



VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS

Modestas Mažeika

**AR ĮMONĖ, KURI NUOMOJASI DARBUOTOJĄ IŠ LAIKINO ĮDARBINIMO
ĮMONĖS, VEIKIA KAIP DARBDAVYS?**

Magistro baigiamasis darbas

Teisės vientisųjų studijų programa, valstybinis kodas MTI07057

Vadovas (-ė) Dainius Mocevičius _____

(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

(Parašas) (Data)

Apginta Prof. Dr. Julija Kiršienė _____

(Fakulteto dekanas)

(Parašas) (Data)

Kaunas, 2012

TURINYS

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	3
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	5
ĮVADAS.....	7
1. LAIKINO ĮDARBINIMO ĮMONĖS, DARBDAVIO IR DARBUOTOJO TARPUSAVIO SANTYKIAI	10
1.1. Laikino įdarbinimo agentūrų teisinis reglamentavimas	10
1.2. Laikino įdarbinimo agentūrų naudojami įdarbinimo sutarčių tipai.....	12
1.3. Darbdavio ir darbuotojo apibrėžimas trišaliuose darbinuose santykiuose	13
1.4. Įdarbinimo būdai laikino įdarbinimo agentūrose	14
2. LAIKINO ĮDARBINIMO AGENTŪRŲ ĮSTATYMŲ ANALIZĖ	16
2.1. Trišalių darbinių santykių reglamentavimas Didžiojoje Britanijoje	16
2.2. Trišalių darbinių santykių reglamentavimas JAV.....	22
2.3. Trišalių darbinių santykių reglamentavimas Lietuvoje	26
IŠVADOS.....	31
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	32

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Trišaliai darbiniai santykiai yra naujas reiškinys Lietuvos ne tik ekonominėje, bet ir teisinėje sistemoje. Santykių teisinis reglamentavimas Lietuvoje atsirado tik 2011m. Gegužės 19d. tačiau net ir šis įstatymas neatsako į visus aktualius klausimus, kylančius iš trišalių darbinių santykių. Taip yra todėl, kad vienareikšmio atsakymo nėra. Lygiai taip pat kaip teisė negali būti vien tik juoda ar balta. Ši teiginį patvirtina ir tai, kad ilgiausią praktiką šioje srityje turinčios šalys tokios kaip Jungtinės Amerikos Valstijos ir Didžioji Britanija taipogi dar neturi vieningo atsakymo į klausimus susijusius su šių santykių reglamentavimu.

Šio darbo tikslas yra rasti atsakymą į išsikeltą klausimą: „Ar įmonė, kuri nuomojasi darbuotoją iš laikino įdarbinimo įmonės, veikia kaip darbdavys?“ Kad pasiekti užsibrėžtą tikslą darbe bus analizuojama didžiausią praktiką šioje srityje turinčių šalių teismų praktika ir įstatymų bazė. Todėl šiame darbe yra išsikelti sekantys uždaviniai:

- Atlikti įvairių autorių darbų analizę, bei išanalizavus įvairius teisinius šaltinius apibrėžti laikino įdarbinimo agentūrą, jos sampratą, teises ir pareigas laikino darbuotojo atžvilgiu;
- Išanalizuoti Jungtinių Amerikos Valstijų ir Didžiosios Britanijos autorių darbus bei šių šalių teismų praktiką, atsakyti į išsikeltą klausimą ar laikino darbo naudos gavėjas gali veikti kaip darbdavys;
- Išanalizuoti 2011m. gegužės 19d. „Įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatymą“ ir atsakyti į išsikeltą klausimą Lietuvos atveju.

Siekiant užsibrėžtų uždavinių darbe mokslinės literatūros, teismų praktikos ir kitų šaltinių analizės bei duomenų sisteminimo tyrimo metodais prieiti šie atsakymai:

- Didžiojoje Britanijoje nėra aiškaus atsakymo, kas bus laikomas laikino darbuotojo darbdaviu, nes darbdavys būtų nustatytas kiekvienu konkrečiu atveju, remiantis toje situacijoje esamais faktais, tačiau galime daryti išvadą, kad nustatant darbdavį būtų atsižvelgta į kontrolės kiekį ir tas kas turi didesnę kontrolės laipsnį ir turėtų būti laikomas darbdaviu.
- Jungtinėse Amerikos Valstijose laikino įdarbinimo agentūra ir darbo naudos gavėjas būtų pripažinti bendrais laikino darbuotojo darbdaviais, jeigu darbo naudos gavėjas turi pakankamai kontrolės, prižiūrint darbuotojo kasdienes darbus, atliekant savo pareigas. Esant bendriems darbdaviams atsakomybė būtų paskirstoma tarp pirminio ir antrinio darbdavio, o įvykus nelaimingam atsitikimui, kuomet darbuotojas sukelia žalą, jie kartu atsakytų ir už padarytą darbuotojo žalą.
- Lietuvos įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatyme nėra tiesiogiai nurodoma, kuris iš dviejų subjektų yra laikomas darbdaviu, reikia atsižvelgti į įstatymų leidėjo intenciją, kuomet įstatymas

buvo svarstomas ir priimamas. Aiškinamajame rašte dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto pasisakoma, kad: „Pagal Įstatymo projektą laikinojo įdarbinimo įmonė – tai darbdavys, kuris sudaro laikinojo darbo sutartis su laikiniais darbuotojais, siekdamas paskirti juos laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojo naudai...“¹

¹ Aiškinamasis raštas, *Dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto* (2010 12 16); <
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389066&p_query=D%EB1%20Lietuvos%20Respublikos%20%EB1darbinimo%20per%20laikinojo%20%EB1darbinimo%20%EB1mones%20%EB1statymo%20projekto&p_tr2=2> [aplankyta 2012 03 16].

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Triangular work relationship in Lithuania is still a very new phenomenon. This is testified by the fact that the law which is regulating such relationship came into force only on 19th of May 2011. Until this time the laws that were regulating work relationships where there were three parties were Civil code of Lithuania Republic and Labour code.

Taking into consideration that dynamics in labour market is changing rapidly. Businesses are in use of flexibility that labour market can offer. “The rent of the personnel – one of the fastest growing forms of atypical work relations in European Union during last 20 years“. ²Therefore, it is necessary for Lithuania to have a law base for these relationships so that they would be regulated and each of the party protected.

Even though the law for regulation of triangular work relations is accepted, there are still questions left without answers that interrupt a smooth regulation of such relationships. Maybe this is so because that there is no one appropriate answer.

The importance of the topic comes because of the practice in labour market and the example of other countries, that indicated that the regulation of triangular work relations bring a positive result. For instance, Italy was the one to reduce illegal work force after issue of the law that regulated temporary work agencies. Importance of the topic is also shown in the numbers that are increasing each year, therefore, the bigger the number of people intend to choose the temporary work, the greater need is to regulate such relations, so that this group of people would be protected.

The legal question that was raised in this paper: **whether business, which is renting worker from temporary work agency, is acting as an employer?**

For the legal question that is raised, there are several of tasks set, that will help to come to a logical conclusion after discussion of them:

- To define temporary employment agency and its concept as well as rights and duties of the temporary employee after the analysis of scholar authors and legal documents will be done.
- After analysis of Great Britain and United States scholarly writings and law case studies to answer the main question of the paper based on the practices of foreign countries.
- To analyze the law “Įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones” and based upon analysis to answer the main question of the paper.

² Tomas Bagdanskis, Justinas Usonis, „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“ *Jurisprudencija* (2008, Nr. 8), p. 66; < <http://usonis.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2008/11/5-str.pdf> > [aplankyta 2012 03 10].

The structure of the paper flows out of the logics of the research that was done. First of all the definition of temporary employment agencies is made, then it is followed by the analysis of Great Britain and United states and the paper is finished with analysis of Lithuanian legal base for temporary employment through temporary employment agencies.

Methods that were used in paper are: logical induction and deduction, systemization and analogy.

After academic research the results that are found vary from country to country. Practice in the Great Britain showed that the employer can be either temporary work agency or the end user of the services. Determination of the employer depends of the control and risk that are taken by the temporary work agency or end user. As the control and risk is divided between temporary work agency and the end user of the work, the one which possesses more control and power over the temporary employee would be found as an employer. If the temporary worker was sent from one end user to another end user to perform tasks for short periods of time, the temporary work agency would be held employer. Otherwise, temporary employee would be able to claim end user as an employer. In the matter of negligent action, employer who had the control over the employee at the time of the accident will be held liable and will be in need to compensate damages for the injured.

United States has a different model to determine who is an employer of the temporary employee. In the usage of “Joint employer” doctrine it is concluded that both temporary work agency and end user can be held employers. After such determination it is just a matter of duties that each of them individually have. Primary employer (usually temporary work agency) will be the one to pay salary, benefits, keep the job for the sick employee and the secondary employer (end user) will be in demand to maintain work place for the temporary employer during his holiday or sick leave.

Current situation in Lithuania is very new and still without strong support for one or another side in determining the employer. The law does not stay clearly either temporary work agency or end user should be held employer. A lot of the employer responsibilities are divided between two. The explanatory document for the issuance of the law state that it should be the temporary work agency that would be called the employer of the temporary employee. Still this is not supported by any law cases and this is still in the future to be determined.

IVADAS

Įdarbinimas per laikino įdarbinimo agentūras Lietuvoje yra naujas reiškinys. Tai patvirtina ir tai, jog tokio pobūdžio trišalius darbinius santykius reglamentuojantį įstatymą Lietuvos Respublikos Seimas priėmė tik 2011m. gegužės 19d., kuris įsigaliojo tik nuo 2011m. gruodžio 1d. Iki tol trišaliams darbiniams santykiams Lietuvoje buvo taikomos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso bei Civilinio kodekso teisės normos.

Personalo nuoma – viena sparčiausiai augančių netipinių darbo formų Europos Sąjungoje per paskutinius 20 metų.³ Todėl **trišalių santykių reglamentavimo aktualumas** yra ypatingai svarbus visų šalių teisinėse sistemose. Tikslus šių klausimų reglamentavimas yra aktualus dar ir todėl, kad:

„...laikinojo įdarbinimo reglamentavimas Europos šalyse mažina nedarbą ir nelegalų darbą, rodo Italijos patirtis: 2000-2003 metais, panaikinus eilę laikinojo įdarbinimo įstatymo suvaržymų, nelegalaus darbo apimtys pastebimai sumažėjo. 2000 metais nelegalus darbas sudarė 15%, 2003 metais – apie 12,5%, o laikinųjų darbuotojų padaugėjo nuo 0,1% visų dirbančiųjų 2000 metais, iki apie 0,4% 2003 metais. 2009 metais Italijoje nelegalus darbas sudarė jau tik apie 0,2%, o laikinųjų darbuotojų skaičius pasiekė apie 0,9% visų dirbančiųjų.“⁴

Kad įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras yra aktualus ir Lietuvoje rodo šie skaičiai:

„Lietuvoje šiuo metu laikinai įdarbinti darbuotojai sudaro apie 0,1% visų dirbančiųjų, Europos šalių vidurkis yra 1,5%. Laikinojo įdarbinimo apimtys Europos šalyse nuolat didėja, 2011 metų vasario mėnesį laikinai įdarbinta buvo 24,3% laikinųjų darbuotojų daugiau negu tuo pačiu periodu 2010 metais.“⁵

Taigi galima konstatuoti, jog tikslus trišalių darbinių santykių reglamentavimas Lietuvoje netik padės mažinti nelegalų darbą ir mažins bedarbybę, bet ir padės užtikrinti darbuotojų interesų apsaugą, tačiau kad tai būtų pasiekta reikia tiksliai apibrėžti kas bus laikinojo darbuotojo darbdaviu.

