

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Dignos Steponavičiūtės

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo santykis su darbuotojo
lojalumo pareiga**

**Relationship Between the Constitutional Principle of Freedom to Choose a
Job and the Employee's Duty of Loyalty**

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius

2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas laisvės pasirinkti darbą principas, jo turinys ir reikšmė. Taip pat analizuojama, kokie sudedamieji turinio elementai sudaro darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, lojalumo pareigą ir koku tikslu tokia pareiga yra keliamą darbuotojui. Išanalizavus šių abiejų institutų turinį yra siekiama nustatyti jų tarpusavio santykį nagrinėjant papildomus susitarimus prie darbo sutarties – susitarimą dėl nekonkuravimo ir susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos – siekiant išsiaiškinti, ar (ir kaip) laisvė pasirinkti darbą ir darbuotojo lojalumo pareiga tarpusavyje koegzistuoja.

Pagrindiniai žodžiai: laisvė pasirinkti darbą, lojalumas, nekonkuravimo susitarimas, darbo teisė.

This work analyses the principal of the freedom to choose a job, its content and significance as a constitutional principle enshrined in Article 48(1) of the Constitution of the Republic of Lithuania. It also analyses what elements constitute the content of the duty of loyalty of an employee working under an employment contract and why such a duty is imposed on the employee in general. After the analysis of these two subjects, it is aimed to establish their relationship in the context of the supplementary agreements to the employment contract (the Non-Compete Agreement and the Non-Disclosure Agreement), in order to ascertain whether (and how) the freedom to choose a job and the employee's duty of loyalty are coexisting with each other.

Keywords: freedom to choose a job, duty of loyalty, Non-Compete Agreement, labour law.

TURINYS

IŽANGA	2
1. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPO SAMPRATA	5
2. DARBUOTOJO LOJALUMO PAREIGOS TURINYS DARBO TEISĖJE	14
2.1. Darbuotojo lojalumo darbdaviui reikšmė.....	14
2.2. Darbuotojo lojalumo pareiga kaip teisinė kategorija	17
3. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPO SANTYKIS SU DARBUOTOJO LOJALUMO PAREIGA.....	23
3.1. Papildoma darbo sutarties sąlyga: susitarimas dėl nekonkuravimo	23
3.2. Papildoma darbo sutarties sąlyga: susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos	34
IŠVADOS	41
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	42
SANTRAUKA	48
SUMMARY	49

ĮŽANGA

Temos aktualumas. Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principas, kaip konstitucinė vertybė, kartu yra ir vienas pagrindinių darbo santykių teisinio reglamentavimo principų. Tuo tarpu darbuotojo lojalumo pareiga yra viena svarbiausių darbuotojo pareigų, kylanti darbo sutarties pagrindu. Abu šie institutai tiek teisės teorijoje, tiek teismų praktikoje dažnai paminimi tik formaliai, juos deklaruojant lyg savaime suprantamus siekius ar vertybes, neįsigilinant į kiekvieno iš jų turinį, reikšmę, juolab jų tarpusavio santykį. Teisės doktrinoje laisvės pasirinkti darbą principas dažnai yra tik antraeilis objektas, prioritetą suteikiant paskirai susitarimų dėl nekonkuravimo analizei. Visgi ir patys susitarimai dėl nekonkuravimo buvo plačiau nagrinėti dar iki 2017 m., prieš įsigaliojant šiuo metu galiojančiam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, kuris lig tol tokių susitarimų apskritai nereglementavo. Dėl to nagrinėjamos temos aktualumui yra ypač svarbus Lietuvos Respublikos darbo kodekso susitarimų dėl nekonkuravimo reglamentavimas ir atitinkamai formuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pagal kurią nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi ir įsigaliojanti egzistuojančių darbo santykių metu, tokių susitarimų įsigaliojimą susiejant su papildomai prie darbo užmokesčio mokama kompensacija. Atsižvelgiant į tai, pasigendama teisės mokslininkų samprotavimų bei pasvarstymų, ar ir kaip toks reguliavimas ir suformuota teismų praktika daro įtaką darbuotojo lojalumo pareigai santykyje su įsipareigojimu nekonkuruoti ir teise laisvai pasirinkti darbą. Tokių išvalgų ypač trūksta ir Lietuvos teismų praktikoje. Todėl nagrinėjama tema aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu.

Darbo tikslas. Magistro darbo tikslas yra atskleisti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo ir darbuotojo lojalumo pareigos turinį bei nustatyti jų tarpusavio santykį.

Darbo uždaviniai. Magistro darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti ir atskleisti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo sampratą;
2. Išnagrinėti ir atskleisti darbuotojo lojalumo pareigos turinį ir reikšmę darbo teisėje;
3. Analizuojant susitarimus dėl nekonkuravimo ir konfidencialios informacijos apsaugos, nustatyti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo santykį su darbuotojo lojalumo pareiga.

