

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

N U T A R I M A S
DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO NUOMOS ĮSTATYMO KONCEPCIJOS
PATVIRTINIMO

2007 m. birželio 6 d. Nr. 569
Vilnius

Įgyvendindama Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos įgyvendinimo priemonių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. spalio 17 d. nutarimu Nr. 1020 (Žin., 2006, Nr. [112-4273](#)), 2 lentelės „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos įsipareigojimų įgyvendinimo priemonės“ 9 punktą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a:

1. Patvirtinti Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepciją (pridedama).
2. Pavesti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai iki 2007 m. lapkričio 1 d. parengti ir pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei teisės aktų, kurių reikia 1 punkte nurodytai koncepcijai įgyvendinti, projektus.

MINISTRAS PIRMININKAS

GEDIMINAS KIRKILAS

SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTRĖ

VILIJA BLINKEVIČIŪTĖ

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO NUOMOS ĮSTATYMO KONCEPCIJA**I. TEISINIS KONCEPCIJOS RENGIMO PAGRINDAS**

1. Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcija (toliau vadinama – ši Koncepcija) yra parengta vykdant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos įgyvendinimo priemonių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. spalio 17 d. nutarimu Nr. 1020 (Žin., 2006, Nr. [112-4273](#)), 2 lentelės „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos išipareigojimų įgyvendinimo priemonės“ 9 punktą, kuris Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją, Valstybinę darbo inspekciją ir Lietuvos darbo biržą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įpareigoja „parengti teisės aktų, kurių reikia Tarptautinės darbo organizacijos 181-ajai konvencijai dėl privačių įdarbinimo agentūrų įgyvendinti, projektus“.

II. ĮSTATYMO REGULIAVIMO DALYKO IR TIKSLŲ BENDROJI CHARAKTERISTIKA

2. 2004 m. vasario 12 d. priimtu Lietuvos Respublikos įstatymu dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo (Žin., 2004, Nr. [40-1291](#)) buvo ratifikuota 1997 m. birželio 19 d. priimta Tarptautinės darbo organizacijos 181-oji konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų (Žin., 2004, Nr. [40-1298](#)) (toliau vadinama – 1997 m. Privačių įdarbinimo agentūrų konvencija; Konvencija). Konvencija įpareigoja Lietuvą, kaip Tarptautinės darbo organizacijos narę, per savo įstatymus ar kitus teisės aktus, taip pat kitas nacionalinę praktiką atitinkančias priemones (teismo sprendimus, arbitražo sprendimus ar kolektyvines sutartis) taikyti Konvencijos nuostatas (Konvencijos 14 straipsnio 1 dalis).

3. Pagrindinės 1997 m. Privačių įdarbinimo agentūrų konvencijos nuostatos bus įgyvendintos priėmus Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymą (toliau vadinama – Įstatymas). Toks teisinis reguliavimas, kai darbo nuomos teisiniai santykiai reguliuojami aukščiausios teisinės galios norminio teisės akto – įstatymo – nuostatomis, pasirinktas siekiant užtikrinti detalų ir visapusišką darbo nuomos teisinių santykių reguliavimą (šių santykių reguliavimas tik įstatymų įgyvendinamųjų teisės aktų nuostatomis to neužtikrintų), taip pat atsižvelgiant į teisėkūros principą, jog tik įstatymuose gali būti suformuluotos pamatinės teisės normos, sukonkretinamos ir vykdomos kitų teisės aktų nuostatomis.

4. Įstatyme numatoma įtvirtinti darbo nuomos teisinių santykių teisinio reguliavimo pagrindus.

5. Pagrindinis Įstatymo tikslas – nustatyti darbo nuomos sąlygas ir tvarką, užtikrinti tinkamą laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą. Įstatymas reguliuos darbo nuomos licencijavimą ir priežiūrą, darbo nuomos sutarties ir laikino darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir pasibaigimą, laikinųjų darbuotojų darbo ypatumus, laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo pareigas, ginčų nagrinėjimą.

