, kuomet darbuotojas, laikinojo įdarbinimo įmonės komandiruojamas atlikti darbo funkcijas į kitą valstybę narę. Direktyva 96/71/EC užtikrino, kad komandiruojamam laikinajam darbuotojui būtų taikomos toje valstybėje įtvirtintos darbo sąlygos, kurioje jis faktiškai dirba, nepriklausomai nuo to, kurioje valstybėje registruota įdarbinimo įmonė. Nors galiojantis tuometinis reglamentavimas pagerino laikinojo darbo subjektų padėtį ir apsaugą tarpvalstybiniu mastu, tačiau vis tiek liko spragų, ypač susijusių su darbo santykių reguliavimu (Bagdanskis, 2011, p. 1039-1040).

Svarbiu tarptautiniu etapu laikomas Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) vaidmuo. 1997 m. priimta Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų (toliau – Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų) tapo pamatiniu dokumentu, kuriuo buvo ne tik įteisintas privačių laikinojo įdarbinimo agentūrų veiklos modelis, bet ir nustatyti reikalavimai dėl darbuotojų teisių apsaugos (Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų, 1997). Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų pripažino, kad tokios agentūros gali vaidinti reikšmingą vaidmenį darbo rinkoje, tačiau kartu pabrėžė būtinybę užtikrinti, jog nebūtų piktnaudžiaujama darbuotojų padėtimi.

Uždėstas ir sudėtingas bendro reguliavimo priėmimo procesas atskleidė interesų ir tikslų atskyra tarp valstybių narių, 2002 m. paskelbtas direktyvos dėl laikinojo darbo projektas buvo kelis kartus keistas ir stabdomas. Vyrauja nuomonių, jog tarp valstybių narių sudarytas susitarimas, kurio siekis buvo sužlugdyti bendro reguliavimo direktyvos įteisinimą. Europos Taryboje blokuojančios pozicijos dėl direktyvos priėmimo neliko tik 2007 m. (Bagdanskis, 2011, p. 1039-1040).

Po užsitęsusio proceso, 2008 m. lapkričio 19 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau – Direktyva 2008/104/EB), ši direktyva laikytina reikšmingiausiu žingsniu siekiant vienodo laikinojo darbo teisinio reglamentavimo visoje Europos Sąjungoje. Valstybėms narėms buvo nustatyta pareiga per trejus metus įgyvendinti direktyvą nacionalinėje teisėje, atitinkamai priimant ar keičiant teisės aktus, reglamentuojančius laikinąjį darbą. Direktyvos 2008/104/EB pagrindinis tikslas buvo laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir apsaugos sąlygos turi būti tokios pačios kaip ir laikinojo darbo naudotojo tiesiogiai įdarbintiems darbuotojams, kitaip tariant taikyti „vienodo požiūrio principą“ bei gerinti laikinojo darbo kokybę (Petrylaitė, Kuoras, 2012, p. 235-236). Svarbu paminėti, jog Direktyva 2008/104/EB numato lankstumo mechanizmus, leidžiančius valstybėms narėms nukrypti nuo bendrų reguliavimo principų, taip pat paliko valstybių nacionaliniai pareigą reguliuoti tam tikras direktyvoje numatytas sąlygas susijusias su laikinuoju darbu ir jo subjektais. Tai reiškia, kad dalis minimos direktyvos taikymo srities priklauso nuo to, kaip atskira valstybė narė nacionalinėje teisėje įgyvendina šias sąlygas. Nors toks reguliavimas gali lemti skirtingą interpretavimą ar taikymo rezultatą, daug svarbiau buvo tai, jog pirmą kartą Europos Sąjungos lygmeniu buvo sistemiškai reglamentuoti trišaliai laikinojo darbo santykiai.

Apibendrinant, Direktyva 2008/104/EB yra pamatinis teisės aktas, nustatantis bendrus Europos Sąjungos standartus laikinajam darbui. Ji įtvirtina pagrindinius laikinųjų darbuotojų teisių užtikrinimo mechanizmus ir vienodo požiūrio principą, kartu

pripažindama laikinojo įdarbinimo įmonių kaip darbdavių vaidmenį, bei sudarydama teisinį pagrindą nacionalinių teisės aktų suderinimui su bendrais Europos Sąjungos tikslais.

1.2. Laikinojo darbo sutarčių reglamentavimo raida Lietuvoje ir Vokietijoje

Laikinasis darbas Europoje jau kurį laiką nebuvo nauja darbo santykių organizavimo forma, nors Lietuvoje vėliau ši santykių forma jau buvo žinoma, tačiau ilgą laiką ji nebuvo reglamentuota. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę 1990 m. darbo rinka pradėjo keistis, transformuotis, tą lėmė pasikeitęs teisinis režimas. Darbo santykiai tuo laikotarpiu dažnai buvo šėšėliniai, kas paskatino nesaugaus užimtumo plėtrą. Siekiant mažinti darbo kaštus darbo santykiai dažnai buvo neformalūs, o atsiskaitymas už darbą vykdomas „vokelyje“, kartu sekė mokesčių nemokėjimas ir tinkamų darbo sąlygų nebuvimas (Gruževskis, Brazienė, 2017, p. 171). 1997 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų, tai svarbus tarptautinis dokumentas, reglamentuojantis privačių įdarbinimo agentūrų veiklą ir darbuotojų apsaugą, šią Konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų Lietuva ratifikavo 2004 m., įsipareigojimas laikytis jos nuostatų tapo laikinojo darbo reguliavimo pamatais ir į nacionalinę teisę buvo įvestas „darbo nuomos“ institutas. Nepaisant to, kad laikinasis darbas *de facto* egzistavo, tačiau konkretus reguliavimas nebuvo įtvirtintas, o tai reiškia, jog nebuvo numatyti konkretūs ribojimai ar draudimai, neegzistavo veiklos standartai. Visgi laikinojo įdarbinimo įmonės veikė ir plėtėsi, o jų darbuotojams buvo taikomas bendrasis darbo santykių reguliavimas pagal tuo metu galiojusį darbo kodeksą (Petrylaitė, 2015, p. 1-2). Atsižvelgiant į kylančius rinkos poreikius, išskirtinį laikinojo darbo mechanizmą ir tinkamo reglamentavimo stoką, 2011 m. gegužės 19 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą (toliau – Įstatymas dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones), kuriuo įgyvendino 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvą 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Įstatymas dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones neteko galios, kuomet 2017 m. įsigaliojo naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas), įstatymo turinys buvo integruotas į naujai įsigaliojusį Darbo kodeksą. (Bagdanskis, 2011, p. 1037-1038).

Dabartinis Lietuvoje galiojantis teisinis laikinojo darbo reglamentavimas įtvirtintas Darbo kodekso IV skyriaus antrojo skirsnio straipsniuose (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Dar vienas reikšmingas žingsnis siekiant struktūrizuoti laikinojo įdarbinimo sektorių buvo žengtas 2018 m. vasario 12 d., kuomet Lietuvos Respublikos

Vyriausybė (toliau – Vyriausybė) nutarimu Nr. 151 (toliau – Nutarimas Nr. 151) patvirtino kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašą ir laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties šiems kriterijams nustatymo tvarkos aprašą. Nuo šiol tokios įmonės privalėjo kasmet informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie savo veiklą ir atitikimą nustatytiems reikalavimams, priešingu atveju, jų veikla galėjo būti nutraukta. Tai buvo žingsnis link veiklos skaidrinimo ir neteisėto įdarbinimo ribojimo (Meškienė, Tamošiūnas, 2019, p.107).

Priešingai negu Lietuvoje, laikinasis darbas Vokietijoje turi galias šaknis. Laikinojo darbo institutas Vokietijoje buvo nepageidaujamas iki 1967 m. oficialiai buvo draudžiamas, šis draudimas grindžiamas 1941 m. gruodžio 20 d. Reicho darbo ministro dekretu, dekreto nuostatos vėliau buvo perkeltos į 1957 m. įstatymą dėl darbo tarpininkavimo ir nedarbo draudimo (vok. *Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung*), įstatymo nuostatomis įgyvendintas privataus laikinojo darbo draudimas, jeigu jis veikė trijų šalių modelio pagrindu, taip išlaikant valstybės monopolį šioje srityje. Tuo metu darbo jėgos skolinimas buvo laikomas nesuderinamu su darbo rinkos reguliavimo principais ir valstybiniu tarpininkavimu darbo santykiuose. Lūžis įvyko 1967 m., kuomet Vokietijos Federalinis Konstitucinis Teismas panaikino esamą draudimą, pripažindamas jį prieštaraujančiu Vokietijos Konstitucijos 12 straipsniui (vok. *Grundgesetz, GG*), garantuojančiam profesinės laisvės principą. Vokietijos Federalinis Konstitucinis Teismas savo sprendime akcentavo, kad laikinojo įdarbinimo draudimas buvo perteklinis ribojimas, ir nurodė įstatymų leidėjui sukurti teisinį reguliavimą, užtikrinantį socialinį priimtinumą. Įgyvendinant Vokietijos Federalinio Konstitucinio Teismo sprendimą, 1972 m. rugpjūčio 7 d. buvo priimtas Vokietijos Federacinės Respublikos laikinojo įdarbinimo įstatymas (vok. *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG)*) (toliau – Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo). Šis teisės aktas pirmą kartą Vokietijos teisėje aiškiai apibrėžė trijų šalių teisinį santykį tarp laikinojo įdarbinimo įmonės, laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo. Šis modelis buvo grindžiamas darbo santykiais su agentūra, kuri skolina darbuotoją trečiajai šaliai pagal komercinį susitarimą. Pradiniame Vokietijos įstatymų leidėjo pasirinktame reguliavime buvo akcentuoti esminiai aspektai – darbo santykių nuolatinė trukmė tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės, pareiga mokėti nuolatinį atlyginimą net ir laikotarpiu tarp paskyrimų, laikini pavedimai skirtingiems darbo naudotojams ir darbo sąlygų reglamentavimas tarp subjektų. 1972 m. Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo draudė sudaryti terminuotas sutartis, jei tam nebuvo objektyvių priežasčių. Tokiu būdu skatinta sudaryti neterminuotas sutartis su laikinojo įdarbinimo įmone. Siekiant išvengti

piktnaudžiavimo, buvo įtraukta nuostata, draudžianti nuolat atleisti ir vėl samdyti tuos pačius darbuotojus (Schüren, 2023, p. 1-2).

Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo daug kartų buvo atnaujinamas ir keičiamas, nepaisant to, reikalavimas gauti leidimą veiklai išliko. 2003–2004 m. įvykdyta plataus masto darbo rinkos liberalizacija, vadinama „Hartz“ reformomis, ženkliai pakeitė Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo reguliavimo principus. Pašalinti esminiai apribojimai: panaikinta paskyrimo trukmės riba, leista suderinti darbo sutarties trukmę su paskyrimu (sinchronizacija), leista pakartotinė paskyrimo praktika (Spermann, 2011, p. 5-6). Didelę įtaką padarė Direktyvos 2008/104/EB nuostatų integracija į nacionalinį Vokietijos laikinojo darbo teisinį reguliavimą, 2011 m. Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo reformomis buvo nustatytas vienodo principo taikymas laikiniams darbuotojams, vienodų darbo sąlygų užtikrinimas, taip pat nuostata dėl darbuotojų nuomos maksimalaus termino, prevencinis mechanizmas, jog laikinasis darbas nevirstu nuolatiniu, kas pasitaikydavo praktikoje. Tokiu būdu įstatymų leidėjas siekė užtikrinti, kad visi subjektyviai ir objektyviai laikiną darbą teikiantys subjektai patektų į reguliavimo sritį ir būtų prižiūrimi (Kasim, 2013, p. 815)

2016 m. lapkritį buvo priimta Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo nauja redakcija, kuri įsigaliojo nuo 2017 m. balandžio 1 d., nauji pakeitimai dar labiau sukonkretino skirtumus tarp paslaugų teikimo ir darbo santykių, nustatydami griežtesnius kriterijus darbo santykiams identifikuoti. Nuo šiol laikinojo darbuotojo paskyrimas buvo apribotas iki 18 mėnesių tam pačiam laikinojo darbo naudotojui, o laikinieji darbuotojai net ir taikant išimtis, po 9 mėnesių įgyja teisę į vienodą darbo užmokestį (angl. *equal pay*) kaip ir tiesiogiai įdarbinti darbuotojai (New German Law on Temporary Employment, 2017, p. 2–3).

Dabartinis Vokietijoje galiojantis pagrindinis teisinis laikinojo darbo reglamentavimas įtvirtintas Vokietijos įstatyme dėl laikinojo įdarbinimo (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Analizuojant laikinojo darbo reguliavimo raidos ypatumus Lietuvoje ir Vokietijoje, matoma, kad abiejose valstybėse sėkmingai integruotos pagrindinės Europos Sąjungos teisės nuostatos, nors Vokietijoje laikinojo darbo santykių reguliavimas pradėtas daug anksčiau ir ši darbo organizavimo forma turi ilgametę patirtį, tačiau tiek Vokietijos, tiek Lietuvos nacionalinė teisė atitinka Direktyvoje 2008/104/EB įtvirtintus reikalavimus. Lietuvos atveju pažymėtina, kad šis reguliavimas yra palyginti naujesnis, tačiau struktūriškai suderintas su Europos Sąjungos teise ir leidžia užtikrinti pagrindinius laikinojo įdarbinimo apsaugos standartus.

2. LAIKINOJO DARBO SUTARČIŲ YPATUMAI LIETUVOJE IR VOKIETIJOJE

Laikinasis darbas yra viena iš nestandartinių darbo santykių formos rūšių, išsiskirianti darbo sutarties, jos sąlygų bei subjektų santykių individualumu (Jarulaitis, 2008, p. 83). Laikinojo įdarbinimo fenomenas kaip alternatyvi darbo organizavimo forma vis dažniau tampa mokslinių tyrimų ir diskusijų objektu, ypač žmogiškųjų išteklių valdymo kontekste. Šio modelio analizė apima ne tik jo kaip netipinio užimtumo formos vertinimą, bet ir praktinio taikymo aspektus, tyrėjai pabrėžia, kad laikinasis įdarbinimas suteikia papildomą lankstumą darbuotojų įtraukimui į darbo rinką bei gali prisidėti prie organizacijų veiklos efektyvumo (Arrowsmith, 2009, p. 2). Laikinojo darbo santykiai susiklosto tarp trijų subjektų: laikinojo darbuotojo, laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo. Laikinasis įdarbinimas ypač aktualus darbuotojams siekiantiems didesnio lankstumo darbo rinkoje, norintiems suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą ar pan. (pvz., studentams, tėvams auginėtiems nepilnamečius vaikus, vyresnio amžiaus žmonėms) (Meškienė, Tamošiūnas, 2020, p. 39). Dar vienas reikšmingas aspektas – laikinojo darbo sutartys dažnai naudojamos kaip pereinamoji forma siekiant įsidarbinti ar grįžti į darbo rinką.

Laikinasis darbas yra vienas iš lankstesnių darbo santykių formų, laikinojo darbo sutarties rūšis ilga laiką nebuvo plačiai paplitusi Lietuvoje, taip pat istoriniu aspektu laikinojo darbo reguliavimas atsirado vėliau ir keitėsi. Ekonominiai ir socialiniai veiksniai lėmė netradicinių darbo sutarčių populiarumą ir įsitvirtinimą Europos šalyse, šių sutarčių gretose atsirado ir laikinojo darbo sutartys. Šios darbo formos įsitvirtinimas ne tik stiprina darbo organizavimo lankstumą, bet ir skatina konkurencingumą darbo rinkoje. Europos sąjungos lygmeniu įtvirtintas laikinojo darbo sutarčių reguliavimas atlieka ne tik ekonominės padėties gerinimą, bet ir kelia teisinės apsaugos reikalavimų užtikrinimą, kuriuos būtina įgyvendinti siekiant teisingo ir sąžiningo darbo rinkoje esančių subjektų funkcionavimo.

2.1. Laikinojo darbo paplitimas užimtumo rinkoje

Europos Sąjungoje laikinojo darbo populiarumas priklauso nuo nacionalinių darbo rinkos reguliavimų ir tradicijų, tai lemia nevienodą instituto plėtrą (Waas, Voss, 2013, p. 28). Šalyse, kuriose egzistuoja ilga laikinojo darbo reglamentavimo tradicija sektoriaus integracija yra labiau išplėtotą, tuo tarpu Centrinės ir Rytų Europos valstybėse laikinasis darbas dažnu atveju įsitvirtino vėliau ir paprastai buvo diegiamas kaip priemonė atverti rinką liberalizavimui (Schömann, Guedes, 2012, p. 22).

Laikinojo darbo populiarumą Europos Sąjungoje lemia keli veiksniai. Viena vertus, darbdaviai vertina galimybę operatyviai prisitaikyti prie ekonominių ciklų, ypač gamybos ar logistikos sektoriuose, kuriuose darbuotojų poreikis smarkiai svyruoja. Kita vertus, laikinieji darbuotojai dažnai įsidarbina dėl ribotų alternatyvų – tai ypatingai atsispindi žvelgiant į jaunimą, moteris bei žemesnį išsilavinimą turinčius asmenis (Latner, 2022, p. 393). Tyrimai rodo, kad laikinojo įdarbinimo sektoriuje dominuoja žemesnių kvalifikacijų darbuotojai, dažnai užimantys laikinus ir prastai apmokamus darbus, pasižyminčius ribotu profesiniu augimu (Cetrulo et al., 2018, p. 3). Europos sąjungos lygmeniu atliktos laikinojo darbo tyrimų analizės rodo, jog šiame darbo sektoriuje dominuoja jauni darbuotojai, asmenys jaunesni nei 30 metų. Šis reiškinys siejamas su darbo rinkos barjeriais, taip pat su darbdavių požiūriu į laikinuosius darbuotojus, dažnu atveju jauną darbuotoją vertiną kaip lankstesnį ar lengviau prisitaikantį prie dažnai kintančio užimtumo reikalavimų pobūdžio (Högberg et al., 2019 p. 690). Laikinasis darbas dažnai mokslininkų įvardinamas kaip „tiltas“ į ilgalaikį užimtumą, tačiau atlikti tyrimai rodo mišrius rezultatus. Galimybės pereiti iš laikinojo į nuolatinio darbo modelį priklauso ne vien nuo individualių darbuotojo savybių ar gebėjimų, bet ir nuo nacionalinių lygmeniu taikomų darbo apsaugos priemonių, profesinio mokymo bei kvalifikacijos kėlimo sistemų. Šalyse, kuriose veikia profesinio švietimo sistemos, laikinieji darbuotojai turi daugiau galimybių gauti nuolatinės darbo vietas (Högberg et al., 2019 p. 693).

