

„Net Lawman UK“: teisiniai dokumentai ir formos suprantamai. Darbuotojo nuomos sutartis
 (“Net Lawman UK”: Legal Document and Forms in plain English. Secondment agreements
<http://www.netlawman.co.uk/info/secondment-agreements.php>)

„Net Lawman UK“: teisiniai dokumentai ir formos suprantamai

Darbuotojo nuomos („secondment“) sutartis

Šis straipsnis suteiks naudingos informacijos visiems darbdaviams, svarstantiems sudaryti ar jau sudariusiems darbuotojo nuomos sutartis. Jis bus naudingas ir nuomojamiems darbuotojams bei tiems, kas dar tik svarsto galimybę jais tapti. Straipsnyje aprašomi darbo santykiai su pagrindiniu darbdaviu ir nuomojamą darbuotoją priimančiu darbdaviu bei kiti svarbūs darbo klausimai.

Straipsnyje pateikiama išsami informacija ir turinys su aktyviomis sąsajomis, kad prireikus būtų galima iš karto pereiti prie kitos puslapio dalies.

Įvadas

Darbuotojų nuoma – tai atvejis, kai darbuotojas (ar grupė darbuotojų) laikinai skiriamas dirbti kitoje organizacijoje ar kitame tos pačios organizacijos (dabartinio darbdavio) skyriuje.

Štai keletas galimų darbuotojų nuomos priežasčių:

- galimybė kopti karjeros laiptais;
- galimybė įgyti naujų įgūdžių ar patirties;
- galimybė darbuotojui išlaikyti darbo santykius su tuo pačiu darbdaviu, taigi ir neprarasti jo siūlomų privilegijų, pavyzdžiui, pensijos ar pasirinkimo teisės sandorių (opcionų);
- galimybė darbdaviui gauti pajamų;
- galimybė aprūpinti darbuotojais trumpalaikius projektus;
- galimybė užpildyti laikinai atsilaisvinusią darbo vietą;
- galimybė išvengti darbo jėgos pertekliaus;
- labdara (kai darbuotojas nuomojamas savanorių organizacijai).

Trims darbuotojo nuomos sandorio šalims pavadinti naudojami įvairūs terminai. Šiame straipsnyje daroma prielaida, kad *darbuotojo nuoma* yra atvejis, kai darbuotojas nuomojamas išorės organizacijai, pagrindinis arba nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys vadinamas *skiriančiu darbdaviu*, kitoje organizacijoje dirbti skiriamas darbuotojas vadinamas *nuomojamu darbuotoju*, o organizacija, kuriai darbuotojas nuomojamas, vadinama *priimančiu darbdaviu*.

Darbuotojo nuoma organizacijos viduje

Darbuotojas gali būti nuomojamas kitam to paties darbdavio ar darbdavių grupės skyriui. Tokiu atveju darbuotojo nuomos sutartis gali būti santykinai neformali.

Jei darbuotojas nuomojamas kitam to paties darbdavio skyriui, kyla mažiau teisinių aspektų. Visgi gali prireikti nuomos laikotarpiui bent šiek tiek pakeisti nuomojamo darbuotojo samdos sąlygas, pavyzdžiui, pareigas, darbo vietą ar tiesioginį vadovą.

Jei darbuotojas nuomojamas visiškai atskiram juridiniam vienetui, pavyzdžiui, kitam darbdavių grupės nariui, skiriantis ir priimantis darbdaviai gali pageidauti sudaryti oficialų susitarimą.

Nuomojamo darbuotojo samdymas

Daugeliu atvejų toks susitarimas reglamentuoja konkretaus darbuotojo nuomą. Visgi jei skiriantis ir priimantis darbdaviai dar tik ketina rinktis, kuris darbuotojas galėtų teikti reikiamas paslaugas, viskas turėtų vykti taip, kaip paprastai vyksta įdarbinimo procesas.

Tokiu atveju skelbiama (vidinė) darbuotojų atranka, organizuojamas paraiškų teikimo procesas ir pasirinktos formos atranka.

„Net Lawman UK“: teisiniai dokumentai ir formos suprantamai. Darbuotojo nuomos sutartys
 (“Net Lawman UK”: Legal Document and Forms in plain English. Secondment agreements
<http://www.netlawman.co.uk/info/secondment-agreements.php>)

Kas gi darbdavys?