Darbo objektas. Magistro darbo pagrindinis objektas yra konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo sąveika su darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, lojalumo pareiga.

Tyrimo metodai. Magistro darbe naudojami mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodai. Lingvistinis metodas naudojamas siekiant išsiaiškinti tikrąjį analizuojamų darbo teisės normų turinį pagal jas įtvirtinančių oficialių šaltinių teksto analizę, teisinių sąvokų reikšmę ir kaip jos vartojamos viename ar kitame kontekste. Lyginamasis metodas pasitelkiamas gretinant konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo veikimą su darbuotojo įsipareigojimų apimtimi lojalumo pareigos pagrindu ir vertinant jų tarpusavio santykį. Sisteminės analizės metodas naudojamas analizuojant Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimuose ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse pateiktus išaiškinimus, siekiant išgryninti teismų formuojamas pozicijas darbo temai aktualiais klausimais bei pateikti apibendrintą vertinimą.

Darbo originalumas. Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principas, kartu analizuojant jo įgyvendinimo problemas, magistro darbuose jau yra nagrinėtas. Tačiau tokiuose darbuose laisvės pasirinkti darbą principas dažniausiai analizuojamas tik papildomų susitarimų dėl nekonkuravimo kontekste, detaliau neanalizuojant, kokią sąsają šis principas turi bendrosios darbuotojo lojalumo pareigos aspektu. Tas pats pasakytina ir apie mokslinius tyrimus teisės mokslo srityje, kuriuose didelis dėmesys skiriamas tik susitarimų dėl nekonkuravimo analizei ir jų teisiniam reglamentavimui (pavyzdžiui, T. Davulio, T. Bagdanskio, R. Krasausko moksliniai darbai), kurie buvo atlikti dar iki 2017 m., prieš įsigaliojant šiuo metu galiojančiai Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakcijai. Kartu šiame darbe yra nagrinėjamas darbuotojo lojalumo pareigos suderinamumas su darbuotojo įsipareigojimu saugoti konfidencialią informaciją teisės laisvai pasirinkti darbą kontekste. Šiuo požiūriu šis darbas išsiskiria nuo kitų panašių mokslinių darbų, nagrinėjančių tik nekonkuravimo susitarimo ir laisvės pasirinkti darbą principo santykį. Be to, darbuotojų lojalumas, kaip magistro darbo objektas, pastaraisiais metais yra nemažai nagrinėtas vadybos, žmogiškųjų išteklių, psichologijos ir panašių sričių magistro darbuose, tačiau būtent teisiniu požiūriu, nagrinėtas nebuvo.

Svarbiausi šaltiniai. Ypatingas dėmesys skiriamas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiai konstitucinei doktrinai, aiškinančiai ir plėtojančiai laisvės pasirinkti darbą

principo turinį bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių išaiškinimams dėl vienodos teismų praktikos formavimo aiškinant ir taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, aktualias nagrinėjamai temai. Taip pat svarbiais šaltiniais laikytini T. Davulio ir T. Bagdanskio moksliniai darbai dėl jų pagrindinės mokslinių interesų ir ekspertinės srities darbo teisėje.

1. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPO SAMPRATA

Siekiant atskleisti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo sampratą turi būti nagrinėjami keli paskiri aspektai, t. y. pirma, jog šis principas yra konstitucinis ir, antra, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas) oficialios konstitucinės doktrinos nuostatos, aiškinančios šio principo turinį, kurių sudėtinė analizė leidžia tinkamai atskleisti nagrinėjamo principo esmę ir reikšmę.