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (toliau – Eurofound) atlikti tyrimai rodo, kad per pastarąjį dešimtmetį laikinojo įdarbinimo mastai stabilizavosi, o bendras laikinojo užimtumo lygis netgi šiek tiek sumažėjo – nuo 14,5 proc. 2006 m. iki 14,2 proc. 2016 m. Laikinasis darbas per laikinojo įdarbinimo įmones 2015 m. sudarė apie 1,9 proc. viso Europos Sąjungos užimtumo, tačiau tokio tipo darbo santykiai buvo identifikuoti kaip mažiausiai saugūs tarp visų darbo sutarčių formų, atsižvelgiant į darbuotojų subjektyvų darbo saugumo vertinimą (Eurofound, 2017, p. 1, 7-8). Laikinasis darbas Europos Sąjungos lygmeniu iš vienos pusės suteikia lankstumo, tačiau laikinieji darbuotojai dažnai laikomi nesaugios darbo santykių formos subjektais.

Lietuvoje, ilgą laiką laikinųjų darbuotojų užimtumo kategorija buvo siaura. 2016 m. per laikinojo įdarbinimo įmones dirbo apie 7,5 tūkst. darbuotojų, tai sudarė tik 0,6 proc. nuo bendro užimtųjų skaičiaus, nors kitose Europos Sąjungos valstybėse šis rodiklis siekė 2–3 proc. Žemas šios užimtumo formos paplitimas aiškinamas vėlyvu teisiniu reguliavimu atsiradimu, laikinojo darbo teisinis reguliavimas įtvirtintas Lietuvoje tik 2011 m., kuomet buvo priimtas Įstatymas dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones. (Gruževskis, Brazienė, 2017, p. 183). Remiantis Europos Sąjungos statistikos tarnybos (toliau –

Eurostat) duomenimis, Lietuvoje nuo 2008 m. iki 2023 m. laikinųjų darbuotojų statistika išaugo nuo 0,7 proc. iki 1,3 proc., tuo tarpu didžiausias laikinųjų darbuotojų aktyvumas fiksuotas 2021 m. siekęs 1,5 proc. visos užimtumo rinkos. Nors laikinas įdarbinimas sudaro tik nedidelę visos darbo rinkos dalį, jis tampa vis aktualesnis Lietuvos darbo rinkoje. Skirtingai negu kitose Europos Sąjungos šalyse, Lietuvoje laikinųjų darbuotojų užimtumo kategorijos populiarumas nėra ženkliai skirtingas tarp skirtingų lyčių, duomenys išlieka stabilūs ir nekintantys. 2023 m. laikinąjį darbą pasirinko 1,4 proc. vyrų ir 1,2 proc. moterų (Eurostat, 2023). Dėl galimybės greitai reaguoti į darbo rinkos poreikius ir sumažinti ilgalaikio įsipareigojimo našta, laikinasis įdarbinimas tampa vis dažnesniu darbdavių pasirinkimu, ypač atvejais, kai reikalingas lankstus ir operatyvus darbuotojų pritraukimas.

Vokietijoje šiuo atveju laikinųjų darbuotojų paplitimas istoriškai ir statistiškai įvyko daug anksčiau. Remiantis Eurofound duomenimis, Vokietijoje laikinųjų darbuotojų dalis 1999 m. sudarė 0,7 proc. viso užimtumo, o 2015 m. apie 2,4 proc. (Eurofound, 2017, p. 1,-). Laikinojo darbo subjektai Vokietijoje taip pat daugiausiai yra jauni žmonės, laikinųjų darbuotojų amžius vyrauja tarp 20-29 metų, jauni asmenys dažnai pradeda savo profesinį kelią per laikinąjį užimtumą. Vokietijoje po COVID-19 pandemijos jaunimo įsidarbinimas pasiekė aukščiausią lygį per pastaruosius 15 metų, tačiau vis dar daug jaunimo užima mažai apmokamas ar nestabilias darbo vietas – dažnai per laikinojo įdarbinimo agentūras. (Eurofound, 2024 p. 7). Remiantis Eurostat atliktų tyrimų duomenimis apie laikinųjų darbuotojų populiarumą Vokietijos darbo rinkoje, matomas didesnis laikinojo darbo populiarumas, pasižymintis stabiliu augimu. 2008 metais laikinųjų darbuotojų visoje darbo rinkoje sudarė 1,7 proc., tuo tarpu aukščiausias populiarumas fiksuotas 2020 m. siekęs net 2,6 proc., vėlesnių metų statistika rodo sumažėjusius laikinųjų darbuotojų lygį, iki 2,1 proc. darbuotojų rodikliai sumažėjo 2023 m. Aktualūs duomenys rodo, kad laikinąjį darbą Vokietijoje dažniau renkasi vyrai, nei moterys. Vyrų dominavimas laikinojo darbo rinkoje siekia net 2,5 proc., skirdamas jį nuo moterų 0,9 proc. (Eurostat, 2023). Skirtingai negu Lietuvoje, statistika rodo ženklų ir ilgalaikį vyriškosios lyties dominavimą šio pobūdžio darbuose.

Laikinasis darbas paplitęs Europos Sąjungos valstybėse narėse ir galima įžvelgti, kad laikinieji darbuotojai dažniausiai būna jaunesni asmenys, pats laikinojo darbo pobūdis dažnai būna nereikalaujantis aukštojo išsilavinimo, specialios kvalifikacijos ar gilių įgūdžių, darbas laikinas, terminuotas, todėl nėra įsipareigojama ilgalaikėje perspektyvoje, taip pat gali būti suteikiamos lankstesnės darbo sąlygos. Atsižvelgiant į šiuos kriterijus suprantama, kodėl laikinąjį darbą renkasi didesnė dalis jaunų žmonių, jiems sudaromos sąlygos derinti asmeninį gyvenimą, studijas ar kitas veiklas ir dalyvauti darbo rinkoje.

2.2. Laikinojo darbo subjektai

Teisinių santykių dalyviai yra teisės subjektai, turintys vienas kito atžvilgiu įstatymo ginamas teises ir pareigas. Darbo teisėje subjektais laikomi asmenys, dalyvaujantys darbo santykiuose ir turintys tam tikras teises bei pareigas. Tradiciškai teisiniuose darbo santykiuose išskiriami du pagrindiniai subjektai – darbdavys ir darbuotojas, tačiau laikinojo darbo modelis išplečia šį santykį, įtraukiant trečiąją šalį – laikinojo darbo naudotoją. Tai sukuria netipinę darbo organizavimo formą, kurioje darbo jėga yra ne tiesiogiai samdoma darbdaviu, bet tam tikra prasme „perduodama“ pagal specialų teisinį santykio reguliavimą. (Vaišvila, 2000, p. 325).

Kaip jau minėta, laikinojo darbo santykiai susiformuoja tarp trijų subjektų, siekiant atskleisti santykių subjektus reikalinga detalesnė jų analizė. Darbuotojas šiame santykyje vadinamas – laikinuoju darbuotoju, darbdavys – laikinojo įdarbinimo įmonė, o laikinojo įdarbinimo įmonės (darbdavio) nurodytas subjektas, kurio naudai laikinasis darbuotojas įsipareigoja atlikti darbo veiklą yra vadinamas – laikinojo darbo naudotoju. Trišalių santykių atsiradimas laikinojo darbo atveju suponuoja kitokį darbo organizavimo mechanizmą nei įprastiniuose darbo santykiuose. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmonės sistema reiškia, kad trišaliuose santykiuose egzistuoja išskirtinė pavaldumo specifika – laikinasis darbuotojas tiesiogiai pavaldus savo darbdaviui, t.y. laikinojo įdarbinimo įmonei, tačiau atlikdamas jam pavestas funkcijas taip pat veikia laikinojo darbo naudotojo rėmuose ir neperžengdamas savo pareigų ribų, laikinasis darbuotojas nėra tiesiogiai pavaldus darbo vietoje esančiam laikinojo darbo naudotojui, jo darbo santykiai susiklosto su tarpine įdarbinimo įmone, kuri tampa teisiniu darbdaviu, tačiau faktiškai darbo funkcijos atliekamos kito subjekto – laikinojo darbo naudotojo naudai ir pagal jo nurodymus. Tokiu būdu atsiranda dvigubo pavaldumo situacija, kuri yra viena iš laikinojo darbo ir jo subjektų išskirtinių ypatumų (Davulis, 2018, p. 277).

Svarbu pažymėti, kad ši trišalė darbo santykių struktūra lemia ir mišrų teisinį reguliavimą. Laikinojo darbo teisniuose santykiuose tarp atskirų subjektų susiformuoja skirtingo pobūdžio teisiniai santykiai, tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės susiklosto darbo teisiniai santykiai, kuriuos reguliuoja Darbo kodeksas, būtent laikinojo įdarbinimo įmonė prisiima darbdavio funkcijas ir atsakomybes. Tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo civilines sutartis pagrindu susiformuoja civiliniai teisiniai santykiai, šalys sudaro paslaugų sutartį, sutarčiai keliamus reikalavimus

nustato Darbo kodekso 79 straipsnis. Išskirtinis trečiasis teisinis santykis susiformuoja tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo, santykis išsiskiria tuo, jog jis tiesiogiai nėra grindžiamas darbo ar civilinės sutarties pagrindu, santykiai nėra nei darbo, nei civiliniai, jų turinį apibrėžia ir reguliuoja Darbo kodekso nuostatos (Davulis, 2018, p. 276).

Pažymėtina, kad svarbu atskirti laikinojo darbo modelį nuo tarpininkavimo veiklos, teisinis šių santykių kvalifikavimas yra ypač aktualus ginčo atveju. Laikinojo darbo santykiuose darbo teisė persipina su civiline teise, tai gali sukelti specifinių iššūkių teisiniui reguliavimui ir praktiniam taikymui. Vienas iš pagrindinių iššūkių – laikinojo darbuotojo apsaugos užtikrinimas, trišalė laikinojo darbo santykių struktūra yra palanki terpė teisinio neapibrėžtumo situacijoms kilti. Siekiant užtikrinti, kad laikinojo darbo modelis nepažeistų darbuotojo teisių Europos Sąjungos teisės aktai, ypač Direktyva 2008/104/EB, nustato esminius principus, kuriuos privalo įtvirtinti valstybių narių nacionalinis šio darbo formos reglamentavimas. Atsižvelgiant į egzistuojančią santykių specifiką, būtina atskirai ir detalai analizuoti kiekvieną laikinojo darbo santykių subjektą.

2.2.1. Laikinasis darbuotojas

Lietuvoje laikinojo darbuotojo sąvoka ilgą laiką neegzistavo, nors jau buvo galiojantis teisinis laikinųjų darbo sutarčių dalinis reguliavimas, tačiau laikinojo darbuotojo sąvoka tiesiogiai teisės aktuose nebuvo numatyta, ji buvo kildinama iš tuo metu galiojančio teisinio reguliavimo. Pirmą kartą aiškesnės nuostatos dėl laikinojo darbo sutarčių ir jos subjektų buvo įtvirtintos Lietuvoje 2002 m. birželio 26 d. priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – Senasis darbo kodeksas), minimo kodekso 113 straipsnis numatė laikinojo darbo sutarties reguliavimą, taip pat 2 straipsnio dalyje buvo pavartota sąvoka laikinieji darbuotojai, tačiau plačiau aiškinama ši sąvoka įstatyme nebuvo.

Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimas Lietuvoje kartu su darbo nuomos instituto supažindinimu į laikinojo darbo rinką pristatė ne tik „darbo nuomos“ sąvoką, tačiau ir tokias sąvokas kaip „personalo nuoma“ ar „darbo jėgos nuoma“, nors laikinojo darbo modelio paslaugomis verslo subjektai naudojosi kurį laiką, tačiau iki pat Įstatymo dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones priėmimo oficiali laikinojo darbuotojo sąvoka nacionaliniuose įstatymuose neegzistavo. (Bagdanskis, 2011, p. 1038). Įstatymo dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones 2 straipsnyje numatytos pagrindinės šio įstatymo sąvokos, minimo straipsnio 2 dalyje numatyta sąvoka – Laikinasis darbuotojas – darbo kodekso 15 straipsnyje nurodytus reikalavimus atitinkantis darbuotojas, su laikinojo įdarbinimo įmone sudaręs laikinojo darbo sutartį.“ (Lietuvos

Respublikos įdarbinimo per laikinojo..., 2011). Referuojama į tuo metu galiojantį Senąjį darbo kodeksą, kurio 15 ir 13 straipsniai aiškinami kartu su Įstatymu dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones pateikė laikinojo darbuotojo sąvoką – fizinis asmuo, kuriam sukako įstatyme numatytas minimalus amžius, įgijęs darbinį teisnumą ir veiksnumą ir yra sudaręs laikinojo darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002).

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui, Senasis darbo kodeksas ir specialusis Įstatymas dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones neteko galios, o laikinojo darbo reguliavimas buvo integruotas į Darbo kodeksą. Pakeitus iki tol buvusį reglamentavimą išnyko ir tiesioginė laikinojo darbuotojo sąvoka numatyta specialiu įstatymu, grįžta prie ankstesniojo modelio, kuomet ši sąvoka buvo kildinama iš bendrųjų Senojo darbo kodekso ir Įstatymo dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatų. Dabartinis įtvirtintas laikinojo darbo sutarčių reguliavimas nebeteikia atskiros laikinojo darbuotojo sąvokos, šis statusas apibrėžiamas bendrai aiškinant laikinojo darbo sutartį Darbo kodekso 72 straipsnio 1 dalyje, straipsnyje numatyta, kad laikinasis darbuotojas tai – darbuotojas, kuris pagal sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo funkcijas laikinojo darbo naudotojo naudai būdamas jam pavaldus. Taip pat aiškinant šios apibrėžimo sudėtį, darbuotojas – tai subjektas atitinkantis Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalies keliamus reikalavimus, fizinis asmuo įgijęs darbinį teisnumą ir veiksnumą, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį darbdaviui (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Vokietijos darbo teisėje, sąvoka laikinasis darbuotojas (vok. „*Leiharbeitnehmer*“) nėra tiesiogiai apibrėžta, nors ir laikinojo darbo organizavimo pagrindus reguliuoja specialus Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo priimtas 1972 m. rugpjūčio 7 d., sąvoka taip pat kaip ir Lietuvoje yra kildinama iš galiojančio teisinio reguliavimo nuostatų. Vokietijos įstatyme dėl laikinojo įdarbinimo, laikinojo darbuotojo sąvoka aiškinama per teisinę darbo santykių formą ir struktūrą, 1 (1) straipsnyje nustatyti pagrindiniai laikinojo įdarbinimo požymiai iš kurių sąvoka laikinasis darbuotojas kildinama, iš bendrų laikinojo darbo reguliavimo nuostatų, įvardinant tai, jog darbuotojas įdarbinamas įmonėje turinčioje leidimą užsiimti laikinojo darbo veikla, tačiau dirba kitos įmonės naudai ir būdamas pavaldus jos nurodymams, atitikdamas šiuos keliamus reikalavimus jis laikomas laikinuoju darbuotoju (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Teisinis laikinojo darbuotojo sąvokos reglamentavimas iš esmės nesiskiria, laikinojo darbuotojo sąvoka tiek Lietuvos, tiek Vokietijos nacionaliniuose teisiniuose aktuose kildinama iš bendrųjų laikinojo įdarbinimo reguliavimo nuostatų. Nepaisant kai kurių

formuluočių skirtumų, šių valstybių teisinės sistemos laikosi bendros sąvokos struktūros, kurią nustato Europos Sąjungos Direktyva 2008/104/EB. Minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punkte aiškiai apibrėžta, kad „laikinasis darbuotojas – darbuotojas, pasirašęs darbo sutartį ar turintis darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kuris paskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant. Ši nuostata įpareigoja valstybes nares nacionalinėje teisėje užtikrinti, kad laikinojo darbuotojo sąvoka būtų aiškinama laikantis Direktyvos 2008/104/EB nuostatų ir ribų – tai reiškia, kad šios sąvokos turinys negali būti siaurinamas ar plečiamas taip, kad būtų pažeidžiamos darbuotojų teisės (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2008).

2.2.2. Laikinojo įdarbinimo įmonė

Lietuvoje laikinojo darbo santykiuose darbdaviu yra laikoma laikinojo įdarbinimo įmonė. Darbo kodekse, darbdavys apibrėžiamas kaip asmuo, gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus pagal darbo sutartį darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo vykdyti fizinis asmuo (Davulis, 2018, p. 86). Kadangi laikinojo darbo santykiai yra viena iš nestandartinių darbo organizavimo formų, bendriesiems subjektams būdingi požymiai ne visai tiksliai apibūdina laikinąją įdarbinimo įmonę kaip darbdavį šiuose santykiuose, siekiant tą padaryti tiksliau yra taikomos Darbo kodekso IV skyriaus antrojo skirsnio normos. Darbo kodekso 72 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik šio kodekso 72¹ straipsnyje nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri įrašyta į Valstybinės darbo inspekcijos sudaromą ir jos interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Darbdavys šioje darbo organizavimo formoje ne tik neatitinka bendrojo darbdavio apibrėžimo, negana to jam yra keliami specialūs reikalavimai, kuriuos įgyvendinus tik tada subjektas gali būti laikomas darbdaviu laikinojo darbo santykiuose.

Iki 2017 m. galiojęs Įstatymas dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones numatė tiesioginę laikinojo įdarbinimo įmonės sąvoką, minimo įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje buvo nustatyta, kad Laikinojo įdarbinimo įmonė, tai fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, atitinkantis darbdaviui keliamus reikalavimus ir sudarę laikinojo darbo sutartis su laikinaisiais darbuotojais, turėdami tikslą juos siųsti laikinai dirbti darbo naudotojo naudai, pastarajam prižiūrint ir vadovaujant (Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo..., 2011). Laikinojo įdarbinimo įmonės sąvoką įstatymų leidėjas šiuo metu

galiojančiame teisiniame reguliavime aiškina ir kildina apibūdindamas teisinį santykį tarp subjektų, bei nustatydamas specialius reikalavimus, keliamus asmeniui siekiančiam tapti laikinojo darbo santykyje darbdaviu – laikinojo įdarbinimo įmone.

