



Lietuvos darbdavių konfederacija

Algirdo g. 31, LT-03219 Vilnius, įmonės kodas 124911322

Tel./faks.: (8 5) 2496448, el. paštas: info@darbdaviai.org; www.darbdaviai.org

A.s.LT437180300000700709 AB Šiaulių bankas

LR VRM ADMINISTRAVIMO DEPARTAMENTAS

2022-04-07 Nr. 1G-4637

LR Vidaus reikalų ministerijai

2022 04 07 Nr. A-22-04-026

Kopija:

LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

LR Ekonomikos ir inovacijų ministerijai

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMO „DĖL UŽSIENIEČIŲ TEISINĖS PADĖTIES“ NR. IX-2206 2, 4, 11, 21, 26, 28, 33, 35, 36, 40, 43, 44, 44¹, 44², 45¹, 46, 49, 49⁴, 50, 53, 54, 56, 57, 57¹, 58, 60, 61, 61¹, 62, 63, 63¹, 92, 94, 95, 103 IR 103¹ STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. 22-4545

Lietuvos darbdavių konfederacija (LDK) susipažino su derinimui pateiktu Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 2, 4, 11, 21, 26, 28, 33, 35, 36, 40, 43, 44, 44¹, 44², 45¹, 46, 49, 49⁴, 50, 53, 54, 56, 57, 57¹, 58, 60, 61, 61¹, 62, 63, 63¹, 92, 94, 95, 103 ir 103¹ straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektu (toliau – Įstatymo projektas) ir teikia savo siūlymus bei pastabas.

Vykusių susitikimų tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lietuvos verslo tarybos atstovų metu dėl migracijos ir darbo rinkos klausimų ne kartą buvome išsakę siūlymą spręsti situaciją, susijusią su trečiųjų šalių piliečių laikinu įdarbinimu ir iš esmės pritariame Vidaus reikalų ministerijos iniciatyvai keisti įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (toliau – UTPI) nuostatas, tačiau manome, kad parengtas ir derinimui pateiktas įstatymo projektas neatliepia verslo bendruomenės lūkesčių bei iš esmės nespręš problemos, su kuria šiuo metu susiduria Lietuvoje veikiančios įmonės. Nuo 2019 m. kovo 1 d. UTPI galioja draudimas sudaryti laikinojo darbo sutartį su trečiosios šalies piliečiu. Užimtumo įstatymas numato, kad trečiosios šalies piliečio įdarbinimas pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama Lietuvos Respublikos darbo kodekse, yra užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimas, už kurį numatyta atsakomybė. Pažymėtina, kad draudimas sudaryti laikinojo darbo sutartį su trečiosios šalies piliečiu **galioja tik Lietuvos Respublikos laikinojo įdarbinimo įmonėms**, todėl kitų Europos Sąjungos šalių laikinojo įdarbinimo įmonės (pvz., Lenkijoje) įgyja didelį konkurencinį pranašumą ir siunčia darbuotojus į Lietuvą.

Pateiktame Įstatymo projekte iš esmės ši problema nėra sprendžiama ir nors iš vienos pusės siekiama sudaryti galimybes Lietuvoje veikiančioms laikinojo įdarbinimo įmonėms įdarbinti trečiųjų šalių piliečius pagal laikinojo darbo sutartį, tačiau Įstatymo projekte suformuluoti reikalavimai bei prievolės įmonėms sukurtų tik papildomą administracinę naštą bei neadekvačias sąlygas trečiųjų šalių piliečių įdarbinimui. Be papildomų pakeitimų priėmus ministerijos siūlomus UTPI pakeitimus verslas ir toliau bus priverstas rinktis trečiųjų šalių piliečių komandiravimo modelius apeinant Lietuvoje skaidriai veikiančias laikinojo įdarbinimo įmones. Pažymime, kad trečiųjų šalių piliečių komandiravimui iš ES valstybių netaikomi jokie reikalavimai darbuotojų kvalifikacijai, darbo patirčiai, taip pat nėra reikalaujama leidimų dirbti Lietuvoje. Tokiu atveju visi darbo mokesčiai taip pat sumokami ne Lietuvoje, o valstybėje, iš kurios tokie darbuotojai yra komandiruojami.