Darbuotojo nuomos susitarimo esmė yra užtikrinti, kad visą darbuotojo nuomos laikotarpį nuomojamą darbuotoją samdytų jį skiriantis darbdavys, o nuomos laikotarpiui pasibaigus nuomojamas darbuotojas galėtų pas jį „grįžti“.

Visgi išlieka rizika, kad, nepaisant šalių ketinimų, nuomojamas darbuotojas gali (formaliai) tapti priimančio darbdavio darbuotoju. Tai priklauso nuo konkretaus atvejo aplinkybių.

Atsakymas į klausimą, kas gi konkrečiu atveju yra nuomojamo darbuotojo darbdavys, ypač svarbus priimančiajam darbdaviui, nes pagal įstatymus darbdaviui tenka didžiulė atsakomybė, o darbuotojui suteikiama daug teisių.

Siekdamos išvengti situacijos, kai nuomojamas darbuotojas tampa priimančio darbdavio darbuotoju, šalys turėtų užtikrinti, kad:

- nuomojamas darbuotojas neprisiimtų jokių tiesioginių prievolių priimančiam darbdaviui ir išliktų tik jo prievolės skiriančiam darbdaviui;
- priimančias darbdavys neprisiimtų jokių prievolių nuomojamam darbuotojui ir išliktų tik jo prievolės skiriančiam darbdaviui;
- skiriantis darbdavys vykdytų kasdienę nuomojamo darbuotojo kontrolę;
- skiriantis darbdavys vertintų nuomojamo darbuotojo veiklą, prireikus jam taikytų drausmines ar skundų nagrinėjimo procedūras;
- nuomojamas darbuotojas nebūtų integruojamas į priimančią organizaciją (pavyzdžiui, iš darbuotojų sąrašo turi būti aišku, kad tai nuomojamas darbuotojas). Tai gali kelti tam tikrų sunkumų, nes nuomojamam darbuotojui gali būti skirtos vadovo ar priežiūrą atliekančio darbuotojo pareigos, jis gali dalyvauti susirinkimuose ar pobūviuose.

Net jei nuomojamas darbuotojas netampa priimančio darbdavio samdomu darbuotoju, jis gali būti laikomas priimančio darbdavio dirbančiuoju (<http://www.practicallaw.com/6-200-3640>). Ši samprata sutinkama įvairiuose teisės aktuose. Toks dirbantysis apibrėžiamas kaip individas, dirbantis pagal (darbo ar kitokią) sutartį, įpareigojančią jį asmeniškai atlikti pavestus darbus kitam darbdaviui, kuris nėra tokio individo kaip specialisto ar verslo atstovo klientas ar užsakovas. Jei išaiškėja, kad nuomojamas darbuotojas yra priimančio darbdavio dirbantis, jis įgyja įstatymų reglamentuojamų teisių priimančio darbdavio atžvilgiu.

Darbo santykių tęstinumas

Jei nuomojamas darbuotojas ir toliau lieka jį skiriančio darbdavio įdarbintu individu, įstatymų reglamentuojamas jo darbo stažas (www.practicallaw.com/4-200-3108) lieka nenutrūkęs. Tai svarbu nuomojamam darbuotojui, nes yra keletas su darbo santykiais susijusių teisių (pavyzdžiui, skūstis, kad buvo neteisingai atleistas iš darbo), kuriomis darbuotojas gali naudotis tik išdirbęs tam tikrą nustatytą laikotarpį. Todėl nuomojamam darbuotojui gali reikėti papildomų garantijų, kad darbo stažas nenutrūks. Gali netgi tekti sutartyje numatyti, kad su darbuotoju bus elgiamasi taip, tarsi jo darbo stažas nenutrūko, net ir tuo atveju, jei jis nutrūktų.