Darbo kodeksas numato atitikties kriterijus laikinojo įdarbinimo įmonei ir nustato tvarką pagal kurią asmenys įrašomi į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Iki 2018 m. Vyriausybės priimto Nutarimo Nr. 151, laikinojo įdarbinimo įmonių veikla ribojama nebuvo, prieš tai galiojantis reguliavimas nekėlė tokio pobūdžio specialių atitikties kriterijų darbdaviams, jų veikla buvo vykdoma be didesnių reikalavimų, norint užsiimti laikinojo įdarbinimo veikla, tereikėjo nustatyta tvarka pranešti apie vykdomą veiklą Valstybinei darbo inspekcijai (Davulis, 2018, p. 277-278).

Darbo kodekso 72¹ straipsnyje numatyti šeši kriterijai kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė siekianti būti įrašyta į Valstybinės darbo inspekcijos skelbiamą laikinųjų įdarbinimo įmonių sąrašą. Valstybinė darbo inspekcija nustato ar įmonė siekianti laikinosios darbo įmonės statuso atitinka numatytus kriterijus, tikrinama įmonės veikla ar ji nėra apribota, sustabdyta, taip pat tikrinama ar finansinė situaciją, ar įmonei nėra iškelta bankroto byla, ji nėra likviduojama, nevykdomas bankrotas ne teismo tvarka. Atsižvelgiama į Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo keliamų reikalavimų ir įsipareigojimų tinkamą vykdymą, paskirtas baudas už nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą, taip pat su užsieniečių įdarbinimu nustatytų tvarkos reikalavimų pažeidimų apimtį, paskirtų baudų įmonė gali turėti ne daugiau negu vieną. Tikrinamas darbdavio vadovas ar kitas atsakingas asmuo, jų paskutinių vienerių metų administracinių nusižengimų istorija susijusi su nelegaliu darbu, darbo įstatymų pažeidimais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimais, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimu, darbo užmokesčio apskaičiavimu, mokėjimo tvarkos ar darbo laiko apskaitos pažeidimais, taip pat kitais Darbo kodekso 72¹ straipsnio 4 punkte numatytais pažeidimais. Darbdavio vadovas ar jo įgaliotas asmuo taip pat tikrinamas ar nėra pripažintas kaltu dėl nusikalstamų veikų padarymo susijusių su darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimais, prekyba žmonėmis, išnaudojimu priverstiniam darbui ar naudojimusi priverstiniu darbu ir neturi neišnykusio ar nepanaikinto teistumo arba nuo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos yra praėję treji metai. Darbo kodekso 72¹ straipsnio 1 dalies 3, 4 ir 5 punkte ypatingas dėmesys skiriamas įmonėms, įmonių vadovų ar už jas atsakingų asmenų patikrai dėl jiems skirtų baudų, padarytų administracinių nusižengimų ar nusikalstamų veikų, taip siekiant apsaugoti šalis nuo nesąžiningo ar neteisėto subjekto veiklos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Ypatingas dėmesys Darbo kodekse skiriamas subjektų patikrai dėl teisės aktų laikymosi yra pagrįstas, kadangi praktikoje tokie pažeidimai yra fiksuojami. Valstybinės darbo inspekcijos 2023 m. ataskaitos duomenys dėl nelegalaus ir nedeklaruoto darbo rodo, jog pažeidimai dažnėja, lyginant 2021 m. ir 2023 m. Nelegalaus darbo patikrinimų rezultatų duomenimis matoma, jog viso, nelegalaus, nedeklaruoto darbo bei įdarbinant nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimų atvejai ženkliai didėja ir per kelis metus fiksuoti pažeidimai išaugo 39,5 proc. Vertinant Valstybinės darbo inspekcijos analizę dėl darbo teisės aktų pažeidimų matomi įvairesni duomenys, darbo ir poilsio laiko pažeidimai nuo 2021 m. sumažėjo 7 proc., darbo apmokėjimo pažeidimų lygis nuo 2021 m. krito net 20 proc., tačiau darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo pažeidimai ataskaitiniu laikotarpiu išaugo net 8 proc. (Valstybinės darbo inspekcijos 2023 metų ataskaita, 2024).

Darbdavys, siekiantis įrašymo į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, kreipiasi į Valstybinę darbo inspekciją, kuri per 10 darbo dienų įvertina atitiktį kriterijams ir sprendžia dėl įtraukimo į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo praneša darbdaviui apie atitiktį kriterijams numatytiems Darbo kodekso 72¹ straipsnio 1 dalies 1-6 punktuose ir apie įrašymą arba neįrašymą į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Darbdaviui gavus teigiamą sprendimą dėl laikinojo įdarbinimo įmonės statuso suteikimo šis įsipareigoja, kartą per mėnesį Valstybinei darbo inspekcijai teikti informaciją dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių. Nepateikus informacijos arba nebeatitikus nustatytų kriterijų, įmonė gali būti išbraukta iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo, o pakartotinai kreiptis dėl atitikties kriterijams leidžiama ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo sprendimo išbraukti iš sąrašo priėmimo dienos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Tuo tarpu Vokietijoje laikinasis įdarbinimas vykdomas komercinės veiklos kontekste yra draudžiamas. Žinoma, šis draudimas yra prevencinio pobūdžio ir numato išlygą, jog vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą subjektas gali tik įgijęs atitinkamą leidimą (licenciją), kuris išduodamas atsižvelgiant į atitikimą nustatytiems kriterijams. Laikinojo įdarbinimo įmone Vokietijoje gali būti fizinis ar juridinis asmuo, atitinkantis teisės aktuose darbdaviui keliamus reikalavimus. Licencijų išdavimo procedūrą administruoja Vokietijos Federalinė darbo agentūra (vok. *Bundesagentur für Arbeit*), kuri atsakinga už kriterijų atitikties patikrą, leidimų išdavimą, priežiūrą ir pažeidimų sankcionavimą. Leidimas reikalingas visiems subjektams, norintiems verstis laikinojo įdarbinimo veikla, nepriklausomai nuo jų teisinės formos. Pirmuosius trejus veiklos metus taikomos griežtesnės priežiūros priemonės (Wolters, 2008, p. 21).

Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo licencijavimo taikymą aiškina remiantis teritoriniu principu, teoriškai leidimo prievolė taikoma laikinojo įdarbinimo veiklai šalyje ar turint ryšį su ja, tačiau kiekvienas atvejis turi būti vertinamas individualiai, atsižvelgiant į minėto įstatymo keliamus tikslus ir paskirtį. Įstatymas taikomas, kuomet darbo veikla turi pakankamą ryšį su Vokietijos teritorija, nepriklausomai nuo to ar laikinojo įdarbinimo įmonė ar laikinojo darbo naudotojas yra įsikūrę šalyje, teisinis reguliavimas orientuotas į faktinę darbo funkcijos atlikimo vietą. Esminė sąlyga yra tai, kad darbuotojas dirba Vokietijoje, jei darbuotojas dirba Vokietijos teritorijoje, o tiek darbdavys, tiek laikinojo darbo naudotojas yra užsienio šalyse ar užsienio šalyse registruoti asmenys, laikinojo įdarbinimo veiklai organizuoti yra būtina Vokietijos Federalinės darbo agentūros išduodama licencija. Priešingas reguliavimas yra taikomas darbo funkcijos atliekamos išimtinai užsienyje. Tokiu atveju taikymas priklauso nuo darbo turinio ir aplinkybių, tačiau prioritetas yra darbuotojams fiziškai dirbantiems Vokietijos teritorijoje. Siekiant užtikrinti specifinių laikinojo darbo subjektų apsaugą, negalima apsiriboti vien fizine laikinojo darbuotojo buvimo vieta, kai darbo funkcijos atliekamos nuotoliniu būdu. Leidimo reikalavimo požiūriu esminis kriterijus yra tai ar darbuotojo skolinimas turi ryšį su Vokietijos teritorija. Kilus ginčui itin svarbu atskirti teisinio santykio formą ir kokios valstybės teisė turi būti taikoma, ar darbo santykius reguliuoja sutartinė ar įstatyminė teisė (Federalagentur für Arbeit, 2025, p. 10-11).

Darbdavys, siekiantis vykdyti laikinojo darbuotojų įdarbinimo veiklą, Vokietijos Federalinei darbo agentūrai turi pateikti prašymą išduoti licenciją, kartu su prašymu pateikiami reikalaujami dokumentai, patvirtinantys, jog darbdavys gebės tinkamai užtikrinti teisės aktuose numatytų reikalavimų vykdymą, susijusį su laikinojo darbo organizavimu, taip pat institucija priimanti prašymą atlieka subjekto atitikties kriterijams patikrą. Licencijos išdavimo kriterijų pobūdis atskleidžia, jog subjektui keliami patikimumo reikalavimai. Vertinant atsižvelgiama į finansinį stabilumą, tikrinama ar anksčiau nebuvo paskirtos nuobaudos už darbo teisės pažeidimus, reikalaujama teistumo pažyma, vertinama laikinojo įdarbinimo įstatymo nuostatų laikymosi atitiktis. Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo 3 (1) straipsnis numato licencijos nesuteikimo pagrindus, pagrindiniai aspektai dėl kurių licencija gali būti nesuteikta, tai subjektas vertinamas kaip „nepatikimas“ vykdyti tokio pobūdžio komercinę veiklą, t.y. nesilaiko socialinio draudimo, mokesčių, sveikatos ir saugos ar darbo teisės įstatymų reikalavimų. Taip pat darbdavys turi užtikrinti pagrindines darbo sąlygas, finansinį rezervą. (Waas, Voss, 2020, p. 340-341).

Prašymo nagrinėjimas trunka iki 12 savaičių, išduotas leidimas (licencija) galioja vienerius metus nuo sprendimo priėmimo dienos. Laikinojo įdarbinimo įmonei, kuri

nepertraukiamai 3 metus iš eilės įgijo leidimą, realiai vykdė laikinojo įdarbinimo veiklą ir atitinka teisės aktuose numatytus reikalavimus, gali būti išduotas neterminuotas leidimas. Vokietijos Federalinė darbo agentūrą išduotą leidimą gali atšaukti arba panaikinti, jeigu egzistuoja Vokietijos įstatyme dėl laikinojo įdarbinimo 4 ar 5 straipsnyje numatyti pagrindai (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972). Vokietijos įstatymo dėl laikinojo darbo 1a (1) straipsnis numato išimtį, vadinama „pagalba kolegoms“ (vok. *Kollegenhilfe*), kuomet subjektui nekeliamas leidimo verstis veikla reikalavimas. Vietoje leidimo jis privalo iš anksto informuoti Vokietijos Federalinę darbo agentūrą, jog ketina perduoti darbuotojus. Toks atvejis leistinas, jei darbdavys turintis mažiau nei 50 darbuotojų, siekdamas išvengti prastovų ar atleidimų, perduoda darbuotojus kitam darbdaviui, kuris nebuvo įdarbintas ir dirbo ne pagal laikinojo darbo sutartį, t.y. įprastą subjekto darbuotoją, tačiau perduoti darbuotojus galima ne ilgesniam nei 12 mėnesių laikotarpiui. Tokia situacija atitinka laikinojo darbo apibrėžimą, todėl jai reguliuoti yra taikomos Vokietijos įstatymo dėl laikinojo darbo nuostatos. Darbuotojais laikomi visi pas darbdavį dirbantys darbuotojai, svarbus kriterijus yra, kad įmonės bendras darbuotojų skaičius (įskaitant ir ketinamus perleisti) būtų ne didesnis kaip 50 darbuotojų. Išimties taikymui yra būtina konkreti ir pagrįsta prastovų arba atleidimų grėsmė darbuotojus perleidžiančio darbdavio įmonėje. Darbdavys, kuris remiasi šia išimtimi, privalo įrodyti tiek faktines, tiek formaliasias taikymo sąlygas. Jei kuri nors iš nurodytų sąlygų nėra įvykdyta arba pranešimas nepateikiamas, laikoma, kad įvyko neteisėtas darbuotojų perleidimas, situacijoje gali kilti su tuo susijusios teisinės pasekmės (Federalagentur für Arbeit, 2025, p. 39).

Griežtas šios darbo organizavimo formos reguliavimas yra būtinas siekiant apsaugoti laikinojo darbo subjektus, kadangi piktnaudžiavimo atvejų praktikoje pasitaiko dažnai, tą lemia specifinis darbo santykių reguliavimas. Griežtos institucinės priežiūros stygius, tokio pobūdžio išskirtiniam santykiui, gali sukurti palankią terpę neteisėtų veikų vykdymui. Kaip pavyzdys, 2013 - 2015 m. laikotarpiu Vokietijoje veikiančios įdarbinimo agentūros sistemingai samdė Ispanijos slaugos specialistus įgijusius aukštąjį universitetinį išsilavinimą dirbti Vokietijos sveikatos priežiūros sektoriuje. Tuo laikotarpiu Ispanijoje buvo aukštas nedarbo lygis, o Vokietijoje kvalifikuotų darbuotojų trūkumas, tad darbuotojams buvo žadamos palankios darbo sąlygos (nemokami kalbos kursai ir darbo vietos didžiuosiuose miestuose). Darbo sutartis su Vokietijos laikinojo įdarbinimo įmonėmis pasirašę slaugos darbuotojai, atvykę į Vokietiją būdavo verčiami pasirašyti papildomą darbo sutartį, kurioje buvo numatyta sąlyga, kad darbuotojas nutraukęs darbo sutartį nesuėjęs 3 metų terminui, privalo gražinti darbdaviui 8 000 eurų už suteiktus kalbos mokymo kursus. Tokio pobūdžio kompensavimo sąlygų nustatymas pats iš savęs nėra

neteisėtas, tačiau šiuo atveju darbdaviai naudojosi pažeidžiama darbuotojų padėtimi, neproporcingai ir nesąžiningai nustatant sąlygas apie kurias darbuotojai iš anksto nebuvo informuoti, taip pažeisdami jų teises. Patekę į tokią padėtį darbuotojai kreipėsi į Ispanijos ambasadą ar konsulatus esančius Vokietijoje, į procesą buvo įtrauktos ir Vokietijos institucijos tarp jų Vokietijos Federalinė darbo agentūra. Asmenys sulaukė teisinės pagalbos, bendradarbiavimo ir tarpininkavimo iš institucijų, taip pat buvo imtasi kitų situacijai tinkamai spręsti reikalaujamų priemonių. Išskirtinį vaidmenį situacijoje atliko Vokietijos profesinė sąjunga „*ver.di*“ ir pilietinė visuomenė, organizacijos smarkiai padėjo bendradarbiaujant su institucijomis, tokiu būdu prisidedant prie darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimo ir situacijos sprendimo. (Pavlovaite et al., 2021, p. 28-29).

Valstybių sienas kertantį laikinąjį darbuotojų įdarbinimą vykdo ir Lietuvos laikinojo įdarbinimo įmonės, tačiau šis darbo organizavimas kartais pasižymi ir neteisėtais veiksmais. Dėl sezoninio darbo Norvegijos žuvų pramonėje dirba daug užsienio šalių darbuotojų, šiuo konkrečiu atveju laikinieji darbuotojai Norvegijoje įdarbinti per Lietuvos laikinojo įdarbinimo įmones. 2019 m. Lietuvos laikinieji darbuotojai buvo darbinami Šiaurės Norvegijos žuvų perdirbimo pramonėje, jiems buvo mokamas mažesnis negu minimalus darbo užmokestis, apmokamos buvo ne visos išdirbtos darbo valandos, darbuotojams nebuvo užtikrintos tinkamos gyvenimo sąlygos, laikinojo įdarbinimo įmonė organizavo nelegalų ir nedeklaruotą darbą, taip pat vengė mokėti mokesčius Norvegijoje. Norvegijos darbo inspekcija veikdama viena susidūrė su iššūkiais siekiant išaiškinti pažeidimus, laikinieji darbuotojai iš Lietuvos buvo instrukuoti meluoti ir patikrinimų metu neatskleisti informacijos susijusios su darbo valandomis ir darbo užmokesčiu. Norvegijos darbo inspekcija susidūrė su kalbos barjeru, nustačiusi pinigų srautus į Lietuvos bankų sąskaitas prieigos prie jų neturėjo, įmonės registruotos ne Norvegijoje, todėl apie naudos gavėjus informacijos neturėjo, o patikrinimų metu buvo pateikiamos klastotos darbo laiko ir pajamų ataskaitos. Laikinojo įdarbinimo įmonės sulaukusios sankcijų iš Norvegijos valdžios institucijų, perkeldavo laikinuosius darbuotojus į kitą laikinojo įdarbinimo įmonę, kurios galutiniai naudos gavėjai būdavo tie patys asmenys kaip ir sankcionuotų įmonių. Galiausiai, siekdamas atskleisti sudėtingą ir sistemingą laikinojo darbuotojų įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones schemą, Norvegijos ir Lietuvos institucijoms bendradarbiaujant buvo atliktas bendras darbo ir mokestinis patikrinimas. Patikrinimo metu buvo rasta už laikinojo įdarbinimo įmonių „pasislėpusi“ neteisėtą veiklą vykdanči įmonė ir jos savininkų tapatybės buvo atskleistos. Šalių bendradarbiavimo dėka buvo nutraukta nelegalų darbą vykdančių įmonių veikla Norvegijoje, subjektams skirtos sankcijos, žuvų perdirbimo įmonėms paskirtos baudos. Dalis darbuotojų buvo įdarbinti tiesiogiai

Norvegijos žuvų perdirbimo įmonėse, taip tapdami legaliais darbuotojais ir įgydami jiems priklausančių teisių apsaugos užtikrinimą (Pavlovaite et al., 2021, p. 52-53).

Laikinojo įdarbinimo įmonės darbo rinkoje užima vis didesnę dalį, todėl atsižvelgiant į egzistuojančią veiklos įgyvenimo praktiką, akivaizdu, kad tinkamas šių subjektų veiklos reguliavimas ir efektyvios priežiūros priemonių skyrimas tampa neišvengiama būtinybe, siekiant užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą bei skaidrų veiklos vykdymą. Skirtingose valstybėse taikomas skirtingas reglamentavimas, tas lemia skirtingus reikalavimus laikinojo įdarbinimo įmonės teisiniam statusui įgyti, taip pat skirtingą teisinės priežiūros mechanizmą. Lietuvos ir Vokietijos teisinis reguliavimas darbdaviui siekiančiam vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą nustato ganėtinai panašius reikalavimus, atitikus šalies teisės aktuose nustatytus kriterijus, Vokietijoje tradicijomis ir ilgametės praktikos grįstu būdu išduodama licencija, Lietuvoje įrašymas į oficialų veiklą vykdančių laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą.