Nors įstatymas jau priimtas tačiau vargu ar jis atsako į visus rūpimus klausimus, kurie iškyla trišalių darbinių santykių dalyviams. Galbūt taip yra todėl, kad daugeliui jų vieno atsakymo nėra, nes skirtingose šalyse tie patys klausimai gali būti reglamentuojami skirtingai. Standartiniuose darbinuose santykiuose yra tik du subjektai darbdavys ir darbuotojas, ir jie abu turi tiek teisių tiek pareigų vienas kito atžvelgiu. Atsiradus trečiam subjektui, iškyla **problema** darbdavio teisės ir pareigos padalinamos

³ Tomas Bagdanskis, Justinas Usonis, „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“ *Jurisprudencija* (2008, Nr. 8), p. 66; < <http://usonis.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2008/11/5-str.pdf> > [aplankyta 2012 03 10].

⁴ Pranešimas spaudai 2011-05-10, *Seimas svarsto įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą: Lietuva seka Europos pavyzdžiu* (2011); < <http://www.staffing.lt/praneimas-spaudai-2011-05-10> > [aplankyta 2012 05 15].

⁵ Ten pat.

tarp laikino įdarbinimo agentūros ir laikino darbo naudotojo. Ko pasekoje išskyla šie klausimai: kas kokias pareigas turi laikinajam darbuotojui, kas gali jam skirti nuobaudas už netinkamai atliktus darbus, kas atsakytų už nelaimingus atsitikimus darbe, bei laikinojo darbuotojo padarytą žalą darbo naudotojui. Visų šių klausimų neiškiltų jei turėtume standartinius darbinius santykius su dviem darbo santykių subjektais. Kad atsakytume į aukščiau minėtus klausimus pradžia turime atsakyti į klausimą kas yra laikinojo darbuotojo darbdavys? Daugeliu atveju kontinentinėje Europoje laikino darbuotojo darbdaviu yra laikoma laikino įdarbinimo agentūra, kitokia situacija yra JAV ten darbdaviu gali būti pripažinta tiek darbo naudotojas tiek įdarbinimo agentūra. Taigi vėlgi vienareikšmio atsakymo nėra. Vieno atsakymo į šį klausimą nepateikia ir teisės teoretikai: Simon Deakin, Guy Davidov, Kennet A. Jenero ir kt. Nėgana to Vienareikšmis atsakymas neatsispindi ir teismų praktikoje, tiek JAV tiek Didžiosios Britanijos teismų praktikoje darbdaviu laikinajam darbuotojui gali būti pripažinta tiek įdarbinimo agentūra tiek ir darbo naudotojas, o išskirtiniais atvejais abu kartu.

Todėl šio darbo tikslas atsakyti į klausimą „**Ar įmonė, kuri nuomojasi darbuotoją iš laikino įdarbinimo įmonės, veikia kaip darbdavys?**“ yra svarbus ne tik Lietuvos Respublikos teisei sistemai tačiau ir tokių šalių kaip JAV, Didžioji Britanija ir kt. teisinėms sistemoms.

Išsikeltam tikslui pasiekti užsiduoti šie uždaviniai:

- Atlikti įvairių autorių darbų analizę, bei išanalizavus įvairius teisinius šaltinius apibrėžti laikino įdarbinimo agentūrą, jos sampratą, teises ir pareigas laikino darbuotojo atžvilgiu;
- Išanalizuoti JAV ir Didžiosios Britanijos autorių darbus bei šių šalių teismų praktiką, atsakyti į išsikeltą klausimą ar laikino darbo naudotojas gali veikti kaip darbdavys;
- išanalizuoti 2011m. gegužės 19d. „Įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatymą“ ir atsakyti į išsikeltą klausimą Lietuvos atveju.

Darbo struktūra atspindi ir pačio tyrimo logiką. Visų pirma, teisės teoretikų darbų analizės pagalba apibūdinama laikino įdarbinimo agentūros samprata, jos teisės ir pareigos laikinojo darbuotojo atžvilgiu. Toliau išskiriama JAV teisės teoretikų darbų analizė, bei JAV teismų praktikos analizė siekiant atsakyti į išsikeltą klausimą, JAV atveju. Sekančiai yra analizuojama Didžiosios Britanijos teisinė literatūra bei teismų praktika siekiant atsakyti į tą patį klausimą kaip ir JAV atveju. Galiausiai yra analizuojama Lietuvos Respublikos 2011m. Gegužės 19d. priimtas „Įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatymas“, siekiant atsakyti į darbo temos pavadinimą atitinkantį klausimą. Išvados argumentuotai atsakoma į darbo metu išsikeltus klausimus ir į pagrindinį klausimą „Ar įmonė, kuri nuomojasi darbuotoją iš laikino įdarbinimo įmonės, veikia kaip darbdavys?“.

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizei naudoti loginės indukcijos ir dedukcijos, lyginamasis, sisteminis, analogijos metodai. Darbe atlikta JAV ir Didžiosios Britanijos teismų praktikos analizė, gautų rezultatų susistemimas siekiant atsakyti į išsikeltą klausimą. Taipogi yra išanalizuota Lietuvos, JAV, Didžiosios Britanijos teisės teoretikų darbai, teisės šaltiniai, iš kurių duomenys yra susisteminti ir prieita atsakymo į išsikeltą klausimą.

1. LAIKINO ĮDARBINIMO ĮMONĖS, DARBDAVIO IR DARBUOTOJO TARPUSAVIO SANTYKIAI

Daugeliu atvejų yra priimta, jog darbiniai santykiai kyla ir yra vykdomi tarp dviejų šalių – darbuotojo ir darbdavio. Pastaruoju metu mobilėjant darbo rinkai ir atsirandant darbo jėgos specializacijos poreikiui, dažnu reiškiniu tampa įmonės, kurios yra tarpinė grandis tarp darbdavio ir darbuotojo. „*Laikinas įdarbinimas tampa neatskiriama nūdienos darbo rinkos dalis Europos Sąjungoje, jau 2000 m. laikinas darbas sudarė 13% (...), o 2005 jau 16% darbo santykių Europos Sąjungoje*“.⁶

Lietuvoje ši sritis yra gana nauja ir neturinti tikslaus teisinio reglamentavimo. 2011 m. priimtas „Įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas“. Įstatymo pagalba sureguliuojami trijų šalių santykiai, darbuotojų apsauga, tačiau visos problemos šiuo įstatymu vis tik nėra išsprendžiamos. Iki galo nėra aišku kas yra laikinojo darbuotojo darbdavys, kam atsako darbuotojas už savo darbu padarytą žalą darbo naudotojui, kas turi teisę skirti drausmines nuobaudas laikinajam darbuotojui už darbo tvarkos pažeidimus, kas prisiima atsakomybę už darbe patirtas traumas ir netinkamą darbuotojų instruktavimą.

Atsiradus trims veikėjams darbinuose santykiuose svarbu apibrėžti kiekvienos iš šalių teisinį reglamentavimą.

1.1. Laikino įdarbinimo agentūrų teisinis reglamentavimas

Darbinuose santykiuose atsiradus laikino įdarbinimo agentūroms į darbo santykius įsilieja trečioji šalis. Tokius darbinus santykius ne tik sunku reglamentuoti, bet ir apibrėžti. Teisininkas Lucca Ratti pateikia tokį apibrėžimą: „*Jis dirba vienam ar kitam, bet ne abiem vienu metu*“.⁷

Lietuvos Respublikos priimtame „Įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatyme“ tokie darbiniai santykiai apibrėžiami kaip: „... – *laikinių darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse, turint tikslą juos pagal laikinojo įdarbinimo sutartis siųsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant*“.⁸

⁶ Claudia Bernhard-Oettel ir kiti, „Motives for Accepting Temporary Employment: a Typology“, *International Journal of Manpower* (2009, Nr. 3), p. 237 – 252; <www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm> [aplankyta 2011 03 10].

⁷ Lucca Ratti, *Agency work and the Idea of Dual Employership: A Comparative Perspective* (2009), p. 4; <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/ratti_n68-2009int.pdf> [aplankyta 2011 04 10].

⁸ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas (2011 05 19 Nr. XI-1379), 2 str. 1 p.

Iš aukščiau nurodyto straipsnio matyti, kad veikia trys šalys: laikinasis darbuotojas, laikino įdarbinimo įmonė bei laikinojo darbo naudos gavėjas. Remiantis Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per įdarbinimo įmones įstatymu – „*Laikinasis darbuotojas yra asmuo, kuris atitinka išskeltus darbui reikalavimus bei yra pasirašęs laikinąją darbo sutartį*“.⁹

Laikinasis darbuotojas su darbo naudos gavėju sutarties nepasirašo, tačiau veikia jo naudai ir jo prižiūrimas.¹⁰ Laikinoji darbo sutartis yra pasirašoma tarp laikino darbuotojo ir laikino įdarbinimo įmonės. Todėl kyla klausimas, ar nepasirašydamas darbo sutarties darbo naudos gavėjas gali būti traktuojamas kaip darbdavys ir turėti darbdavio pareigas laikinajam darbuotojui?

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 113str.1d. sako, jog trumpalaikė darbo sutartis yra sudaroma ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatymas termino kuriam yra sudaroma laikinojo darbo sutartis neapibrėžia. Atsižvelgiant į laikino įdarbinimo agentūros darbo pobūdį laikinojo darbo sutartis turi daugiau bendra su neterminuota darbo sutartimi nei su trumpalaikė darbo sutartimi, nes laikinojo darbo sutartis yra sudaroma neapibrėžtam laikui, atlikti sulygtiems darbams už sutartą atlyginimą.

*„Daugelis laikino įdarbinimo agentūrų specializuojasi tam tikrose verslo srityse tokiose kaip: pramonė, buhalterija, sveikatos apsauga ar netgi nuotolinis darbas. (...) Tam kad nustatyti kokius darbinius įgūdžius turi žmogus laikino įdarbinimo agentūros naudoja specialius testus, kurių pagalba žmogui yra priskiriama profesija atitinkanti jo gebėjimus, o gauti rezultatai yra talpinami į duomenų bazę ir prireikus pateikiami darbo naudotojui“.*¹¹

Prieš vykstant pas darbo naudotoją laikinasis darbuotojas yra supažindinamas su darbo naudotojo keliamais reikalavimais, busimu darbo užmokesčiu ir pavaldumais šią informaciją laikinajam darbuotojui pateikia laikino įdarbinimo įmonė. Laikinajam darbuotojui taip pat yra suteikiamos visos darbui reikalingos priemonės bei informacija apie darbo naudotojo vidaus tvarką, šiuos veiksmus atlieka darbo naudotojas. Jeigu darbuotojo yra prašoma atlikti pareigas, kurios nebuvo aptartos, visas jas derina laikino įdarbinimo įmonė ir vėliau suteikia visą reikiamą informaciją laikinajam darbuotojui.

Pastebima, kad darbiniai santykiai, kuomet laikinas darbuotojas dirba darbo naudotojui, nepaisant sukurtos teisinės bazės, išlieka nestabilūs laikino darbuotojo atžvilgiu.

⁹ Ten pat, 2 str. 2d.

¹⁰ Žr. Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas (2011 05 19 Nr. XI-1379) 2 str. 3d.

¹¹ *Temporary work agencies*; <http://en.wikipedia.org/wiki/Temporary_work#Temporary_work_agencies> [aplankyta 2012 04 05].