Pirmiausia, būtų tikslinga aptarti, kad teisės principu yra vadinama pagrindinė idėja, lemianti visuomeninių santykių reglamentavimą. Teisės principas suprantamas kaip teisės ir teisinės sistemos pamatinė nuostata, fundamentalus pradas, kuriuo grindžiamas teisinis reguliavimas ir kuriuo remdamasi funkcionuoja visa teisės sistema (Lastauskienė *et al.*, 2020, p. 109). Tokia prasme teisės principai nulemia, kokia bendrai yra teisės esmė. Tačiau būtent konstituciniai principai išsiskiria nuo kitų teisės principų ir yra saviti, ypatingi. Tokiais juos galima įvardinti dėl to, kad šių principų turinys negali būti grindžiamas žemesnės nei Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija) teisinės galios aktais (Kūris, 2001, p. 46). Įprastai apibūdinant teisės principų funkcijas yra nurodoma, kad teisės principai kreipia teisės sistemos, teisinio reguliavimo arba atskirų teisės institutų turinį (Kūris, 2001, p. 54). Kitaip tariant, yra pabrėžiama teisės principų darnos kūrimo ir gairių formavimo įtaka visai teisės sistemai. Tačiau jeigu teisės principai užtikrina teisės sistemos darną, tai dėl konstitucinių principų ši darna įgauna ir apibrėžtą kryptį (Birmontienė *et al.*, 2002, p. 205). Konstitucinių principų ypatingumas pasireiškia ir tuo, kad jei kuri nors teisės norma neatitinka tam tikro konstitucinio principo, yra laikoma, jog tokia teisės norma ne tik kad prieštarauja konstituciniam principui ar nuo jo nukrypsta, bet ir pati norma yra antikonstitucinė bei atitinkamai nebegali būti taikoma. Tai savo ruožtu reiškia, kad konstituciniai principai turi aukštesnę, lyginant su kitais teisės principais, teisinę galią ir dėl to įstatymų leidėjo nustatomas teisinis reguliavimas negali iškreipti šių principų esmės ir prasmės (Kūris, 2001, p. 55). Todėl būtent konstituciniai principai neleidžia, jog būtų iškreipiama ar paneigiama kuri nors Konstitucijoje įtvirtinta ir saugoma vertybė (Birmontienė *et al.*, 2002, p. 203).

Viena jų, kuri toliau ir bus analizuojama šiame darbe – žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą. Ši vertybė sukonkretinama ir jos veikimas įgyvendinamas vienu pagrindinių darbo santykių teisinio reglamentavimo principų lygiu ir yra įtvirtinama Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 2 straipsnio 1 dalyje (Lietuvos Respublikos darbo

kodeksas, 2016). Tai, kas aptarta, yra reikšminga suvokimui, kad Konstitucijoje įtvirtintų principų privalu laikytis ne tik kuriant teisę, bet ir ją realizuojant. Kitaip tariant, pritaikant visuomeniniuose teisiniuose darbo santykiuose, susiklostančiuose tarp darbuotojo ir darbdavio.

Pažymėtina, kad teisės doktrinoje konstitucinis laisvės pasirinkti darbą principas pagal savo pobūdį ir paskirtį gali būti laikomas ir specialia ūkine ir socialine (kultūrine) teise, grindžiant, jog ji yra įtvirtinta Konstitucijos IV skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“, kuriame kalbama apie asmens teises, kurios yra lyg atskirtos nuo klasikinių prigimtinių vertybių (Konstitucijos II skirsnio), nors tai ir nereiškia, kad dėl to jos turi mažesnę konstitucinę galią nei klasikinės prigimtinės vertybės (Dambrauskienė *et al.*, 2004, p. 97). Visgi labiau būtų palaikoma ir remiamasi pozicija, teigiančia, kad „iš esmės visos konstitucinės teisės (laisvės) yra pagrindinės ir kartu lygiavertės pagal subjekcinę ir objekcinę gynimą <...> ir apima visas konstitucines žmogaus teises ir laisves, nesvarbu, ar jos universalios (žmogaus), ar specialios (pilietinės, tam tikrų subjektų – darbuotojų – socialinės ir ekonominės)“ (Šileikis, 2005, p. 541). Manytina, kad šio darbo tikslui pasiekti sąvokos „principas“ ir „teisė“ laisvai pasirinkti darbą analizės kontekste gali būti vartojami kaip sinonimai dėl bendro jų konstrukto kaip visuomeninės vertybės, kurios įgyvendinimui suteikiamos laisvos galimybės. Kartu akcentuotina ir primintina, kad Konstitucija – aukščiausia teisinę galią turintis teisės aktas (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1994 m. vasario 14 d. nutarimas), taikomas tiesiogiai. To reikšmė – laiduojama pilnavertė teisių gynyba, kai kiekvienas asmuo savo teises gali ginti remdamasis tiesiogiai Konstitucija (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992).

Laisvės pasirinkti darbą principas yra *expressis verbis* įtvirtintas Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nurodant, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Kaip minėta, šio principo įtvirtinimas Konstitucijoje rodo ne tik principo kilmę, bet ir hierarchiją visoje teisinėje sistemoje. Nagrinėjamo principo apimtyje, sąvoka „darbas“ turėtų būti suprantama plačiai, kaip bet kokia asmens fizinė ir (ar) protinė, intelektualinė veikla, atnešanti asmeniui tam tikrą ekonominę naudą. Nors šio magistro darbo objektas apima tik asmens, kaip darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį (kas reiškia, jog darbuotojas dirba atlygintinai kito asmens – darbdavio naudai ir yra jam pavaldus), laisvės pasirinkti darbą ir lojalumo pareigos santykį, reikėtų turėti omenyje, kad laisvės pasirinkti darbą sampratai atskleisti, sąvoka „darbas“ neturėtų būti suprantama tik minėtąja siaurąja prasme. Teisinėje