Išvelgiamas pagrindinis teisinio reguliavimo skirtumas, atitikties subjektui keliamų kriterijų išimties taikymas, kuomet taikoma vadinamoji įstatymo nustatyta lengvata Vokietijoje, norint verstis laikinojo įdarbinimo veikla subjektui turinčiam mažesnę darbuotojų skaičių nereikalingas institucijos išduotas leidimas, tačiau tokiu būdu taikant išimtį, vis tiek tikslu siekiama dalyvaujančių subjektų apsaugos. Panaši praktika taikyta ir Lietuvoje iki Vyriausybės Nutarimo Nr. 151, kuomet laikinojo įdarbinimo įmonių veikla nebuvo ribojama, skirtingai negu Vokietija, Lietuvos teisinė sistema keliamų reikalavimų išimčių nenustato. Nors ir keliami standartai abiejose valstybėse yra ganėtinai aukšti, tačiau itin svarbus yra priežiūros aspektas ir kaip rodo praktika, tinkamas ir efektyvus bendradarbiavimas.

2.2.3. Laikinojo darbo naudotojas

Paskutinis šios unikalios trišalės darbo organizavimo formos subjektas yra laikinojo darbo naudotojas. Bendra laikinojo darbo naudotojo sąvoka Europos Sąjungoje pateikiama Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies d) punkte, joje teigiama, jog fizinis ar juridinis asmuo, kuriam ir kurio prižiūrimas bei vadovaujamas laikinai dirba laikinasis darbuotojas, toks subjektas direktyvoje įvardijamas - įmonė laikinojo darbo naudotoja (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2008). Lietuvoje Darbo kodeksas patį subjekto terminą pateikia kiek kitoki, 72 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad laikinojo darbo naudotojas yra laikinojo įdarbinimo įmonės nurodytas asmuo, kurio naudai pagal laikinojo

darbuoto ir laikinojo įdarbinimo įmonės susitarimą, laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą būdamas jam pavaldus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tuo tarpu Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo, laikinojo darbo naudotojo sąvoką aiškina taip pat per teisinio santykio pobūdį kylantį iš subjektų įsipareigojimų vienas kitam, tačiau kiek specifiškai. Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo 1 (1) straipsnyje numatyta, kad darbdaviai veikiantis kaip darbo jėgos teikėjai (laikinojo įdarbinimo įmonės), samdantys darbuotojus (laikinuosius darbuotojus) dirbti trečiosioms šalims (laikinojo darbo naudotojams) pagal jų ekonominės veiklos sritį, privalo turėti valstybės išduotą leidimą verstis šia veikla (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972). Vokietijos teisės akte reglamentuojančiame laikinąjį darbą, laikinojo darbo naudotojas nėra tiksliai aptartas ir apibrėžiamas tik per santykio pobūdį kaip trečioji šalis, tačiau iš tolimesnių įstatymo nuostatų, akivaizdu, kad laikinojo darbo naudotoju gali būti tiek fizinis asmuo, kurio naudai yra paskiriami laikinieji darbuotojai, tiek juridinis asmuo, kurio įmonės naudai laikinieji darbuotojai faktiškai vykdo darbo funkcijas. Taigi Lietuvos ir Vokietijos laikinojo darbo naudotojo sąvokos pateikiamos skirtingai, Vokietijoje taikomas kiek platesnis aiškinimas, tačiau savo esme jos nesiskiria. Verta pabrėžti, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teisingumo Teismas) 2021 m. gegužės 6 d. priimtame sprendime išaiškino, kad sąvoka „*imnė*“ apima bet kuri ūkinę veiklą vykdančią subjektą ir kad ekonominę veiklą sudaro bet kokia veikla, kai konkrečioje rinkoje siūlomos prekės ir paslaugos (2021 m. gegužės 6 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Atsižvelgiant į šalių teisės aktuose pateiktus laikinojo darbo naudotojo apibrėžimus ir Teisingumo Teismo praktiką, matoma, kad skirtumų su Europos Sąjungos Direktyvoje 2008/104/EB įtvirtinta laikinojo darbo naudotojo sąvoka nėra ir vertinant bendrai jos gali būti tapatinamos.

Laikinojo darbo naudotojas Lietuvoje nėra laikomas darbdaviu, nors jam keliama reikalavimai pakankamai panašūs, su laikinuoju darbuotoju jo nesieja nei darbo, nei sutartiniai teisiniai santykiai, šalis sieja tik trečiasis asmuo – laikinojo įdarbinimo įmonė, tačiau laikinojo darbo naudotoją nuo Darbo kodekse įtvirtinto darbdavio apibrėžimo skiria tik darbo užmokesčio mokėjimas už atliktą darbą. Laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo santykiai sureguliuoti įstatymo lygmeniu. Darbo kodekse numatyta, kad laikinojo darbo naudotojas turi užtikrinti nediskriminavimo principo laikymąsi, tai reiškia, jog laikinajam darbuotojui turi būti sudarytos ir taikomos tokios pačios sąlygos kaip ir laikinojo darbo naudotojo darbuotojams, Darbo kodekso 75 straipsnis, įgyvendina Europos Sąjungos Direktyvoje 2008/104/EB numatyto „*vienodo požiūrio principo*“ nuostatas. (Davulis, 2018 p. 282).

Darbo kodeksas nustato laikinojo darbo naudotojui teises ir pareigas, naudotojas yra įpareigotas iki darbo pradžios raštu supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarka ir taisyklėmis, bei imtis visų būtinų saugos priemonių numatytų Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Be to, laikinojo darbo naudotojui tenka pareiga informuoti laikinuosius darbuotojus apie esamas laisvas darbo vietas, tokiu būdu skatinant jų integraciją į nuolatinio darbo rinką. Taip pat laikinajam darbuotojui padarytą žalą atlygina laikinasis darbo naudotojas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Nustatytos teisės ir pareigos santykiui reguliuoti iš pažiūros gali atrodyti ganėtinai aiškos ir paprastos, tačiau jose slypi tam tikras neapibrėžtumas. Laikinojo darbo naudotojui nėra numatytos aiškos teisinės pasekmės, jei pažeistų šias teises. Žinoma, galima daryti prielaidą, tokiu atveju laikinasis darbuotojas turi teisę į žalos atlyginimą, tačiau, kad žala būtų atlyginta ji turi būti įrodyta, jei šalys nepasiektų bendro abi šalis tenkinančio konsensuso, tokia situacija vestų prie teismo ginčo nagrinėjimo (Waas, Voss, 2020, p. 516). Darbo kodekso 79 straipsnio 1 dalis numato, kad susitarimai, kuriais nustatomi draudimai ar apribojimai laikinajam darbuotojui sudaryti nuolatinio darbo sutartį su laikinojo darbo naudotoju yra negaliojantys. Taip pat minimo straipsnio 3 dalyje nustatomos papildomos sąlygos laikinojo darbo naudotojui, kurios apima draudimus pavesti laikinojo darbuotojo funkcijas streikuojančių darbuotojų darbo vietoms užpildyti ar riboti laikinųjų darbuotojų profesinį mokymą ar kvalifikacijos tobulinimą. Laikinojo darbo naudotojui draudžiama atsisakyti teikti laikinojo įdarbinimo įmonei informaciją susijusią su darbo sąlygomis, jis įpareigotas kartą per metus teikti informaciją vidinei darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai apie laikinojo darbo būklę, darbuotojų skaičių, darbo užmokestį ir užimamas pareigas. Tokio pobūdžio pareiga didina organizuojamo darbo skaidrumo tikimybę ir užtikrina tinkama darbuotojų apsaugos teisių įgyvendinimą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Vokietijoje laikinojo darbo naudotojui siekiančiam dalyvauti laikinojo darbo teisiniuose santykiuose numatytos gana panašios sąlygos kaip ir Lietuvoje, savo esme jos smarkiai nesiskiria. Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo, taip pat kaip ir Lietuvos Darbo kodeksas numato įpareigojimą raštu atskleisti ir supažindinti su darbo tvarką, sąlygomis, tikslais ir pobūdžiu dar prieš laikinojo darbuotojo paskyrimą. Vokietijoje laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti, kad jam paskirtas laikinasis darbuotojas būtų tinkamai integruotas į jo darbo veiklą, matomas akivaizdus panašumas su Lietuvos laikinojo darbo naudotojo teisėmis ir pareigomis, Vokietijoje šis subjektas, taip pat perima didžiąją dalį darbdavio funkcijų, tačiau darbo užmokestis ir su jo mokėjimu darbdaviui kylančios mokestinės prievolės laikinojo darbo naudotojui nepriklauso, kadangi pagal

teisės aktai numato, jog jis taip pat nėra laikomas laikinojo darbuotojo darbdaviu. Analogiškai Lietuvos Darbo kodekso nuostatomis, kuriomis įgyvendinamas Direktyvoje 2008/104/EB numatytas „vienodo požiūrio principo“ taikymas, Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo 8 straipsnis numato šio Europos Sąjungos lygmeniu nustatyto reguliavimo taikymą Vokietijos laikinojo darbo naudotojui. Straipsnio nuostatos numato laikinojo darbo naudotojui pareigą užtikrinti vienodas darbo sąlygas ir užmokesį kaip ir naudotojo darbuotojams. Įstatymu nustatyti draudimai ir įsipareigojimai taikomi laikinojo darbo naudotojui, labai panašus kaip ir Lietuvoje, susitarimų negaliojimas, kuriais draudžiama ar apribojama laikinojo darbuotojo teisė į nuolatinį darbą pas naudotoją, susitarimų dėl laikinojo darbo organizavimo su laikinojo įdarbinimo įmone neturinčia leidimo verstis šia veikla, informacijos teikimo pareiga. Laikinojo darbo specifinis reguliavimas susijęs su laikinuoju darbo naudotoju yra „faktinio darbo santykio“ principo taikymas, jei egzistuoja pagrindai netaikyti trišaliams darbo santykiams Vokietijos įstatymo dėl laikinojo darbo nuostatų, t.y. darbo sutartis tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo pripažįstama negaliojančia, tokiu atveju gali būti konstatuotas tiesioginis darbo santykis tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo. Darbo santykių pradžia tokiu atveju tarp subjektų laikoma ta diena, kai įmonė ir naudotojas susitarė dėl darbo veiklos pradžios, jei sąlygos pripažinti laikinojo darbo sutartį atsirado po paskyrimo, darbo santykių pradžia tarp darbuotojo ir naudotojo laikomas negaliojimo pripažinimo momentas. Laikinasis darbuotojas minimu atveju įgyja teisę į žalos atlyginimo reikalavimą, kuris gali būti nukreipiamas į laikinojo įdarbinimo įmonę, teisę neįgyjama, jeigu laikinasis darbuotojas žinojo apie egzistuojančius laikinojo darbo sutarties negaliojimo pagrindus (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Taigi, laikinojo darbo naudotojo statusas ir funkcijos yra itin reikšmingi vertinant tiek laikinųjų darbuotojų, tiek ir pačioje laikinojo darbo naudotojo įmonėje dirbančių darbuotojų apsaugos užtikrinimą. Pagrindinė Europos Sąjungos lygmeniu taikoma teisinė priemonė reglamentuojanti šį santykį yra Direktyva 2008/104/EB, pagrindiniai jos tikslai yra užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir gerinti darbo kokybę per laikinojo įdarbinimo įmones, tą siekiama padaryti taikant „vienodo požiūrio principą“ ir jo laikymosi užtikrinimą. Taigi laikinojo darbo naudotojas tampa ypač svarbus, kadangi pareiga užtikrinti pagrindines darbo sąlygas šiuo atveju tenka būtent jam. (Kártyás, 2023, p. 400).

Iki Direktyvos 2008/104/EB priėmimo, Teisingumo Teismas dviejuose savo sprendimuose nurodė, kad „vienodo požiūrio principas“ negali būti taikomas, jeigu lyginami darbuotojai dirba skirtingiems darbdaviams. Teisingumo Teismas abiejuose sprendimuose laikėsi tos pačios pozicijos ir pareiškė, kad vienodo darbo užmokesčio abiejų

lyčių darbuotojams principas privalo būti taikomas, kuomet darbuotojai dirba tam pačiam darbdaviui, tačiau aiškiai pasakė, kad nustačius skirtumus tarp darbuotojų atliekančių vienodą arba vienodos vertės darbą, darbo užmokesčio sąlygos negali būti priskirtos „vienam šaltiniui“, kadangi nėra subjekto atsakingo už nelygybę, kuris galėtų atkurti vienodo principo taikymą (2002 m. rugsėjo 17 d. ir 2004 m. sausio 13 d. Teisingumo Teismo sprendimai). Tai reiškė, kad net, jeigu darbuotojus, atsižvelgiant į faktinę situaciją galima būtų lyginti, t.y. vienodos ar panašios situacijos, vienodo darbo užmokesčio principą būtų galima taikyti tik tada, kai jį galima atsekti iki „vieno šaltinio“, tai atvejais kuomet santykių šaltinis yra kolektyvinė sutartis, įstatyminės nuostatos ar valdanti bendrovė, kuri vienodą darbo sąlygų tvarką nustato keliose organizacijose bendrai. Tuometinė Teisingumo Teismo praktika tik dar labiau išviesino laikinojo darbo subjektų teisinio reglamentavimo problemą dėl „vienodo požiūrio principo“ taikymo, kuriai išspręsti buvo priimtas bendras laikinojo darbo santykių reguliavimas Europos Sąjungos lygmeniu (Kártyás, 2023, p. 399).

Nors Laikinojo darbo naudotojo vaidmuo nors ir itin svarbus ir reikšmingas, visgi, jis yra ribojamas Direktyvos 2008/104/EB nuostatomis. Laikinojo darbo naudotojas neprivalo darbuotojui užtikrinti visų darbo sąlygų, jo pareigos ribas nustato direktyvos 3 straipsnio 1 dalies f) punktas, todėl naudotojo atsakomybė apsiriboja ties direktyvoje numatytais „pagrindinėmis darbo sąlygomis“ ir jų apibrėžimu. Laikinojo darbo naudotojas kartu su pagrindinėmis įgauna ir papildomas darbo sąlygų užtikrinimo pareigas, tačiau šios kiek elementaresnės ir apimančios pareigą suteikti galimybę naudotis naudotojo įmonėje esančiais patogumais ar kolektyvine infrastruktūra, ypač valgykla, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis, tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis jais naudojami tiesiogiai naudotojo įdarbinti darbuotojai (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2008).

Lietuvos ir Vokietijos nacionalinis teisinis reglamentavimas laikinojo darbo naudotojo atžvilgiu nustato aiškius ir griežtus kriterijus, kuriais įgyvendinamos Europos Sąjungos Direktyvos 2008/104/EB nuostatos, laikinojo darbo subjektams užtikrinant teisių apsaugą bei nustatant pareigas. Abi valstybės nustato laikinojo darbo naudotojui kaip trišalio darbo santykio dalyviui pareigą laikytis teisės aktuose įtvirtintų įpareigojimų ir numato teises pasekmės už netinkamą jų vykdymą. Apibendrinant, abiejų valstybių reguliavimas yra ganėtinai tolygus, žinoma, turintis savų panašumų ir skirtumų, tačiau savo esme yra orientuotas į sklandų laikinojo darbo organizavimą užtikrinant dalyvaujančių subjektų teisių apsaugą.

2.3. Laikinojo darbo sutartys

Lietuvoje laikinojo darbo sutartis gali būti sudaryta tik su darbdaviu, kuris vykdo laikinojo įdarbinimo veiklą ir yra įtrauktas į Valstybinės darbo inspekcijos sudaromą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Europos sąjungos Direktyvoje 2008/104/EB laikinojo darbo sutarties sąvoka nėra pateikiama, joje pažymima, kad laikinoji darbo sutartis yra pagal nacionalinę teisę sudaryta darbo sutartis ar susiklostę darbo santykiai tarp darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės. Laikinojo darbo sutarties sąvoką Europos Sąjungos reguliavimas palieka aiškinti valstybių narių nacionaliniai teisei.

Lietuvoje laikinosios darbo sutarties sąvoką pateikia Darbo kodekso 72 straipsnio 1 dalis, joje nurodyta, kad laikinojo darbo sutartis - darbuotojo (laikinasis darbuotojas) ir darbdavio (laikinojo įdarbinimo įmonė) susitarimas, pagal kurį laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens (laikinojo darbo naudotojas) naudai ir jam būdamas pavaldus, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Laikinojo darbo sutartis Lietuvos ir užsienio autorių dažnai vadinama nestandartine, nesaugia, netipine ar lanksčia darbo organizavimo forma, taip pat šios sutarties ir trišalio subjektų santykio apibūdinimui yra vartojami tokie terminai kaip personalo, darbo ar darbuotojų nuoma.

Laikinojo darbo sutartis nuo standartinės darbo sutarties skiriasi tuo, kad darbuotojas darbo funkciją atliks ne kitai darbo sutarties šaliai, kuri yra darbdavys, bet darbdavio nurodytam kitam subjektui, kuriuo tampa laikinojo darbo naudotojas, o šio darbo santykiams taikomas atskiras reguliavimas. Šiame santykyje darbdavys veikdamas kaip laikinojo įdarbinimo įmonė yra verslo subjektas siekiantis pelno tik iš tarpininkavimo veiklos, jis neorganizuoja darbo ir nepriima darbuotojo darbo rezultatų, tačiau prisiima darbdavio statusą, šis subjektas su laikinojo darbo naudotoju sudaro civilinę paslaugų sutartį. Svarbu pabrėžti tai, kad laikinasis darbuotojas nors ir darbo funkciją atlieka laikinojo darbo naudotojo naudai, šių subjektų nesieja teisiniai darbo santykiai. Trišalėje struktūroje darbo santykiai susiklosto tik tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo, tuo tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo susiklosto sutartiniai civiliniai teisiniai santykiai grįsti paslaugų sutartimi, santykius tarp laikinojo darbuoto ir laikinojo darbo naudotojo reglamentuoja Darbo kodeksas (Davulis, 2018, p. 276).

Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo tiesiogiai neįtvirtina laikinojo sutarties sąvokos, ji aiškinama per tarp šalių susiklostančius santykius. Vokietija nėra išimtis iš

bendro suformuoto teisinio požiūrio į darbo santykius, laikinasis įdarbinimas joje grindžiamas trikampe santykių struktūra, kaip ir atskleista darbe, joje dalyvauja laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinasis darbuotojas ir laikinojo darbo naudotojas.

