

LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮDARBINIMO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES ĮSTATYMAS

2011 m. gegužės 19 d. Nr. XI-1379
Vilnius

1 straipsnis. Įstatymo paskirtis

1. Šis įstatymas nustato darbo santykių tarp laikinųjų darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių ypatumus, įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones santykiuose dalyvaujančių asmenų teises ir pareigas.

2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) ir kiti įstatymai įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisiniams santykiams taikomi tiek, kiek jų nereglamentuoja šis įstatymas. Teisiniams santykiams tarp darbo naudotojo ir įdarbinimo įmonės bei tarp darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo taikomas Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – Civilinis kodeksas) tiek, kiek jų nereglamentuoja šis įstatymas.

3. Šis įstatymas netaikomas laivų įguloms, kurioms yra taikomas Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas.

4. Šiuo įstatymu įgyvendinami Europos Sąjungos teisės aktai, nurodyti šio įstatymo priede.

2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos

1. **Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones** – laikinųjų darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse turint tikslą juos pagal laikinojo įdarbinimo sutartis siųsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant.

2. **Laikinis darbuotojas** – Darbo kodekso 15 straipsnyje nurodytus reikalavimus atitinkantis darbuotojas, su laikinojo įdarbinimo įmone sudaręs laikinojo darbo sutartį.

3. **Laikinojo darbo naudotojas** (toliau – **darbo naudotojas**) – fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, kurių naudai ir kuriems prižiūrint ir vadovaujant laikinai dirba laikinieji darbuotojai.

4. **Laikinojo darbo sutartis** – laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo darbo sutartis, pagal kurią laikinis darbuotojas įsipareigoja laikinojo darbo sutartyje numatytas darbo funkcijas atlikti laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto darbo naudotojo naudai, laikydamasis pastarojo nustatytos darbo tvarkos, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir vykdyti kitus Darbo kodekse, šiame įstatyme, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje ir laikinojo darbo sutartyje nustatytus įsipareigojimus.

5. **Laikinojo įdarbinimo įmonė** (toliau – **įdarbinimo įmonė**) – fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, atitinkantys darbdaviui keliamus reikalavimus ir sudarę laikinojo darbo sutartis su laikiniais darbuotojais, turėdami tikslą juos siųsti laikinai dirbti darbo naudotojo naudai, pastarajam prižiūrint ir vadovaujant.

6. **Laikinojo įdarbinimo sutartis** – laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo sutartis dėl atlygintinų paslaugų teikimo, pagal kurią laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja atlygintinai laikinai pavesti laikinajam darbuotojui (laikiniesiems darbuotojams) atlikti šioje sutartyje numatytas darbo funkcijas laikinojo darbo naudotojo naudai, laikantis pastarojo nustatytos darbo tvarkos, o laikinojo darbo naudotojas įsipareigoja laikinuosius darbuotojus prižiūrėti ir jiems vadovauti bei užtikrinti šiame įstatyme ir šioje sutartyje nustatytas darbo sąlygas.

7. **Pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos** – darbo ir įdarbinimo sąlygos, nustatytos įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (ar) kituose vietiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose ir kurios galioja pas darbo naudotoją ir susijusios su darbo ir poilsio laiko režimu, darbų sauga ir darbo užmokesčiu.

3 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties sudarymas, jos turinys ir pasibaigimas

1. Laikinojo darbo sutartis gali būti neterminuota arba terminuota.

2. Laikinojo darbo sutarčiai sudaryti, vykdyti ir jai pasibaigti taikomos Darbo kodekso ir šio įstatymo nuostatos.

3. Laikinojo darbo sutartyje, be Darbo kodekse numatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, turi būti sulygtas dėl šių būtinųjų darbo sutarties sąlygų:

1) laikinojo darbuotojo iškvietimo ir siuntimo dirbti darbo naudotojui ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka;

2) informavimo apie darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai tvarka;

3) darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio, mokamo už laikotarpį tarp siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydis ir mokėjimo tvarka. Laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai laikiniejiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu;

4) laikinojo darbuotojo darbo laiko režimas.

4. Įdarbinimo įmonė privalo pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie laikinojo darbuotojo darbo pradžią ne vėliau kaip prieš valandą iki jo darbo pradžios.

5. Laikotarpiu tarp siuntimų dirbti laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo pareiškimu, įspėjęs įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš 7 dienas. Kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje tarp įdarbinimo įmonės ir jos darbuotojų, gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio.

Straipsnio pakeitimai:

Nr. [XII-230](#), 2013-04-11, Žin., 2013, Nr. 42-2044 (2013-04-24)

4 straipsnis. Laikinių darbuotojų darbo ypatumai

1. Laikiniesiems darbuotojams nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti, kai darbuotojas nevyko į darbą, neapmokami, jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu yra bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, ir tokie laikotarpiai sudaro iki 5 darbo dienų iš eilės. Už ilgesnį kaip 5 darbo dienas iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.

2. Laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jeigu darbo naudotojas būtų juos tiesiogiai įdarbinęs tam pačiam darbui atlikti, išskyrus šio įstatymo 3 straipsnio 3 dalies 3 punkte nustatytą atvejį.