III. KITŲ TEISĖS AKTŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO NUOMĄ, CHARAKTERISTIKA

6. Šiuo metu Lietuvoje nėra teisės akto, kuris reguliuotų darbo nuomos teisinių santykių visumą. Kai kuriuose norminiuose teisės aktuose yra normų, susijusių su darbo nuoma, tačiau jos reguliuoja tik tam tikrus darbo nuomos aspektus ir neužtikrina visapusiško teisinio darbo nuomos reguliavimo.

7. 2005 m. gegužės 12 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (Žin., 2005, Nr. [67-2406](#)), kurio 3 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtinta, kad

įstatymas taikomas, kai darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti kitos valstybės narės teritorijoje kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotojas.

8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. [64-2569](#)) (toliau vadinama – Kodeksas) 117 straipsnyje numatyta, kad sutarčių, sudaromų kitais (nei Kodekso) įstatymų nustatytais atvejais, ypatumus Kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka nustato kolektyvinės sutartys ir tų rūšių darbo sutartis reguliuojantys norminiai teisės aktai. Šiuo metu darbo nuomos teisiniai santykiai nėra detalčiai reguliuojami ne tik nacionaliniais teisės aktais, bet ir kolektyvinėmis sutartimis.

9. Jokiamė šiuo metu galiojančiame teisės akte nėra įtvirtinta, kas yra darbo nuoma, kokie teisiniai santykiai susiklosto tarp darbo nuomos subjektų, kokios šių subjektų teisės ir pareigos vykdamė šią veiklą, taip pat niekur nėra įtvirtinta, kaip darbo nuomos teisiniai santykiai turėtų būti įforminti.

IV. UŽSIENIO VALSTYBIŲ TEISĖKŪROS APŽVALGA

10. Rengiant šią Konceptiją, remtasi Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2004 metais atlikto agentūrinio darbo teisinio reguliavimo Lietuvoje galimybių bei įtakos darbo rinkai tyrimo (toliau vadinama – tyrimas) medžiaga. Tyrime nagrinėta kitų Europos Sąjungos valstybių narių (Jungtinės Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystės, Prancūzijos Respublikos, Nyderlandų Karalystės, Švedijos Karalystės, Lenkijos Respublikos, Ispanijos Karalystės ir kitų) teisinė praktika reguliuojant darbo nuomą. Pažymėtina, kad visose šiose šalyse, išskyrus Prancūzijos Respubliką, darbo nuomą reguliuoja specialūs įstatymai (Prancūzijos Respublikoje darbo nuoma iš pradžių buvo reguliuojama teismo sprendimais, o šiuo metu – įstatymais, statutais bei Darbo kodeksu).

11. Apibendrinant tyrėjų surinktą medžiagą, galima daryti išvadą, kad išanalizuoti Europos Sąjungos valstybių narių teisės aktai, reguliuojantys darbo nuomą, paprastai įtvirtina teisinius santykius tarp 4 subjektų grupių:

11.1. santykius tarp laikinųjų darbuotojų ir laikino įdarbinimo įmonių (darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės dalykas);

11.2. santykius tarp laikinųjų darbuotojų ir laikino darbo naudotojų, kurie tiesiogiai naudoja laikinųjų darbuotojų darbą (darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės dalykas);

11.3. santykius tarp laikino įdarbinimo įmonių ir laikino darbo naudotojų (civilinės teisės sfera);

11.4. santykius tarp laikino įdarbinimo įmonių ir valstybės institucijų (reguliuoja administracinė teisė).

12. Išanalizuoti Europos Sąjungos valstybių narių darbo nuomą reguliuojantys teisės aktai nustato tokias bendras taisykles:

12.1. Visose šalyse, kuriose įtvirtintas „nuomojamas“ darbas, yra nustatytas privalomas valstybinis laikino įdarbinimo įmonių licencijavimas. Reguliacinės ir priežiūros funkcijas atlieka Vyriausybė ir (ar) valstybės administracija. Licencijavimas numatytas tam, kad organizacijos tik *bona fide* (gera valia) galėtų operuoti darbo rinką. Esant atitinkamoms aplinkybėms, licencijos gali būti suspenduotos arba anuliuotos (atimtos).