Laikinosios darbo sutarties sąvoką pateikiama Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo 1 (1) straipsnyje, jame numatyta, kad darbdaviai veikiantys kaip laikinojo įdarbinimo agentūros (laikinojo įdarbinimo įmonės) skiriantys darbuotojus (laikinuosius darbuotojus) trečiosioms šalims (laikinojo darbo naudotojams) atlikti darbo veiklą naudotojo verslo veiklos rėmuose, privalo gauti leidimą šiai veiklai vykdyti. Darbuotojai laikomi paskirtais atlikti darbo veiklą, jeigu jie yra integruoti į laikinojo darbo naudotojo įmonės darbo organizaciją ir yra jam pavaldūs. Darbuotojų paskyrimas ir įdarbinimas kaip laikinųjų darbuotojų yra leistinas tik kol egzistuoja darbo santykiai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo. (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Vokietijoje darbo santykiai darbo sutarties pagrindu susiklosto tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo, pastarasis turi sutikti su sąlyga darbo veiklą vykdyti laikinojo darbo naudotojui. Vokietijoje civilinė laikinojo darbo/laikinojo darbo nuomos sutartis sudaroma tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo naudotojo, ši sutartis privalo būti sudaryta raštu ir laikinojo įdarbinimo įmonė pareiškia ir patvirtina, kad turi leidimą verstis laikinojo įdarbinimo veikla, sutartyje privalo būti atskleidžiamos visos būsimos darbo sąlygos, bei įgyvendamos visos kitos įstatyme reguliuojančiame laikinąjį darbą įtvirtintos teisės ir pareigos. Nesilaikant privalomų įstatymo keliamų reikalavimų, sutartis gali būti pripažinta negaliojančia, tokiu atveju šalims kyla laikinojo darbo sutarties negaliojimo teisinės pasekmės (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Sutartis, pagal kurią laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja teikti darbuotojus naudotojui, teisinėje doktrinoje laikoma atskira sutartimi, šiuo atžvilgiu pažymėtina, kad laikinojo įdarbinimo įmonė yra atsakinga tik už vieno ar kelių laikinųjų darbuotojų įdarbinimą už atlygį, o ne už faktinį darbo atlikimą. Laikinojo darbo sutarties taikymo praktikoje problematika pasižymi ribos tarp laikinojo darbo ir tarpininkavimo veiklos atskyrimu, gali kilti sunkumai nustatant ar subrangovo darbuotojai, atliekantys darbus kito asmens patalpose yra subrangovui pavaldūs darbuotojai ar laikinosios įdarbinimo įmonės darbuotojai perduoti naudotojui. Teisinių santykių kvalifikacijoje svarbu įvertinti ne tik sutarties formuluote ir joje raštu išreikšta valią, tačiau ir faktinį sutarties įgyvendinimą praktikoje, jeigu faktinis darbo organizavimas skiriasi nuo numatyto sutartyje, vertinant santykių prioritetą bus teikiamas faktiniam vykdytos veiklos turiniui, todėl atitinkamas santykių reguliavimo įrankis bus pritaikomas vadovaujantis prioritetinio kriterijaus

nustatytai santykių rūšiai. Spręsti iš laikinojo darbo santykių kylančius teisinius neaiškumus priimtas specialusis Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo, tačiau net ir egzistuojant šiam reguliavimui praktikoje išlieka sudėtinga nustatyti ar konkretus atvejis laikytinas laikinuoju darbu (Waas, Voss, 2020, p. 339).

Lietuvos teisinėje sistemoje taip pat aktualu atskirti laikinąją darbo sutartį nuo kitų panašių veiklų, tokių kaip tarpininkavimo įdarbinant, kurios turinys faktiškai apima tik darbuotojo, kuris ieško darbo, suvedimas su darbdaviu ieškančiu darbo, o šie tarpusavyje sudaro pageidaujamos rūšies darbo sutartį, išskyrus laikinojo darbo sutartį (Davulis, 2018, p. 276). Vilniaus apygardos teismas savo sprendimų praktikoje yra pažymėjęs, kad toks civilinės tarpininkavimo sutarties sudarymas, minimu atveju, yra pagrįstas siekiu išvengti privalomųjų mokesčių mokėjimo į Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetą ir prieštarauja ne tik imperatyvioms Darbo kodekso normoms, bet ir įpareigojimui veikti sąžiningai. Apsimestinės civilinės tarpininkavimo sutarties sudarymas su trečiuoju asmeniu savaime nepaneigia, jog iš tikrųjų tarp šalių susiklostė laikinojo darbo požymius atitinkantys santykiai, todėl įmonė pagrįstai pripažinta darbdaviu (Vilniaus apygardos teismo 2017 m. rugsėjo 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrinant galima teigti, kad laikinojo darbo sutarčių atribojimas nuo kitų teisinių santykių yra itin svarbus siekiant užtikrinti darbo teisės nuostatų laikymąsi bei tinkamą darbuotojų apsaugą. Siekiant tinkamai identifikuoti laikinojo darbo sutartis, reikalinga detali šios darbo sutarties rūšies analizė, remiantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais.

2.3.1. Laikinojo darbo sutarčių rūšys

Remiantis Darbo kodekso nuostatomis, laikinojo darbo sutartys gali terminuotos ir neterminuotos, tai sudaro galimybę taikyti įvairesnius darbo santykių modelius, priklausomai nuo laikinojo darbuotojo ar laikinojo įdarbinimo įmonės poreikių.

Darbo kodekso 72 straipsnio 4 dalis numato, kad terminuota laikinojo darbo sutartis gali būti sudaryta vienam siuntimui pas laikinojo darbo naudotoją, šis laikinojo įdarbinimo būdas yra labiausiai paplitęs, leidžiantis laikinojo įdarbinimo įmonei sudaryti darbo sutartį, kuomet atsiranda laikinojo darbo paklausa, klientas pageidauja laikinojo darbuotojo paslaugų. Terminuotos laikinojo darbo sutarties terminas gali būti nustatytas iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram terminui, skaičiuojamam dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais arba iki tam tikros užduoties įvykdymo, tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo (Davulis, 2018, p. 278). Siekiant užtikrinti darbuotojų teisių

apsaugą, teisės aktuose įtvirtinti svarbūs ribojimai, Darbo kodeksas numato maksimalų terminuotos darbo sutarties terminą, įskaitant ir paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti, maksimalus terminas tokioms darbo sutartims yra dveji metai, tačiau yra išimčių į kurias patenka laikinojo darbo sutartys. Nukrypti nuo maksimalių terminuotos darbo sutarties taisyklių ir tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės, leidžiama sudaryti terminuotą laikinojo darbo sutartį arba paeiliui einančias darbo sutartis, kurios maksimalus terminas yra treji metai, paeiliui einančias terminuotas laikinojo darbo sutartis skiria ne ilgesnis kaip dviejų savaičių laikotarpis. Laikinojo darbo sutarčių nuostatos netaikomos laivų įguloms, kurioms taikomas Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Neterminuota laikinojo darbo sutartis, leidžia išlaikyti darbo santykių tęstinumą tarp skirtingų siuntimų dirbti pas laikinojo darbo naudotojus. Toks modelis ypač aktualus įdarbinimo įmonėms, kurios nuolat organizuoja darbuotojų siuntimą pas skirtingus klientus. Laikiniesiems darbuotojams įdarbintiems pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį, taip pat laikiniesiems darbuotojams, kurių terminuota laikinojo darbo sutartis nesibaigia pasibaigus darbui pas konkretų laikinojo darbo naudotoją, laikotarpiai tarp siuntimų dirbti iki penkių darbo dienų iš eilės neapmokami ne dažniau kaip kartą per mėnesį, tačiau už ilgesnius laikotarpius mokamas darbo užmokestis turi būti ne mažesnis už minimalią mėnesinę algą, išskyrus atvejus, kai laikinasis darbuotojas atsisakė dirbti konkrečiam laikinojo darbo naudotojui, kuriam darbdavio buvo paskirtas (Waas, Voss, 2020, p. 514).

Darbo užmokesčio mokėjimo laikotarpiais tarp siuntimų tikslas yra palaikyti darbuotojo iš darbo užmokesčio kylančių pajamų lygį, todėl numatyta nuostata, draudžianti nustatyti mažesnę darbo laiko normą negu taikoma siuntimų metu. Darbuotojo atsisakymas dirbti konkrečiam laikinojo darbo naudotojui nėra draudžiamas ir darbuotojas už tai nėra baudžiamas, tačiau tokiu atveju darbdaviui suteikiama teisė nemokėti minimaliojo darbo užmokesčio už atsisakymo laikotarpį, taip pat nepagrįsto darbuotojo atsisakymo dirbti laikotarpiu neturėtų būti įtrauktas kasmetinių atostogų skaičiavimas (Davulis, 2018, p. 285).

Europos Sąjungos Direktyvoje 2008/104/EB numatyta, kad laikotarpis tarp siuntimų įskaitant ir darbo užmokesčio mokėjimą šiuo laikotarpiu, patenka į valstybių narių kompetenciją, valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti išimtis nuo vienodo darbo užmokesčio principo, tai paliekama nacionalinės teisės

reguliavimui. Darbo kodekse įtvirtini laikinųjų darbo sutarčių apribojimai aiškiai rodo siekį užtikrinti darbuotojų apsaugą šiame nestandartiniame darbo santykių.

Vokietijoje laikinojo darbuotojo vieno paskyrimo dirbti tam pačiam laikinajam darbo naudotojui terminas negali viršyti 18 mėnesių. Jei pertrauka tarp dviejų paskyrimų yra ilgesnė nei 3 mėnesiai, ankstesnis laikotarpis neskaičiuojamas ir naujas 18 mėnesių laikotarpis pradedamas skaičiuoti iš naujo. Išimtis taikoma kolektyvinėms sutartims, šių sutarčių pagrindu, įstatymo numatytą maksimalų paskyrimo terminą galima pratęsti, tačiau subjektai turi pateikti į kolektyvinės sutarties taikymo sritį ir laikytis joje nustatytų reikalavimų, tokiu atveju terminas gali būti ilgesnis, bet neviršijantis 24 mėnesių (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972). Vokietijoje laikinasis įdarbinimas yra draudžiamas statybų pramonėje, jeigu įprastai atliekami darbai priklauso statybininkų profesijai, taip pat mėsos pramonėje nuo 2021 m. sausio 1 d. naudoti trečiųjų šalių darbuotojus ar savarankiškai dirbančius asmenis iš esmės buvo draudžiama, išimtis buvo taikoma tik sezono metu, kuomet darbo apimtis būdavo didesnė, tačiau nuo 2024 m. balandžio 1 d. laikinasis darbas mėsos sektoriuje visiškai draudžiamas (Federalagentur für Arbeit, 2025, p. 21).

Vokietijoje numatytos laikinojo darbo sutartys ir jų rūšys ganėtinai panašios lyginant su Lietuva, Vokietijoje laikinojo darbo sutarčių rūšims taikomos bendros nuostatos nustatant darbo sąlygas tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės, tačiau Vokietijos įstatymas dėl laikinojo darbo įtvirtina tam tikras specialias sąlygas, kurias šios sutartys turi atitikti. Vokietijoje laikinojo darbo sutarčių pagrindą sudaro dvi pagrindinės sutarčių rūšys – terminuotos (vok. *befristete Arbeitsverhältnisse*) ir ne viso darbo laiko (vok. *Teilzeitarbeitsverhältnisse*) sutartys, šios sutartys reguliuojamos specialiuoju Vokietijos įstatymu dėl laikinojo darbo ir 2000 m. gruodžio 12 d. priimtu Vokietijos terminuotų ir ne viso darbo laiko darbo sutarčių įstatymu (vok. *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG)*) (toliau – TzBfG). Vokietijoje terminuotomis darbo sutartimis laikomos sutartys, kurių trukmė yra aiškiai apibrėžta pagal kalendorių arba susieta su tam tikros užduoties ar tikslo įgyvendinimu. Šios formos laikomos terminuotomis darbo sutartimis, tačiau jų galiojimas priklauso nuo skirtingų nustatytų sąlygų. Kalendorine data apibrėžta terminuota sutartis yra tokia, kurioje darbo santykių pabaigos data yra aiškiai nurodyta. Tuo tarpu tikslo pagrindu apribota sutartis baigiasi, kuomet įvykdomas konkretus tikslas, pavyzdžiui, baigiamas projektas ar grįžta darbuotojas, kurį laikinai pakeitė laikinasis darbuotojas. TzBfG 14 straipsnis numato išsamų sąrašą atvejų, kuomet leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, įskaitant laikino darbuotojo poreikį, kuomet darbo atlikimo poreikis yra laikinas, darbuotojo pakeitimą,

darbo pobūdžio ypatumus ar bandomąjį laikotarpį. Tokiu būdu siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui darbo sutarčių termino nustatymui, kuris galėtų būti naudojamas kaip priemonė apeiti atleidimo apsaugą. Tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo dažniausiai yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, tiek terminuotos tiek dėl ne viso darbo laiko sutartys yra reguliuojamos bendru teisiniu reguliavimu, joms taikomas Vokietijos įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo, kurio nuostatomis laikiniems darbuotojams turi būti taikomas „vienodo požiūrio principas“ (Waas, Voss, 2020, p. 311-312).

Be terminuotų laikinojo darbo sutarčių, kita svarbi darbo sutarčių rūšis yra ne viso darbo laiko sutartis. TzBfG 2 straipsnis numato, kad ne visą darbo dieną dirbančiu darbuotoju laikomas darbuotojas, kurio įprasta savaitinė darbo trukmė yra trumpesnė lyginant su darbuotoju, kuris dirba visą darbo dieną. Taip pat, jei įprasta savaitinė darbo trukmė nėra sutarta, darbuotojas laikomas dirbančiu ne visą darbo dieną, jeigu jo įprastas darbo valandų skaičius per vidutinį iki vieno metų trukmės laikotarpį yra mažesnis nei palyginamojo darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną. Tokios sutartys taip pat dažnos laikinojo darbo kontekste, kuomet laikinojo įdarbinimo įmonė agentūra garantuoti darbuotojui pilnos darbo laiko dienos (Waas, Voss, 2020, p. 328). Vokietijoje terminuotas laikinasis darbas, taip pat susijęs su laikinojo įdarbinimo įmonių pareigomis. Remiantis Vokietijos įstatymu dėl laikinojo įdarbinimo 11 (4) straipsniu, laikinojo įdarbinimo įmonė turi mokėti darbo užmokestį net jei darbuotojas nėra paskirtas jokiame darbo naudotojui – tai vadinama „darbdavio rizika“. Šis reguliavimas panašus į Lietuvos darbo kodekse įtvirtintas nuostatas dėl laikotarpių tarp paskyrimų ir skirtas apsaugoti darbuotoją nuo pajamų praradimo dėl laikinojo įdarbinimo įmonės negebėjimo rasti darbo vietos laikinajam darbuotojui (Waas, Voss, 2020, p. 328).

Lietuvos Darbo kodeksas nepateikia jokių specialių nuostatų dėl laikinųjų darbo sutarčių, kuriomis susitariama dėl ne viso darbo laiko, todėl galima daryti išvadą, kad praktiškai šios darbo sutartys dėl laikino ne viso darbo laiko darbo gali būti sudaromos be jokių apribojimų, žinoma, jos turi atitikti bendrus laikinosioms darbo sutartims keliamus reikalavimus (Waas, Voss, 2020, p. 514).

Apibendrinant galima teigti, kad laikinojo darbo sutarčių rūšys Vokietijoje formaliai nesiskiria nuo kitų teisinių darbo santykių rūšių reguliavimo, šios sutarčių rūšys atitinka bendrąsias darbo teisės struktūras, tačiau jose atsispindi specifiniai laikinojo įdarbinimo ypatumai. Teisinis laikinojo darbo sutarčių rūšių reguliavimas Vokietijoje skiriasi nuo numatyto Lietuvos teisės aktuose, Lietuvoje laikinojo darbo sutartims taikomos bendros nuostatos su atskirai išskirta laikinojo darbo susitarimams keliama specifika, tuo tarpu

Vokietijoje darbo sutarčių rūšys reguliuojamos atskiru teisės aktu. Lyginant su Lietuvoje įtvirtintomis darbo teisės nuostatomis, matomas skirtingas teisinės reglamentavimo sistemos taikymas. Tačiau nepaisant skirtingų reglamentavimų, ar jų įtvirtinimų darbo sutarties rūšies prasme, abiejose valstybėse nustatytu reguliavimu siekiama tinkamos laikinojo darbo santykių subjektų apsaugos.

2.3.2. Laikinojo darbo sutarčių turinys

Darbo kodeksas nustato darbo sutarties turinį, numato, kad darbo sutarties sąlygos yra būtinios ir papildomos. Būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis laikomos dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta, šios sąlygos apima darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygas ir darbovietę. Analizuojant būtinąsias darbo sutarties sąlygas ir lyginant jas su laikinojo darbo sutarties santykių pobūdžiu ir darbo organizavimo forma, gali kilti neaiškumu siekiant įgyvendinti šias sąlygas. Laikinojo darbo atveju, darbovietė būtų laikomas ne laikinojo darbo naudotojas, o laikinojo įdarbinimo įmonė, kadangi laikinojo darbo naudotojas tokiu atveju laikomas tik darbo funkcijų atlikimo vieta, kadangi tarp jo ir laikinojo darbuotojo nesusiklosto teisiniai darbo santykiai. Papildomomis darbo sutarties sąlygomis laikomos darbo sutarties šalių susitarimu nustatytos darbo sąlygos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujančią darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo. Nors šių sąlygų neprivaloma suldyti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai dėl jų susitariama. Darbo kodeksas numato, kad laikinojo darbo sutarties turinyje be būtinųjų darbo sutarties sąlygų turi būti susitarta ir dėl papildomų šiame straipsnyje numatytų darbo sutarties sąlygų, kurios yra privalomos sudarant laikinąją darbo sutartį tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės.

Darbo kodekso 73 straipsnyje numatyta, kad laikinąją darbo sutartimi be būtinųjų darbo sutarties sąlygų turi būti susitarta dėl šių privalomų papildomų darbo sutarties sąlygų: laikinojo darbuotojo siuntimo ir atšaukimo dirbti laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos, kuri nepažeistų Darbo kodekso įtvirtintų reikalavimų; laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos; darbo užmokesčio, taip pat darbo užmokesčio laikotarpiais tarp siuntimų, dydį ir mokėjimo tvarką; darbo laiko normas.

Laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinajam darbo naudotojui ir atšaukimo iš jo tvarką dėl kurios turi būti susitarta laikinojo darbo sutartyje nustato Darbo kodekso 74 straipsnis, ši tvarka negali būti pažeista. Laikinojo darbuotojo siuntimo procedūra pas

laikinojo darbo naudotoją pagrįsta tinkamu informavimu, abipusiu šalių susitarimu ir darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimu. Siuntimas dirbti pas laikinojo darbo naudotoją turi būti darbuotojui įteiktas ne vėliau kaip prieš dvi darbo dienas iki darbo pradžios, išimtis taikoma, jeigu laikinasis darbuotojas sutinka konkretaus siuntimo atveju pradėti dirbti anksčiau. Laikinas darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, apie savo atsisakymą darbuotojas turi pranešti laikinojo įdarbinimo įmonei ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo siuntimo gavimo dienos. Atsisakymas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu, laikinasis darbuotojas neprivalo nurodyti laikinojo įdarbinimo įmonei atsisakymo dirbti priežasčių, tačiau tokiu atveju neterminuotos ar nesibaigusios terminuotos laikinojo darbo sutarties pagrindu, laikotarpiai tarp siuntimų dirbti darbdavio iniciatyva gali būti neapmokami. Siuntimo forma ir turinys nėra konkrečiai nustatyta įstatymų leidėjo, tai paliekama šalims susitarti pačioms laikantis teisės aktuose įtvirtintų tokio siuntimo reikalavimų. Siunčiant laikinąjį darbuotoją dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, laikinajam darbuotojui turi būti nurodyta darbo funkcijos turinys ir apimtis, darbo pradžia ir pabaiga. Kartu su siuntimu, kuris dar nėra priimtas arba vėliau, bet ne vėliau kaip iki faktinio darbo pradžios laikinajam darbuotojui papildomai nurodomas darbo laiko režimas, patekimo į laikinojo darbo naudotojo darbovietę tvarka, laikinojo darbo naudotojo kontaktinis asmuo, turintis suteikti visą informaciją apie darbą pas laikinojo darbo naudotoją (Davulis, 2018, p. 281).

Šalys, sudarydamos laikinojo darbo sutartį, turi nusistatyti komunikavimo tvarką ir formą, kuria bus teikiama sutarčiai vykdyti reikalinga informacija. Informacijos perdavimo komunikavimo forma gali būti – raštu, elektroniniu paštu, telefonu, SMS žinute ar naudojant naudojantis mobiliąja programėle ir t.t. Laikantis susitartos komunikavimo formos, įgyvendinamos ir nustatytos informavimo, siuntimo ar atšaukimo dirbti tvarkos pareigos. Svarbu tai, kad laikinojo darbuotojo sutikimas ar atsisakymas dirbti, taip pat turi išreikštas numatyta komunikavimo tvarka arba kitu būdu, tačiau jis turi užtikrinti, kad tokiu būdu darbdavys bus tinkamai ir laiku apie tai informuotas. Laikytina, kad laikinasis darbuotojas išreiškė sutikimą dirbti, jeigu jis pradėjo dirbti pagal siuntimą. Kai kurios būtinios darbo sutarties sąlygos sutampa su privalomomis papildomomis laikinojo darbo sutarties sąlygomis, tokiu būdu siekiama užtikrinti kuo didesnę laikinojo darbo subjektų apsaugą, esminiu kriterijumi laikomas darbuotojo tinkamas informavimas, ar jis turi pakankamai informacijos apie savo darbo sąlygas, ar gali priimti objektyvų sprendimą dėl sutikimo ar atsisakymo siuntimo dirbti ir pradėti darbo veiklą (Davulis, 2018, p. 279-280).

Vokietijos laikinojo darbo sutarties turiniui nustatomas padidintas teisinio reguliavimo lygis, kurio neįvykdymas ar pažeidimas gali sukelti teises pasekmes

laikinojo darbo santykio subjektams. Nuostatų nesilaikymas gali būti pagrindu laikinojo įdarbinimo įmonės nelaikyti „patikima“, o patikimumas yra vienas iš esminių kriterijų išduodant leidimą vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą, ypač vertinamas subjekto patikimumas. Laikinojo darbo sutartis sudaryta pažeidžiant Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo nuostatas gali būti pripažinta negaliojančia, o darbo santykiais pripažinti susidariusiais tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo. Vokietijos įstatymo dėl laikinojo įdarbinimo 11 straipsnyje numatyti laikinajai darbo sutarčiai keliami turinio reikalavimai dėl kurių šalys turi susitarti ją sudarant. Laikinojo darbo sutartims Vokietijoje, kartu su būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, kurios numatytos 1995 liepos 20 d. priimtame Vokietijos įstatyme dėl būtinųjų darbo santykiams taikomų sąlygų (vok. *Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)*), taikomos ir specialiosios papildomos darbo sutarties sąlygos, kurios įtvirtintos Vokietijos įstatyme dėl laikinojo įdarbinimo. Laikinojo darbo sutartyje turi būti įgyvendinti teisės aktuose nurodyti būtini darbo sutarties reikalavimai, susitarime privaloma nurodyti šalių duomenis, darbo santykių pradžios datą, jei sutartis terminuota – jos trukmė, darbo vietą arba pažymėti apie darbą skirtingose vietose, darbo funkcijas ir sąlygas, darbo užmokestį ir mokėjimo tvarką, sutarties nutraukimo sąlygas, taip pat pateikti nuorodas į darbo santykiams taikomas kolektyvines sutartis ir kitos numatytos sąlygos, įstatymo pateikiamas sąrašas nėra baigtinis (Nachweisgesetz, 1995). Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų specialus įstatymas numato, kad laikinojo darbo sutartyje turi būti nurodyta, visa būtina laikinosios įdarbinimo įmonės informacija, įskaitant leidimą verstis laikinąja įdarbinimo veikla išdavusi institucija, leidimo išdavimo data ir vieta, kompensacijų rūšis ir dydis už laikotarpį tarp paskyrimų, taip pat sutartyje turi būti aiškiai pažymėta, kad bus vykdomas laikinasis darbas ir darbuotojas bus perduotas laikinojo darbo naudotojui. Laikinojo darbo sutartis privalo būti rašytinės formos, visos susitartos sąlygos turi būti rašytinės formos, ypač šalių susitartos papildomos darbo sutarties sąlygos. Sąlygos taikomos ir terminuotoms ar ne visą darbo dieną sudarytoms sutartims. Rašytinės formos reikalavimas saugo šalis ginčo metu ir užtikrina, kad susiklosčiusius santykius būtų galima tinkamai įrodyti (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Vokietijos įstatyme dėl laikinojo darbo numatyta, kad laikinojo įdarbinimo įmonė sutarties sudarymo metu laikinajam darbuotojui pateikti informacinį lankstinuką, kuriame pastarasis supažindinamas su Vokietijos įstatymo dėl laikinojo darbo turiniu, informacija pateikiama atsižvelgiant į darbuotojo gimtąją kalbą. Laikinojo įdarbinimo įmonė prieš paskyrimą dirbti privalo tinkamai informuoti laikinąjį darbuotoją, supažindama jį su

būtinomis darbo sąlygomis, taip pat laikinojo įdarbinimo įmonė privalo nedelsiant informuoti apie veiklos vykdymo leidimo pabaigą, tas apima leidimo nepratęsimą, atšaukimą ar panaikinimą ir kitus teisės aktuose numatytus atvejus susijusius su šia pareiga (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Lietuvoje, kaip ir Vokietijoje, numatyti griežti draudimai pavesti laikiniams darbuotojams atlikti streikuojančių laikinojo darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas, taip pat vienodi draudimai galioja ribojantys laikinojo darbuotojo teisių įgyvendinimą ar įsidarbinimą laikinojo darbo naudotojo įmonėje tiesiogiai.

Lietuvos darbo kodeksas numato laikinojo darbo sutarties pabaigos atvejus. Laikinojo darbo sutartį abi santykio šalys gali nutraukti bendraisiais Darbo kodekso V skyriuje įtvirtintais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais. Laikinas darbuotojas taip pat gali nutraukti darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone net paskyrimo laikotarpiu atlikdamas darbo veiklą laikinojo darbo naudotojui, tą padaryti jis gali bendraisiais pagrindais, tokiu atveju, pasibaigus darbo santykiams su laikinojo įdarbinimo įmone, pasibaigia ir jo prievolė atlikti darbo funkciją paskirtam naudotojui. Laikinajam darbuotojui numatyta papildoma galimybė lengviau nutraukti darbo sutartį laikotarpiais tarp siuntimų, tą jis gali padaryti rašytiniu pareiškimu, įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, tačiau, jeigu darbo santykio šalims taikoma sudaryta kolektyvinė sutartis, šis terminas gali būti kitoks, bet ne ilgesnis negu įstatymu numatytas keturiolikos kalendorinių dienų terminas.

Vokietijoje laikinojo darbo sutartys, taip pat kaip ir Lietuvoje, gali būti nutrauktos bendraisiais pagrindais, tačiau Vokietijoje galioja darbuotojų apsaugos įstatymas, pagal kurį darbuotojai nepertraukiamai išdirbę daugiau kaip šešis mėnesius pas tą patį darbdavį, šiuo atveju tai laikinojo įdarbinimo įmonė, turi teisę į atleidimo apsaugą, nustatytas terminas yra svarbus norint įgyti teisę į apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo. Būtina atsižvelgti į laikinojo darbo specifiką, kadangi minėtas įstatymas saugantis darbuotojus nuo nepagrįsto atleidimo numato, kad atleidimas galimas tik esant svarbioms įmonės veiklos priežastims, dėl kurių nebeįmanoma tęsti darbo santykių tarp šalių. Vien tai, kad agentūra tuo metu neturi galimybės paskirti darbuotojo kitam darbdaviui, nėra laikoma pakankama priežastimi atleidimui iš darbo (Waas, Voss, 2020, p. 343-344). Vokietijos Federalinis darbo teismas (vok. *Bundesarbeitsgericht*) savo praktikoje yra pažymėjęs, kad vien deklaratyvus pareiškimas apie negalėjimą tęsti darbo santykių dėl įmonės veikimo priežasčių nutraukiant laikinojo darbo sutartį su laikinu darbuotoju, nėra teisėtas ir pakankamas pagrindas įvykdyti tokį atleidimą. Darbdavys atleidžiantis šiuo pagrindu turi tinkamai įrodyti, jog įmonės veiklos vykdymui kyla iššūkiai. Teismas pabrėžė, jog darbdavys privalo prisiimti

riziką susijusia su darbo organizavimu, teismas nurodė, kad darbdavys tinkamai nepateikė faktų, būtinų įvertinti nuolat sumažėjusį įsidarbinimo poreikį ateityje, todėl negalėjo nutraukti laikinojo darbo sutarties su laikinuoju darbuotoju tik todėl, kad pasibaigus paskyrimui negalėjo jo paskirti kitam laikinojo darbo naudotojui (2006 m. gegužės 18 d. Vokietijos Federalinio darbo teismo sprendimas).

Laikinojo įdarbinimo atvejais taip pat taikomi specialūs reikalavimai dėl socialinių kriterijų taikymo atleidimo procese. Vokietijos teisėje numatyta, kad atleidžiant darbuotojus turi būti vertinami tokie socialiniai aspektai kaip darbuotojo amžius, darbo stažas, išlaikomų asmenų skaičius ir pan. Prie bendrųjų pagrindų prisideda kolektyvinių sutarčių taikymas ir sutarties pripažinimas negaliojančia, jeigu buvo pažeistos teisės aktų nuostatos ją sudarant, tokiu atveju darbo santykiai gali būti laikomi susiklosčiusiais tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo, tačiau darbuotojas siekiantis išlaikyti darbo santykius su laikinojo įdarbinimo įmone gali prieštarauti darbo santykių perkėlimui (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Abiejose Valstybėse darbo sutarties turiniui keliami reikalavimai ganėtinai panašūs, privalomumas susitarti ne tik dėl būtinųjų darbo sąlygų sudarant laikinojo darbo sutartį, bet ir dėl papildomų, kurios taip pat yra privalomos ir reglamentuotos laikinąjį darbo santykį reguliuojančių įstatymų normų nuostatose. Vokietijoje įžvelgiamas laikinojo darbo sutarčių turinio reglamentavimo išskirtinumas, tiek būtiniosios, tiek papildomos darbo sutarties sąlygos nėra nustatytos vienoje vietoje, viename teisės akte, turiniui keliami reikalavimai susideda iš kelių priimtų įstatymų taikymo kartu, tačiau pats turinys nuo to ženkliai nesiskiria lyginant su Lietuvoje numatytais reikalavimais. Esminis skirtumas matomas laikinojo darbo sutarties pasibaigimo atvejais, šalių nacionaliniu lygmeniu nustatytas reguliavimas specifiskas, Vokietijoje kylantis iš ilgamečio teisinio reguliavimo, tuo tarpu Lietuvoje išskirtinių sąlygų yra, bet ne daug, abiejų šalių nustatytos papildomos sąlygos, tiek sudarant, tiek nutraukiant laikinojo darbo sutarčių santykius, svarbiausiu subjektu laiko laikinąjį darbuotoją, į kurį ir nukreiptas pagrindinis specialus teisių apsaugos užtikrinimo reguliavimas.

3. LAIKINOJO DARBO PRINCIPAI

Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos 2008/104/EB 2 straipsnyje įtvirtinti šios direktyvos tikslai, pagrindiniu tikslu siekiama užtikrinti laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą ir skatinti kokybišką laikinojo darbo organizavimo formos įgyvendinimą, taip pat minima direktyva atspindi ir platesnį Europos Sąjungos tikslą - suderinti darbo rinkos lankstumą su darbuotojų socialine apsauga, atsižvelgiant į pagrindines socialines teises bei darbo teisės principus. Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnyje įtvirtintas „vienodo požiūrio principas“ (angl. *the principle of equal treatment*), pagal kurį laikiniams darbuotojams paskyrimo laikotarpiu pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos turi būti taikomos tokios pačios kaip ir tiesiogiai laikinojo darbo įmonėje dirbantiems darbuotojams. Minimo įtvirtinto principo turinyje taip pat numatoma darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2008).

3.1. Vienodo požiūrio principas

Vienodo požiūrio principas kilo kaip atsakas į anksčiau Teisingumo Teismo praktikoje taikytą „vieno šaltinio“ testą (angl. *single source test*), kuris reikalauja, kad darbo užmokesčio skirtumai tarp panašias pareigas atliekančių darbuotojų galėtų būti vienodinami tik susiejant juos su vienu darbdaviu ar kolektyvine sutartimi. Priimta Direktyva 2008/104/EB tapo pirmuoju Europos Sąjungoje įtvirtintu teisės aktu, įveikusiu šį barjerą, leidžiančiu lyginti laikinųjų ir tiesiogiai įdarbintų darbuotojų sąlygas nepaisant skirtingo darbdavio. Įtvirtintas reguliavimas įpareigoja laikinajam darbuotojui suteikti lygias sąlygas lyginant su laikinojo darbo naudotojo įmonėje įdarbintu darbuotoju, nepaisant to, kad faktiškai jo darbdavys yra laikinojo įdarbinimo įmonė. Principas užtikrina, kad jei darbuotojai atlieka tą pačią darbo funkciją, jų teisinis darbo santykis su darbovieta negali būti pagrindas diskriminacijai (Kártyás, 2023, p. 400). Laikiniams darbuotojams taikoma apsauga nuo diskriminacijos apima lytį, rasę ar etninę kilmę, religiją, įsitikinimus, negalią, amžių ar seksualinę orientaciją.

Laikinojo darbuotojo vienodų sąlygų užtikrinimo padėties laikinojo darbo naudotojo įmonėje klausimas sprendžiamas ir teismų praktikoje. Byloje „GD ir ES prieš Luso Temp“ pagrindinis klausimas buvo ar nacionalinės teisės reguliavimas neprieštarauja Direktyvai 2008/104/EB, pagal nacionalinę teisę laikiniams darbuotojams mokama mažesnė kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, lyginant su mokama tiesiogiai įdarbintiems darbuotojams, kurie toje pačioje įmonėje dirbo tokiais pačiomis

sąlygomis. Teisingumo Teismas nagrinėjo ar pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos įtvirtintos Direktyvoje 2008/104/EB, apima ir teisę į kasmetines atostogas bei kompensaciją už jų nepanaudojimą. Teisingumo teismas išskyrė, jog vienodo principo taikymui reikia nustatyti du aspektus. Pirmiausia reikia nustatyti pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kurios būtų taikomos laikinajam darbuotojui, jei jis būtų tiesiogiai įdarbintas laikinojo darbo naudotojo į tą pačią darbo vietą. Antra, sąlygas reikia palyginti, pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas su sąlygomis, kurios šiam laikinajam darbuotojui faktiškai taikomos paskyrimo laikino darbo naudotojoje laikotarpiu, siekiant įsitikinti ar minėtam laikinajam darbuotojui buvo taikomas vienodo požiūrio principas. Teisingumo teismas nustatė, kad kompensacija už nepanaudotas atostogas priskiriama prie pagrindinių darbo sąlygų, nes jos prigimtis yra neatskiriama susijusi su darbo santykių turiniu bei darbuotojo teise į poilsį, taip pat pažymėjo, laikinojo darbuotojo kompensacija už nepanaudotas atostogas yra mažesnė nei ta, kuri būtų taikoma, jei darbuotojas būtų tiesiogiai įdarbintas laikinojo darbo naudotojo įmonėje, o toks reguliavimas prieštarauja Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 daliai (2022 m. gegužės 12 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Direktyva 2008/104/EB numato išimtis, leidžiančias valstybėms narėms nukrypti nuo įtvirtinto principo taikymo išskirtiniais atvejais, tokie nukrypimai turėtų būti taikomi tik įsitikinus, jog tinkamai užtikrinam laikinųjų darbuotojų teisių apsauga.

Lietuvoje vienodo požiūrio principas įtvirtintas Darbo kodekso 75 straipsnyje, tačiau jis vadinamas kiek kitaip nei įtvirtintas Direktyvoje 2008/104/EB, Darbo kodekse numatytas nediskriminavimo principo taikymas, tačiau jo tikslai atitinka direktyvoje įtvirtintus principo tikslus. Jo turinį sudaro įpareigojimas laikinojo darbo naudotojui laikotarpiu, kuomet laikinasis darbuotojas atlieka darbo veiklą jo naudai, užtikrinti tokias pačias sąlygas laikinajam darbuotojui kaip ir tiesiogiai naudotojo organizacijoje dirbantiems asmenims, o tai apima įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo teisės normų nuostatomis įtvirtintas sąlygas.