valstybėje asmuo turi teisę laisvai pasirinkti savo veiklos formas ir jos neturi būti privalomai siejamos su darbo teisiniais santykiais. Tačiau, kita vertus, darbas pagal darbo sutartį daugelio visuomenės narių yra laikoma tinkama saviraiškos forma, kurią jie patys pasirenka laisva valia (Davulis, 2018, p. 28). Todėl pagal Konstituciją, asmuo, siekiantis įgyvendinti savo konstitucinę teisę į darbą, turi teisę laisvai apsispręsti ar rinktis darbą privačioje srityje, ar privatų verslą, ar siekti būti priimtam į valstybės tarnybą (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas)¹. Bendrai tai reiškia, kad asmuo yra laisvas pasirinkti, ar kurti savo verslą, ar pasirinkti darbą privačiame ar viešajame sektoriuje, nepriklausomai nuo tokių užimtumo formų teisinio apipavidalinimo darbo sutartimi, paslaugų teikimu pagal civilinę sutartį, individualios veiklos pažymėjimu, verslo liudijimu ar pan. Taigi valstybė turi pripažinti lygiavertėmis ir visuomeniškai naudingomis visas užimtumo formas. O kartu asmens laisvė pasirinkti darbą ar verslą negali būti be pagrįsto pagrindo varžoma dėl lyties ir seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimos padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausymo politinėms partijoms ar visuomeninėms organizacijoms, ar kitų aplinkybių, tiesiogiai nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (Dabrauskienė, 2002, p. 82). Visa tai reiškia, kad asmeniui turi būti garantuojama teisė laisvai ir be diskriminacijos rinktis įvairaus pobūdžio užimtumo formą bei veiklą. Toks laisvės pasirinkti darbą aiškinimas koreliuoja su viena pagrindinių Europos Sąjungos piliečiams garantuojamų laisvių – laisvo darbuotojų judėjimo teise – įtvirtinta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnyje. Juo nustatoma, kad yra panaikinama bet kokia diskriminacija dėl pilietybės įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo bei užimtumo sąlygų srityse. Taip pat tai reiškia, kad Europos Sąjungos pilietis turi teisę priimti darbo pasiūlymą, laisvai judėti, apsigyventi ir vėliau likti valstybių narių teritorijoje darbo tikslais, laikydamasis tam tikrų sąlygų (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo..., 2012). Taigi darbuotojo judėjimo laisvė kartu yra ir prielaida darbuotojui įgyvendinti savo teisę laisvai pasirinkti darbą bei laisvai judėti nepatiriant diskriminacijos apraiškų.

Dar daugiau, teisė pasirinkti darbą neturėtų būti suprantama siaurai tik tiesiogiai pažodžiui kaip teisė pasirinkti *darbą*. Kartu ji suponuoja ir teisę laisvai pasirinkti bei įgyti profesiją. Todėl ir reikalavimai, nustatantys tam tikram darbui atlikti būtiną išsilavinimą, turi būti aiškūs, vieši, objektyvūs įgyvendinti (Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d.

¹ Šiame Konstitucinio Teismo nutarime, be kita ko, buvo konstatuota, kad piliečių teisė lygiomis sąlygomis stoti į valstybės tarnybą (Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalis) yra Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos kiekvieno asmens teisės pasirinkti darbą atmaina.

