

# Su aiškumu atėjo ir prievolės

## Darbo teisė Darbuotojų samdos reglamentas

PIJUS GIRDZIUSAS  
pijus.girdziusas@verslozinios.lt

Naujai įsigaliojęs laikinojo įdarbinimo subtilybės apibrėžiantis įstatymas nuo laikinuosius darbuotojus samdančiųjų galvų nuėmė kabėjusį Damoklo kardą: buvo apibrėžta samdos aplinkybės, suregulavusios paslaugų teikimo reikalavimai, tapo privaloma rašytinė laikinojo įdarbinimo paslaugų sutartis. Vis dėlto tokia paslauga besinaudojančios įmonės įžvelgia trūkumų.

Laikinojo įdarbinimo sutartis sudaroma tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo. Šioje sutartyje nurodoma laikinojo darbuotojo kvalifikacija, darbo funkcijos, darbo režimas, laikinojo darbuotojo mokymo, siuntimo ir atšaukimo iš darbo tvarka.

„Labai svarbu tinkamai parengti šią sutartį. Tai yra pagrindinis dokumentas, įtvirtinantis teisinius santykius ir atsakomybės paskirstymą tarp įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo“, – teigia Jurgita Venckutė, advokatų kontoros „Sorainen“ teisininkė.

**Ilgesnis „išbandymas“**  
Pagal esmę ir numatytą reguliavimo funkciją laikinasis įdarbinimas yra susijęs su darbo jėgos laikino trūkumo pašalinimu, tuo prisidedant prie naujų darbo vietų kūrimo. Da-



▶ **LAIKINIEJI DARBUOTOJAI** išsprendžia sezoniškumo problemas, tačiau darbdaviai abejoja įstatymo reikalavimo tikslingumu taikyti vienodas garantijas ilgus metus dirbantiems ir vos keletą mėnesių besidarbuojantiems. JUDYTOS GRIGELYTĖS NUOTR.

lis darbuotojų nebūtų įdarbinami ir darbdaviai atsisakytų savo klientų užsakymų, jei nebūtų laikinojo įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones. Tačiau laikinajam darbuotojui pradėdamas dirbti yra vertinami ir jo darbo rezultatai, pastangos. Tai gali lemti, kad laikinasis darbuotojas bus pakviestas įmonėje įsidarbinti ilgam.

„Tiek laikinojo įdarbinimo įmonei, tiek darbo naudotojui yra draudžiama riboti laikinojo darbuotojo įsidarbimo pas darbo naudotoją galimybes. Tuo atveju, jeigu laikinasis darb-

tojas pasižymi kaip geras darbuotojas, o darbo naudotojui iškyla poreikis turėti nuolatinį darbuotoją, yra visos galimybės jį įdarbinti nuolatiniam darbui“, – aiškina Tomas Bagdanskis, advokatų kontoros „Bagdanskis iLAW“ advokatas.

Tokiu atveju galima traktuoti, kad tarp laikinojo darbuotojo ir darbo naudotojo netiesiogiai susiklosto išbandymo santykiai, nes būtent po laikinojo įdarbinimo darbuotojas tiesiogiai įdarbinamas nuolatiniam darbui.

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas numato maksimalų 3

mėnesių išbandymo laikotarpį, o laikinasis įdarbinimas gali trukti ilgiau, tai įstatymu neribojama.

### Atsarginiai

Įstatyme numatyta, kad laikinojo darbo naudotojui draudžiama pavesti laikinajam darbuotojui atlikti streikuojančių darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas ir sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti darbo naudotojo buvusius darbuotojus. Šios normos draudžia darbdaviui piktnaudžiauti, siekiant sumažinti įstatymų

garantijas darbuotojams, kurie turi nuolatinis, neterminuotus darbo santykius.

„Tačiau tai nereiškia, kad jei įmonė atleido darbuotoją, o vėliau atsirado naujas darbo jėgos poreikis, ji negali naudotis laikinuoju įdarbinimu“, – pažymi p. Bagdanskis.

Jeigu iš darbo atleidžiamas nuolatinis darbuotojas, o įmonėje tuo metu yra dirbančių laikinųjų darbuotojų, darbo naudotojas turi informuoti laikinuosius darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas. Kartu privalu nurodyti ir darbo funkcijas, darbo pobūdį, darbo užmokesčio, kitas sąlygas ir nesudaryti kliūčių nuolatiniam laikinojo darbuotojo įsidarbimui pas darbo naudotoją.