3. Laikiniesiems darbuotojams suteikiama teisė naudotis pas darbo naudotoją esančiais patogumais ar kolektyvine infrastruktūra, ypač valgykla, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis, tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis jais naudojasi tiesiogiai darbo naudotojo darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

5 straipsnis. Laikinojo darbuotojo, įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo tarpusavio teisės ir pareigos

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

2. Darbo naudotojas privalo laikiniejiems darbuotojams užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas.

3. Darbo naudotojas laikinajam darbuotojui leidžia pradėti dirbti tik tada, kai laikinasis darbuotojas yra informuotas apie esamus ir galimus rizikos veiksnius ir apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą, instrukuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įdarbinimo įmonėje buvo nustatyta tvarka instrukuotas ir apmokytas saugiai dirbti. Darbo naudotojas laikiniejiems darbuotojams privalo suteikti informaciją apie paskirtus darbuotojus, atsakingus už pirmosios pagalbos suteikimą, taip pat jie turi būti supažindinti su evakavimo planais.

4. Darbo naudotojas privalo iki darbo pradžios pasirašytinai supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, taip pat su taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais.

5. Darbo naudotojo darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai, organizuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos prevencines priemones, ir darbuotojų atstovai privalo būti informuoti apie laikinųjų darbuotojų darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai.

6. Už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą atsako įdarbinimo įmonė Civilinio kodekso nustatyta tvarka.

7. Įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad laikinai įdarbinant užsienio valstybių piliečius ir asmenis be pilietybės būtų laikomasi jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

6 straipsnis. Įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo teisiniai santykiai

1. Įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo santykiai grindžiami jų raštu sudaryta laikinojo įdarbinimo sutartimi. Šioje sutartyje turi būti nurodoma laikinojo darbuotojo (laikinių darbuotojų) kvalifikacija, darbo funkcijos, darbo režimas, laikinojo darbuotojo (laikinių darbuotojų) mokymo, siuntimo ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka.

2. Kitas įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo tarpusavio teises ir pareigas nustato laikinojo įdarbinimo sutartis, Civilinis kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai.

7 straipsnis. Įdarbinimo įmonei draudžiami veiksmai

Įdarbinimo įmonei draudžiama:

- 1) riboti laikinojo darbuotojo nuolatinio įsidarbinimo pas darbo naudotoją galimybes;
- 2) reikalauti iš laikinojo darbuotojo atlyginti ar padengti bet kokias išlaidas dėl laikinojo darbo sutarties sudarymo ir jos vykdymo ar nutraukimo;
- 3) laikinųjų darbuotojų duomenis tvarkyti kitais tikslais, kurie nesusiję su laikinojo darbo sutartyje numatytais įsipareigojimais, jų kvalifikacija, profesine patirtimi ar kita svarbia informacija, arba pažeidžiant jų teises į privataus gyvenimo neliečiamumą;
- 4) duomenis, gautus iš darbo naudotojo, tvarkyti kitais tikslais, kurie nesusiję su laikinojo įdarbinimo sutartyje numatytais įsipareigojimais, arba pažeidžiant darbo naudotojo interesus.

8 straipsnis. Darbo naudotojo pareigos

1. Darbo naudotojas turi informuoti laikinuosius darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas, nurodydamas darbo funkcijas, darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas. Informacija apie laisvas darbo vietas gali būti skelbiama viešai informaciniuose stenduose darbo naudotojo patalpose, darbo naudotojo interneto svetainėje ar kitais būdais.

2. Darbo naudotojui draudžiama:

- 1) pavesti laikinajam darbuotojui atlikti streikuojančių darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas;
- 2) sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti darbo naudotojo buvusius darbuotojus;
- 3) diskriminuoti laikinuosius darbuotojus tokią pačią ar lygiavertę darbo funkciją atliekančių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu (sudaryti laikiniams darbuotojams mažiau palankias darbo sąlygas);
- 4) riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes;
- 5) riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes.

9 straipsnis. Laikinojo darbuotojo socialinės garantijos

Įdarbinimo įmonės draudžia laikinuosius darbuotojus valstybiniu socialiniu draudimu Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

10 straipsnis. Ginčų nagrinėjimas

Ginčai, kilę tarp laikinojo darbuotojo ir įdarbinimo įmonės arba tarp darbo naudotojo ir įdarbinimo įmonės, arba tarp darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo, nagrinėjami Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

11 straipsnis. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones priežiūra ir atsakomybė už šio įstatymo pažeidimą

1. Įdarbinimo įmonės turi teikti Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių.

2. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo ketvirtajame skirsnyje nustatyta tvarka prižiūri, kaip įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojai laikosi šio įstatymo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitų norminių teisės aktų nustatytų reikalavimų, vykdydami įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones, ir juos konsultuoja darbo įstatymų ir šio įstatymo taikymo klausimais bei atlieka pagal šio straipsnio 1 dalį gautos informacijos vertinimą.

12 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas

Šis įstatymas, išskyrus 13 straipsnį, įsigalioja 2011 m. gruodžio 1 d.

13 straipsnis. Pasiūlymas Lietuvos Respublikos Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai

Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

RESPUBLIKOS PREZIDENTĖ

DALIA GRYBAUSKAITĖ

Lietuvos Respublikos
įdarbinimo per laikinojo
įdarbinimo įmones įstatymo
priedas

ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI

1. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (OL 2004, *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 1 tomas, p. 418).

2. 2008 m. lapkričio 19 d. Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL 2008 L 327, p. 9).

Pakeitimai:

1.

Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas

Nr. [XII-230](#), 2013-04-11, Žin., 2013, Nr. 42-2044 (2013-04-24)

ĮDARBINIMO PER LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONES ĮSTATYMO 3 STRAIPSNIO PAPILDYMO IR PAKEITIMO ĮSTATYMAS

Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2013 m. gegužės 1 d.

*** Pabaiga ***

Redagavo Aušrinė Trapinskienė (2013-04-25)

ausrine.trapinskiene@lrs.lt