Darbuotojo nuomos sąlygos

Prieš rengiant darbuotojo nuomos susitarimą, būtina peržiūrėti galiojančią nuomojamo darbuotojo darbo sutartį ir išsiaiškinti:

- ar darbo sutartyje yra nuostata, įgalinanti darbdavį nuomoti darbuotoją darbui pas kitą darbdavį;
- kas parašyta pareiginėse instrukcijose;
- kaip reglamentuojama darbo vieta ir ar yra darbuotojo mobilumą reglamentuojanti nuostata;
- ar darbo sutartyje yra ribojančių susitarimų ir konfidencialumą reglamentuojančių straipsnių;
- ar darbo sutartyje yra intelektualinės nuosavybės teises reglamentuojančių nuostatų.

„Net Lawman UK“: teisiniai dokumentai ir formos suprantamai. Darbuotojo nuomos sutartys
 (“Net Lawman UK”: Legal Document and Forms in plain English. Secondment agreements
<http://www.netlawman.co.uk/info/secondment-agreements.php>)

Nuo ko pradėti forminti susitarimą

Susitarimą galima pradėti forminti labai įvairiai, pavyzdžiui, galima pradėti:

- nuo paprasto rašto, kuriuo darbdavys informuoja darbuotoją apie nuomą. Ši priemonė dažniausiai taikytina nuomojant darbuotoją tos pačios įmonės ar įmonių grupės viduje. Tokiame rašte galima numatyti sutartus darbuotojo darbo sutarties nuostatų pokyčius. Tokiu atveju reikalingas darbuotojo sutikimas su numatomais pokyčiais.
- nuo nuomojamą darbuotoją skiriančio ir priimančio darbdavio sutarties, kartu parengiant pirmiau minėtą informacinį raštą darbuotojui;
- nuo trišalės visų trijų šalių sutarties.

Pareigos

Iš darbuotojo galima reikalauti vykdyti tik darbo sutartyje numatytas pareigas. Jei darbo sutartis tinkamai parengta, darbuotojo pareigas reglamentuojančios nuostatos turėtų būti pakankamai plačios, kad apimtų bet kurią darbą, kurį priimančias darbdavys nuomojamo darbuotojo galėtų paprašyti atlikti. Priešingu atveju nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys turėtų atitinkamai pakeisti nuomojamo darbuotojo darbo sutartį, kad jos nuostatos apimtų reikiamas pareigas.

Priimančias darbdavys turi būti tikras, kad turės galimybę įpareigoti nuomojamą darbuotoją atlikti bet kokį darbą, kurį gali prireikti atlikti nuomos laikotarpiu, todėl turėtų numatyti visus galimus ir nuomos laikotarpiui reikalingus darbo pobūdžio pokyčius.

Kas moka nuomojamam darbuotojui?

Paprastai nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys ir toliau moka atlyginimą nuomojamam darbuotojui bei dengia kitas susijusias išlaidas (tai ypač pasakytina apie pajamų mokestį ir valstybinio draudimo įmokas). Jei darbuotojo nuoma yra komercinio pobūdžio, minėtas išlaidas kompensuoja priimančias darbdavys. Visgi reikėtų aiškiai susitarti:

- kas dengtų papildomas išlaidas, pavyzdžiui, atlyginimą už viršvalandžius, premijas, patiriamas išlaidas (ypač persikėlimo atveju), mokymo išlaidas ir narystės mokesčius;
- kas bus, jei nuomojamas darbuotojas ilgą laiką negalės atvykti į darbą (pavyzdžiui, išeis motinystės atostogų, ilgai sirgs ar dažnai trumpam negalės atvykti į darbą).

Paprastai priimančias darbdavys visą nuomos laikotarpį reguliariai moka darbuotojo nuomos mokestį nuomojamą darbuotoją skiriančiam darbdaviui. Šis mokestis gali būti tokio dydžio, kad padengtų nuomojamą darbuotoją skiriančio darbdavio sąnaudas, arba būti didesnis, kad duotų pelno. Bet kokių atveju, jei nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys yra PVM mokėtojas, nuomos mokesčiui taikomas PVM. Darbuotojo nuomos sutartyje reikėtų numatyti galimybę nuomos laikotarpiu keisti darbuotojo nuomos mokestį, ypač siekiant atsižvelgti į galimą nuomojamo darbuotojo atlyginimo didėjimą.