„Laikinasis darbuotojas nėra tikras dėl darbo samdančioje įmonėje taip pat dėl paskirtų darbų pradžios ir pabaigos. Laikinojo darbuotojo paskirtas darbas gali pasibaigti, bet kuriuo momentu be jokios priežasties netgi suplanuoto darbo viduryje. Toks nestabilumas darbinuose santykiuose tarp laikino darbuotojo ir darbo naudotojo, dažnai gali būti traktuojamas kaip diskriminaciniai atvejai, tačiau šios problemos visados išsprendžiamos laikinos įdarbinimo agentūros viduje“.¹²

Tampa akivaizdu, jog atsiradus laikino įdarbinimo agentūroms, esami darbo santykius reglamentuojantys įstatymai nepakankamai apsaugo darbuotojo interesus bei nesuteikia jam adekvačių garantijų, kurias jis gautų pasirašęs nuolatinę darbo sutartį su darbdaviu. „Tokie trišaliai darbo santykiai sukelia neaiškumų susijusių su darbo santykių reglamentavimu bei iškelia klausimą, kas priima darbdavio įsipareigojimus, kylančius iš darbo santykių bei darbo sutarties sąlygų.“¹³

Atsiradus trečiam dalyviui darbo santykiai tampa painesni ir sudėtingesni, todėl labai svarbu, kad būtų tikslus tokių darbinų santykių reglamentavimas šalies įstatymų bazėje.

1.2. Laikino įdarbinimo agentūrų naudojami įdarbinimo sutarčių tipai

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apibrėžia galimas darbo sutarčių rūšis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 str. Nurodytos šios darbo sutarčių rūšys:

- *Neterminuota*
- *Terminuotos, trumpalaikės, sezoninės*
- *Dėl antraeilių pareigų*
- *Nuotolinio darbo*
- *Patarnavimo darbams*
- *Kitos*¹⁴

Vieni darbo sutarčių tipai vartojami dažniau, kiti rečiau, tačiau tik pirmi du sutarčių tipai iš aukščiau nurodytų yra naudojami laikino įdarbinimo įmonių.

Dažniausiai Lietuvoje pasitaikančios neterminuotos darbo sutartys, kurios yra sudaromos neapibrėžtam laikui ir ne konkrečiam darbui atlikti, tačiau pastoviam nuolatinių pareigų ėjimui.

Terminuotoji darbo sutartis yra apibrėžiama taip: „... *sutartis sudaroma tam tikram laikui ar tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkiems metams.*“¹⁵ Taipogi negalima sudaryti tokios

¹² Ten pat.

¹³ Abdullah Z. Sheikh, „Outsourcing of Employer’s Responsibilities in the Falls Name of Flexibility“, *Employee Relations* (2010, Nr. 32), p. 459-508; < <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0142-5455&volume=32&issue=5&articleid=1878137&show=html> > [aplankyta 2011 03 08].

¹⁴ LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926), 108 str.

¹⁵ Ten pat, 109 str. 1 d.

sutarties „... jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai numato įstatymai ar kolektyvinės sutartys“.¹⁶ Šio pobūdžio sutartys gali būti nutraukiamos remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 str. arba Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 126 str., arba tapti neterminuotomis remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 111str.

Laikinių darbuotojų darbo sutartys su laikino įdarbinimo įmone, kaip ir bet kuri kita darbo sutartis turi būti sudaroma raštu ir turėti visus įstatyme numatytus rekvizitus. Sutartyje kaip ir minėjome anksčiau turi būti aptartos visos tiek būtinosios, tiek papildomos sutarties sąlygos. Taigi reikia pabrėžti, kad įstatymų leidžiamoji valdžia turi būti aiškiai reglamentavusi visus santykius, susijusius su laikino įdarbinimo agentūromis.

1.3. Darbdavio ir darbuotojo apibrėžimas trišaliuose darbinuose santykiuose

*„Darbuotojas – fizinis asmuo pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.“*¹⁷ Tam, kad asmuo galėtų dirbti, turi atitikti tam tikrus keliamus reikalavimus. Visų pirma darbuotojas yra fizinis asmuo, darbuotoju negalėsime laikyti įmonės, kooperatyvo, bendrijos ar pan. Darbuotojas gali dirbti tik tuo atveju jeigu turi darbinį veiksnumą ir teisingumą.¹⁸ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras nurodo, kad: *„fizinių asmenų galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir būti darbo teisiniu subjektu“* – yra darbinis teisingumas.¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13str. 2d. nurodo: *„... galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas...“*²⁰ yra laikoma darbinio veiksnumu.

Atkreiptinas dėmesys į sekančius du kriterijus, kurie ypač svarbūs darbinuose santykiuose mano nagrinėjamoje temoje, norint nustatyti, kas yra laikino darbuotojo darbdavys. Darbuotojas dirba sudaręs darbo sutartį. Šiuo metu remiantis Lietuvos Respublikos Laikino įdarbinimo per įdarbinimo agentūrą įstatymu ši spraga lyg ir išspręsta. Darbuotojas turi laikinojo darbo sutartį, tačiau vis tiek lieka neaišku, ar ši gali būti traktuojama kaip neterminuota darbo sutartis? Taip pat iškyla klausimas, ar naudos gavėjas galėtų būti traktuojamas kaip darbdavys, jeigu pasirašo ne darbo sutartį su darbuotoju, o su laikino įdarbinimo agentūra laikinojo įdarbinimo sutartį. Darbuotojas dirba atlygintinai – vadinasi, darbuotojas gauna atlygį už savo darbą. Šioje vietoje vėlgi reiktų kelti klausimą, ar naudos gavėjas galėtų būti laikomas darbdaviu, jeigu atlyginimas nėra mokamas darbuotojui tiesiogiai, o ir mokesčio laikinai įdarbinimo įmonei atlyginimu nepavadinšime.

¹⁶ Ten pat, 109 str. 2 d.

¹⁷ Ten pat, 15 str.

¹⁸ G. Bužinskas ir kiti, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, I ir II dalys (Vilnius: Justitia, 2003), p. 79.

¹⁹ Ten pat, p. 73.

²⁰ LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926), 13str. 2d.

*„Darbdavys – įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal šio LR DK 14 str. Turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Darbdavio (fizinio asmens) teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas“.*²¹

Darbdavio ir darbuotojo santykiai prasideda nuo įdarbinimo ir baigiasi darbo sutarties nutraukimu. Visame šiame laikotarpyje darbdavio teises ir pareigas galima skirstyti į šias grupes:

- Pareigos įdarbinimo proceso metu
- Esminės teisės ir pareigos kylančios iš darbinių santykių.²²

Darbo tvarkos taisyklėmis darbdavys gali nusistatyti norimą darbinę tvarką įmonėje, kuri neprieštarauja įstatymams. Darbo laiko planavimas leidžia sudėlioti darbuotojų grafikus taip, kad būtų gaunama kuo didesnė nauda ir pelnas įmonei. Šios atrodo smulkios detalės padeda įmonei siekti savo tikslų ir gerovės.

Nesilaikant arba netinkamai vykdant darbo tvarkos taisykles, galimi konfliktai. Darbuotojas savo teises gali ginti pasitelkdamas į pagalbą darbuotojų atstovus arba teisiniu būdu, o darbdavys turi galimybę skirti drausmines nuobaudas. Šioje situacijoje vėlgi tampa neaiškus naudos gavėjo ir laikinos įdarbinimo įmonės vaidmuo nusprendžiant, kuris iš subjektų būtų vadinamas darbdaviu. Ar naudos gavėjas gali skirti drausminę nuobaudą? Jeigu ne naudos gavėjas skiria drausminę nuobaudą, ar laikino įdarbinimo įmonė ją privalo skirti ir ar skirtų, jeigu remiantis laikinos įdarbinimo įmonės vidinėmis taisyklėmis, darbuotojas darbo tvarkos nepažeidė, tačiau pažeidė darbo naudos gavėjo darbo tvarką.

1.4. Įdarbinimo būdai laikino įdarbinimo agentūrose

Darbo sutartis yra pagrindinis darbo santykius apibrėžiantis dokumentas, kuris kiekvienai iš šalių suteikia tiek teises, tiek pareigas. Darbo santykiai atsiranda sutarties pagrindu ir tik tuo atveju, kai darbdavys ir darbuotojas išreiškia tam tikrą valią ją sudaryti, t.y. , jie sutartimi sulygsta dėl darbo sąlygų.

„Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatyta

²¹ Ten pat, 16 str.

²² JUDr. Tereza Kadlecova, JUDr. Eva Svobodova, Ph. D., *The Rights and Duties of the Employer and the Employees in Czech Republic*; <
http://www.legal500.com/assets/images/stories/firmdevs/wein13416/rightsduties_of_employeremployees_in_cr.pdf>
[aplankyta 2011 04 02].

darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.”²³

Kadangi ši sutartis sukelia šalims teises ir pareigas, yra būtina paminėti, kad ji privalo būti rašytinė.²⁴ Darbo sutartyje šalys taip pat sulygsta dėl būtinųjų sutarties sąlygų be kurių sutartis būtų laikoma nesudaryta:

1. Darbuotojo darbovietė ir darbo funkcijos
2. Darbo apmokėjimo sąlygos
3. Kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos numatytos įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse.²⁵

Suprantama, kad šios sutarties sąlygos yra būtinosios, kurios privalo atsispindėti bet kurioje darbo sutartyje, tačiau nereikėtų suprasti, kad į darbo sutartį negali būti įtrauktos ir kitos, papildomos sąlygos, dėl kurių abi šalys sulygsta. Šios sąlygos negali prieštarauti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso normoms, kitiems teisės aktams bei kolektyvinėms sutartims. Šalys taip pat negali nustatyti tokių sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kuri yra numatyta Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ar kitų įstatymų.

Galiausiai reikia pasakyti, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.²⁶ Kiekvienai darbo sutarties šaliai draudžiama piknaudžiauti savo teise.

Darbo santykiai pasibaigia: nutraukus darbo sutartį Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų įstatymų numatytais pagrindais; likvidavus darbdavį arba darbuotojui mirus.²⁷

²³ LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926), 93 str.

²⁴ Žr. LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926) 99 str. 2d.

²⁵ Žr., ten pat., 95 str. 1, 2, 3 d.

²⁶ LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926) 35str. 1d.

²⁷ Žr. LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926) 124 str.

2. LAIKINO ĮDARBINIMO AGENTŪRŲ ĮSTATYMŲ ANALIZĖ

Skirtingose šalyse skirtingai apibrėžiama, kas trišaliuose darbinuose santykiuose turėtų būti darbdavys. Netgi šalyse, kuriose ši praktika jau sena, kyla neaiškumai, kuomet laikino įdarbinimo įmonė, o kuomet naudos gavėjas turėtų būti traktuojamas kaip darbdavys. Galima būtų į šį klausimą atsakyti taip: abu arba nė vienas, tačiau:

„... Didžiojoje Britanijoje atsakymas dažniausiai būtų nei vienas; daugelyje Europos šalių atsakymas būtų agentūra; Kanadoje dažniausiai naudos gavėjas; Jungtinėse Amerikos Valstijose dažniausiai laikomi abu.“²⁸

Šiame skyriuje bus analizuojamas trijų šalių: Didžiosios Britanijos, JAV ir Lietuvos, laikino įdarbinimo per įdarbinimo agentūras teisinis reglamentavimas, siekiant nustatyti kaip skirtingose šalyse yra traktuojama, kas laikoma laikino darbuotojo darbdaviu.