nutarimas). Toks Konstitucinio Teismo išaiškinimas sutinka su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnio nuostata, kad „kiekvienas turi teisę į darbą ir užsiimti laisvai pasirinkta profesija ar veikla“ (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2009). Nereikėtų pamiršti, kad minima chartija yra laikoma esminiu Europos Sąjungos pagrindinių teisių apsaugos kodifikavimo etapą žyminčiu dokumentu. Bet kuriuo atveju, svarbu suvokti, kad teisės laisvai pasirinkti darbą realus įgyvendinimas yra neatskiriamai susijęs su kiekvieno asmens turimais gabumais ir sugebėjimais. Tokie įgyvendinimo kriterijai gali būti įvairūs, pavyzdžiui, tam tikro išsilavinimo turėjimas, moralinės ir kitos savybės, specialios teisės įgijimas ir pan. (Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas). Kitais žodžiais tariant, laisvė pasirinkti darbą nereiškia, jog yra draudžiama nustatyti asmenims tam tikrus pagrįstus reikalavimus, lemiančius atitinkamo darbo gavimą ar užsiėmimą atitinkama veikla. Todėl teisė laisvai pasirinkti darbą pati savaime dar negarantuoja, kad kiekvienas asmuo turės konkretų norimą darbą, kaip ir neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti jos įgyvendinimą, nustatant atitinkamus pagrįstus ir teisėtus reikalavimus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis). Taigi ši laisvė turėtų būti suprantama taip, kad kiekvienas žmogus turi teisę be jokios prievartos ar spaudimo įsidarbinti ir dirbti pas pasirinktą darbdavį, bet kartu ir leidžia tiek valstybei, tiek konkrečiam darbdaviui nustatyti tam tikrus reikalavimus, kuriuos asmuo, norėdamas dirbti konkretų darbą, turi atitikti. Tačiau nustatyti reikalavimai turi būti objektyvūs ir būtini, nediskriminuojantys siekiančių įsidarbinti asmenų (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2010, p. 12). Kaip tai iliustruojanti pavydį galima pateikti vienos konstitucinės justicijos bylos nagrinėjimo rezultata, kurioje buvo atitinkamai konstatuota, kad profesinės kompetencijos reikalavimai (šiuo konkrečiu atveju advokatui turėti aukštąjį, būtent universitetinį išsilavinimą) neprieštarauja žmogaus teisei laisvai pasirinkti darbą, argumentuojant, kad „dirbant sudėtingą darbą yra reikalinga tam tikra kvalifikacija, profesinės žinios ir įgūdžiai, todėl atitinkami reikalavimai yra laikomi natūraliais ir visuotinai pripažįstamais“ (Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas). Užtat asmuo žinodamas visas tokias nustatytas sąlygas ir keliamus reikalavimus bei adekvačiai įvertindamas savo turimas žinias ir kompetenciją, siekdamas tinkamai pasinaudoti ir įgyvendinti savo Konstitucijos garantuojamą teisę, yra laisvas spręsti, ką jam pasirinkti. Svarbiausia yra tai, kad laisvo pasirinkimo galimybė asmeniui nebūtų apribota tiesiogiai, normine tvarka, t. y. negali būti draudžiama pasirinkti kokį nors darbą ar verslą (Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas). Kitaip

tariant, asmeniui turi būti užtikrinta laisvo pasirinkimo galimybė su adekvačiomis sąlygomis šią galimybę realiai įgyvendinti. Konstitucinis Teismas, plėtodamas oficialią konstitucinę doktriną nagrinėjamu klausimu, yra pateikęs išaiškinimą, jog „Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata reiškia įstatymo laiduojamą galimybę savo nuožiūra, t. y. laisvai apsisprendžiant, pasirinkti norimą užsiėmimo rūšį“ (Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas). Šiame kontekste akcentas turėtų būti sutelkiamas į žodį „galimybė“, kuria gali būti tiek pasinaudojama, tiek ne, priklausomai nuo laisvos asmens valios išraiškos.

Kiek vėliau Konstitucinis Teismas pateikė dar konkretesnius išaiškinimus laisvės pasirinkti darbą principo turinio ir reikšmės atžvilgiu, nurodymas, kad tai yra „bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotinai pripažįstama žmogaus laisvės koncepcija“ (Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas). Tokie Konstitucinio Teismo išaiškinimai atspindi 1948 m. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos priimtos ir paskelbtos (Lietuvoje įsigaliojo 1991 m.) Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos nuostatas, taigi, ir visuotinai pripažintą tarptautinį žmogaus teisių standartą, jog „kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą“ (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948). Dar daugiau, cituotame 1999 m. nutarime Konstitucinis Teismas kartu konstatavo vieną svarbiausių principinių nuostatų, kurios nuosekliai laikomasi ir vėlesnėje Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, kad „asmens laisvė rinktis darbą ar verslą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus, asmens gyvybiniam poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užsitikrinti. Tokia teisė suponuoja valstybės pareigą sudaryti atitinkamas teises, socialines ir organizacines prielaidas šiai teisei įgyvendinti“ (Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas). Šiuo išaiškinimu iš esmės konstatuota, kad teisė laisvai pasirinkti darbą yra viena esminių ir orų žmogaus gyvenimą garantuojančių konstitucinių teisių aiškiai atskleidžiant jos ypatingą reikšmę žmogaus gyvenimui, kartu pabrėžiant, kad įstatymų leidėjas turi įgaliojimus, atsižvelgdamas į darbo pobūdį, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą tinkamas ir realias įgyvendinimo sąlygas. Tai yra itin svarbu siekiant, jog ši teisė neliktų egzistuoti vien formaliame ir deklaratyviame lygmenyje, be realaus jos įgyvendinimo mechanizmo.