Pabrėžiame, kad laikinasis įdarbinimas prisideda prie naujų darbo vietų kūrimo, mažina nelegalaus darbo paplitimą, didina darbo rinkos funkcionavimo efektyvumą, didina Lietuvos įmonių

konkurencingumą operatyviai ir efektyviai apsirūpinant tinkamos kvalifikacijos darbuotojais, mažina emigraciją, suteikiant platesnes įsidarbinimo galimybes Lietuvoje.

LDK teikia konkrečius siūlymus su argumentais, kaip galėtų būti tobulinamas Įstatymo projektas, kuriuo siekiama iš tikrųjų spręsti susidariusią nepagrįstai konkurenciją ribojančią situaciją, bei atliepiant į Lietuvos verslo tarybos pateiktus siūlymus Lietuvos Respublikos Vyriausybei. Neatsižvelgus į mūsų siūlymus įstatymo pakeitimai bus tik „kosmetiniai“ ir niekaip nepakeis realios dabartinės situacijos Lietuvoje.

Siūlymai ir argumentai dėl konkrečių Įstatymo projekto nuostatų

1. Įstatymo projekto **44 straipsnio 1 dalies 2 punkto a) papunktyje** numatyti įvairūs ribojimai bei prievolės laikinojo įdarbinimo įmonėms, siekiančioms įdarbinti trečiųjų šalių piliečius, kurių dalis, mūsų vertinimu, yra pertekliniai ir neproporcingi.

Reikalavimai laikinojo įdarbinimo įmonei atitikti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 72¹ straipsnyje nustatytus kriterijus ir būti įrašyti į Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudaromą ir jos interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą yra pertekliniai. Pažymime, kad **pagal DK 72¹ str. 5 d. darbdavio atitiktį Kriterijams nustato, jį įrašo į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą ir išbraukia iš jo Valstybinė darbo inspekcija Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.** Jeigu laikinojo įdarbinimo įmonė bus įrašyta į Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudaromą ir jos interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, preziumuojama, kad ji atitinka DK nustatytus kriterijus. Taigi, mums atrodo nesuprantamas papildomas reikalavimas teikti tuos pačius dokumentus, įrodančius teisę užsiimti laikinojo įdarbinimo įmonių veikla, nors tai jau buvo padaryta vienai iš valstybės institucijų.

LDK vertinimu, įstatymo projekte esanti nuostata: „*Įsipareigojimas įdarbinti užsienietį pagal laikinojo darbo sutartį ne trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui*“ yra perteklinė, nes toks reikalavimas jau yra įtvirtintas **44 straipsnio 1 dalies 2 punkto (a) pradžioje** (t. y. pirmuoju sakiniu) ir taikomas bet kokių atveju, įdarbinant trečiųjų šalių piliečius Lietuvoje.

Manome, kad Įstatymo projekto nuostata „*Įsipareigojimas nustatyti visą darbo laiko normą*“ yra neaiški ir perteklinė. Šiuo metu joks privalomas dirbti valandų skaičius trečiųjų šalių piliečiams nėra taikomas ar kitaip reglamentuojamas. Prižiūrinčioms institucijoms svarbu, kad mokamas tokiam darbuotojui atlyginimas atitiktų UTPĮ nurodytas sąlygas. Mūsų vertinimu, tokio reikalavimo nustatymas išimtinai tik laikiniams darbuotojams prieštarauja konkurencijai, kadangi visiems kitiems Lietuvoje dirbantiems užsienio piliečiams toks reikalavimas nėra ir nebūtų naujai taikomas. Be to, aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai dažnai pageidauja dirbti lanksčiai, kartais ir ne pilną darbo dieną.