2.1. Trišalių darbinių santykių reglamentavimas Didžiojoje Britanijoje

Didžioji Britanija yra viena iš šalių, kurioje įdarbinimas per laikino įdarbinimo agentūras atsirado ankščiausiai. Tačiau kaip nurodo Guy Davidov straipsnyje „Joint Employer Status in Triangular Employment Relationship“ pirminė laikino įdarbinimo agentūrų paskirtis buvo laikinas įdarbinimas pakeičiant nuolatinį darbuotoją, kuomet jis serga, yra motinystės atostogose ar atlikti trumpalaikes užduotis.

Kiek vėliau Didžiojoje Britanijoje agentūros pradėjo siūlyti ir „Payrolling“²⁹ paslaugą, kuomet laikino įdarbinimo agentūra siunčia laikinąjį darbuotoją ne tik trumpalaikiams darbams, tuo pačiu prisiimdama tokias darbdavio pareigas kaip atlyginimo mokėjimas, atostogų bei socialinių garantijų suteikimas. Atsiradus „Payrolling“ paslaugoms Didžiojoje Britanijoje prakalbta apie tiesioginio darbdavio siekį išvengti visų darbdavio atsakomybių, perleidžiant jas laikino įdarbinimo agentūrai.

²⁸ Guy Davidov, „Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships“, *British Journal of Industrial Relations* (2004, December), p. 731 <http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/world_13/track_2_davidov.pdf> [aplankyta 2012 03 20]

²⁹ Atvejai, kai tretysis asmuo įgyvendina darbdavio funkcijas – nuo darbo santykių pradžios, vykdymo ir nutraukimo už realų darbdavį. Šiuo atveju realusis darbdavys formaliai yra laikomas darbdaviu darbo teisės prasme, tačiau visos jo teisės ir pareigos pavedimo sutarties pagrindu yra perleistas trečiajam asmeniui.

„Leidžiant agentūrai tapti darbdaviu „payrolling“ susitarimuose naudos gavėjas įgauna teisę apeiti darbo įstatymo ir kitų apsauginių reglamentų tikslą.“³⁰

Remiantis Didžiosios Britanijos teisės aktais: „... Darbdavio - darbuotojo santykiuose darbdavys reiškia asmenį, kuris įdarbino darbuotoją (arba kuomet įdarbinimas yra nutrauktas, buvo atleistas).“³¹ Iš to kas cituota aukščiau sakytina, kad darbdavys yra laikino įdarbinimo įmonė, nes darbuotojas yra įdarbinamas laikino įdarbinimo įmonės ir su ja pasirašo laikino įdarbinimo sutartį.³²

Remiantis Simon Deakin tokios išvados neprieitume, nes norint nustatyti, kas yra darbdavys reikia atsižvelgti į koordinavimą ir riziką.³³ Norint nustatyti, kas yra darbdavys reikia atsižvelgti į abi funkcijas, nes viena jų leidžia kontroliuoti darbuotoją, o kita įpareigoja darbdavį prisiimti atsakomybę už nelaimingus įvykius darbo metu bei profesinių ligų riziką. Standartiniuose darbinuose santykiuose abi funkcijos priklauso darbdaviui, tačiau atsiradus laikino įdarbinimo įmonėms šios dvi funkcijos yra paskirstomos tarp naudos gavėjo ir laikino įdarbinimo agentūros.³⁴ Koordinavimo funkcija atitenka naudos gavėjui, nes laikinas darbuotojas yra įpareigotas dirbti naudos gavėjo priežiūroje.³⁵ Šiuo atveju laikino įdarbinimo agentūra prisiima nelaimingo atsitikimo darbo vietoje, bei susirgimo profesine liga riziką.

Iš to kas paminėta aukščiau negalima prieiti vieningos išvados, kas yra laikomas darbuotojo darbdaviu trišaliuose darbinuose santykiuose. Laikino įdarbinimo įmonė perleisdama kontrolės funkciją naudos gavėjui, perleidžia dalį esminių funkcijų, kurios leistų ją traktuoti darbdaviu.

Guy Davidov pateikia kitokį būdą, kaip nuspręsti, kas yra laikino darbuotojo darbdavys. Reikia atsižvelgti į laisvės stoką ir ekonominį priklausomumą. Laikinas darbuotojas dėl laisvės stokos yra priklausomas tiek nuo darbo naudos gavėjo, tiek nuo įdarbinimo įmonės, nes vienas iš jų kontroliuoja kaip atliekamas darbas, o kitas kada ir kur jis bus gautas. Ekonomiškai darbuotojas yra priklausomas nuo įdarbinimo agentūros, kuri jam moka darbo užmokestį ir suteikia jam socialines garantijas.³⁶

³⁰ Guy Davidov, „Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships“, *British Journal of Industrial Relations* (2004, December), p. 736; <http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/world_13/track_2_davidov.pdf> [aplankyta 2012 03 20].

³¹ Richard Kidner, *Employment Law 2010-2011* (New York: Oxford University Press Inc., 2010), p. 391.

³² Žr. Richard Kidner, *Employment Law 2010-2011* (New York: Oxford University Press Inc., 2010), p. 392 3(1(b)).

³³ Simon Deakin, „The Changing Concept of the „Employer“ in British Labour Law“, p.7-9, <<http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0OCHEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.aiclass.org%2Fattivitita%2Fpontignano%2Fpont2000%2FDeakin.doc&ei=y7GwT8KYIMjWtAbeyrGrBA&usg=AFQjCNGJNsFY1KvgGXWQPICjtTvsfB2sag>> [aplankyta 2012 03 01].

³⁴ Ten pat, p. 9.

³⁵ Richard Kidner, *Employment Law 2010-2011* (New York: Oxford University Press Inc., 2010), p. 392, 3 (1(a)).

³⁶ Guy Davidov, „Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships“, *British Journal of Industrial Relations* (2004, December), p. 739 <http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/world_13/track_2_davidov.pdf> [aplankyta 2012 03 20].

„Tinkamiausia išvada išplaukianti iš aukščiau yra ta, kuomet darbas yra tikrai laikinas ir darbuotojas dažnai perkeliamas iš vieno naudos gavėjo į kitą, tiek agentūra, tiek naudos gavėjas, turėtų būti laikomi darbdaviais.“³⁷, „... tačiau jeigu jie pasilieka su tuo pačiu naudos gavėju, kas dažniausiai yra praktikoje, neapibrėžtą laiko tarpą, darbuotojas turėtų būti to naudos gavėjo darbuotoju.“³⁸

Vis dėlto, iš to kas paminėta aukščiau, iki galo nėra aišku, kas turėtų būti laikomas darbdaviu laikinajam darbuotojui, todėl reikėtų remtis Didžiosios Britanijos teismų praktika.

2008 metų byloje „James v London Borough of Greenwich“ ponias James pasirašė laikinojo darbo sutartį su viena iš gerai žinomų įdarbinimo agentūrų Anglijoje. Agentūra ponias James surado darbą atsakovo įmonėje, kurioje ponias James dirbo tris metus iki atleidimo, pakeičiant jį kitu darbuotoju, įdarbintu per tą pačią agentūrą.

Šioje byloje ginčas kilo dėl neteisėto ponios James atleidimo iš London Borough of Greenwich, kuomet susirgus ji neįspėjo apie savo ligą ir buvo pakeista BS Project Services (įdarbinimo agentūra) kitu agentūros darbuotoju. Ponia James skundėsi, jog jai nebuvo išmokėtos ligos bei atostogų išmokos, tuo tarpu London Borough of Greenwich nurodė, kad ji yra agentūros, o ne jų darbuotoja.

„Pagrindinis klausimas byloje susietose su „agentūrų darbuotojais“ yra tas, ar sutartis turėtų būti numanoma.“³⁹

Teismas pasisakė, jog ponias James nebuvo įsipareigojusi atlikti darbo London Borough of Greenwich, o pastaroji nebuvo įsipareigojusi suteikti darbo ponias James. Taip pat pastebėtina, kad ligos atveju agentūra suteikė kita darbuotoją, kad įmonė nepatirtų nuostolių (o toks ir yra laikino įdarbinimo tikslas). *„Mes priėjome išvados, jog nebuvo reikalaujama abipusio įsipareigojimo reikalingo nustatyti darbo sutarties egzistavimą tarp ieškovo ir Greenwich Council“.⁴⁰*

Kaip atrodytų iš aukščiau aprašytos bylos ponias James nepavyko įrodyti, jog visą tą laiką jos darbdavys buvo darbo naudos gavėjas, o agentūra galėjo būti traktuojama kaip darbdavys, nes buvo pasirašyta darbo sutartis. Visiškai kitokia situacija yra sekančioje 2005 metų byloje „Bunce v Postworth Ltd (t/a Skyblue)“.

S. P. Bunce buvo pasirašęs susitarimą su Skyblue įdarbinimo agentūra. Jis buvo siuntinėjamas dirbti suvirintoju geležinkelio stotyse. Atlyginimas S.P. Bunce buvo mokamas Skyblue įmonės, tačiau ligos atveju įmonė jam nemokėdavo išmokų. Įdarbinimo agentūra jam suteikdavo mokymus,

³⁷ Ten pat, p.739

³⁸ Ten pat, p.742

³⁹ Byla [2008] EWCA Civ 35, James p. London Borough of Greenwich, par. 30.

⁴⁰ Ten pat, p. 6.

išpirkdavo sertifikatus ir suteikdavo darbo priemones bei įrangą. Po metų Skyblue gavo skundą dėl blogai S. P. Bunce atliekamo darbo, ko pasekoje jį atleido.

S. P. Bunce padavė ieškinį, kad jis buvo neteisėtai atleistas, tačiau Darbo tribunolas⁴¹ pasisakė: „... *pirma, nebuvo abipusio išipareigojimo tarp apelianto ir Skyblue, ir antra, remiantis faktais ganėtinai maža Skyblue kontrolė, todėl Tribunal priėjo prie išvados, kad nebuvo paslaugų teikimo sutarties su Skyblue.*“⁴²

Apeliacinis teismas išaiškino, jog Skyblue turėjo pakankamą kontrolę, nes ji įtakoją kur asmuo dirbs, o darbų priežiūros kontrolę deleguodavo naudos gavėjui. Apeliacinis teismas nepakeitė Darbo tribunolo sprendimo ir paliko galioti prieš tai priimtą.

Toks apeliacinio teismo sprendimas kvestionuotinas, nes kaip iš ankščiau minėto nustatinėjant laikino darbuotojo darbdavį – svarbus kontrolės klausimas. Įmonė turinti visą kontrolę, kaip šiuo atveju, Skyblue būtų pripažinta darbdaviu.

Šiuo atveju apeliacinis teismas pasisakė tik dėl laiko tarpo, kurį S.P. Bunce išdirbęs būtų galėjęs dėl neteisėto atleidimo iš darbo į teismą paduoti ne įdarbinimo įmonę, o darbo naudos gavėją.

„... *net jeigu jis būtų galėjęs pasirašyti darbo sutartį su kiekvienu darbo naudos gavėju, kaip siūlyta byloje, tai nesuteiktu jam teisės reikalauti vienerių metų nuolatinio įdarbinimo su darbdaviu, kuris reikalingas norint pasinaudoti įstatymo apsauga nuo neteisėto atleidimo.*“⁴³

Visgi nepaisant aukščiau minėtų teismų išvadų, dar vieną precedentą sukūrė Didžiosios Britanijos Apeliacinis teismas byloje Brook Street Bureaus (UK) Ltd v Patricia Dacas.