Straipsnyje numatytos laikinajam darbuotojui privalomos užtikrinti sąlygos gali būti suskirstomos į tris rūšis: griežtosios darbo sąlygos; darbo apmokėjimo sąlygos; kitos darbo sąlygos. Griežtosiomis darbo sąlygomis laikomos suteikiančios apsaugos užtikrinimą jas atitinkantiems subjektams, kuriems įstatymų leidėjas suteikia apsaugą. Socialiai pažeidžiamais subjektais laikomi – nėščiosios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios darbuotojos, vaiką iki trejų metų auginantys darbuotojai bei asmenys iki aštuoniolikos metų. Griežtosios sąlygos numato diskriminacijos draudimą dėl lyties, rasės, pilietybės, kalbos, kilmės, tikėjimo, įsitikinimų, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos ir kitų Darbo kodekso 75 straipsnio 1 dalis 2 punkte numatytu pagrindų. Taip pat griežtosios

sąlygos numato apsaugą darbuotojų sveikatai, ribojant maksimalią darbo laiko trukmę ir nustatant minimalųjį poilsio laiką, viršvalandžius, reguliuojant naktinio darbo pertraukų, atostogų ir valstybinių švenčių trukmes. Vienodas griežtas darbo sąlygas laikinojo darbo naudotojas laikinajam darbuotojui turi užtikrinti pilna apimtimi lyginant su naudotojo tiesiogiai įdarbintais darbuotojais, taip pat kolektyvinės sutarties taikymo atveju egzistuojant papildomos garantijos, jos turi būti vienodai taikomos laikiniams darbuotojams nediskriminuojant jų dėl darbo sutarties rūšies (Davulis, 2018, p. 283).

Ypatingas dėmesys skiriamas sąlygoms susijusioms su darbo užmokesčiu. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, kuris būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje. Šiai nuostatai numatyta išimtis, jei pagal neterminuotą sutartį dirbantys laikinieji darbuotojai tarp siuntimų gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu. Norint mokėti laikinajam darbuotojui vienodą darbo užmokestį lyginant su darbo naudotojo įmonėje tiesiogiai įdarbintais darbuotojais, darbdaviui būtina žinoti darbo užmokesčių dydžius, todėl pareigos mokėti tokį darbo užmokestį, įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai. Laikinojo darbo naudotojas, vykdydamas šią pareigą, laikinojo įdarbinimo įmonės pareikalavimu turi pateikti informaciją apie jo įdarbintiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokamą darbo užmokestį. Jei ši pareiga nevykdoma, darbuotojas gali reikalauti nesumokėto atlyginimo iš laikinojo darbo naudotojo.

Kitos darbo sąlygos, numato, kad laikiniams darbuotojams turi būti suteikta teisė naudotis darbo naudotojo infrastruktūra (darbo ir poilsio patalpomis, valgykla, transportu ir pan.) tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir tiesiogiai įdarbinti darbuotojai, nebent skirtingas sąlygų taikymas būtų pagrįstas objektyviomis priežastimis.

Vokietijos įstatyme dėl laikinojo įdarbinimo 8 straipsnyje įtvirtintas vienodo požiūrio principas savo esme atitinka tiek Lietuvos teisės aktuose, tiek Europos Sąjungos lygmeniu įtvirtintas nuostatas. Straipsnyje numatyta, kad laikinojo įdarbinimo įmonė laikinajam darbuotojui visą paskyrimo laikotarpį privalo užtikrinti vienodas pagrindines darbo sąlygas, įskaitant ir darbo užmokestį, kaip ir tiesiogiai laikinojo darbo naudotojo įdarbintiems darbuotojams. Šio principo taikymas kaip ir Lietuvoje, turi išimčių, kuomet įstatymo nuostatos leidžia nukrypti nuo vienodo principo taikymo. Nukrypimas leidžiamas kolektyvinės sutarties atveju, jei joje nustatytas minimalus valandinis darbo užmokestis nėra mažesnis nei minimalus, tačiau nukrypimas nuo vienodo darbo užmokesčio pagal

kolektyvinę sutartį leistinas tik pirmuosius devynis laikinojo darbuotojo paskyrimo mėnesius, terminas gali būti ilgesnis, jeigu ne vėliau kaip per penkiolika mėnesių bus pasiektas vienodas darbo užmokestis numatytas kolektyvinėje sutartyje arba po ne ilgesnio nei šešių savaičių apmokomojo laikotarpio numatytas darbo užmokesčio didinimas palaipsniui siekiant pasiekti vienodą. Išimtis negali būti taikoma, jei per paskutinį šešių mėnesių laikotarpį iki paskyrimo tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo ar jo organizacijos susiklostė darbo santykiai, pareiga išsiaiškinti laikinojo darbuotojo paskutinių šešių mėnesių užimtumo istoriją tenka laikinojo įdarbinimo įmonei, tokiu atveju būtina taikyti vienodo požiūrio principą. Principo pažeidimas gali sukelti teises pasekmes (leidimo panaikinimą ar baudą) (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972).

Vokietijos Federalinis darbo teismas dėl nukrypimo nuo vienodo požiūrio principo kolektyvinių sutarčių pagrindu savo praktikoje yra pažymėjęs, kad kolektyvinės sutarties taikymas visai įmonei gali būti netinkamas, jei įmonė realiai veikia per struktūriškai savarankiškus padalinius. Jeigu įmonė turi kelis skirtingus padalinius (pvz., atskirta laikinojo darbo veikla), kiekvienam padaliniui turėtų būti taikoma atitinkama jo sektoriaus kolektyvinė sutartis, taip pat nustatė, kad padalinys turi būti aiškiai atskirtas personalo ir organizacine prasme, bei turėti savarankišką vadovavimo struktūrą ir veiklos rūšies tikslą (2007 m. lapkričio 21 d. Vokietijos Federalinio darbo teismo sprendimas).

Kitoje byloje Vokietijos Federalinis darbo teismas taip pat pažymėjo, kad kolektyvine sutartimi nustatytas laikinojo darbuotojo atlyginimas, mažesnis nei nuolatinių darbuotojų, gali būti teisėtas, jeigu užtikrinamas Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas bendras darbuotojų apsaugos lygis. Minimas teismas konstatavo, kad toks nukrypimas nuo vienodo požiūrio principo galimas esant abipusiam susitarimui ir nustatant veiksmingas kompensacines apsaugos priemones. (2023 m. gegužės 31 d. Vokietijos Federalinio darbo teismo sprendimas). Sprendime Vokietijos Federalinis darbo teismas vadovavosi Teisingumo Teismo jurisprudencija, ypatingai sprendamas darbuotojų teisių apsaugos klausimus. Teisingumas Teismas yra reikšmingai pasisakęs, kad laikinojo darbuotojo apsaugos lygis turi būti vertinamas sistemiškai, tiek pagal kolektyvinių sutarčių turinį, tiek pagal nacionalinius teisės aktus (2022 m. gruodžio 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas). Vokietijos Federalinis darbo teismas atsižvelgdamas į Teisingumo Teismo praktiką, akcentavo, kad darbuotojų apsaugos lygio užtikrinimas neturi apsiriboti tik atlyginimo lygmeniu, svarbu įvertinti visą reglamentavimo kontekstą, įskaitant nacionalinius mechanizmus, kurie padeda kompensuoti mažesnę darbo užmokesčių. Tokiu būdu pripažinta, kad vienodo atlygio principas gali būti apribotas, jei yra pagrįstų

priežasčių manyti, kad bendra laikinojo darbuotojo padėtis nėra blogesnė nei nuolatinį darbuotojų. (2023 m. gegužės 31 d. Vokietijos Federalinio darbo teismo sprendimas).

3.2. Laikinasis darbas Europos Sąjungos valstybių narėse

Laikinasis darbas Europos Sąjungos valstybėse narėse užima vis didesnę dalį šiuolaikinės darbo rinkos, ypač užimtumo lankstumo formos kontekste. Pagrindinė dominavimo priežastis ta, jog klientui išreiškus pageidavimą ar iškilus skubiam poreikiui, darbo jėgos teikimą jam gali pasiūlyti daug greičiau ir efektyviau negu jis pats jos ieškotų. Populiarumas atsispindi daugiausiai gamybos pramonėje, šioje srityje darbuotojų poreikis gali svyruoti nuo paklausos ar ekonominių priežasčių, dažnu atveju tai gali vykti nuspėjamai. Portugalijoje siekiant išsiaiškinti laikinojo darbo poveikį laikinųjų darbuotojų atžvilgiu buvo atliktas tyrimas, tyrimas apėmė 3300 laikinųjų darbuotojų, kurie pagal laikinojo darbo sutarčių terminus buvo suskirstyti į tris grupes: darbo sutartis sudarytos iki 6 mėnesių, nuo 7 iki 12 mėnesių ir nuo 13 iki 24 mėnesių terminui (Chambel, Sobral, 2019, p. 238).

Tyrime taip pat analizuota darbo kokybė ir bendra laikinųjų darbuotojų gerovė. Atliktas tyrimas atskleidė, kad ilgalaikis laikinasis darbas daro neigiamą poveikį ne tik darbuotojams ir jų motyvacijai tačiau ir darbo kokybei. Darbuotojai ilgesnį laiką dirbantys laikinąjį darbą pasižymėjo mažesniu įsitraukimu į darbą, didesniu perdegimu (angl. *burnout*), mažesniu pasitenkinimu gyvenimo kokybe bei prastesniu sveikos gyvensenos suvokimu. Atliktas tyrimas patvirtino iškeltą hipotezę, kad užimtumo nestabilumas daro neigiamą įtaką ne tik darbo kokybei, bet ir bendrai laikinųjų darbuotojų psichologinei būklei (Chambel, Sobral, 2019, p. 244-245).

Tyrimo autorių nuomone, jis pateikia svarių argumentų, kad laikinasis darbas, nors ir gali būti naudinga pereinamoji stadija, neturi tapti ilgalaikiu sprendimu, nes tai turi neigiamų pasekmių tiek darbuotojui, tiek platesniam darbo rinkos stabilumui. Autoriai rekomenduoja darbdaviams aktyviau investuoti į darbuotojų įgūdžių plėtrą, siekiant pagerinti jų įdarbinimo lygį ir psichologinę būklę (Chambel, Sobral, 2019, p. 254–256).

Teisingumo Teismas savo praktikoje yra pasisakęs dėl laikinojo įdarbinimo įmonių veiklos susijusios su laikinųjų darbuotojų siutimu dirbti kitų valstybių laikinojo darbo naudotojams. Situacijoje Bulgarijos pilietis sudarė darbo sutartį su pagal Bulgarijos teisę įsteigta bendrove *Team Power Europe*, kurios pagrindinė veikla – laikinasis įdarbinimas ir tarpininkavimas ieškant darbo. Šio darbuotojo paskyrimo laikotarpiu jis dirbo Vokietijoje

įsteigtoje įmonėje – laikinojo darbo naudotojoje. Bulgarijos įmonė siekė, kad komandiruo to darbuotojo atžvilgiu būtų taikomi Bulgarijos socialinės apsaugos teisės aktai ir pateikė Bulgarijos kompetentingai institucijai prašymą, tačiau jis buvo atmestas remiantis tuo, kad tarp įmonės ir darbuotojo nebuvo išlaikyti tiesioginiai darbo santykiai ir įmonė nevykdė „didelės veiklos dalies“ Bulgarijoje. Teisingumo Teismas išaiškino, kad sąvoka „paprastai vykdanči veiklą“ apima ne tik vidaus valdymo veiklą, bet ir faktiškai vykdomą darbuotojų paskyrimą dirbti įmonėse toje pačioje valstybėje, kurioje įmonė įsisteigusi. Vien tik laikinųjų darbuotojų atrankos ir įdarbinimo veikla, nesusijusi su realiu jų paskyrimu dirbti šios valstybės įmonėse, negali būti laikoma pakankama. Teisingumo Teismas pažymėjo, kad laikinojo įdarbinimo įmonės veikla faktiškai pasireiškia per komandiruo to darbuotojų paskyrimą dirbti įmonėse, todėl įmonė negali būti laikoma vykdančia „didelę veiklos dalį“ šioje valstybėje. Teisingumo Teismas padarė išvadą, jog tam, kad laikinojo įdarbinimo įmonė, įsteigta valstybėje narėje, būtų laikoma „paprastai vykdančia savo veiklą“ šioje valstybėje narėje, jos didelė darbuotojų paskyrimo laikinai dirbti veiklos dalis turi būti skirta įmonėms laikinojo darbo naudotojoms, įsisteigusioms ir savo veikla besiverčiančioms minėtos valstybės narės teritorijoje (Teisingumo Teismo 2021 m. birželio 3 d. sprendimas).

Dar vienas pavyzdys yra Slovėnija, kurioje laikinasis darbas pasižymi ankstyvu reguliavimo nuoseklumu. Teisinio laikinojo darbo reguliavimo patirtis šalyje atskleidžia ne tik teisinio reguliavimo brandą, bet ir gebėjimą lanksčiai reaguoti į kintančius darbo rinkos poreikius, išlaikant aukštą socialinės apsaugos standartų lygį. Laikinasis darbas Slovėnijoje pirmą kartą pripažintas 1998 metais, kai buvo pakeistas Užimtumo ir nedarbo draudimo įstatymas, kuriuo leista juridiniams asmenims verstis personalo nuomos veikla. Norint verstis laikinojo įdarbinimo veikla nuo pat pradžių buvo keliami labai griežti reikalavimai, būtina sudaryti koncesijos sutartį su Darbo, šeimos ir socialinių reikalų ministerija, turėti tinkamai parengtą personalą atitinkantį keliamus kvalifikacinius reikalavimus bei laikytis numatytų socialinių garantijų. 2002 m., įsigaliojus Užimtumo santykių įstatymui Slovėnijoje, buvo aiškiau reglamentuojamas laikinasis darbas teisinių santykių srityje. Šis įstatymas įtvirtino trišalius teisinius santykius, grįstus specialia (netipine) darbo sutartimi tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo, ir rašytiniu susitarimu tarp įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo. Laikinojo darbo sutarties sąlygos numatė darbuotojo pareigas ir teises, darbo sąlygas, darbo laiką ir atlyginimą, taip pat laikinojo įdarbinimo įmonės pareigą užtikrinti bent 70 pro. minimalaus atlyginimo kompensaciją, jei įmonė negalėdavo pasiūlyti darbo. (Krapež, 2024, p. 134-135).

Slovėnija itin anksti ėmėsi apsaugos priemonių siekdama išvengti piktnaudžiavimo laikinojo darbo santykiais. Vienas iš draudimų buvo pasitelkti laikinuosius darbuotojus siekiant pakeisti streikuojančius darbuotojus arba tuo atveju, kai klientas per pastaruosius metus buvo masiškai atleidęs darbuotojus. Taip pat buvo nustatytas maksimalus vieno darbuotojo komandiravimo terminas, jis negalėjo viršyti trylikos mėnesių. Dar vienas svarbus žingsnis buvo padarytas 2006 metais, kai teisės aktų pakeitimais buvo įvesta laikinojo įdarbinimo įmonių registravimo sistema, įpareigojimas laikinojo įdarbinimo įmonėms teikti detalią kasmetinę ataskaitą apie darbuotojų skaičių, užmokesčio duomenis ir klientų sąrašą. Tuo pačiu buvo išplėstos galimybės samdyti darbuotojus iš Europos Sąjungos ir Europos ekonominės erdvės valstybių. Tačiau trečiųjų šalių piliečiams taikytas griežtas ribojimas, laikinojo įdarbinimo agentūra negalėjo būti jų pirmuoju darbdaviu Slovėnijoje. Tuo pat metu Slovėnija priėmė Direktyvos 2008/104/EB nuostatas, kurios įpareigojo nacionalines valstybes reglamentuoti laikinojo darbo teisinių santykių modelį taip, kad būtų užtikrintas vienodas požiūrio principas ir apsauga nuo diskriminavimo (Krapež, 2024, p. 136).

Svarbiausias pokytis įvyko 2013 metais pasikeitus teisiniam reguliavimui. Priimti teisės aktų pakeitimai numatė aiškų terminuotų ir neterminuotų sutarčių rūšių atskyrimą, taip pat laikinojo įdarbinimo įmonėms, sudariusioms neterminuotas sutartis, taikytą lengvata komandiruojuojant darbuotojus, tačiau buvo privaloma užtikrinti darbo santykių tęstinumą, to nepadarius laikinasis darbuotojas įgydavo teisę į kompensaciją. Terminuotoms sutartims buvo taikomas ribojimas: ne daugiau kaip 25 proc. visų laikinojo darbo naudotojo įmonės darbuotojų galėjo būti laikinieji darbuotojai. Buvo ženkliai padidinta laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo atsakomybė laikinojo darbo teisiniuose santykiuose. Naudotojas tapo subsidiariai atsakingas už atlyginimų išmokėjimą, taip pat privalėjo užtikrinti Europos sąjungos lygmeniu įtvirtinto reguliavimo užtikrinimą (Krapež, 2024, p. 138–139).

Nepaisant pažangios teisinės sistemos, Slovėnijoje praktinis laikinojo darbo reguliavimo įgyvendinimas susiduria su iššūkiais. Slovėnijos darbo inspekcija susiduria su kliūtimis vykdant laikinojo darbo kontrolę, veiklai būtinos aukštos kvalifikacijos, patirties, žinių ir atitinkamos kompetencijos turintys darbuotojai. Be to, teismų praktika šioje srityje nėra pakankamai vienoda, kas dar labiau komplikuoja teisės taikymą. COVID-19 pandemijos laikotarpiu problemos paaštrėjo, laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojai dažnai vengė atsakomybės, o laikinieji darbuotojai likdavo be kompensacijų (Krapež, 2024, p. 140–142).

2023 metais buvo priimti teisės aktų pakeitimai, kuriais stiprinama laikinojo darbo darbuotojų apsauga, ypač tais atvejais, kai laikinojo įdarbinimo įmonė negali pasiūlyti darbo, kompensacijos padidintos iki 80 proc. vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Taip pat buvo svarstytas siūlymas sumažinti taikomus apribojimus (kvotą) laikinojo darbo subjektams, tačiau jos nesulaukė pritarimo dėl darbdavių pasipriešinimo. Vis dėlto ekspertai pabrėžia, kad tokie ribojimai galėtų būti veiksmingi siekiant išsaugoti nuolatinės darbo vietas ir išvengti piktnaudžiavimo šiuo modeliu verslo tikslais. (Krapež, 2024, p. 144).