12.2. Laikinųjų darbuotojų darbo sutartys su laikino įdarbinimo įmonėmis turi būti sudaromos raštu ir turėti visus įstatymo nustatytus rekvizitus. Pvz., Prancūzijos Respublikoje „nuomojami“ darbuotojai sudaro su laikino įdarbinimo įmonėmis terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti vieną kartą pratęstos, bet tokių sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 24 mėnesiai. Ispanijos Karalystėje tokios sutartys gali būti terminuotos ir neterminuotos, tačiau jas privalu registruoti valstybinėje užimtumo tarnyboje.

12.3. Daugelyje šalių sutartys dėl laikinųjų darbuotojų gali būti sudaromos tik įstatymų nustatytais atvejais. Pvz., Ispanijos Karalystėje laikino įdarbinimo įmonės gali perduoti laikino darbo naudotojams darbo jėgą tik: a) konkrečiam laikinam darbui, kurio įvykdymo terminas negali būti tiksliai nustatytas, atlikti; b) skubiems ir atsitiktiniams užsakymams, kurie sudaro normalios įmonės veiklos dalį, atlikti; c) laikinai nesantiems darbuotojams pakeisti; d) darbui, kuriam būtinas

nuolatinis darbuotojas, atlikti, kol į laisvą vietą bus surastas nuolatinis darbuotojas. Laikino įdarbinimo įmonės neturi teisės perduoti laikinojo darbuotojo viena kitai.

12.4. Nustatytas maksimalus laikinojo darbuotojo darbo pas laikino darbo naudotoją laikotarpis (Prancūzijos Respublikoje – ne daugiau kaip 6 mėnesiai, išskirtiniais atvejais – iki 24 mėnesių; Liuksemburgo Didžiojoje Hercogystėje – ne daugiau kaip 12 mėnesių; Ispanijos Karalystėje, Nyderlandų Karalystėje – ne daugiau kaip 6 mėnesiai). Ispanijos Karalystėje laikino darbo naudotojo administracija privalo informuoti darbo kolektyvo atstovaujamąjį organą apie laikinųjų darbuotojų samdymą ir pagrįsti tokios samdos būtinybę. Jeigu laikinasis darbuotojas ir pasibaigus terminui, nustatytam sutartyje tarp laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo, tęsia darbą pas laikino darbo naudotoją, sutartis tampa neterminuota. Negalioja draudimas, kuris neleistų laikinajam darbuotojui tapti nuolatiniu laikino darbo naudotojo darbuotoju. Belgijos Karalystėje nustatyta: jeigu laikinasis darbuotojas neturi darbo dėl laikino darbo naudotojo užsakymų nebuvimo, jo darbo stažas nenutrūksta, kai prastova nevirsėja vienos savaitės.

12.5. Nustatyta laikinųjų darbuotojų ir laikino darbo naudotojo nuolatinių darbuotojų darbo apmokėjimo lygybė, taip pat specialios kompensacinės išmokos (už nestabilų užimtumą, nepanaudotas atostogas).

12.6. Laikinieji darbuotojai negali būti siunčiami dirbti pavojingų darbų (pasižyminčių didesne profesine rizika), taip pat pakeisti streikuojančių laikino darbo naudotojo darbuotojų.

12.7. Laikinas darbuotojas privalo paklusti laikino darbo naudotojo vidaus darbo tvarkos taisyklėms, kurios privalo būti taikomos tokiems darbuotojams be jokių darbo saugą ir sveikatą reguliuojančių teisės aktų taikymo apribojimų.

V. TARPTAUTINĖS TEISĖS, EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS NORMŲ IR PRINCIPŲ ANALIZĖ

13. Darbo nuomos teisiniai santykiai Europos Sąjungos mastu reguliuojami 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyvos 91/383/EEB, pateikiančios papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 1 tomas, p. 418), nuostatomis (ši Konceptija yra suderinta su šios direktyvos nuostatomis, o Įstatymo nuostatomis atitinkamos šios direktyvos nuostatos bus perkeltos į Lietuvos nacionalinę teisę). Šioje direktyvoje numatyta:

13.1. speciali darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas arba laikinas darbo sutartis, apsauga, ypač pabrėžiant darbuotojų informavimo, mokymo būtinybę, taip pat specialios medicininės priežiūros jiems užtikrinimą;

13.2. nuostata, kad įmonės ir (arba) įstaigos, samdančios darbuotojus, turi iš anksto pranešti laikino įdarbinimo tarnyboms apie reikalingas profesines kvalifikacijas ir esamų darbo vietų ypatybes, o laikino įdarbinimo tarnybos turi supažindinti su šiais duomenimis suinteresuotus darbuotojus;

13.3. nuostata, kad darbuotojus samdanti įmonė ir (arba) įstaiga sutarties galiojimo metu yra atsakinga už sąlygas, taikomas atliekant darbą;

13.4. galimybė nacionalinėmis arba Bendrijos nuostatomis taikyti darbuotojams geresnę saugą ir sveikatos apsaugą, nei numatyta pačioje direktyvoje.

14. Darbo nuomos teisinius santykius reguliuoja ir 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 431) (šios direktyvos nuostatos į nacionalinę teisę perkeltos šios Konceptijos 7 punkte nurodytu įstatymu). Šioje direktyvoje nustatyta, kad:

14.1. ji yra taikoma ir tais atvejais, kai laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais;

14.2. valstybės narės užtikrina, kad, neatsižvelgiant į tai, kokia teisė taikoma darbo santykiams, komandiruojančios darbuotojus įmonės garantuoja į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams darbo sutarties sąlygas dėl darbuotojų, ypač laikino įdarbinimo įmonių siūlomų, samdos sąlygų;

14.3. valstybės narės gali nustatyti, kad komandiruojančios darbuotojus įmonės turi garantuoti šiems darbuotojams tokias pat sąlygas, kokios taikomos laikinai įdarbintiems darbuotojams toje valstybėje narėje, kurioje darbas yra atliekamas.

15. Europos Komisija 2002 metais pateikė direktyvos dėl laikino darbo projektą, vėliau pateikė papildytą direktyvos projektą, tačiau direktyva, detaliosi reguliuojanti darbo nuomos teisinius santykius, iki šiol dar nepriimta. Direktyvos projekte numatyta:

15.1. nuostata, kad direktyva siekiama laikiniams darbuotojams užtikrinti minimalią apsaugą Europos Bendrijos lygiu, taip pat sukurti stabilų rėminį laikino darbo sektoriaus reguliavimą;

15.2. nuostata, susijusi su laikinojo darbuotojo diskriminavimo draudimu, – laikinajam darbuotojui turi būti užtikrinamos pagrindinės darbo sąlygos jo darbo pas laikino darbo naudotoją metu taip, kad jos nebūtų blogesnės nei tuo atveju, jeigu šis asmuo būtų įdarbinamas atlikti tą patį darbą kaip nuolatinis laikino darbo naudotojo darbuotojas;

15.3. priemonės laikinųjų darbuotojų teisei padėčiai pagerinti – palengvinti jiems neterminuotų darbo sutarčių sudarymą. Tuo tikslu laikinasis darbuotojas turi būti informuojamas apie laisvas darbo vietas laikino darbo naudotojo įmonėje, o visos sutarties sąlygos, neleidžiančios ar ribojančios tokią jų galimybę įsidarbinti, yra niekinės;

15.4. nuostata, kad laikino įdarbinimo įmonė negali imti mokesčių iš laikinųjų darbuotojų už jų perleidimą laikino darbo naudotojui;

15.5. nuostata, kad laikinieji darbuotojai turi tokią pačią teisę į laikino darbo naudotojo teikiamus patogumus ir socialines paslaugas kaip ir nuolatiniai laikino įdarbinimo įmonės darbuotojai;

15.6. nuostata, kad turi būti skatinamas laikinųjų darbuotojų mokymas ir kvalifikacijos kėlimas;

15.7. nuostata, kad darbuotojų atstovai turi būti informuojami apie laikino darbo panaudojimą įmonėje.