Patricia Dacas dirbo įdarbinimo agentūrai Brook Street daugiau nei penkerius metus. Nuo 1996 balandžio iki 2000 balandžio ji buvo nusiųsta dirbti valytoja West Drive įmonėje, kurioje šias pareigas atliko kiekvieną dieną fiksuotomis valandomis ir West Drive įmonės priežiūroje. Darbo užmokestį, atostogas Patricia Dacas gaudavo iš Brook Street įmonės, net ligos atveju apie tai būdavo informuota Brook Street įmonė. Brook Street įmonė atleido poniją Dacas, kuomet West Drive atsisake jos paslaugų. Ponia Dacas kreipėsi į Darbo tribunolą dėl neteisėto atleidimo.

Darbo tribunolas pasisakė:

„... *Tribunolas nustatė, jog nebuvo sutarties tarp pareiškėjo ir darbo naudos gavėjo, tokios sutarties nebuvimas negali būti laikomas darbiniais santykiais. Nesant sutarties nėra ir abipusių pareigų, tačiau bet kuriuo atveju abipusiškumo trūko, ir vienintelis požymis bylojantis apie darbinis*

⁴¹ Employment Tribunal

⁴² Byla A2/2004/1551 EATRF, Bunce p. Postworth Ltd (t/a Skyblue), [2005] EWCA Civ 490, par . 4.

⁴³ Ten pat, par. 31.

santykius buvo kontrolė, tačiau tai nebuvo svarbu esamoje situacijoje, kuomet pareiškėjas buvo „Laikinas darbuotojas“, bet ne naudos gavėjo darbuotojas.“⁴⁴

Iš to kas buvo išsakyta, Darbo tribunolo sprendime ponias Dacas neturėjo darbo sutarties su Brook Street ir neturėjo jokios sutarties su West Drive įmone, todėl teismas priėjo išvados: „Kadangi ponios Dacas sutartis su Brook Street nebuvo darbo sutartis ir ji netgi neturėjo sutarties su West Drive, ji nebuvo darbuotoja ir negali skustis dėl neteisėto atleidimo.“⁴⁵

Visgi apeliacinis teismas pasisake, jog Darbo tribunolas teisiškai suklydo, sakydami kad ponias Dacas nebuvo Brook Street darbuotoja. Ir konstatavo jog:

„ Atrodo visiškai aišku, jog visos faktinės aplinkybės, kurias nustatė Tribunolas rodė esančius darbinius santykius ir dėl tos priežasties, kad visos kitos aplinkybės teismo nuomone buvo objektyvios, nebuvo jokių įrodymų priimtų įdarbinimo nenaudai. Vienintelė nuoroda buvo informacinis lapelis, tačiau net ir tuo atveju, be jokios abejonės, jie turėjo teisę į tai atsižvelgti, jei tai prieštaravo jų parodymams, kurie pasak jų pačių išvadų buvo išdėstyti sutartyje, tuomet jie neturėjo traktuoti šios sutarties kaip lemiamos, kas jų ruožtu ir buvo daroma.“⁴⁶

Apibendrinant teismų praktiką, galima daryti išvadą, kad darbuotojo darbdaviu bus laikoma ta įmonė, kuri kontroliuoja darbuotoją, nepriklausomai nuo to, ar jis turi sutartį su darbo naudos gavėju ar ne.

Išsiaiškinus, kad darbdaviu būtų pripažinta ta įmonė, kuri turi kontrolę iškykla klausimas, ar tas pats darbdavys atsakys ir už darbuotojo padarytą žalą. Kas būtų atsakingas, jeigu agentūros įdarbintas ir naudos gavėjui siųstas dirbti darbuotojas, savo veiksmais padarytų žalą?

Byloje Hawley v Luminar Leisure Ltd & Ors (2006) Luminar ir ASE (įdarbinimo įmonė) pasirašė sutartį, kuria ASE įsipareigojo teikti durų apsaugos paslaugas. Jeffery Warren buvo įdarbintas agentūros ASE durų apsaugininku (toliau darbuotojas) ir nuo 1998 metų dirbo „Rock cafe“. Incidentas atsitiko 2000 metais lauke, kuomet darbuotojas bandė išspręsti kilusį konfliktą. Nepaisant to, kad Hawley (toliau nukentėjęsysis) norėjo išspręsti nesusipratimą taikiai, apsaugos darbuotojas trenkė jam į veidą, apeliantas nukrito ir susitrenkė galvą bei patyrė sveikatos sutrikdymą.

Nukentėjęsysis į teismą padavė tiek Luminar Leisure Ltd, tiek ASE kaip abi atsakingas įmones už darbuotojo padarytą sveikatos sutrikdymą. Ieškinyje apeliantas teigė, kad Luminar Leisure Ltd turi

⁴⁴ Byla Brook Street Bureau (UK) Ltd p. Patricia Dacas, [2004] IRLR 358, par. 41.

⁴⁵ Ten pat, par. 42.

⁴⁶ Ten pat, par. 46.

būti atsakingas remiantis „laikinai numanomų darbuotojų“⁴⁷, o ASE remiantis „šeimininko-tarbo“⁴⁸ santykiais“.

Tiek Darbo tribunolas, tiek apeliacinis teismas priėjo vieningos išvados, kad Luminar Leisure Ltd yra atsakingi už darbuotojo padarytą žalą. „... *Remiantis faktais nustatyta, kad jie turėjo reikšmingą ASE darbuotojo kontrolę, kad būtų galima juos laikyti Luminar laikinai numanomų darbuotoju bent jau tiek, kiek to reikia esamai situacijai*“.⁴⁹

Norint teisingai nustatyti, kas yra atsakingas už darbuotojo atliktą veiksmą, kuriuo padaroma žala, reikalinga atlikti testą, kuris buvo pasiūlytas Mersey Docks and Harbour Board v Coggins & Griffith (Liverpool) Limited (1947):

1. *Pareiga įrodyti, kad darbuotojas nėra su bendru darbdaviu tenka bendram darbdaviui.*
2. *Kieno aplaidus darbuotojas yra prižiūrimas? Kas jam moka? Kas turi teisę jį atleisti?*
3. *Kas turi tiesioginius nurodymus ir kontrolę atliekamo darbo. Kas yra paskirtas nurodyti darbuotojui, kaip turi būti atliekamas darbas, kurį jis daro.*
4. *Kieno buvo atsakomybė, neleisti, kad nelaimingas atsitikimas nutiktų.*
5. *Paslaugos perdavimas galimas tik su darbuotojo sutikimu.*
6. *Atsakomybė išlieka to darbdavio, kurio pavedimu netgi menka žala atsirado.*⁵⁰

Jeigu remiantis duotu testu analizuotume šią bylą būtų sunku pasakyti, kuri iš įmonių iš tiesų buvo atsakinga, už neatsargų veiksmą, nes tiek viena, tiek kita įmonė būtų atsakinga vienoje ar kitoje vietoje. Būtų prasminga teigti, kad tokiu atveju tiek laikino įdarbinimo įmonė, tiek naudos gavėjas turėtų būti atsakingas, už darbuotojo atliktus veiksmus.

Teismas šiuo atveju pasisako, kad už neatsargų veiksmą gali atsakyti tik viena įmonė (labai retu ir išimtinu atveju dvi įmonės), todėl išanalizavęs visus faktus paliko galioti Darbo tribunolo sprendimą ir Luminar Leisure Ltd atsakingą už J. Warren veiksmus, kuriais buvo sutrikdyta sveikata. Šiuo atveju:

„... *kavinės savininkas buvo netiesiogiai atsakingas dėl sužeidimų remiantis, kad durų prižiūrėtojas tuo metu buvo jų darbuotojas remiantis tuo, kad jis dirbo su jų nurodymais ir kontrole, ir sutartiniai santykiai tarp įvairių šalių neturi įtakos. ... kuomet klausimas yra susietas su atsakomybe dėl netiesioginio žalos padarymo, sutartiniai santykiai tarp šalių nėra esminiai*“.⁵¹

⁴⁷ Byla Hawley p. Luminar Leisure Ltd & Ors, [2006] IRLR 817, par. 7.

⁴⁸ Master-servant.

⁴⁹ Ten pat, par. 10.

⁵⁰ Ten pat, par. 26.

⁵¹ Frederic Reynold, „*Negligent Agency Workers: Can There Be Vicarious Liability*“ (2005); <<http://ilj.oxfordjournals.org/content/34/3/270.extract>> [aplankyta 2012 03 15].

Išanalizavus tiek Didžiosios Britanijos teismų praktiką, tiek įstatyminę bazę, vis gi nėra aiškaus atsakymo kas yra laikomas laikino darbuotojo darbdaviu trišaliuose darbinuose santykiuose. Darbdavio nustatymas kiekvienu konkrečiu atveju būtų atsakytas remiantis toje situacijoje esamais faktais, tačiau galime daryti išvadą, kad nustatant darbdavį būtų atsižvelgta į kontrolės kiekį ir tas kas turi didesnę kontrolės laipsnį ir turėtų būti laikomas darbdaviu. Tačiau ši taisyklė nebūtų taikoma kai laikinas darbuotojas neatsargiais veiksmais padarytų žalą, tokiu atveju atsakingas būtų tas, kuris vykde darbuotojo kontrolę, davė nurodymus ir prižiūrėjo laikiną darbuotoją žalos atsiradimo metu.

2.2. Trišalių darbinių santykių reglamentavimas JAV

JAV kaip ir Didžiojoje Britanijoje trišaliai darbiniai santykiai nėra naujas reiškinys, o įdarbinimas per laikino įdarbinimo agentūras yra ganėtinai paplitęs. „12,9 milijonų žmonių kasmet yra laikinai įdarbinami JAV įdarbinimo agentūrų, net 79proc. iš jų dirba pilną darbo dieną ir atlieka adekvačius darbus kaip ir pastovūs darbuotojai“.⁵² Nors trišaliai darbiniai santykiai JAV naudojami jau yra ganėtinai seniai, tai nereiškia kad juose viskas yra paprasta ir aišku.

„Uslegal.com teigia jog, išskyrus kontraktus, darbdavys ir darbuotojas JAV dažniausiai veikia remiantis „šeimininko-tarso“ santykiais.“⁵³ Šiuo atveju remiantis straipsnio autore, „šeimininkas“ arba šiuolaikinis darbdavys turi tam tikrų teisių, nurodant, ką turi daryti „tarnas“, arba kitaip tariant šiuolaikinis darbuotojas.⁵⁴ Tai reiškia, kad darbdavys turi teisių, teikti darbuotojui nurodymus, kaip vienas, ar kitas darbas turi būti atliekamas, kada turi būti padarytas ir panašiai, tačiau tai nereiškia, kad darbdavys visuomet privalo teikti darbuotojui nurodymus - tai yra darbdavio teisė, bet ne pareiga. Kalbant apie darbdavio teisę teikti nurodymus, kaip vienas ar kitas darbas turi būti atliekamas ir kada jis turi būti padarytas, reikia pasakyti jog iš to išplaukia darbdavio teisė kontroliuoti darbuotojo darbo eigą.

Apibendrinant ankstesnę pastraipą reikėtų pabrėžti, kad laikino įdarbinimo įmonė, šioje situacijoje veikia tik kaip tarpininkė, nes visas likusias darbdaviui būdingas funkcijas, kurios buvo paminėtos anksčiau, perleidžia darbo naudos gavėjui. Tokiu atveju vienintelis dalykas, kas darbuotoją sieja su laikino įdarbinimo įmone lieka - darbo sutartis.