Daugiausiai klausimų kelia Vidaus reikalų ministerijos siūloma įstatymo projekto nuostata: „*Įsipareigojimas darbo Lietuvoje metu mokėti užsieniečiui mėnesinį darbo užmokestį ne mažesnę negu Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto metinio šalies ūkio (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) darbuotojų vidutinio mėnesinis bruto darbo užmokesčio (toliau – Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto metinio šalies ūkio BDU) dydis, o laikotarpiais tarp siuntimų – ne mažesnę negu Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto metinio šalies ūkio MMA dydis*“. Mūsų manymu, tokia prievolė yra perteklinė ir diskriminuojanti laikinuosius darbuotojus kitų Lietuvos piliečių ir kitų užsienio piliečių, atvykstančių į Lietuvą dirbti tiesiogiai į įmones, atžvilgiu. Siūlome taikyti laikinojo įdarbinimo įmonėms tas pačias trečiųjų šalių piliečius įdarbinimo sąlygas, kurios bus taikomos ir kitiems trečiųjų šalių piliečiams (numatant 44 straipsnio 1 dalies 2 punkto b) papunktyje). Taip pat norime pažymėti, kad saugikliai dėl atlyginimo mokėjimo jau yra užtikrinti šiuo metu galiojančiuose reglamentavimuose:

- a) įdarbinant piliečius iš trečiųjų šalių. UTPI 62 straipsnio 3 dalyje nustatyta kad: „Užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų, o jeigu tokio darbuotojo nėra, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos statistikos departamento paskutinį paskelbtą kalendorinių metų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį“.
- b) Darbo kodekso 75 straipsnio 2 dalyje, kur pabrėžiamas laikinojo darbuotojo nediskriminavimas: „Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje“

Neaišku, kodėl atskirai siūloma išskirti laikinojo įdarbinimo įmones įdarbinant trečiųjų šalių piliečius ir joms taikyti **skirtingus reikalavimus** nei kitoms įmonėms, įdarbinančioms tuos pačius piliečius.

Atsižvelgiant į pateiktus argumentus, siūlome Įstatymo projektą tobulinti keičiant šiuo metu esamą 44 straipsnio 1 dalies 2 punkto a) papunkčio formuluotę į tokią formuluotę: „**a) pateikiamas darbdavio arba laikinojo įdarbinimo įmonės, įrašytos į Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudaromą ir jos interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, išipareigojimas įdarbinti užsieniečių pagal darbo sutartį ne trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui bei darbo Lietuvos Respublikoje metu ir laikotarpiu tarp siuntimų mokėti užsieniečiui mėnesinį darbo užmokestį ne mažesnę negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.**

2. Įstatymo projekto **44 straipsnio 1 dalies 2 punkto b) papunktyje** pateiktos formuluotės yra neaiškios ir turi būti tikslinamos.

LDK siūlo minimame papunktyje žodį „užsienietis“ keisti į žodžius „trečiųjų šalių pilietis, kuris nėra ES piliečio šeimos narys“. Kitu atveju lieka neaišku, ar visiems užsieniečiams (tame tarpe trečiųjų šalių piliečiams, kurie yra ES piliečių šeimos nariai) bus taikomos šio papunkčio nuostatos, ar jos bus taikomos išimtinai tik trečiųjų šalių piliečiams. **Pabrėžiame, kad šiuo metu laikinojo įdarbinimo įmonės gali įdarbinti ES piliečių šeimos narius be jokių apribojimų ir jokia prievolė mokėti vidutinį BDU apskritai nėra taikoma.** Tad lieka neaišku, kodėl siūloma nustatyti BDU dydį ir keisti praktikoje veikiančią normą dėl ES piliečių šeimos narių.