16. Tarptautiniu mastu darbo nuomos teisiniai santykiai reguliuojami 1997 m. Privatųjų įdarbinimo agentūrų konvencijos nuostatomis. Konvencijoje yra įtvirtinta:

16.1. privačios įdarbinimo agentūros sąvoka. Privati įdarbinimo agentūra – tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybinės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų:

16.1.1. paslaugas, susijusias su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi;

16.1.2. paslaugas, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo (toliau vadinama – samdanti įmonė), skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos;

16.1.3. kitas paslaugas, susijusias su darbo paieška, kurias nustato kompetentinga institucija, pasikonsultavusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, tokias kaip informacijos teikimas, tačiau nesiekiant konkrečių darbo pasiūlymų derinimo su paraiškomis dėl darbo;

16.2. vienas iš Konvencijos tikslų – pagal joje įtvirtintus nuostatus leisti dirbti privatioms įdarbinimo agentūroms ir ginti darbuotojus, kurie naudojami šių tarnybų paslaugomis;

16.3. nuostata, kad privatųjų įdarbinimo agentūrų teisinis statusas nustatomas pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką, pasikonsultavus su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, taip pat kad Tarptautinės darbo organizacijos narė nustato sąlygas, reguliuojančias privatųjų įdarbinimo agentūrų veiklą pagal licencijavimo ar pažymėjimų išdavimo sistemą, išskyrus tuos atvejus, kai jas kitaip reguliuoja ar nustato atitinkami nacionaliniai įstatymai ir praktika;

16.4. pareiga Tarptautinės darbo organizacijos narei imtis visų būtinų priemonių, užtikrinant darbuotojams tinkamą apsaugą, taip pat nustatyti ir paskirstyti atitinkamas privačių įdarbinimo agentūrų atsakomybės sritis.

VI. PAGRINDINĖS VISUOMENINIŲ SANTYKIŲ REGULIAVIMO NUOSTATOS

17. Įstatyme bus apibrėžtos šios sąvokos: darbo nuoma; laikinasis darbuotojas; laikino įdarbinimo įmonė; laikino darbo naudotojas; laikino darbo sutartis; darbo nuomos sutartis.

Darbo nuomos teisiniai santykiai – tai teisiniai santykiai, susiklostantys tarp darbuotojo (laikinojo darbuotojo), jo darbdavio (laikino įdarbinimo įmonės) ir su šiuo darbdaviu civilinę sutartį sudariusio fizinio/juridinio asmens (laikino darbo naudotojo). Tarp laikinojo darbuotojo ir laikino įdarbinimo įmonės sudaroma laikino darbo sutartis, o tarp laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo – darbo nuomos sutartis.

Darbo nuoma turėtų būti suprantama kaip tokia darbo organizavimo forma, kai laikinasis darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su laikino įdarbinimo įmone, pagal civilinę sutartį laikinai perleidžiamas laikino darbo naudotojui, kad jo naudai ir jo vadovaujamas atliktų savo darbo funkciją.

18. Įstatymas įtvirtins nuostatą, kad laikino įdarbinimo įmonė gali verstis darbo nuoma tik tuo atveju, jeigu jai nustatyta tvarka išduodama licencija (tokį reikalavimą numato ir visų šios Konceptijos 10 punkte nurodytų valstybių teisės aktai, reguliuojantys darbo nuomą). Įstatyme bus numatyta, kokia institucija ir kokiomis sąlygomis išduos šias licencijas.

19. Įstatymas įtvirtins dviejų rūšių laikino darbo sutartis, sudaromas tarp laikinojo darbuotojo ir laikino įdarbinimo įmonės: terminuotas ir neterminuotas. Siekiant išvengti piktnaudžiavimų, Įstatyme bus numatyti atvejai, kai gali būti sudaryta terminuota laikino darbo sutartis. Įstatyme taip pat bus įtvirtinti papildomi (nei kituose teisės aktuose numatyta darbo sutartims) laikino darbo sutarties turinio reikalavimai.

20. Siekiant užtikrinti, kad laikinieji darbuotojai nebūtų diskriminuojami kitų laikino darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu, Įstatyme bus nustatyta, kad laikinojo darbuotojo darbo užmokestis, darbo ir poilsio sąlygos negali būti mažiau palankūs nei laikino darbo naudotojo darbuotojo, atliekančio tokią pačią ar panašią darbo funkciją.