Apibendrinant tai kas išdėstyta aukščiau, Slovėnijos laikinojo darbo modelis pasižymi struktūriniu teisiniu reguliavimu, nuoseklia vystymosi eiga bei atsakingu požiūriu į darbuotojų apsaugą. Tai matoma iš tokių priemonių kaip kiekybinės apribojimo (kvotos) sistemos taikymo, nustatytos subsidiarios atsakomybės ir darbo užmokesčio garantijų. Nors praktikoje ir kyla iššūkių dėl efektyvaus teisės aktų įgyvendinimo, šis modelis atskleidžia galimybes suderinti darbo rinkos lankstumą su socialine apsauga. Slovėnijos patirties pavyzdys gali būti vertingas kitoms Europos Sąjungos valstybėms narėms, kuriose laikinojo darbo reglamentavimas nėra įsitvirtinęs ir kurios siekia užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavių ir darbuotojų interesų apsaugos.

IŠVADOS

1. Laikinojo darbo sutarčių reglamentavimas Europos Sąjungos lygmeniu vystėsi reaguojant į išorinius darbo rinkos pokyčius ir lankstesnių užimtumo formų poreikį. Darbo santykių pokyčiai lėmė bendro reguliavimo įtvirtinimą. Direktyva 2008/104/EB, sudaro sisteminių pagrindą bendram laikinojo darbo santykių reguliavimui valstybėse narėse. Ši direktyva įtvirtino vienodą teisinį reguliavimą, darbuotojų apsaugą, santykių proporcingumą tarp laikinojo darbo subjektų, kurie privalo būti įgyvendinami nacionaliniuose teisės aktuose.
2. Lietuvos ir Vokietijos laikinojo darbo sutarčių reglamentavimo raida skiriasi savo institucinėmis ištakomis ir šio instituto taikymo patirtimi. Nors Vokietijoje laikinojo darbo santykiai klostėsi ir įsitvirtino anksčiau nei Lietuvoje, tačiau siekiant sukurti teisinį reguliavimą kilo iššūkių, nepaisant to, jis buvo įtvirtintas ir plačiai taikomas. Abiejų valstybių skirtingos istorinės aplinkybės ir tarptautinis reguliavimas įpareigojo integruoti pagrindinius Europos Sąjungoje įtvirtintus teisinius reikalavimus į nacionalinę teisę ir sudaryti palankias sąlygas šios darbo formos vystymuisi.
3. Lietuvoje ir Vokietijoje laikinojo darbo sutarčių bei jų subjektų teisinis reguliavimas grindžiamas panašia koncepcine struktūra, atitinkančia Europos Sąjungos nustatytus teisinius reikalavimus dėl laikinojo darbo, kurie įpareigoja valstybes nares užtikrinti esminius kriterijus santykių ir subjektų apsaugos tikslams pasiekti. Abi valstybės tikslų įgyvendinimą nacionaliniu lygmeniu vykdo savo esme nesiskiriančiu teisiniu modeliu, nors bendram tarptautiniam nustatytam reguliavimui tai įtakos neturi, tačiau vis dėlto, analizė parodė, jog iš skirtingų teisės tradicijų ir reguliavimo metodikos kyla specifinio reglamentavimo skirtumų.
4. Lyginamosios analizės metodu nustatyti Lietuvos ir Vokietijos laikinojo darbo teisiniai reguliavimo skirtumai. Vokietijoje šiam santykiui reguliuoti priimtas atskiras specialus įstatymas, tuo tarpu Lietuvoje laikinojo darbo santykių institutą reguliuoja bendras darbo teisės aktas. Vokietijoje taikomi griežtesni reikalavimai ir nuoseklesnė kontrolė darbdaviams, taip pat tiesiogiai numatyti teisiniai padariniai kylantys dėl veiklos pažeidimų. Laikinojo įdarbinimo įmonėms Vokietijoje taikomos išimties dėl leidimo vertis veikla, tačiau išimties tikslas orientuotas į subjektų apsaugą. Sutarčių rūšių teisinis reguliavimas išsiskiria atskirai priimtais teisės aktais, nustatyti maksimalūs terminai darbuotojų siuntimui dirbti laikinajam darbo naudotojui. Lietuvoje ir Vokietijoje numatyti skirtingi laikinojo darbo veiklos apribojimai

taikomi atskiroms sritims. Apibendrinant galima teigti, kad nors abiejų valstybių laikinojo darbo teisinis reguliavimas turi tam tikrų skirtumų, tačiau teisinė laikinojo darbo reglamentavimo sistemos esmė ganėtinai vienoda ir orientuota į bendrus Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintus tikslus.

5. Europos Sąjungos lygmeniu įtvirtinti laikinojo darbo apsaugos principai, pagrindinis iš jų vienodo požiūrio principas, kaip esminė socialinės apsaugos garantija, įtvirtintas tiek Lietuvos, tiek Vokietijos nacionaliniuose teisės aktuose, siekiant užtikrinti, kad laikinasis darbuotojas nebūtų diskriminuojamas lyginant su tiesiogiai įdarbintais darbuotojais. Nors principo įgyvendinimo konstrukcijos Lietuvoje ir Vokietijoje nėra identiškos, abiejų valstybių reguliavimas orientuotas į Direktyvos 2008/104/EB tikslų įgyvendinimą ir darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimą.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Nacionaliniai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). Teisės aktų registras, 2016-23709.
2. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (2011), Valstybės žinios, 69-3287.
3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). Valstybės žinios, 70-3170.

Vokietijos Federacinės Respublikos teisės aktai

4. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (1972). *Bundesgesetzblatt*, 1995, 158.
5. Teilzeit- und Befristungsgesetz (2000). *Bundesgesetzblatt*, 2000, 411.
6. Nachweisgesetz (1995). *Bundesgesetzblatt*, 1995, 323.

Vyriausybės nutarimai

7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. vasario 12 d. nutarimas Nr. 151. „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. TAR, 2358.

Tarptautinės konvencijos

8. Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų (1997). *Valstybės žinios*, 2004, 40-1298.

Europos Sąjungos teisės aktai

9. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos Direktyva pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OJ L 206, p. 19–21.
10. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, p. 1–6.
11. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL L 327, p. 9–14.

Specialioji literatūra

12. Marica, M.E. (2018). *Positive and negative implications entailed by fixed-term employment contracts. Accounting and Management Information Systems*, 17(1), 153-

- 166 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.24818/jamis.2018.01008> [žiūrėta 2025 m. vasario 7 d.].
13. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Vilnius: Registrų centras.
14. Petrylaitė, D., Kuoras, S. (2012). *Legal regulation of temporary agency employment in the European Union: From the beginning to modern interpretation. Current Issues of Business and Law*, 7(2), 233–247 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/69697> [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].
15. Addison, J.T., Teixeira, P., Grunau, P. and Bellmann, L. (2018). *Worker Representation and Temporary Employment in Germany: The Deployment and Extent of Fixed-Term Contracts and Temporary Agency Work. SSRN Electronic Journal* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3153342> [žiūrėta 2025 m. vasario 2 d.].
16. Mitlacher, L.W. (2005). *Temporary agency work, the changing employment relationship and its impact on Human Resource Management. Management Revue*, 16(3), 370–388 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.econstor.eu/handle/10419/78968> [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].
17. Usonis, J., Bagdanskis, T. (2008). *Darbo nuoma ir jo teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija*, 110 (8), 65-72.
18. Jarulaitis, M. (2008). *Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. Jurisprudencija*, 8 (110), 83-89.
19. Bagdanskis, T. (2011). *Implementation of EC Directive on Temporary Agency Work into Lithuania Legislation. Jurisprudencija*, 18 (3), 1035-1053.
20. Gruževskis, B. Brazienė, R. (2017). *Nesaugus užimtumas ir jo pokyčių tendencijos. Nr. 6 Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės p. 170-192. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.lituanistika.lt/content/108853* [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].
21. Petrylaitė, D. (2015). *Modernisation of the Lithuanian Labour Law. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2015/03/Petrylaite.pdf* [žiūrėta 2025 m. kovo 2 d.].
22. Meškienė, E., Tamošiūnas, T. (2019). *Laikinojo įdarbinimo įmonės veiklos aplinkos analizė. Socialiniai tyrimai*, 42 (2), 102–118 Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.21277/st.v42i2.277> [žiūrėta 2025 m. kovo 2 d.].

23. Spermann, A. (2011). *The new role of temporary agency work in Germany*. IZA Discussion Papers, 6180 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://hdl.handle.net/10419/58583> [žiūrėta 2025 m. vasario 28 d.].
24. Kasim, C. (2013). *Der Anwendungsbereich des Deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15 (Özel Sayı), 813–846. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756546> [žiūrėta 2025 m. kovo 8 d.].
25. Arrowsmith, J. (2009). Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European foundation for the improvement of living and working conditions. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0807019s/tn0807019s.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 1 d.].
26. Meškienė, E., Tamošiūnas, T. (2020). *Temporary Employment: Situation And Possibilities*. Technology, engineering, management, entrepreneurship, learning - international journal. 4(1) 39-48. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/102031> [žiūrėta 2025 m. kovo 11 d.].
27. Vaišvila, A. (2000) Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p. 325.
28. Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Leonardi, S. ir Naedenoen, F. (2013). *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Hamburg: Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.weceurope.org/uploads/2019/07/2013_WECEU_Study-TAW-Role-Labour-Transitions.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 7 d.].
29. Schömann, I. and Guede, C. (2012). Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member State [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.etui.org/publications/reports/temporary-agency-work-in-the-european-union> [žiūrėta 2025 m. kovo 7 d.].
30. Latner, J.P. (2022) *Temporary employment in Europe: stagnating rates and rising risks*, European Societies, 24(4), 383–408. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/14616696.2022.2072930> [žiūrėta 2025 m. kovo 14 d.].
31. Cetrulo, A., Cirillo, V., Guarascio, D. (2018). *Weaker jobs, weaker innovation. Exploring the temporary employment-product innovation nexus* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1619015> [žiūrėta 2025 m. kovo 14 d.].

32. Högberg, B., Strandh, M. ir Baranowska-Rataj, A. (2019). *Transitions from temporary employment to permanent employment among young adults: The role of labour law and education systems*. *Journal of Sociology*, 55(4), 689–707. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/1440783319876997> [žiūrėta 2025 m. kovo 14 d.]
33. Wolters, T. (2008). *Leiharbeit – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. 226 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-004262 [žiūrėta 2025 m. kovo 14 d.]
34. Waas, B. and Voss, Guss Herrman van, G. (eds.) (2020). *Restatement of Labour Law in Europe : Vol II*. Bloomsbury Publishing Plc. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/kc2336/alma995155185602676 [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].
35. Pavlovaite, I., Jakubowska, K., Vanden Broeck, Ph., Terziev, P. (2021). *Tools and approaches to tackle fraudulent temporary agency work, prompting undeclared work*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23627&langId=en> [žiūrėta 2025 m. balandžio 8 d.].
36. Kártyás, G. (2023). *Recent case law on equal treatment of agency workers: broad interpretation of a limited concept?* ERA Forum, 24, 397–417. <https://doi.org/10.1007/s12027-023-00767-4> [žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.]
37. Chambel, M. J., Sobral, F. (2019). *When temporary agency work is not so temporary*. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 238–256. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0143831X18805931> [žiūrėta 2025 m. kovo 16 d.].
38. Krapež, K. (2024). Regulation of temporary agency work and the modern labor market: a case study of Slovenia. *STANOVNIŠTVO*, 62(1), 127–151. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.59954/stnv.599> [žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.].

Elektroniniai leidiniai

39. Eurofound (2017). *Aspects of non-standard employment in Europe* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/aspects-non-standard-employment-europe> [žiūrėta 2025 m. kovo 7 d.].
40. Eurofound (2024). *Becoming adults: Young people in a post-pandemic world*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eurofound.link/ef23097> [žiūrėta 2025 m. kovo 11 d.].

41. Eurostat. *Temporary and permanent employment - statistics* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics [žiūrėta 2025 m. kovo 9 d.].
42. Valstybinė darbo inspekcija (2024). *Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2023 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo Kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://vdi.lrv.lt/public/canonical/1721981530/1555/DSS_Bukle_2023.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 6 d.].
43. Federalagentur für Arbeit (2025). *Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-aueg_ba026870.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 2 d.].
44. Schüren, P. (2023). *Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Juli 2023*. Ausschuss für Arbeit und Soziales, Deutscher Bundestag. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.bundestag.de/resource/blob/956062/c7337a392e18bb1c5322c5accfd67247/Stellungnahme-Schueren.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 6 d.].
45. Paul Hastings Professional. (2025). *Germany: Employment Law Overview*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.paulhastings.com/insights/practice-area-articles/germany> [žiūrėta 2025 m. kovo 2 d.].
46. ADVANT Beiten (2017). *New German Law on Temporary Employment* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.advant-beiten.com/en/news/new-german-law-temporary-employment> [žiūrėta 2025 m. kovo 10 d.].

Bendrosios kompetencijos teismų praktika

47. Vilniaus apygardos teismo 2017 m. rugsėjo 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1389-803/2017.

Vokietijos Federalinių teismų sprendimai

48. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Mai 2006, Nr. 2 AZR 412/05.
49. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 21. November 2007, Nr. 10 AZR 782/06.

50. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Mai 2023 – 5 AZR 143/19.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai

51. *GD, ES prieš Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA* [ESTT], Nr. C-426/20, [2022 m. gegužės 12 d.]. ECLI:EU:C:2022:373 .
52. *Analisi G. Caracciolo Srl prieš Regione Siciliana – Assessorato regionale della salute – Dipartimento regionale per la pianificazione, Regione Sicilia – Assessorato della salute – Dipartimento per le attività sanitarie e osservatorio, Accredia – Ente Italiano di Accreditamento, Azienda sanitaria provinciale di Palermo* [ESTT], Nr. C-142/20, [2021 m. gegužės 6 d.]. ECLI:EU:C:2021:368.
53. „*TEAM POWER EUROPE*“ *FOOD v Direktor na Teritorialna direksia na Natsionalna agentsia za prihodite - Varna.* [ESTT], Nr. C-784/19, [2021 m. birželio 3 d.]. ECLI:EU:C:2021:427.
54. *CM prieš TimePartner Personalmanagement GmbH* [ESTT], Nr. C-311/21, [2022 m. gruodžio 15 d.]. ECLI:EU:C:2022:983.
55. *A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd* [ESTT], Nr. C-320/00, [2002 m. rugsėjo 17 d.]. ECLI:EU:C:2002:498
56. *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment.* [ESTT], Nr. C-256/01, [2004 m. sausio 13 d.]. ECLI:EU:C:2004:18.

**Laikinojo darbo sutarčių reglamentavimas lyginamuoju aspektu
pagal Lietuvos bei pasirinktos valstybės teisę**

Arnas Paulauskas

Atsižvelgiant į darbo rinkos lankstumo poreikį ir augantį nestandartinių užimtumo formų aktualumą, laikinojo darbo sutartys įsitvirtino darbo santykių kontekste ir tampa vis svarbesne darbo teisės reguliavimo sritimi. Ši darbo forma, pasižyminti neįprasta trišale santykių struktūra, nes joje dalyvauja laikinasis darbuotojas, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas. Tokia struktūra kelia praktinių ir teorinių iššūkių, ypač darbuotojų teisių apsaugos, atsakomybės paskirstymo bei vienodo požiūrio principo taikyme.

Siekiant suprasti šio teisinio santykio esmę ir reguliavimo pobūdį, svarbu analizuoti laikinojo darbo kilmę, vystymosi priežastis bei ekonominius ir socialinius veiksnius, nulėmusius jo įsitvirtinimą. Darbe nagrinėjami laikinojo darbo subjektų bei sutarčių ypatumai, jų teisinis statusas, populiarumas ir raida, taip pat aptariamas jų reglamentavimas nacionaliniu ir Europos Sąjungos lygmeniu. Ypatingas dėmesys skiriamas Direktyvos 2008/104/EB nuostatomis, reglamentuojančioms laikinųjų įdarbinimo įmonių veiklą ir darbuotojų apsaugos standartus.

Analizuojami laikinojo darbo ypatumai Lietuvos ir Vokietijos teisinėje sistemoje. Atsižvelgiant į šios darbo formos augantį poreikį siekiama įvertinti laikinojo darbo sutarčių teisinį reglamentavimą ir jo praktinį taikymą Lietuvoje ir Vokietijoje. Pasitelkiant lyginamąją analizę, išryškinami nacionalinių teisinės sistemos požiūrių skirtumai ir panašumai, aprašomos teisinės tradicijos, normatyvinės praktikos bei suformuota jurisprudencija. Tokia analizė parodo, kaip skirtingos valstybės suderina darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų apsaugos tikslus, nacionalinėje teisėje įgyvendindamos Europos Sąjungos Direktyvoje 2008/104/EB įtvirtintas nuostatas.

SUMMARY

Regulation of Temporary Employment Contracts in a Comparative Aspect According to the Law of Lithuania and the Chosen State

Arnas Paulauskas

Given the growing demand for labour market flexibility and the increasing relevance of non-standard forms of employment, temporary employment contracts have become firmly embedded in the employment relationship framework and are emerging as a significant area of labour law regulation. This employment form is distinguished by its atypical tripartite structure, involving a temporary agency worker, a temporary work agency, and a user undertaking. Such a structure raises both practical and theoretical challenges, particularly regarding the protection of workers' rights, the distribution of responsibilities, and the implementation of the principle of equal treatment.

To understand the essence and regulatory nature of this legal relationship, it is essential to examine the origins of temporary work, the driving factors behind its development, and the economic and social factors that have contributed to its consolidation. This research analyses the legal status and characteristics of the parties involved in temporary employment relationships, the nature of the contracts, their popularity and evolution, as well as their regulation at both national and European Union levels. Special attention is given to Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work, which governs the operation of temporary work agencies and sets minimum standards for worker protection.

Furthermore, the legal regulation of temporary agency work in Lithuania and Germany is examined through a comparative analysis. Considering the increasing demand for this form of employment, the study aims to evaluate the legal framework and practical application of temporary employment contracts in both jurisdictions. The comparative analysis highlights key differences and similarities in national legal approaches, explores legal traditions, regulatory practices, and established case law. This analysis demonstrates how different Member States reconcile the objectives of labour market flexibility and worker protection while implementing the provisions of Directive 2008/104/EC into their national legal systems.