„Nesvarbu, ar laikinasis darbuotojas yra įdarbinamas per laikino įdarbinimo agentūrą, ar tiesiai pačios įmonės, jis gali sukelti teisinės pasekmes įmonei. Pagrindinė problema yra tai, kad šie

⁵² American Staffing Association, „Staffing facts“ (2012), < http://www.americanstaffing.net/statistics/pdf/staffing_facts2012.pdf> [aplankyta 2012 04 10].

⁵³ Wanda Thibodeaux, „Rights and Duties of Employers and Employees“; < http://www.ehow.com/list_6673660_rights-duties-employers-employees.html> [aplankyta 2012 02 20].

⁵⁴ Ten pat.

*darbuotojai dažniausiai būna laikini tik popieriuje – nes iš tiesų jie yra pastoviai dirbantys darbuotojai. Microsoft Corp prieš keletą metų teko išmokėti 9.7 milijonų dolerių išmokų darbuotojams, kuriuos nepagrįstai traktavo kaip laikinus.(...) Federalinis teismas tuomet pasisakė, kad nesvarbu, kad darbuotojai dirba su terminuotomis sutartimis tačiau jų darbo pobūdis yra kaip neterminuotas sutartis turinčių darbuotojų, nes jie yra išsirinkti Microsoft Corp tam, kad nešėtų jai naudą.*⁵⁵

Taigi Federalinis teismas JAV šiuo pasisakymu darbuotojus turinčius terminuotas sutartis ar atsiųstus iš laikino įdarbinimo įmonės sulygina su darbo naudos gavėjo įmonės nuolatiniais darbuotojais, nes tiek vieni tiek kiti yra priimami įmonės, kad jai nešėtų naudą ir atliktų panašias funkcijas. Tai leidžia suprasti, kad besinaudojančiai agentūros darbuotojų paslaugomis įmonei, terminuotas sutartis turintys agentūros darbuotojai sukelia tas pačias teises pasekmes kaip ir savi. Įstatymuose nėra pažymėta, kad terminuotą sutartį turintis agentūros darbuotojas bus laikomas darbo naudos gavėjo įmonės darbuotoju, bet kaip parodė Microsoft atvejis taip gali būti.

*„Kuo daugiau darbdavys, jo vadybininkai ir brigadininkai, kontroliuoja terminuotas sutartis turinčius agentūros darbuotojus, tuo didesnė tikimybė, kad kaip ir Microsoft atveju teismas terminuotas sutartis turinčius agentūros darbuotojus gali pripažinti neterminuotais darbuotojais.*⁵⁶

Reikia pasakyti ir tai, kad kai kuriais atvejais JAV darbdavio pareigas gali nešti du subjektai tiek laikino darbo naudos gavėjas, tiek ir laikino įdarbinimo agentūra. „... atsižvelgiant į daugelį darbo įstatymų, su keliais išimtiniais atvejais terminuotas sutartis turintys agentūros darbuotojai, kurių paslaugomis naudojasi įmonė, turėtų turėti du darbdavius agentūrą ir darbo naudos gavėjo įmonę.“⁵⁷

Apibendrinant darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas JAV galima teigti, jog darbuotoju JAV yra laikomas subjektas, kuris pasirašo darbo sutartį su darbdaviu ir už atliekamus darbus gauna atlygį. Tuo tarpu darbdaviu laikytinas subjektas, kuris pasirašo darbo sutartį su darbuotoju, turi teisę nurodyti, kokius darbus jis turi atlikti, už atliktą darbą sumoka darbuotojui atlygį bei rūpinasi darbuotojo sveikata ir sauga darbo vietoje. Taigi JAV darbdaviu laikinajam darbuotojui, gali būti du trišalių teisinių santykių subjektai – agentūra ir darbo naudos gavėjo įmonė.

JAV yra daug bylų susijusių su trišaliais darbiniais santykiais ir daugelis jų yra susiję su klausimu kas yra laikino darbuotojo darbdavys. Laikinieji darbuotojai į teismą dažniausiai kreipiasi, argumentuodami, kad jie buvo neteisėtai atleisti iš laikino įdarbinimo agentūros ir teisme dažniausiai remiasi šeimos ir medicininių atostogų aktu (Family and medical leave act. (FMLA)). Dažniausiai

⁵⁵ V S Rama Rao, „Contingent Staffing“ (2010); < <http://www.citeman.com/8446-contingent-staffing.html> > [aplankyta 2011 04 10].

⁵⁶ Ten pat.

⁵⁷ Ten pat.

remiantis FMLA darbuotojas turi teisę pasiimti neapmokamas 12 savaitių atostogas, kuomet jos reikalingos pačiam susirgus ar artimam šeimos nariui slaugyti. Darbuotojas norėdamas gauti šias atostogas turi būti išdirbęs 1200 valandų per pastaruosius metus. Tokia teisė žmogui suteikiama dirbant įmonėje, kuri turi 50 ir daugiau darbuotojų. Tokiu atveju daugelis asmenų įdarbintų per laikino įdarbinimo agentūros netenka šios apsaugos, nes įdarbinimo agentūros gali būti siunčiami ir vienos įmonės į kitą laikinai atlikti darbus. Tačiau ši problema gali būti išspręsta remiantis bendro įdarbinimo (Joint employment) doktrina kuomet, ir darbo naudos gavėjas yra pripažįstamas laikino darbuotojo darbdaviu, o tuo pačiu atsižvelgiama ir į turimus darbuotojus, ko pasekoje laikinas darbuotojas gali pasinaudoti FMLA teikiamomis garantijomis.⁵⁸

„Kur du ar daugiau darbdavių turi reikšmingą kontrolę tiems patiems darbuotojams – kur faktais galima pagrįsti, kad jie dalinasi ar kartu sprendžia klausimus reglamentuojančius esminius darbinius terminus ir sąlygas – jie yra bendras darbdavys, taip apibrėžiama NLRA (National Labour Relations Act).“⁵⁹

Norint tiksliai apibrėžti, ar darbo naudos gavėjas bus laikomas darbdaviu reikalinga atlikti 4 etapų testą: „...1) turi galią įdarbinti ir atleisti darbuotoją, 2) prižiūrėjo ir kontroliavo darbuotojo darbo grafikus ir darbo sąlygas, 3) nustatė darbo užmokesčio dydį ir mokėjimo būdą, ir 4) veda apskaitą.“⁶⁰

Būtų sunku visiškai sutikti su šia doktrina, nes atsirastų nemažai atvejų kuomet sunku būtų įrodyti, kad įdarbinimo agentūra ir darbo naudos gavėjas visus keturis testo etapus atlikdavo bendrai. „Testas buvo sukritikuotas kaip „akivaizdžiai iškreipiantis“ bendro įdarbinimo faktą tam tikrais specifiniais atvejais.“⁶¹

Nepaisant kritikos JAV teismai sprenddami bylas naudoja aukščiau minėtą keturių etapų testą. Byloje Rosalyn Grace v USCAR and BARTECH TECHNICAL SERVICES šis testas taipogi taikomas. Rosalyn Grace dirbo informacinių technologijų specialiste keliuose USCAR padaliniuose aštuonerius metus pradėdant nuo 1996m. Rosalyn Grace buvo pasirašiusi sutartį su įdarbinimo agentūra

⁵⁸ Susan N. Houseman, *Flexible Staffing Arrangement* (1999); < http://www.dol.gov/oasam/programs/history/herman/reports/futurework/conference/staffing/9.5_medical.htm> [aplankyta 2012 03 02].

⁵⁹ Kennet A. Jenero ir Mark A. Spognardi, „*Temporary Employment Relationships: Review of the Joint Employer Doctrine Under the NLRA*“, p. 128; < <http://216.36.221.44/attorneypublications/Spognardi/Temporary.Employment.Relationships.pdf>> [aplankyta 2012 03 09].

⁶⁰ Martin Flumenbaum ir Brad S. Karp, „Liability Under the Joint Employer Doctrine“, *New York Law Journal*, (2004, Nr. 18); < <http://www.paulweiss.com/files/Publication/7b710d2e-8342-411c-b6b0-6a0b3587457a/Presentation/PublicationAttachment/ed28d3d2-ef7c-4a9d-a858-d30e5ac00616/SCR-01-28-04.pdf>> [aplankyta 2012 03 02].

⁶¹ Richard J. Burch, „A practitioner’s Guide to Joint Employer Liability Under the FLSA“, *Houston Business and Tax Law Journal* (2002), p. 408; < http://www.hbtlj.org/v02/v02_burch.pdf> [aplankyta 2012 03 10].

Bartech Technical Service, kuri ją ir aprūpindavo darbu, siūsdama į skirtingus USCAR padalinius visą jos darbo laikotarpį. Ataskaitas apie atliktus darbus Rosalyn Grace pateikdavo USCAR vadovams tiesiogiai. 2004m. Ponia Grace susirgo astma ir nuo 2004 m. Spalio atsigulė į ligoninę ir gulėjo joje iki 2005m. vasario, tuo pat metu USCAR įvykdė restruktūrizaciją įmonės viduje, buvo panaikintas nuolatinis IT skyrius, kas sąlygojo, jog po ligos Grace nebeturėjo, kur grįžti ir buvo atleista.

Apeliacinis teismas atlikęs bendro įdarbinimo (joint employment) testą nustatė, kad abu tiek USCAR, tiek Bartech turėjo reikšmingą kontrolę Rosalyn Grace atžvilgiu. Bartech išnuomodavo Grace darbo naudos gavėjui, šiuo atveju USCAR ir kontroliavo jos darbo užmokestį bei išmokas. Netgi pati Rosalyn Grace laikė save Bartech darbuotoja. Tuo tarpu USCAR turėjo reikšmingą kontrolę Grace atžvilgiu visus aštuonerius metus, įskaitant kasdieninę jos darbo priežiūrą, darbo užmokesčio ir darbo valandų nustatymą. Teismas konstatavo: „... kol abi šalys nesutaria, kuri iš jų yra „darbdavys“ pagal FMLA (family medical leave act.) apibrėžimą, kitu atveju jie sutinka kad bendras įdarbinimas egzistuoja.“⁶²

„... teismas nustatė, kad kuomet kompanija tokia kaip USCAR nuomojasi darbuotoją iš įdarbinimo agentūros, tačiau išlaiko darbuotojo kasdienių darbų kontrolę bendro darbdavio santykiai bus nustatyti su įdarbinimo agentūra.“⁶³

Teismas priėjo svarbios išvados, jog abi įmonės pripažinus bendru darbdaviu, atsiranda pirminis ir antrinis darbdaviai, kurie turi skirtingas teises ir pareigas to paties darbuotojo atžvilgiu. „Įdarbinimo agentūrų (tokių kaip Bartech) darbuotojams įdarbinimo agentūra dažniausiai bus pirminis darbdavys.“⁶⁴

Pirminio darbdavio pareiga tokiu atveju yra suteikti 12 savaičių nedarbingumą ir suteikti socialines garantijas. Tuo tarpu antrinis darbdavys tuo atveju, kai darbuotojas pasiima nedarbingumą privalės išlaikyti darbo vietą.

Kaip matyti iš teismo sprendimo, tais atvejais kuomet yra pakankama kontrolė įmonės kuri išsinuomavo darbuotoją, darbo naudos gavėjas bus pripažintas bendru darbdaviu laikino darbuotojo atžvilgiu.

Tais atvejais, kuomet nustatomas bendras įdarbinimas abu darbdaviai bus atsakingi, už darbuotojo veiksmis padarytą žalą:

⁶² JAV byla: Grace v. USCAR, et al, 06-2509, par. 8.