Įstatymo projekto aiškinamajame rašte yra numatyta, kad UTPI projektas parengtas siekiant sudaryti galimybę darbdaviams pasirinkti, kokie užsieniečiai darbuotojai yra labiau tinkami numatomiems darbams atlikti – ar tie, kurie turi tinkamą kvalifikaciją, ar tie, kurie turi darbo patirtį, ar tie, kurie neturi nei kvalifikacijos, nei patirties su sąlyga, kad jiems bus mokamas vidutinis šalies darbo užmokestis. **Pažymime, kad tiek darbdaviams, tiek laikinojo įdarbinimo įmonėms turėtų būti taikomi tie patys siūlomi kriterijai dėl trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo.** Nustačius kriterijų dėl privalomo vidutinio VDU mokėjimo tik laikinojo įdarbinimo įmonėms, o kitiems darbdaviams Įstatyme pasiūlius alternatyvą rinktis (arba kvalifikaciją, arba darbo patirtį, ar vidutinį BDU), Lietuvoje ir toliau bus pasirenkami užsieniečių komandiravimo modeliai, nemokant mokesčių Lietuvoje.

Atsižvelgiant į pateiktus argumentus, siūlome įstatymo projektą tobulinti keičiant šiuo metu esamą 44 straipsnio 1 dalies 2 punkto b) papunkčio formuluotę į tokią formuluotę: **b) pateikiama darbdavio informacija apie užsieniečio turimą kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu; arba apie užsieniečio turimą ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus, susijusią su atliktinu darbu; arba apie numatomą užsieniečiui mokėti mėnesinį darbo užmokestį ne mažesnę negu Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto metinio šalies ūkio BDU dydį. Trečiųjų šalių piliečiui, kuris nėra ES piliečio šeimos narys ir atvyksta dirbti pagal laikinojo darbo**

sutartį, taip pat taikomos šio punkto sąlygos dėl kvalifikacijos arba darbo patirties, arba apie numatomą mokėti mėnesinį darbo užmokestį ne mažesnę negu Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto metinio šalies ūkio BDU dydis.

3. Įstatymo projekto 44 straipsnio 2 dalyje nustatyti reikalavimai yra pertekliniai.

Įstatymo projekte numatyta, kad visais atvejais užsieniečiui, kuris įdarbinamas pagal laikinojo darbo sutartį, turės būti išduodamas Užimtumo tarnybos sprendimas dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos rinkos poreikiams, **net ir tais atvejais, kai užsieniečio profesija yra įtraukta į Užimtumo tarnybos direktoriaus patvirtintą profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis sąrašą.**

Mūsų vertinimu, tokio perteklinio reikalavimo darbuotojams, kurie atvyksta dirbti pagal laikinojo darbo sutartį, turi būti atsisakoma, kadangi kitu atveju toks reikalavimas vers įmones toliau komandiruoti trečiųjų šalių piliečius iš ES valstybių per jose veikiančias įdarbinimo įmones be jokių leidimų ar tiesioginių sprendimų iš Užimtumo tarnybos, mokant darbo mokesčius ne Lietuvoje, o kitoje ES valstybėje. Kitaip tariant, bus teikiamos darbuotojų paslaugos pagal nereguliuojamas ir neprižiūrimas darbuotojų rangos sutartis. Taip pat manome, kad toks reikalavimas užsieniečiams, kurie atvyksta dirbti pagal laikinojo darbo sutartį, diskriminuos laikinuosius darbuotojus tokią pačią ar lygiavertę darbo funkciją atliekančių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu (sudarys laikiniams darbuotojams mažiau palankias darbo sąlygas palyginus su kitais darbuotojais).