Konstitucinė laisvė pasirinkti darbą neturėtų būti aiškinama ir vertinama visiškai atsietai nuo kitų konstitucinių principų ir (ar) kitų žmogaus teisių ir laisvių. Tai kartu padeda atskleisti ir pačios šios laisvės turinį bei suprasti jos reikšmingumą. Juo labiau, turint omenyje tai, kad konstituciniai principai vienas kitą sąlygoja, suponuoja ir leidžia formuluoti kitus (Birmontienė *et al.*, 2002, p. 255). Todėl ši teisė turi glaudų ryšį su kitomis asmens

teisėmis ir laisvėmis bei jų realaus įgyvendinimo sąlygomis. Pavyzdžiui, kaip sprendė Konstitucinis Teismas, „galimybė laisvai rinktis darbą ar verslą yra siejama su Konstitucijos 46 straipsnio 1 dalies nuostata, kurioje įtvirtinta asmens ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva: asmens ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva suponuoja ir jo laisvę pasirinkti darbą ar verslą“ (Konstitucinio Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutarimas). Tai rodo koreliaciją tarp dviejų konstitucinių vertybių, kurios viena kitą papildo ir koegzistuoja visuomenės ekonominės, socialinės gerovės tikslais. Šiuo atveju tai itin svarbu konkrečiai darbo teisiniuose santykiuose, jog būtų užtikrinama darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyra, kartu atsižvelgiant ir į visuomenės interesus. Taip pat laisvės pasirinkti darbą principas yra glaudžiai susijęs ir su kitomis tame pačiame Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintomis teisėmis, t. y. teise turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas bei teise gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Nors minimos teisės nėra šio darbo objektas, tačiau yra tikslinga paminėti jų ryšį su analizuojamu principu, nes ir tarptautinės teisės aktuose šios teisės įvardijamos bendrai, neatsietai. Pavyzdžiui, Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto (prie kurio prisijungusi ir Lietuva) 6 ir 7 straipsniuose yra nurodoma, kad „valstybės, šio pakto šalys, pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurią jis laisvai pasirenka arba kurią dirbti jis laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti“, taip pat „pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas“ (Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 1996). Šių teisių įvardijimas šiame tarptautiniame teisiniame instrumente taip pat leidžia laisvės pasirinkti darbą principą priskirti prie ekonominių, socialinių asmens teisių. Be to, neatsitiktinai Konstitucinis Teismas akcentuoja laisvės pasirinkti darbą principo realias įgyvendinimo sąlygas, nes toks įpareigojimas valstybėms kyla ir šio pakto įsipareigojimų laikymosi prasme.

Vienoje naujausių Konstitucinio Teismų bylų buvo nagrinėjamas galimas lygiagretus tiek laisvės pasirinkti darbą, tiek konstitucinės asmens teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas pažeidimas COVID-19 pandemijos suvaldymo kontekste. Manoma, jog šį aspektą svarbu aptarti, nepaisant jau pasibaigusios pandemijos dėl tuo metu valstybės (kartu ir įstatymų leidėjo) taikytų priemonių visuomenės sveikatos ir saugumui apsaugoti santykiyje su kitų žmogaus pagrindinių teisių ir laisvių gerbimu bei užtikrinimu. O kartu ir atsižvelgiant į aukščiau minėtą valstybės pareigą imtis reikiamų priemonių šių teisių apsaugai bei neignoruoju faktą, kad tuo metu visuomenėje ir teisės bendruomenėje dažnai buvo keliami

klausimai dėl valstybės valdžios institucijų priimtų teisės aktų teisėtumo ir pagrįstumo žmogaus teisių srityje bei apimtyje. Tai svarbu nagrinėjamos temos kontekste, nes teisė pasirinkti darbą siejama ne tik su darbo pasirinkimu tiesiogine šio žodžio prasme, bet jau ir pasirinkus darbą bei jį atliekant (Konstitucinio Teismo 2016 m. vasario 17 d. nutarimas). Todėl įstatymų leidėjas, turėdamas įgaliojimus nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygas, kartu turi ir pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti ir žmogaus konstitucinę teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas (Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas). Taigi iš esmės Konstitucinis Teismas įvardina, jog siekiant tinkamai įgyvendinti vieną konstitucinę teisę, tai negali būti daroma kitų konstitucinių teisių sąskaita ir visos konstitucinės vertybės turėtų būti suderintos nepaneigiant nei vienos iš jų. Minimame 2022 m. Konstitucinio Teismo nutarime buvo ginčijama Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo nuostata, kuria nustatoma, kad darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, yra skiriamas dirbti nuotoliniu būdu arba yra perkeliamas toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę, o jeigu tokių galimybių nėra, nušalinamas nuo darbo, nemokant jam darbo užmokesčio iki tos dienos, kol jis pasitikrins, ar neserga užkrečiamąja liga (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų..., 1996). Pareiškėjos teigimu, šia nuostata darbuotojui nebuvo suteikiama galimybė laisvai pasirinkti darbą, neįvertinama, ar pagal savo gebėjimus darbuotojas galės dirbti kitą darbą, į kurį jis perkeliamas. Konstitucinis Teismas akcentavo (o kartu ir priminė), kad pagal Konstituciją teisė laisvai pasirinkti darbą (kaip ir kitos žmogaus teisės ir laisvės) gali būti ribojama, bet tik išpildant tam tikras sąlygas: 1) tai daroma įstatymu; 2) apribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves bei Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; 3) apribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; 4) yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo (Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas). Todėl bet kuris teisinis instrumentas, bet kuri teisinė priemonė, susijusi su visuomeninių, įskaitant darbo santykių reguliavimu, galinti riboti žmogaus teises ir laisves, turi pereiti šį teisėtumo testą, jog toks ribojimas galėtų būti laikomas teisėtu ir pateisinamu. Konstitucinis Teismas įvertino, kad įstatymų leidėjas nustatė tam tikrą teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygą – reikalavimą nustatytu laiku pasitikrinti, ar darbuotojas neserga užkrečiamąja liga, taip pat šio reikalavimo nesilaikymo padarinius ir tai padarė proporcingai, nes darbuotojas