21. Įstatymas įtvirtins nuostatą, kad laikinasis darbuotojas ir laikino darbo naudotojas turi tas pačias abipuses teises ir pareigas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, kokias darbuotojui ir darbdaviui nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reguliuojantys norminiai teisės aktai.

22. Įstatyme bus nustatytas reikalavimas darbo nuomos sutartyje, sudaromoje tarp laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo, aptarti sąlygas, susijusias su laikinojo darbuotojo darbu pas laikino darbo naudotoją: jo darbo funkcijas, darbo ir poilsio laiką, darbo režimą ir panašiai.

23. Įstatyme bus įtvirtinta, kad laikinasis darbuotojas negali atlikti streikuojančių laikino darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijų.

24. Įstatyme bus numatyta, kad už laikino darbo naudotojui padarytą žalą laikinasis darbuotojas atsakys kaip darbuotojas, o laikino darbo naudotojas už žalą, padarytą laikinajam darbuotojui, atsakys kaip darbdavys.

25. Įstatyme bus įtvirtintas veiksmingas pažeistų laikinojo darbuotojo teisių užtikrinimo garantas – subsidiari laikino darbo naudotojo atsakomybė už laikino įdarbinimo įmonės įsipareigojimų laikinajam darbuotojui vykdymą ir subsidiari laikino įdarbinimo įmonės atsakomybė už laikino darbo naudotojo įsipareigojimų laikinajam darbuotojui vykdymą.

VII. GALIMI NUMATOMO TEISINIO REGULIAVIMO PADARINIAI

26. Priėmus Įstatymą, bus užpildyta esama teisinio reguliavimo spraga – bus reguliuojamos darbo nuomos sąlygos ir tvarka. Numačius darbo nuomos reguliavimą, atsiras reali galimybė steigti laikino įdarbinimo įmones ir joms imtis specifinės veiklos – darbo nuomos.

27. Įstatymo nuostatomis įtvirtinus darbo nuomos sąlygas ir tvarką:

27.1. ši veiklos forma taps gana svarbi siekiant Lisabonos strategijos tikslų, kadangi didins užimtumą ir ties integracijos į darbo rinką kelius visiems darbo ieškantiems asmenims, ypač socialiai pažeidžiamiems asmenims – bedarbiams, neįgaliesiems, studentams, moterims (vyrams), auginantiems vaikus;

27.2. darbo nuoma padidins atskirų gyventojų grupių galimybes dalyvauti darbo rinkoje, taigi skatins užimtumo lankstumą;

27.3. bus kuriamos naujos darbo vietos, atsilaisvinusios darbo vietos bus sparčiau užpildomos (t. y. darbo pasiūla operatyviau reaguos į darbo paklausą, labai padidės įmonių funkcionavimo efektyvumas ir konkurencingumas rinkoje); tai skatins ne tik gyventojų užimtumą, bet ir ekonomikos augimą;

27.4. darbo nuoma sudarys galimybes lanksčiau naudoti darbo jėgą, geriau ir reikiamu laiku aprūpinti gamybą tinkamu personalu.

28. Dėl naujos darbo veiklos atsiradimo ir aukštesnio užimtumo lygio tikėtinas ir valstybės biudžeto pajamų didėjimas.

29. Galimi neigiami numatomo teisinio reguliavimo padariniai:

29.1. nuolatinių darbuotojų „išstūmimas“ iš darbo vietų ir užimtumo garantijų mažėjimas;

29.2. nuolatinių darbuotojų skaičiaus mažėjimas;

29.3. potencialus vidutinio darbo užmokesčio mažėjimas įmonės lygmeniu.

30. Prognozuojama, kad pradėjus užsiimti darbo nuoma laikiniais darbuotojais bus įdarbinami tik asmenys, turintys žemesnę kvalifikaciją ir (ar) įgūdžius (studentai, bedarbiai ir panašiai), kuriuos tenkina laikinas darbo pobūdis, bet tikėtina, kad ilgainiui laikiniais darbuotojais turėtų būti įdarbinami ir aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai (tačiau vargu ar tokie darbuotojai sudarytų reikšmingesnę laikinųjų darbuotojų dalį Lietuvoje).