Atsižvelgiant į pateiktus argumentus, siūlome iš 44 straipsnio 2 dalies išbraukti tekstą: „Ši nuostata netaikoma užsieniečiui, kuris atvyksta dirbti pagal laikinojo darbo sutartį“, 44 straipsnio 2 dalį dėstyti taip: *„Šio straipsnio 1 dalies 2 punkto b ir c papunkčiuose nurodytos sąlygos netaikomos užsieniečiui, kuris, Lietuvos Respublikoje pabaigęs studijas ar mokymąsi pagal formaliojo profesinio mokymo programą, ketina dirbti ir kreipiasi dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo arba keitimo šio Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu pagrindu kreipėsi nepraėjus 10 metų nuo studijų ar mokymosi pagal formaliojo profesinio mokymo programą baigimo. Šio straipsnio 1 dalies 3 punkto c papunktyje nurodyta sąlyga taip pat netaikoma užsieniečiui, kurio profesija yra įtraukta į Užimtumo tarnybos direktoriaus patvirtintą profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis (toliau – Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas pagal ekonominės veiklos rūšis) ir nėra išnaudota kvota, nustatoma pagal šio Įstatymo 57¹ straipsnį“.*

4. Įstatymo projekto 62 straipsnio 7 dalyje nustatytas reikalavimas netikslingas ir perteklinis.

Įstatymo projekte numatoma, kad užsienietis negali dirbti pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama Darbo kodekse, išskyrus atvejus, kai užsieniečiui išduotas leidimas laikinai gyventi šio Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu pagrindu. **LDK vertinimu, tai perteklinis ribojimas ir suvaržymas.** Įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodoma, kad Įstatymo projektas parengtas siekiant sudaryti vienodas konkurencijos su užsienio įmonėmis sąlygas Lietuvoje veikiančioms laikinojo įdarbinimo įmonėms, tačiau šis bei kiti papildomai reikalavimai (pvz., BDU darbo užmokestis) iš esmės paneigia pagrindinį tikslą ir nesukuria vienodų konkurencijos sąlygų su užsienio įmonėmis, o iš esmės fiksuoja tokią pačią, dabar esančią situaciją Lietuvoje. Papunkčiui pateikiame argumentus su pavyzdžiais, kaip realioje veiklos praktikoje veiktų prievolė užsieniečiui dirbti pagal laikinojo darbo sutartį tik gavus leidimą laikinai gyventi Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu pagrindu (darbo pagrindu):

- Užsieniečiai-darbuotojai praras jau dabar turimą galimybę dirbti pagal laikinojo darbo sutartį, jeigu turi leidimus gyventi Lietuvoje šeimos susijungimo, humanitariniais ir(ar) kitais pagrindais. Pavyzdžiui: Sakartvelo pilietė sudarė santuoką su Lietuvos Respublikos piliečiu ir gavo leidimą gyventi Lietuvoje šeimos susijungimo pagrindu. Nėra aišku, kodėl šiais ir(ar)

panašiais atvejais būtų reikalingas specialus leidimas laikinai gyventi Lietuvoje (40 straipsnio 1 dalies 4 punktą)? Pabrėžiame, kad UTPI 58 straipsnis nustato išimtis, kada leidimo dirbti Lietuvoje gauti nereikia, o užsieniečiai, gavę leidimus laikinai gyventi specifiniais pagrindais, įgyja teisę dirbti Lietuvoje be jokių papildomų leidimų;

- Užsieniečiai gali dirbti Lietuvoje, gavę ne tik leidimus laikinai gyventi Lietuvoje, bet ir nacionalines D vizas. UTPI projekte siūloma numatyti, kad nacionalinės vizos darbo tikslu nebūtų išduodamos, tačiau siūloma nustatyti, kad šis pakeitimas įsigaliotų tik nuo 2024 m. sausio 1 d., o iki to laiko nacionalinės D vizos būtų išduodamos. Tai reikėtų, kad priėmus siūlomą Įstatymo projektą, laikinai įdarbinami užsieniečiai būtų diskriminuojami kitų užsieniečių pagrindu ir jiems iki 2024 m. sausio 1 d. galiotų skirtingas reglamentavimas bei taikomos sąlygos norint dirbti. Taip bus sumažintas, o ne padidintas (kaip teigiama įstatymo projekto aiškinamajame rašte) Lietuvos laikino įdarbinimo įmonių konkurencingumas.