nušalinimas nuo darbo tik laikinai ir tik tuo atveju, kai nėra galimybių taikyti kitų priemonių – skirti nuotolinio darbo arba perkelti jį toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę. Taigi nuo darbo darbuotojas nušalinamas tik todėl, kad jis neatitinka teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygos (Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas). Atsižvelgiant į visa tai, Konstitucinis Teismas konstatavo, kad nagrinėjamoje situacijoje nebuvo paneigta nei teisės laisvai pasirinkti darbą, nei teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą prigimtis ir esmė, įstatymų leidėjo nustatytą teisinį reguliavimą pripažino tinkamu ir sudarančiu prielaidas pakankamai individualizuoti asmens teisių ir laisvių apribojimus. Labai svarbu įvertinti šios konstitucinės justicijos bylos esminį vertybinį aspektą, kuriam šiuo atveju Konstitucinis Teismas ir suteikė prioritetą, t. y. siekį užkirsti kelią tolimesniam pandemijos plitimui, visuomenės sveikatą ir saugumą pripažįstant konstituciškai pagrįsta siekiamybe ir tikslu, kartu išlaikant balansą tarp kitų konstitucinių asmens teisių ir laisvių.

Tad nors ir atrodytų, kad laisvės pasirinkti darbą principo turinys yra pakankamai aiškus ir suprantamas, tačiau vien aptartos konstitucinės justicijos bylos analizė rodo, kad realus šio principo įgyvendinimas praktikoje gali kelti probleminių aspektų, ypač kitų svarbių vertybių derinimo kontekste. Aptartos laisvės pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygos atliepia ir valstybės pareigą nustatytą tarptautiniame akte – Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), kurioje numatyta, kad valstybė turi sudaryti tinkamas sąlygas, kuriomis būtų užtikrinta, jog kiekvienas žmogus turėtų galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą, turėtų teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, bei bendrai užtikrintų veiksmingą teisės į darbą įgyvendinimą (Europos socialinė chartija (pataisytoji), 1996).

Apibendrinant visas oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatas, susijusias su laisvės pasirinkti darbą principo turinio atskleidimu, konstatuotina, kad „konstitucinės kontrolės vaidmuo žmogaus teisių srityje yra išskirtinis, nes konstitucinės jurisprudencijos buvimas yra ne tik konstitucinių žmogaus teisių pripažinimo sąlyga, bet ir viena svarbiausių jų įgyvendinimo garantijų“ (Birmontienė *et al.*, 2012, p. 355).

Todėl apibendrinant visa tai, kas išdėstyta aukščiau, laisvės pasirinkti darbą principas, tiesiogiai įtvirtintas Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje, sudaro prielaidą ekonomiškai stabiliams ir laisva valia suformuotiems darbo teisiniams santykiams rasti, yra kitų konstitucinių teisių išpildymo priemonė bei esminė asmens apsisprendimo dirbti išreiškimo sąlyga. Todėl ir įstatymų leidėjo numatomos šio principo įgyvendinimo sąlygos turi būti

tokios, jog nepaneigtų šio principo prigimties ir esmės, o sukurtų mechanizmą, leidžiantį realiai įgyvendinti žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą.