„Taigi laikinasis darbuotojas gali tapti nuolatinis, užimdamas buvusio nuolatinio darbuotojo vietą. Tokiu atveju darbo naudotojas turi teisę apsispręsti, ar į nuolatinį tapusio laikinojo darbuotojo vietą priimti naują laikinąjį darbuotoją“, – dėsto p. Bagdanskis.

### Atlygio klausimas

Mokant atlyginimus, įstatymas numato du variantus. Pirmuoju atveju laikinųjų darbuotojų darbo užmokesčio negali būti mažesnis nei naudotojo įmonės darbuotojų.

Šis reikalavimas taikomas, kai agentūra su laikinuoju darbuotoju yra sudariusi terminuotąją darbo sutartį. Arba, nors ir esant nuolatinėi sutar-

čiai, laikotarpiu, kurį darbuotojas nedirba pas naudotoją, jo atlygis kinta: atlyginimas nemokamas arba mokama mažiau nei dirbant pas naudotoją įmoneje.

Esant sudarytai neterminuotajai darbo sutarčiai tarp darbuotojo ir įdarbinimo įmonės, šis reikalavimas netaikomas, jeigu laikinojo darbuotojo atlyginimas dirbantis pas naudotoją visą laiką lieka vienodas.

Jei agentūra nuolat moka minimalų mėnesio atlyginimą (MMA) darbuotojui, jam pradėjus dirbti pas naudotoją, MMA jam gali būti mokamas ir toliau. Tuomet niekas nelyginama. Tačiau agentūrai pradėjus mokėti daugiau tuo metu, kurį dirbama pas naudotoją, darbo užmokesčio skiriasi ir todėl yra lyginamas su tiesioginių naudotojo darbuotojų atlyginimais.

Įstatymo formuluotėje išdėstyta, kad laikinojo darbuotojo atlyginimas turi būti bent toks, kokį mokėtų laikinojo įdarbinimo paslaugų gavėjas, jeigu įdarbintų darbuotoją tiesiogiai. Šis aspektas turėtų būti aptartas paslaugų sutartyje.

„Manytina, kad paslaugų gavėjas atsako už tinkamą darbo užmokesčio reglamentavimą savo įmoneje, tačiau ne už tinkamą darbo užmokesčio mokėjimą agentūros darbuotojui. Sutartyje reikėtų tinkamai nurodyti, kaip tinkamai paskirstyti šią našą tarp šalių“, – pažymi p. Venckutė.

### Vž komentaras



#### ▶ IRENA PUPIEŪNIENĖ, AB „Vilniaus baldai“ personalo direktorė:

„Samdėme laikinuosius darbuotojus anksčiau, samdome ir dabar. Priėmus įstatymą, iš esmės nelabai kas pasikeitė. Galbūt tik tai, kad mums tapo priskirta daugiau prievolių: supažindinti darbuotoją su darbo sąlygomis, jiems ėmė galioti kolektyvinė sutartis, reikia juos daugiau įtraukti į darbų vykdymą. Jeigu būtų kokių darbinų santykių nesklaidumų su įmonėmis, kurios teikia darbuotojų samdos paslaugas, toks įstatymas padėtų. Vis dėlto iki šiol nebuvo susidurta su problemomis dėl įsipareigojimų vykdymo. Problemų gali kilti nelaimingų atsitikimų atvejais, dėl darbuotojo veiksmų padarytos žalos, tačiau to nebuvo, bent mūsų įmonei. Paslauga tapo labiau biurokratinė, bet nematau dėl to didelių problemų.



#### ▶ MILDA ŠAKALIENĖ, UAB „Rimi Baltic“ personalo direktorė:

Kadangi vidutiniškai mūsų įmoneje dirba apie 130 laikinųjų darbuotojų, o vasaros sezonu arba kalėdinės prekybos laikotarpiu ir iki 180, naujas laikinojo įdarbinimo įstatymas suteikė galimybę lengviau išspręsti sezoniškumo arba padidėjusios šventinės prekybos klausimus. Tačiau kyla problemų dėl kolektyvinių sutarčių taikymo. Jose numatyta, kad visos papildomos garantijos vienodai turi būti taikomos ir laikiniams darbuotojams. Kadangi įmoneje yra numatyta nemažai papildomų socialinių garantijų, tai tas pačias sąlygas taikyti ilgus metus dirbantiems darbuotojams ir vieną ar keletą mėnesių dirbantiems darbuotojams, mūsų nuomone, nėra teisinga. Jai turėtų atkreipti dėmesį šio įstatymo kūrėjai.