Atsižvelgiant į pateiktus argumentus LDK siūlo:

- a) Sutrumpinti leidimo laikinai gyventi išdavimo laiką nuo 3 numatytų mėnesių iki 1 mėnesio (33 straipsnio 1 dalis 1), 2)).** Norime pabrėžti, kad šiuo metu užsieniečiai gauna nacionalinę vizą per 15 dienų ir toks terminas turėtų būti ateityje numatomas leidimui laikinai gyventi. Bet pereinamajame laikotarpyje būtų nepriimtini terminai ilgesni nei 1 mėnuo.
- b) iš įstatymo projekto išbraukti 62 straipsnio 7 dalį atsisakant jos kaip perteklinės ir nepagerinančios, o tik pabloginančios sąlygas Lietuvoje veikiančioms laikinojo įdarbinimo įmonėms.**

arba

pakeisti 62 straipsnio 7 dalį: „Užsienietis negali dirbti pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama Darbo kodekse, išskyrus atvejus, kai užsieniečiui išduotas leidimas laikinai gyventi šio Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 4, 6, punktuose nustatytu pagrindu, išduota nacionalinė viza arba darbo santykiai numatomi pagal 58 straipsnio 17 dalį (nuotolinis darbas).

Be šių pateiktų siūlymų norime dar kartą atkreipti Vidaus reikalų ministerijos dėmesį, kad Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB (toliau – Direktyva 2008/104/EB) dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones numato, kad **laikinojo įdarbinimo įmonė yra pripažįstama darbdaviu, todėl ji negali būti diskriminuojama kitų įmonių atžvilgiu.** Ši nuostata, kai laikinojo darbuotojo darbdaviu yra pripažįstama būtent laikinojo įdarbinimo įmonė, **leidžia užtikrinti visapusišką laikinųjų darbuotojų apsaugą,** įskaitant bet neapsiribojant nediskriminavimo principu. Direktyva 2008/104/EB numato, kad be visų socialinių garantijų, laikinojo įdarbinimo įmonės taip pat negali imti iš darbuotojų jokių mokesčių už jų įdarbinimą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje.

Direktyvoje 2008/104/EB yra nurodoma, kad draudimai darbui per laikinojo įdarbinimo įmones gali būti taikomi tik dėl bendrojo intereso, visų pirma, susijusio su darbuotojų apsauga, darbuotojų saugos bei sveikatos reikalavimais ir poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir, kad būtų užkirstas kelias pažeidimams. Vis dėlto, būtent **Lietuvoje taikomas absoliutus arba numatomas ribojantis dalinis draudimas užsieniečiams iš trečiųjų šalių būti įdarbintiems per Lietuvos laikinojo įdarbinimo įmones sukuria prielaidas pažeisti šių darbuotojų, de facto dirbančių Lietuvos Respublikoje, teises.**

Darbuotojai, dirbantys per laikinojo įdarbinimo įmones, nepriklausomai nuo to, kokios šalies piliečiai jie yra, turi laikinojo darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, su visomis šiai darbo sutarties rūšiai taikomais kriterijais. **Laikinojo darbo sutartis užtikrina nediskriminavimo**

principus, darbo ir poilsio laiko, viršvalandžių ir atostogų trukmės sąlygas bei svarbiausia teisingo darbo apmokėjimo standartus: laikinajam darbuotojui negali būti mokamas mažesnis atlyginimas, nei tokį patį darbą, pas tą patį darbdavį dirbančiam nuolatiniam darbuotojui.

Esame pasiruošę bendradarbiauti ir tikimės, kad Vidaus reikalų ministerija bei kitos institucijos įvertins mūsų pateiktus argumentus ir realius pavyzdžius, siekiant konkurencingos ir lygias galimybes užtikrinančios verslo aplinkos visoms Lietuvoje veikiančioms įmonėms bei darbuotojams.



Generalinis direktorius

Danukas Arlauskas