

Aktuali informacija įmonėms, ketinančioms nuomoti darbuotojus

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) dažnai sulaukia nemažai įmonių klausimų apie galimybę vykdyti laikinąjį įdarbinimą, t. y. nuomoti darbuotojus. Laikinojo darbo sutartis – darbuotojo (laikinojo darbuotojo) ir darbdavio (laikinojo įdarbinimo įmonės) susitarimas, pagal kurį laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens (laikinojo darbo naudotojo) naudai ir jam būdamas pavaldus, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti. Minėta sutartis gali būti tiek terminuota, tiek neterminuota.

Laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo teisiniai santykiai

Neteisėtos veiklos priežiūros skyriaus patarėjas Edgar Lisica pažymi, kad esant laikinajam įdarbinimui susiklosto dvejopo pobūdžio santykiai: laikinojo įdarbinimo įmonei sudarius darbo sutartį su darbuotoju tarp šalių atsiranda darbo santykiai, o laikinojo įdarbinimo įmonei ir laikinojo darbo naudotojui sudarius darbuotojų nuomos sutartį atsiranda civiliniai teisiniai santykiai.

Patarėjas E. Lisica akcentuoja, kad tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo susiklostantys teisiniai santykiai nėra darbo teisiniai santykiai: nors laikinojo darbo naudotojas turi teisę iš laikinojo darbuotojo reikalauti atlikti darbo funkcijas, vykdyti jo nurodymus, tačiau jų darbo sutartis nesieja. Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones – tai laikinųjų darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse, turint tikslą juos pagal laikinojo darbo sutartis siųsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant. Kitaip tariant, laikinojo įdarbinimo santykiai susiklosto tuomet, kai įmonė tam tikram laikui išsinuomoja darbuotoją iš kitos įmonės, teikiančios darbuotojų nuomos paslaugas.

Darbuotojas laikinojo darbo sutartį sudaro su laikinojo įdarbinimo įmone (darbdaviu), kuris jam moka darbo sutartyje sulygtą darbo užmokestį, o faktiškai dirba pas kitą asmenį (darbo naudotoją), laikydamasis pastarojo darbo tvarkos, jam prižiūrint ir vadovaujant. Atkreiptinas dėmesys, kad laikinojo įdarbinimo įmonė yra komercinės veiklos subjektas, kuris siekia pelno iš darbo jėgos teikimo darbo naudotojams, kadangi pati neorganizuoja darbo ir nepriima darbuotojo veiklos rezultatų – tai daro laikinojo darbo naudotojas.

Laikinąjį įdarbinimą įmonė gali vykdyti, jei atitinka kriterijus

Anot specialisto, laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik Darbo kodekso 72¹ straipsnyje nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri yra įrašyta į VDI sudaromą ir interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Be to, įmonė, ketinanti vykdyti laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą, turi atitikti aiškiai apibrėžtus kriterijus.

Prašymas dėl įmonės įtraukimo į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą

Jeigu įmonė pageidauja būti įtraukta į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, t. y. vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą, ji turi pateikti VDI prašymą patvirtinti, kad įmonė atitinka Darbo kodekso 72¹ straipsnyje nustatytus kriterijus. Pasirašytą prašymą galima atsiųsti el. paštu info@vdi.lt (pavyzdinę prašymo formą galima rasti spustelėjus šią [nuorodą](#)). Be to, prašymą galima pateikti per VDI Elektroninių paslaugų darbdaviams sistemą (EPDS), spustelėjus [čia](#).

VDI per 10 darbo dienų nuo anksčiau minėto prašymo gavimo dienos priima vieną iš toliau nurodytų sprendimų ir ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos praneša darbdaviui, kad jis atitinka Darbo kodekso 72¹ straipsnyje nustatytus kriterijus, ir jis bus įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą; arba kad darbdavys neatitinka Darbo kodekso 72¹ straipsnyje nustatytų kriterijų ir jis nebus įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą.

Patarėjas E. Lisica atkreipia dėmesį, kad Lietuvos Respublikoje laikinojo įdarbinimo ir tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimo veiklos nėra licencijuojamos veiklos. VDI sprendimu patvirtina, kad darbdavys, kuris ketina vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą, atitinka Darbo kodekso 72¹ straipsnyje nustatytus kriterijus ir yra įrašytas į VDI interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, kurį galite rasti [čia](#).

