

INFORMACIJA DARBUOTOJAMS, KETINANTIEMS SUDARYTI LAIKINOJO DARBO SUTARTIS

Laikinojo darbo sutartys gali būti sudaromos ne su visais darbdaviais, bet tik su įmonėmis, kurios vykdo laikinojo įdarbinimo veiklą ir tai yra deklaravusios Valstybinei darbo inspekcijai. Laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašas skelbiamas Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje <http://www.vdi.lt/PdfUploads/LaikinasDarbasIMONES.pdf>

Laikinojo darbo sutartis – tai laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės susitarimas, pagal kurį laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens, t. y. laikinojo darbo naudotojo, naudai ir jam būdamas pavaldus, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti.

Laikinojo darbo sutartis gali būti tiek neterminuota, tiek terminuota – sudaryta vienam siuntimui pas laikinojo darbo naudotoją arba terminą nustatant iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui arba iki tam tikros užduoties įvykdymo, arba tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Atkreiptinas dėmesys, kad terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra **treji metai**. Paeiliui einančiomis terminuotomis laikinojo darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų savaičių laikotarpis.

Laikinojo darbo sutartyje privalo būti aptartos **būtiniosios** darbo sutarties sąlygos, t. y. darbo funkcija, darbovietė ir darbo apmokėjimas.

Be to, laikinojo darbo sutartyje **papildomai** turi būti susitarta dėl:

- laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos;
- laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos;
- darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokesčio, jeigu jis mokamas už laikotarpius tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos;
- darbo laiko normos.

Siuntimo dirbti laikinąjį darbuotoją pas darbo naudotoją tvarka.

Laikinojo įdarbinimo įmonė siuntimą dirbti pas laikinojo darbo naudotoją turi įteikti laikinajam darbuotojui ne vėliau kaip prieš dvi darbo dienas, nebent laikinasis darbuotojas sutinka konkrečiau siuntimo atveju pradėti dirbti anksčiau. Siunčiant laikinąjį darbuotoją dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, laikinajam darbuotojui turi būti nurodyta darbo funkcijos turinys ir apimtis, darbo pradžia ir pabaiga. Ne vėliau kaip iki darbo pradžios laikinajam darbuotojui 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. Gavęs šią informaciją, ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo šios informacijos gavimo dienos laikinasis darbuotojas **turi teisę atsisakyti dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, pranešdamas apie tai laikinojo įdarbinimo įmonei**. Toks atsisakymas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu.

Laikinių darbuotojų garantijos.

Laikinajam darbuotojui laikotarpiai tarp siuntimų dirbti iki penkių darbo dienų iš eilės **neapmokami ne dažniau kaip kartą per mėnesį**. Už kitas dienas tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, nebent laikinasis darbuotojas atsisakė dirbti pas darbdavio nurodytą konkretų laikinojo darbo naudotoją. Laikotarpiu tarp siuntimų dirbti laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo rašytiniu pareiškimu, išpėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne

vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir jos darbuotojų, gali būti nustatytas ir kitoks išpėjimo terminas, bet jis negali būti ilgesnis kaip keturiolika kalendorinių dienų.

Laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti, kad laikinajam darbuotojui būtų taikomos tokios pačios kaip ir laikinojo darbo naudotojo darbuotojams galiojančios ir darbovietėje taikomos įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo teisės normų nuostatos dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų, darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, ir asmenų iki aštuoniolikos metų apsaugos, diskriminacijos lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus pagrindais uždraudimo, maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko, viršvalandžių, naktinio darbo pertraukų, atostogų ir valstybės švenčių trukmės.

Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys laikinieji darbuotojai tarp siuntimų dirbti gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu.

Laikiniesiems darbuotojams suteikiama teisė naudotis laikinojo darbo naudotojo turima darbuotojų darbo ir poilsio, jų interesų tenkinimo infrastruktūra (poilsio kambariais, valgykla, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis ir kita) tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis naudojasi laikinojo darbo naudotojo darbuotojai.

Laikinojo darbo naudotojas privalo iki darbo pradžios raštu supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą laikinojo darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, imtis visų priemonių laikinojo darbuotojo sveikatai ir gyvybei išsaugoti pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas.

Laikinojo darbo naudotojas turi informuoti laikinuosius darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas, nurodydamas darbo funkciją ir jai keliamus reikalavimus. Informacija apie laisvas darbo vietas gali būti skelbiama viešai informaciniuose stenduose laikinojo darbo naudotojo patalpose ar kitais įprastais darbovietėje būdais. **Susitarimai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo arba susitarimai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo, kuriais laikinojo darbuotojo darbo sutarties sudarymas su laikinojo darbo naudotoju yra draudžiamas ar ribojamas, yra negaliojantys.**

Laikinių darbuotojų komandiravimas

Tais atvejais, kai laikinojo įdarbinimo įmonė susitaria dėl laikinojo įdarbinimo paslaugų teikimo su darbo naudotoju, vykdančiu veiklą kitoje Europos Sąjungos narėje ar Europos ekonominei erdvei priklausančioje valstybėje, darbuotojų siuntimui dirbti į kitą valstybę taikomos 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje nuostatos. Ši direktyva užtikrina garantijas darbuotojams, atsiųstiems laikinai dirbti kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje, taip pat Europos ekonominei erdvei priklausančioje valstybėje. Į šios direktyvos taikymo sritį patenka atvejai, kai laikino įdarbinimo įmonė samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais. Šios Direktyvos nuostatas savo nacionalinėje teisėje įgyvendina kiekviena Europos Sąjungos narė ar Europos ekonominei erdvei priklausanti valstybė, kuri šios Direktyvos ir savo nacionalinių teisės aktų

pagrindu turi teisę reikalauti į jos teritoriją komandiruotiems darbuotojams garantuoti minimalias darbo sąlygas.

Kartu atkreiptinas dėmesys, jog laikinojo darbuotojo komandiravimas tiek į Europos Sąjungos narę ar Europos ekonominei erdvei priklausančią valstybę, tiek į Lietuvos Respublikoje registruotą įmonę galimas tik tuomet, kai laikinajam darbuotojui nėra reikalingi atitinkami leidimai dirbti Lietuvoje – šiuo atveju trečiosios šalies pilietis, dirbdamas laikinojo įdarbinimo įmonėje ir turėdamas leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje, negalėtų būti komandiruojamas teikti paslaugų kitam ūkio subjektui.

Daugiau informacijos apie komandiruojamus darbuotojus galima rasti Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainės skiltyje „Komandiruojami darbuotojai“ http://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=54

Informaciją apie užsienio valstybėse taikytinas darbo sąlygas ir komandiravimo tvarką teikia atitinkamos šalies ryšių tarnyba, atsakinga už informacijos teikimą komandiravimo klausimais:

http://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492