

Įmonė (darbo naudotojas), atlieka šias funkcijas:

- teikia nurodymus dėl darbo funkcijų vykdymo;
- suteikia būtinas darbai atlikti priemones ir įrankius;
- instruktuoja saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje;
- iki darbo pradžios pasirašytinai supažindina laikiną darbuotoją su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais reglamentuojančiais teisės aktais, taip pat su taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais;
- užtikrina laikinam darbuotojui tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas;

Darbo naudotojui draudžiama:

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

LAIKINOJO ĮDARBINIMO VEIKLĄ KETINANTI VYKDYTI ĮMONĖ TURI PATEIKTI VDI LAISVOS FORMOS RAŠYTINĮ PRAŠYMĄ ĮTRAUKTI Į LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONIŲ SĄRAŠĄ (DK 79 STR. 6 D.).

LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONĖ TURI TURI ATITIKTI NUSTATYTUS KRITERIJUS (LR Darbo kodeksas, 72¹ straipsnis)

Laikinis įdarbinimas

Kas yra įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones?

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

Laikinojo įdarbinimo įmonių atmintinę paruošė:



Sudaroma laikinojo darbo sutartis

Darbdavys – laikinojo įdarbinimo įmonė



Laikinis darbuotojas



Pradedama dirbti

Darbo vieta –
laikinojo darbo naudotojas

Kas reglamentuoja laikinąjį įdarbinimą?

2017 m. liepos 1d. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas

Pagrindinės sąvokos:

Laikinasis darbuotojas – Darbo kodekso straipsnyje nurodytus reikalavimus atitinkantis darbuotojas, su laikinojo įdarbinimo įmone sudaręs laikinojo darbo sutartį.

Laikinojo 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 prižiūrėti ir vadovaujant.

Laikinojo darbo naudotojas – fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, kurių naudai ir kuriems prižiūrėti ir vadovaujant laikinai dirba laikinieji darbuotojai.

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

LAIKINOJO DARBO SUTARTIS – SUTEIKIA TOKIAS PAČIAS SOCIALINES GARANTIJAS KAIP IR DIRBDANT PAGAL DARBO SUTARTĮ.

Laikinai darbuotoją įdarbinti galima tiek Lietuvoje, tiek užsienyje. Laikinojo darbo sutartis gali būti neterminuota arba terminuota (maksimali trukmė yra treji metai).

Laikinojo įdarbinimo ypatumai:

Įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo santykiai grindžiami jų raštu sudaryta laikinojo įdarbinimo sutartimi dėl atlygintų paslaugų teikimo, pagal kurią laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja atlygintinai laikinai pavesti laikinajam darbuotojui 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 įstatyme ir šioje sutartyje nustatytas darbo sąlygas. Laikinojo įdarbinimo 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. Kitas įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo tarpusavio teises ir pareigas nustato laikinojo įdarbinimo sutartis, Civilinis kodeksas ir kiti nominaliniai teisės aktai.

Laikinojo darbo sutartyje, be DK numatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, taip pat turi būti sulygta dėl šių papildomų darbo sutarties sąlygų: 1) laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos; 2) laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos; 3) darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokesčio, jeigu jis mokamas už laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos; 4) laikinojo darbuotojo darbo laiko normos. Pagrindinis laikinojo darbo sutarties ypatumas lyginant su įprastomis darbo sutartimis yra tai, jog šiuo atveju darbuotojas paklūsta ir dirba darbus ne laikinojo įdarbinimo įmonei su kuria ir yra sudaryta darbo sutartis, bet laikinojo darbo naudotojui, su kuriuo darbuotojas apskritai nėra saistomas jokia sutartimi.

Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokesį, 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 gauna darbo užmokesį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu.

Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo pranešti SODRAI (Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai) apie laikinojo darbuotojo darbo pradžią ne vėliau kaip prieš **valandą iki jo darbo pradžios**.

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, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

Laikinojo įdarbinimo įmonės turi teikti 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.

Laikinojo įdarbinimo įmonė

atlieka šias darbdavio funkcijas:

atlieka įvadinį darbų saugos ir priešgaisrinės saugos instruktavimą;

įsitikina, kad laikinas darbuotojas siunčiamas dirbti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus atitinkančiomis darbo sąlygomis;

stebi ir teikia informaciją Darbo naudotojui dėl laikinojo darbuotojo diskriminacijos;

laiku moka darbo užmokesčių ir mokesčius valstybei;

atlieka kitas darbdaviui priklausančias funkcijas;

periodiškai kas pusmetį iki liepos 15 d. ir sausio 15 d. atitinkamai teikia VDI atskaitą pagal darbo sutartis įdarbintų faktinių laikinųjų darbuotojų skaičių;

iki liepos 15 dienos pateikia VDI laisvos formos pranešimą, kad pranešimo pateikimo dieną atitinka kriterijus ir ketina tęsti laikinojo įdarbinimo veiklą.