Laikinojo įdarbinimo įmonių pareigos ir atsakomybės

Laikinojo įdarbinimo įmonės kartą per mėnesį turi teikti VDI informaciją apie įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių.

Pranešimo apie laikinųjų darbuotojų skaičių formoje laikinojo įdarbinimo įmonės VDI turi pateikti informaciją apie valstybes, kuriose dirbo laikinieji darbuotojai, ir konkrečioje valstybėje per ataskaitinį mėnesį pagal laikinojo įdarbinimo sutartį dirbusių darbuotojų skaičių, taip pat konkrečioje valstybėje visų laikinųjų darbuotojų faktiškai dirbtų valandų sumą.

Laikinojo įdarbinimo įmonės VDI pranešimus turi teikti kas mėnesį iki kito mėnesio 15 dienos (pavyzdžiui, už vasario mėn. – iki kovo 15 d., už kovo mėn. – iki balandžio 15 d. ir t. t.). Pranešimai turi būti teikiami tik per EPDS, kuri laikinojo įdarbinimo įmonėms jų įtraukimo į sąrašą metu nurodytais el. pašto adresais kiekvieną kartą išsiunčia automatinius priminimus apie šią pareigą.

Norint suteikti įgaliojimą asmeniui atstovauti įmonę EPDS, reikia pateikti laisvos formos prašymą su įmonės rekvizitais: nurodyti asmens vardą, pavardę, asmens kodą ir pareigas. Vadovo ar jį atstovaujancio asmens pasirašytą prašymą siųsti el. paštu info@vdi.lt. Įgaliojimas suteikiamas per dvi dienas, pranešimas apie suteikimą nesiunčiamas, tiesiog įgaliotas asmuo, prisijungęs prie EPDS, gali pasirinkti atstovauti įmonei ir teikti jos dokumentus.

Specialistas akcentuoja, kad tuo atveju, jeigu VDI iš darbdavio, kuris yra įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, nustatyta tvarka negauna informacijos apie įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių, VDI darbdaviui nustato 3 darbo dienų terminą šiai informacijai pateikti, skaičiuojamą nuo pranešimo dėl informacijos pateikimo gavimo dienos. Pasibaigus šiam terminui, jeigu per jį darbdavys nepateikė informacijos, VDI per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka Darbo kodekso 72¹ straipsnio 1 dalies 7 punkte nurodyto kriterijaus, ir šį darbdavį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo.

Jeigu darbdavys VDI nurodo, kad daugiau negu tris iš eilės einančius kalendorinius mėnesius neturi laikinųjų darbuotojų, VDI per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka Darbo kodekso 72¹ straipsnio 1 dalies 8 punkte nurodyto kriterijaus, ir šį darbdavį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo.

Užsieniečių galimybė dirbti pagal laikinojo darbo sutartį

Pabrėžtina, kad Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 62 straipsnio 7 dalis nustato, kad užsienietis negali dirbti pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama

Darbo kodekse, išskyrus atvejus, kai užsieniečiui išduotas leidimas laikinai gyventi įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 40 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu pagrindu. Taigi, užsienietis galėtų dirbti pagal laikinojo darbo sutartį tik tuo atveju, jeigu turi leidimą laikinai gyventi, išduotą laikinojo darbo pagrindu ir atitinka minėto įstatymo 44 straipsnyje nustatytas papildomas sąlygas dirbti pagal laikinojo darbo sutartį.

Kontaktams:

komunikacija@vdi.lt

mob. 8 698 73 025

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Algirdo g. 19, LT-03607 Vilnius
www.vdi.lt



Konsultuojame:

el. paštu info@vdi.lt, [raštu](#) ir [VDI Facebook paskyroje](#)

telefonu (8 5) 213 9772 (I–IV 9.00–15.00, V 9.00–14.00, pertrauka 12.00–13.00)

Žinote, kur dirbama nelegaliai? Praneškite [raštu](#), pasitikėjimo telefonu (8 5) 213 9750 arba per mobiliąją programėlę „Žinok teises“