Atsakomybė

Sprendžiant, kam kiekvienu konkrečiu atveju tenka atsakomybė už darbo santykius su samdomu darbuotoju, labai svarbu išsiaiškinti, koks yra nuomojamo darbuotojo statusas, tai yra, ar nuomojamas darbuotojas yra jį skiriančio, ar priimančio darbdavio samdomas darbuotojas, dirbantysis ar (mažiau tikėtina) nepriklausomas rangovas, nes nuo to priklauso taikytinų darbo

„Net Lawman UK“: teisiniai dokumentai ir formos suprantamai. Darbuotojo nuomos sutartys
 (“Net Lawman UK”: Legal Document and Forms in plain English. Secondment agreements
<http://www.netlawman.co.uk/info/secondment-agreements.php>)

teisės nuostatų pasirinkimas, išmokų apmokestinimas, taikytinos sveikatos draudimo ir darbo saugos užtikrinimo prievolės ir pareiga rūpintis nuomojamu darbuotoju.

Nepriklausomai nuo teisinio statuso, nuomojamą darbuotoją skiriantis ir priimančias darbdaviai gali sudaryti sutartį, apibrėžiančią, kas konkretaus samdomo darbuotojo atveju dings su darbo santykiais susijusias sąnaudas (pavyzdžiui, sveikatos draudimo ir darbo saugos užtikrinimo sąnaudas) ir kas nuomos laikotarpiu bus atsakingas už nuomojamo darbuotojo veiksmus. Tokioje sutartyje galima numatyti ir atitinkamas kompensacijas.

Nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys netiesiogiai atsako (www.practicallaw.com/9-200-3629) už savo darbuotojų reliktnius veiksmus net ir tuo atveju, jei jie nuomojami kitai organizacijai. Visgi priimančias darbdavys taip pat gali būti netiesiogiai atsakingas už išsinuomoto darbuotojo veiksmus, nepaisant to, kad nuomojamas darbuotojas išlieka jį skiriančio darbdavio darbuotoju. Šiuo atveju viskas priklauso nuo konkrečių aplinkybių, pavyzdžiui, nuo to, kas duotuoju momentu kontroliavo nuomojamo darbuotojo veiklą.

Darbuotojo teisės

Nuomojamas darbuotojas gali apskusti jį skiriantį darbdavį, kaip kad turėtų teisę padaryti įprastu atveju. Jei išaiškėtų, kad nuomos laikotarpiu nuomojamas darbuotojas tapo priimančio darbdavio darbuotoju, jis galėtų apskusti priimančiojo darbdavio sprendimą nutraukti jo nuomos sutartį (net ir tuo atveju, jei nuomojamas darbuotojas grįžta dirbti pas jį skyrusį darbdavį). Visgi, kad įgytų tokią teisę, nuomojamas darbuotojas turi be pertraukų išdirbti pas jį priimančią darbdavį tam tikrą laikotarpį.

Duomenų apsauga

Ir nuomojamą darbuotoją skiriantis, ir priimančias darbdaviai privalo saugoti nuomojamo darbuotojo asmeninius duomenis (tikėtina, kad ir slaptus asmeninius duomenis), todėl jiems taikytinas 1998 metų Duomenų apsaugos įstatymas (DAĮ).

Nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys turės atskleisti nuomojamo darbuotojo asmeninius duomenis jį priimančiam darbdaviui. Tam nereikia gauti nuomojamo darbuotojo sutikimo, nes tai atitinka nuomojamą darbuotoją skiriančio darbdavio „teisėtus interesus“. (DAĮ 6 paragrafo 2 dalis). Visgi nuomojamą darbuotoją skiriančiam darbdaviui reikia gauti nuomojamo darbuotojo sutikimą tuo atveju, jei jis ketina atskleisti slaptus asmeninius nuomojamo darbuotojo duomenis.

Jei minėtoji informacija apie nuomojamą darbuotoją bus atskleidžiama už Europos ekonominės erdvės ribų, nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys privalo užtikrinti, kad ji būtų tinkamai apsaugota, todėl šiuo tikslu į darbuotojo nuomos sutartį gali būti įtraukiamos tam skirtos nuostatos.

Konfidencialumo ir ribojančios nuostatos

Ir nuomojamą darbuotoją skiriančiam, ir priimančiam darbdaviui rūpi apsaugoti savo veiklos paslaptis, kurios gali būti atskleistos nuomojamam darbuotojui.