⁶³ Robin Foret, „Recent Federal Court Decision Affirms Use of Joint Employer Doctrine to Hold Staffing Agency and Automotive Design Company Jointly Liable for Violations of the FMLA“ (2008); <http://www.hrresource.com/articles/view.php?article_id=470 > [aplankyta 2012 03 26].

⁶⁴ JAV byla: Grace v. USCAR, et al, 06-2509, par. 9.

„Jeigu bendro įdarbinimo statusas yra nustatytas, viena iš šalių laikino įdarbinimo gali būti pripažinta netiesiogiai atsakinga (vicariously liable) pažeidus įstatymo 8 skyriaus (a)(3) punktą, kuris kyla iš kitos šalies laikino darbuotojo neteisėtos priežiūros ar atleidimo.“⁶⁵

Išanalizavus JAV praktiką pasakytina, kad laikino įdarbinimo agentūra ir darbo naudos gavėjas būtų pripažinti bendrais laikino darbuotojo darbdaviais, jeigu darbo naudos gavėjas turi pakankamai kontrolės, prižiūrint darbuotojo kasdienes darbus, atliekant savo pareigas. Esant bendriems darbdaviams atsakomybė būtų paskirstoma tarp pirminio ir antrinio darbdavio, o įvykus nelaimingam atsitikimui, kuomet darbuotojas sukelia žalą, jie kartu atsakytų ir už padarytą darbuotojo žalą.

Šis modelis palankesnis laikino darbuotojo atžvilgiu, jeigu bandytume lyginti jį su Didžiojoje Britanijoje esančia praktika, nes laikinasis darbuotojas turi didesnę apsaugą ir neliktų be darbdavio kaip tai gali nutikti Didžiojoje Britanijoje. Ši praktika palankesnė ir tuo, kad neleidžia išsisukti darbo naudos gavėjui nuo darbdavio atsakomybė, tačiau vis tiek išliktų kritikuotina, nes tokiu būdu per agresyviai kišamasi į verslo santykius ir stabdomi gamybiniai procesai, kuomet antrinis darbdavys įgyja pareigas tokias kaip darbo vietos išsaugojimas (juk laikino įdarbinimo tikslas ir yra trumpam išsinuomoti darbuotoją, netikėtiems, ar atsiradusiems nepastoviams darbams).

2.3. Trišalių darbinių santykių reglamentavimas Lietuvoje

2011m. gegužės 19d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos „Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas“, kuris Lietuvoje įsigaliojo nuo 2011m. Gruodžio 1d. Šiuo įstatymu Lietuva įgyvendino 2008m. Tarybos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones direktyvos nuostatas. Šiuo įstatymu sureguliuoti trišaliai darbiniai santykiai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės, laikino darbuotojo ir darbo naudos gavėjo. Šiam įstatymui pradžia davė 1997 m. Tarptautinės darbo organizacijos 181-oji konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų, kurioje apibrėžiama įdarbinimo agentūra: „... *fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valdžios institucijų ir teikiantis, be kita ko, darbuotojų priėmimo į darbą paslaugas, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos.*“⁶⁶

Priimtas įstatymas nenurodo, kas yra laikino darbuotojo darbdavys, tuo tarpu daugelį darbdavio funkcijų padalina tarp įdarbinimo įmonės ir darbo naudos gavėjo. Pagal Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 2str. 3d. laikinojo darbo naudos gavėjas prižiūri ir

⁶⁵ Kennet A. Jenero ir Mark A. Spognardi, „*Temporary Employment Relationships: Review of the Joint Employer Doctrine Under the NLRA*“, p. 127; <

<http://216.36.221.44/attorneypublications/Spognardi/Temporary.Employment.Relationships.pdf>> [aplankyta 2012 03 09].

⁶⁶ Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis, „Darbuo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“, *Jurisprudencija* (2008, 8(110)), p. 68; < <http://usonis.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2008/11/5-str.pdf>> [aplankyta 2012 03 10].

vadovauja laikinajam darbuotojui. 5str. 2d. sako, kad darbo naudos gavėjas privalo „...užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas.“⁶⁷ Iš to galima suprasti, kad darbo naudos gavėjas yra atsakingas už laikinojo darbuotojo darbo saugą. Šį teiginį patvirtina ir tai, jog:

„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 laikiniesiems darbuotojams privalo suteikti informaciją apie paskirtus darbuotojus, atsakingus už pirmosios pagalbos suteikimą, taip pat jie turi būti supažindinti su evakuacijos planais.“⁶⁸

Tas pats straipsnis pabrėžia ir tai, kad laikinasis darbuotojas turi būti raštiškai supažindinamas 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.“⁶⁹

[Išgilinus į šią straipsnio dalį reikia pasakyti, jog ja yra reglamentuojama tai, kad laikinasis darbuotojas turi turėti vienodas teises, kurias reglamentuoja kolektyvinės sutartys ar kiti įmonės teisės aktai, kaip ir pastovus darbo naudos gavėjas įmonės darbuotojas.

Pagal advokato Tomo Bagnaskio rekomendaciją dėl darbo laiko apskaitos, siūloma, kad laikino darbo naudos gavėjas vestų darbo laiko apskaitą, o laikino įdarbinimo įmonė tik tvirtins naudos gavėjo pateiktus darbo laiko apskaitos žurnalus.⁷⁰ Laikino įdarbinimo įmonė pagal patvirtintus laiko apskaitos žurnalus laikinajam darbuotojui mokės ir darbo užmokestį, kuris buvo sulygtas laikinojo darbo sutartyje.

Nustatęs darbo tvarkos taisykles ir prižiūrėdamas, kad laikinasis darbuotojas atlikdamas darbą jų laikytųsi, darbo naudos gavėjas susiduria su apribojimu. Už pažeistas darbo tvarkos taisykles, jis negali skirti drausminės nuobaudos pats. LR Įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas tiesiogiai to nenurodo, tačiau advokato T. Bagdanskio rekomendacijoje pažymėta, kad:

„Tarp laikinojo įdarbinimo sutarties šalių galimas susitarimas, kad pagal tam tikrą procedūrą ir tam tikrais terminais laikinojo darbo naudotojas raštu informuoja laikinojo įdarbinimo įmonę apie

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas (2011 05 19 Nr. XI-1379) 5str. 2d.

⁶⁸ Ten pat, 5 str. 3d.

⁶⁹ Ten pat, 5 str. 4d.

⁷⁰ Tomas Bagdanskis, Mantas Mikalopas *Rekomendacijos: į ką būtina atsižvelgti sudarant laikinojo įdarbinimo sutartį* (2011 09 11); <<http://www.dtakademija.lt/naujienos/rekomendacijos-i-ka-butina-atsizvelgti-sudarant-laikinojo-idarbinimo-sutarti.html>> [aplankyta 2012 03 24].

*laikinojo darbuotojo vykdomus darbo drausmės pažeidimus, už kuriuos laikinojo įdarbinimo įmonė gali taikyti drausminę atsakomybę.*⁷¹

Taigi laikino įdarbinimo įmonė šioje vietoje turi dar vieną darbdaviui būdingą funkciją skirti drausmines nuobaudas laikinajam darbuotojui.

Apžvelgus, tai kokias teises ir pareigas įgyja darbo naudos gavėjas, galima pasakyti, kad jis turėtų būti laikomas darbdaviu kartu su laikino įdarbinimo įmone. Tokias svarbias darbo kontrolės funkcijas kaip darbo tvarkos priežiūra, darbo laiko apskaita, darbo saugos užtikrinimas priklauso darbo naudos gavėjui, taip įdarbinimo įmonei paliekant sąlyginai mažai darbo sutarties vykdymo funkcijų, kurios priklauso laikino įdarbinimo įmonei. Susidaro įvaizdis, kad laikino įdarbinimo įmonė veikia kaip tarpininkė įdarbinimo santykiuose, perleisdama darbo kontrolės klausimą darbo naudos gavėjui, o sau pasilikdama teisę skirti drausmines nuobaudas, mokėti darbo užmokestį. Laikino įdarbinimo įmonė taipogi turi teisę sudaryti laikinojo darbo sutartį ir ją nutraukti, ar sąlygoti darbinių santykių tęstinumą.

Šiuose trišaliuose darbiniuose santykiuose atsiranda dvi darbinius santykius įteisinančios sutartys. Laikinojo darbo sutartis pasirašoma tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės. Laikinojo įdarbinimo sutartis yra pasirašoma tarp įdarbinimo įmonės ir darbo naudos gavėjo. Pastaroji pakeitė anksčiau naudotą paslaugų teikimo arba rangos santykių sutartis. Šia sutartimi tie patys darbo nuomos santykiai buvo įteisinti, tačiau visos kitos sąlygos yra aptariamoms atskira sutartimi, kurios su darbo teise susiję įstatymai nereguliuoja, o tam yra naudojamas Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas.

Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatyme nenurodoma tiesiogiai, kas yra laikinojo darbuotojo darbdavys, šio įstatymo 2 str. 5 d. nurodo, kad laikinojo įdarbinimo įmonė yra fiziniai ar juridiniai asmenys „...atitinkantys darbdaviui keliamus reikalavimus...“⁷²

Pagal LR Darbo kodeksą darbdaviui keliami reikalavimai – darbdavys gali būti fizinis ar juridinis asmuo, kuris turi darbinį teisnumą ir veiksnumą.⁷³ Pagal LR Darbo kodeksą, darbdavys privalo: „... tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais.“⁷⁴ Pagal komentuojamą straipsnį visos darbdaviui priskiriamos funkcijos yra būdingos darbo naudos gavėjui: „Tai pagrindinės darbdavio ir administracijos pareigos.“⁷⁵ Laikinas darbuotojas dirba darbo naudos

⁷¹ Ten pat.

⁷² Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas (2011 05 19 Nr. XI-1379) 2 str. 5 d.

⁷³ LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926) 16 str. 1 d.

⁷⁴ Ten pat, 229 str.

⁷⁵ G. Bužinskas ir kiti, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis (Vilnius: Justitia, 2004), p. 320.

gavėjo priežiūroje, pastarasis turi pasirūpinti darbuotojo sauga. Darbo naudos gavėjas taip pat rūpinasi laikinojo darbuotojo gerove:

„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.“⁷⁶

Laikinojo įdarbinimo įmonė atlieka tokias darbdavio funkcijas kaip: darbo suteikimas laikinam darbuotojui, darbo užmokesčio mokėjimas, darbo santykių nutraukimas. *„Laikiniai įdarbintam darbuotojui, kuris nuomojamas klientui, atlyginimą, mokesčius ir įmokas SODRAI moka...“⁷⁷* įdarbinimo įmonė.

Trišaliuose darbinuose santykiuose svarbūs darbdavio, laikinojo darbuotojo ir laikino įdarbinimo įmonės santykiai. Vienas ypatumų yra tas, kad pagal Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatymo 4str. 1 d. yra reglamentuojami laikinųjų darbuotojų darbo ypatumai. Vienas jų reglamentuoja, kad prastovos laikotarpiu, kada įdarbinimo įmonė nesugeba aprūpinti darbuotojo darbu, darbuotojui turi būti mokama minimali mėnesinė alga už prastovos laikotarpį, kuris yra ilgesnis nei 5 dienos: *„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“⁷⁸*. Taigi iš šios dalies galima suprasti, kad Lietuvos Respublikos įstatymų leidžiamoji valdžia taip nori apsaugoti darbuotoją, tuo metu, kada laikino įdarbinimo agentūra nesugeba jam surasti darbo, aplaidžiai ar netinkamai atlikdama savo pareigas. Ši Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatymo 4str. 1d. užtikrina laikinojo darbuotojo minimalių pajamų pastovumą.