VIII. FINANSINIS EKONOMINIS PAGRISTUMAS

31. Įstatymui parengti papildomų finansinių išteklių nereikės, tačiau jų prireiks Įstatymui įgyvendinti, t. y. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, taip pat Valstybinės darbo inspekcijos funkcijoms, kurias joms numato Įstatymas ir kiti norminiai teisės aktai (licencijų išdavimas, Įstatymo laikymosi kontrolė ir panašiai), finansuoti (kasmet apie 600 tūkst. litų). Numatomas reikiamų finansinių išteklių šaltinis – Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšos.

IX. NUMATOMA ĮSTATYMO STRUKTŪRA

32. Įstatymas į skyrius ir skirsnius nebus skirstomas, kadangi jis nėra didelės apimties.

33. Įstatyme bus nurodyta jo paskirtis, pateiktos pagrindinės jame vartojamos sąvokos, nurodytos šios Konceptijos 17 punkte.

34. Įstatyme bus numatytos pagrindinės darbo nuomos licencijavimo ir priežiūros taisyklės.

35. Įstatyme bus išdėstytos nuostatos, reguliuojančios laikino darbo sutarties sudarymo, jos turinio reikalavimus ir pasibaigimo sąlygas, nurodyti laikinųjų darbuotojų darbo ypatumai.

36. Įstatyme bus apibrėžti laikinojo darbuotojo ir laikino darbo naudotojo, taip pat laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo teisiniai santykiai, nurodytos laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo pareigos.

37. Įstatyme bus numatytos tarptautinio pobūdžio darbo nuomos taisyklės.

38. Įstatymo baigiamuosiuose straipsniuose bus numatyta:

38.1. ginčų sprendimo tvarka;

38.2. atsakomybė už Įstatymo pažeidimus;

38.3. Įstatymo įsigaliojimo data;

38.4. pasiūlymai Lietuvos Respublikos Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai (įstaigai) dėl Įstatymo įgyvendinamųjų teisės aktų parengimo ir patvirtinimo.

39. Įstatymas turės priedą – jame bus nurodytas įgyvendinamas Europos Sąjungos teisės aktas (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.

X. TEISĖS AKTAI, KURIUOS NUMATOMA KEISTI

40. Priėmus Įstatymą, reikės pakeisti Kodekso normas, reguliuojančias įdarbinimą ir tarpininkavimą įdarbinant, pakeisti Kodekse įtvirtintas darbo sutarčių rūšis (įtraukti naujos rūšies darbo sutartį – laikino darbo sutartį, pateikti jos sampratą, taip pat pakeisti šiuo metu Kodekse įtvirtintos „laikinos“ darbo sutarties pavadinimą į „trumpalaikę“ darbo sutartį, kartu pakeisti Kodekse įtvirtintą terminą „laikinieji darbuotojai“).

41. Parengus šiuos Kodekso pakeitimus, reikės pakeisti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimą Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. [81-3690](#)), kuriame terminą „laikinoji“ darbo sutartis reikės pakeisti į „trumpalaikę“ darbo sutartis, tikslinti terminą „laikinieji darbuotojai“.

42. Priėmus Įstatymą, reikės papildyti Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksą (Žin., 1985, Nr. 1-1): jame numatyti atsakomybę už Įstatymo pažeidimus.

43. Taip pat turės būti parengta ir patvirtinta (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu) laikino darbo sutarties pavyzdinė forma, kuria vadovaujantis turės būti sudaromos laikino darbo sutartys tarp laikino įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo.

44. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija turės nustatyti darbo nuomos licencijų išdavimo, patikslinimo, atsisakymo išduoti, jų galiojimo sustabdymo, galiojimo sustabdymo panaikinimo, galiojimo panaikinimo, licencijuojamos veiklos sąlygas ir jų priežiūros tvarką, kuri detalizuos Įstatyme įtvirtintas pagrindines darbo nuomos licencijavimo taisykles.

45. Už šių teisės aktų parengimą ir pakeitimą bus atsakinga Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