Nuomojamą darbuotoją skiriančio darbdavio interesus gali pakankamai gerai saugoti galiojančios darbo sutarties nuostatos. Visgi, nuomojamą darbuotoją skiriančiam darbdaviui vertėtų pabrėžti konfidencialumo užtikrinimo svarbą nuomos laikotarpiu ir įtraukti naujas ribojančias nuostatas, skirtas išvengti atvejų, kai nuomojamas darbuotojas pradeda konkuruoti su jį skiriančiu darbdaviu ar pervilioja iš jo kitus darbuotojus.

„Net Lawman UK“: teisiniai dokumentai ir formos suprantamai. Darbuotojo nuomos sutartys
 (“Net Lawman UK”: Legal Document and Forms in plain English. Secondment agreements
<http://www.netlawman.co.uk/info/secondment-agreements.php>)

Nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys turėtų pasirūpinti apsauga nuo atvejų, kai nuomos laikotarpiui pasibaigus nuomojamą darbuotoją priimantis darbdavys pasirašo tiesioginę darbo sutartį su nuomojamu darbuotoju ar, nuomos laikotarpiu susirinkęs informaciją apie nuomojamą darbuotoją skyrusį darbdavį, pradeda su juo konkuruoti.

Nuomojamą darbuotoją priimantis darbdavys turėtų pasirūpinti, kad būtų užtikrintas konfidencialumas, ypač tos informacijos, su kuria nuomojamas darbuotojas susipažins nuomos laikotarpiu, taip pat pasirūpinti, kad būtų išvengta darbuotojų perviliojimo ar nuomojamą darbuotoją skiriančio darbdavio ar paties nuomojamo darbuotojo inicijuotos konkurencijos atvejų.

Nutraukimas

Dėl darbuotojo nuomos laikotarpio trukmės derėtų susitarti iš anksto, ypač patartina aiškiai nurodyti, ar darbuotojas nuomojamas:

- terminuotai;
- terminuotai, bet su sąlyga, kad dar numatytam nuomos laikotarpiui nesibaigus iš anksto pranešama apie nuomos nutraukimą;
- neterminuotai, kai nuomą galima bet kada nutraukti apie tai iš anksto pranešus.

Jei sutariama, kad apie nuomos laikotarpio nutraukimą turi būti iš anksto pranešta, reikia numatyti ir prieš kiek laiko tai turi būti padaryta. Taip pat derėtų numatyti, ar nuomojamas darbuotojas taip pat gali iš anksto pranešti apie ketinimą nutraukti nuomos sutartį, ar tai įmanoma tik tuo atveju, jei nuomojamas darbuotojas ketina nutraukti darbo sutartį su jį skyrusiu darbdaviu.

Darbuotojo nuomos sutartyje turi būti numatyta ir tai, kaip būtų elgiamasi tuo atveju, jei nuomos laikotarpiu nuomojamas darbuotojas nutrauktų darbo sutartį su jį skyrusiu darbdaviu. Dažniausiai susitariama, kad terminui, prieš kurį nuomojamas darbuotojas privalo įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, baigiantis nutrūksta ir darbuotojo nuomos sutartis, tačiau nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys turėtų pasirūpinti, kad darbuotojo nuomos sutartyje būtų nuostata, teigianti, kad darbuotojo nuoma nutraukiama ir tuo atveju, jei nuomojamas darbuotojas nutraukia darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs.

Yra atveju, kai darbuotojo nuomos sutartį būtina nutraukti nedelsiant. Tokius atvejus, pavyzdžiui, netinkamas nuomojamo darbuotojo elgesys ar ilgalaikė liga, derėtų numatyti ir darbuotojo nuomos sutartyje.

„Net Lawman“ yra parengusi šių toliau vardijamų dokumentų šablonus, susijusius su analizuojama tema:

- darbo sutartis;
- informacinius raštus darbuotojams;
- darbo santykių politiką;
- darbo santykių problemų ir nutraukimo atvejų aprašą;
- konfidencialumo susitarimus;
- konfidencialumo įsipareigojimus.

(Išversta naudojant Švietimo ir mokslo ministerijos programų įgyvendinimui skirtas lėšas. Teirautis: Rasa Šnipienė, tel. 868 62 6236)