Lietuvos Respublikos laikinojo įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatyme nenurodoma, kas turėtų būti atsakingas už nelaimingą atsitikimą darbe, kuomet laikinajam darbuotojui yra sutrikdoma sveikata. Remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 248 str. *„Darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda kai: 1) darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu.“⁷⁹* Neaišku dėl susidariusios situacijos todėl, kad už darbų saugą atsakingas darbo naudos gavėjas, tačiau nėra aišku, ar jis galėtų būti laikomas darbdaviu laikinajam darbuotojui. Tokiu atveju, atsakyti turėtų

⁷⁶ Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas (2011 05 19 Nr. XI-1379) 4str. 3d.

⁷⁷ Arvydas Jockus, „Laikinieji darbuotojai lįs iš šešelio“, *Lietuvos žinios* (2011 05 25; <

<http://www.lzinios.lt/Ekonomika/Pinigai/Laikinieji-darbuotojai-lis-is-seselio> [aplankyta 2012 04 08].

⁷⁸ Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas (2011 05 19 Nr. XI-1379), 4str. 1d.

⁷⁹ LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926), 248 str.

laikinojo įdarbinimo įmonė, nes ji yra įpareigota įsitikinti, kad darbuotojas siunčiamas dirbti į įmonę, kurioje tinkamai laikomasi darbo saugos.

Iš to kas išnagrinėta šioje dalyje sakyтина, kad laikinojo darbo sutarties sudarymas bei nutraukimas, darbo užmokesčio mokėjimas, socialinių garantijų suteikimas bei teisė užtikrinti tęstinius darbinius santykius leidžia laikino įdarbinimo įmonę vadinti darbdaviu laikinajam darbuotojui. Būtent tokia ir buvo įstatymų leidėjo intencija, kuomet įstatymas buvo svarstomas ir priimamas. Aiškinamajame rašte dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto pasisakoma, kad: „Pagal Įstatymo projektą laikinojo įdarbinimo įmonė – tai darbdavys, kuris sudaro laikinojo darbo sutartis su laikinaisiais darbuotojais, siekdamas paskirti juos laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojo naudai...“⁸⁰

Apibendrinant, kas išdėstyta skyriuje darytina išvada, kad Lietuvoje įmonė, kuri nuomojasi darbuotoja iš laikino įdarbinimo įmonės nebūtų laikoma darbdaviu.

⁸⁰ Aiškinamasis raštas, *Dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto* (2010 12 16); <
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389066&p_query=D%EB1%20Lietuvos%20Respublikos%20E1darbinimo%20per%20laikinojo%20E1darbinimo%20E1mones%20E1statymo%20projekto&p_tr2=2> [aplankyta 2012 03 16].

IŠVADOS

- Nustatant laikinojo darbuotojo darbdavį Didžiojoje Britanijoje, atsižvelgiama, kas atlieka koordinavimo ir rizikos funkcijas.
- Darbdaviu Didžiojoje Britanijoje bus laikoma ta įmonė, kuri kontroliuoja darbuotoją, nepriklausomai nuo to, ar jis turi sutartį su darbo naudos gavėju, ar ne.
- Už neatsargiais darbuotojo veiksmais padarytą žalą Didžiojoje Britanijoje gali atsakyti tik viena įmonė. Įmonė, kurioje įvykio metu dirbo laikinas darbuotojas, buvo jos prižiūrimas ir atliko darbus jos nurodymais (arba įgalioto asmens nurodymais) bus laikoma atsakinga.
- JAV darbdaviu laikinajam darbuotojui gali būti du trišalių teisinių santykių subjektai – laikino įdarbinimo agentūra ir darbo naudos gavėjas.
- Įmonė, kuri nuomojasi darbuotoją iš laikino įdarbinimo įmonės, tačiau išlaiko laikinojo darbuotojo kasdienių darbų kontrolę, bendro darbdavio santykiai bus nustatyti su laikinojo įdarbinimo agentūra bendrai (JAV).
- Įvykus nelaimingam atsitikimui, kuomet laikinojo darbuotojo yra padaroma žala, laikino įdarbinimo agentūra ir darbo naudos gavėjas kartu atsakytų už padarytą laikinojo darbuotojo žalą (JAV).
- Lietuvoje priimtas Laikinojo įdarbinimo per įdarbinimo įmonę įstatymas, nenurodo, kas yra darbuotojo darbdavys, tuo tarpu daugelį darbdavio funkcijų pasidalina laikino įdarbinimo įmonė ir darbo naudos gavėjas tarpusavyje.
- Laikinojo darbo sutarties sudarymas bei nutraukimas, darbo užmokesčio mokėjimas, socialinių garantijų suteikimas bei teisė užtikrinti tęstinius darbinius santykius leidžia laikino įdarbinimo įmonę vadinti darbdaviu laikinajam darbuotojui.
- Lietuvoje, įmonė, kuri nuomojasi darbuotoją iš laikinojo įdarbinimo įmonės nebūtų laikoma darbdaviu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. Abdullah Z. Sheikh, „Outsourcing of Employer’s Responsibilities in the Name of Flexibility“, *Employee Relations* (2010, Nr. 32); <
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0142-5455&volume=32&issue=5&articleid=1878137&show=html>> [aplankyta 2011 03 08].
2. Aiškinamasis raštas, *Dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto* (2010 12 16); <
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=389066&p_query=D%EB1%20Lietuvos%20Respublikos%20E1darbinimo%20per%20laikinojo%20E1darbinimo%20E1mones%20E1statymo%20projekto&p_tr2=2> [aplankyta 2012 03 16].
3. American Staffing Association, *Staffing facts*“ (2012), <
http://www.americanstaffing.net/statistics/pdf/staffing_facts2012.pdf> [aplankyta 2012 04 10].
4. Arvydas Jockus, „Laikinieji darbuotojai lįs iš šešelio“, *Lietuvos žinios* (2011 05 25; <
<http://www.lzinios.lt/Ekonomika/Pinigai/Laikinieji-darbuotojai-lis-is-seselio>> [aplankyta 2012 04 08].
5. Byla [2008] EWCA Civ 35, James p. London Borough of Greenwich.
6. Byla A2/2004/1551 EATRF, Bunce p. Postworth Ltd (t/a Skyblue), [2005] EWCA Civ 490.
7. Byla Brook Street Bateau (UK) Ltd p. Patricia Dacas, [2004] IRLR 358.
8. Byla Hawley p. Luminar Leisure Ltd & Ors, [2006] IRLR 817.
9. Claudia Bernhard-Oettel ir kiti, „Motives for Accepting Temporary Employment: a Typology“, *International Journal of Manpower* (2009, Nr. 3); <www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm> [aplankyta 2011 03 10].
10. Frederic Reynold, „Negligent Agency Workers: Can There Be Vicarious Liability“ (2005); <
<http://ilj.oxfordjournals.org/content/34/3/270.extract>> [aplankyta 2012 03 15].
11. G. Bužinskas ir kiti, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, I ir II dalys (Vilnius: Justitia, 2003).
12. G. Bužinskas ir kiti, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis (Vilnius: Justitia, 2004).
13. Guy Davidov, „Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships“, *British Journal of Industrial Relations* (2004, December); <
http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/world_13/track_2_davidov.pdf> [aplankyta 2012 03 20].

14. JAV byla: Grace v. USCAR, et al, 06-2509.
15. JUDr. Tereza Kadlecova, JUDr. Eva Svobodova, Ph. D., *The Rights and Duties of the Employer and the Employees in Czech Republic*; <
http://www.legal500.com/assets/images/stories/firmdevs/wein13416/rightsduties_of_employeremployees_in_cr.pdf> [aplankyta 2011 04 02].
16. Kennet A. Jenero ir Mark A. Spognardi, „*Temporary Employment Relationships: Review of the Joint Employer Doctrine Under the NLRA*“; <
<http://216.36.221.44/attorneypublications/Spognardi/Temporary.Employment.Relationships.pdf>
> [aplankyta 2012 03 09].
17. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikino įdarbinimo agentūras įstatymas (2011 05 19 Nr. XI-1379),
18. LR Darbo kodeksas (2002 06 04 Nr. IX-926).
19. Lucca Ratti, *Agency Work and the Idea of Dual Employership: A Comparative Perspective (2009)*; <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/ratti_n68-2009int.pdf> [aplankyta 2011 04 10].
20. Martin Flumenbaum ir Brad S. Karp, „Liability Under the Joint Employer Doctrine“, *New York Law Journal*, (2004, Nr. 18); <<http://www.paulweiss.com/files/Publication/7b710d2e-8342-411c-b6b0-6a0b3587457a/Presentation/PublicationAttachment/ed28d3d2-ef7c-4a9d-a858-d30e5ac00616/SCR-01-28-04.pdf>> [aplankyta 2012 03 02].
21. Pranešimas spaudai 2011-05-10, *Seimas svarsto Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą: Lietuva seka Europos pavyzdžiu* (2011); <<http://www.staffing.lt/praneimas-spaudai-2011-05-10>> [aplankyta 2012 05 15].
22. Richard J. Burch, „A practitioner’s Guide to Joint Employer Liability Under the FLSA“, *Houston Business and Tax Law Journal* (2002); <http://www.hbtlj.org/v02/v02_burch.pdf> [aplankyta 2012 03 10].
23. Richard Kidner, *Employment Law 2010-2011* (New York: Oxford University Press Inc., 2010), p. 391.
24. Robin Foret, „Recent Federal Court Decision Affirms Use of Joint Employer Doctrine to Hold Staffing Agency and Automotive Design Company Jointly Liable for Violations of the FMLA“ (2008); <http://www.hrresource.com/articles/view.php?article_id=470 > [aplankyta 2012 03 26].

25. Simon Deakin, „The Changing Concept of the „Employer“ in British Labour Law“; <
<http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CHEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.aidlass.org%2Fattivita%2Fpontignano%2Fpont2000%2FDeakin.doc&ei=y7GwT8KYIMjWtAbeyrGrBA&usg=AFQjCNGJNsFY1KvgGXWQPICjtTvsfB2sag>>
 [aplankyta 2012 03 01].
26. Susan N. Houseman, *Flexible Staffing Arrangement* (1999); <
http://www.dol.gov/oasam/programs/history/herman/reports/futurework/conference/staffing/9.5_medical.htm> [aplankyta 2012 03 02].
27. *Temporary work agencies*; <
http://en.wikipedia.org/wiki/Temporary_work#Temporary_work_agencies> [aplankyta 2012 04 05].
28. Tomas Bagdanskis, Justinas Usonis, „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“ *Jurisprudencija* (2008, Nr. 8); < <http://usonis.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2008/11/5-str.pdf>> [aplankyta 2012 03 10].
29. Tomas Bagdanskis, Mantas Mikalopas *Rekomendacijos: į ką būtina atsižvelgti sudarant laikinojo idarbinimo sutartį* (2011 09 11); <
<http://www.dtakademija.lt/naujienos/rekomendacijos-i-ka-butina-atsizvelgti-sudarant-laikinojo-idarbinimo-sutarti.html>> [aplankyta 2012 03 24].
30. V S Rama Rao, „Contingent Staffing“ (2010); < <http://www.citeman.com/8446-contingent-staffing.html>> [aplankyta 2011 04 10].
31. Wanda Thibodeaux, *Rights and Duties of Employers and Employees*; <
http://www.ehow.com/list_6673660_rights-duties-employers-employees.html> [aplankyta 2012 02 20].