2. DARBUOTOJO LOJALUMO PAREIGOS TURINYS DARBO TEISĖJE

2.1. Darbuotojo lojalumo darbdaviui reikšmė

Tarptautinių žodžių žodyne būdvardis „lojalus“ (angl. *loyal* – ištikimas) apibūdinamas kaip „neperžengiantis valdžios nustatyto teisėtumo ribų; teisėtas. Doras, sąžiningas santykiuose su žmonėmis“ (Vaitkevičiūtė, 2007, p. 661). Reikėtų atkreipti dėmesį, kad darbuotojų lojalumas dažnu atveju yra įvairių tyrimų objektas žmogiškųjų išteklių, vadybos, psichologijos, marketingo ir kt. mokslų srityse. Pavyzdžiui, psichologijos mokslininkų darbuose darbuotojų lojalumas įvardijamas kaip etiškas elgesys, atsidavimas organizacijai, pasireiškiantis per teigiamą organizacijos vykdomos veiklos reprezentavimą bei atitinkamus darbuotojo veiksmus, kuriant ilgalaikius santykius su organizacija (Legkauskas, Mazilaukaitė, 2013, p. 48). Marketingo srityje darbuotojų lojalumas yra dažnai tiriamas, kaip tas veiksnys, kuris skatina organizacijos populiarumą, kadangi lojalūs darbuotojai palankiais atsiliepimais apie darbdavį kuria teigiamą darbdavio įvaizdį (Organ 2006 cituota Jauhari, Singh, 2013, p. 263), daro teigiamą poveikį įdarbinimo procese pritraukiant talentingus būsimus darbuotojus ir bendrai pretendentų į laisvas darbo vietas skaičiui ir kokybei (Collins, Han, 2004 cituota Jauhari, Singh, 2013, p. 263). Taigi, matoma, kad darbuotojų lojalumas yra aktualus veiksnys ir žmogiškųjų išteklių valdyme. Pastebėtina, kad jau vien apibrėžiant darbuotojo lojalumo sąvoką akivaizdžiai yra pabrėžiamos ir naudos, kurias sukuria toks darbuotojų atsidavimas organizacijai, o kartu ir implikuoja, kad darbuotojų lojalumas gali būti suprantamas kaip tarpdisciplininis tyrimų objektas ir reiškiny.

Šiame darbe į darbuotojo lojalumą (pareigą būti lojaliam darbdavio atžvilgiu) bus žvelgiama išimtinai tik per teisinę prizmę. Nepaisant to, prieš tai būtų tikslinga aptarti dar keletą bendrųjų aspektų siekiant suprasti, kokių tikslų darbuotojui yra keliami lojalumo darbdaviui pareiga, kuri galiausiai įtvirtinama ir teisinėje plotmėje bei kodėl ji laikoma vertybe bei siekiamybe darbo teisėje.

Įvairios apklausos ir tyrimai (ypač verslo valdymo (angl. *business management*) srityje) rodo, jog darbuotojai yra laikomi organizacijos pagrindu, nuo kurių ištraukimo ir darbo rezultatų tiesiogiai priklauso ir pačios organizacijos vykdomos veiklos rezultatai ir sėkmė ilguoju laikotarpiu. Todėl labai svarbu, kad darbuotojai būtų lojalūs ir aktyviai neieškotų alternatyvių įsidarbinimo galimybių (Murali *et al.*, 2017). Neabejotina, kad nutrūkus konkretiems darbo santykiams, darbdaviui gali prireikti tiek finansinių, tiek žmogiškųjų,

laiko ir kitų išteklių bei resursų jį pakeisiančio darbuotojo paieškai. Todėl darbdaviai, turintys lojalius ir ištikimus darbuotojus, nepatiria papildomų (o dažnai ir nereikalingų) išlaidų (Elegido, 2013, p. 501). Be abejo, reikšminga yra ir tai, kaip organizacija veikia (ar gali veikti) turinti lojalius darbuotojus, pavyzdžiui, reikšmingai investuoti į jų mokymus, tobulinimą, taip pat patikėti jiems konfidencialią informaciją (įskaitant ir komercinę paslaptį). Ir priešingai, minėtų veiksmų atlikimas būtų neįmanomas arba bent jau įmanomas ne ta pačia apimtimi, kai darbuotojai yra nelojalūs (Elegido, 2013, p. 502). Pažymėtina, kad nors autorius mini aukščiau įvardintų veiksmų įgyvendinimą per įmanomumo sąvoką, tačiau šiame kontekste būtų svarbu tai, kad darbdaviui, turinčiam nelojalius darbuotojus, kur kas padidėja papildomų išlaidų, reikšmingos informacijos nutekėjimo tikimybė ir jo teisėtų interesų pažeidimo grėsmė.

Taip pat darbuotojų lojalumas yra tiesiogiai susijęs su orientacija į kokybę. Tai reiškia, kad lojalūs darbuotojai yra labiau linkę elgtis taip, kad pasiektų bendrus organizacijos tikslus, pavyzdžiui, kokybiškai aptarnautų klientus. Tai lemia, jog darbuotojų lojalumo ir darbdavio, kaip verslą vykdančio subjekto, augimas yra tarpusavyje susiję procesai ir reiškiniai (Khuong *et al.*, 2015, p. 160). Būtų galima teigti, kad darbuotojų lojalumas gali būti tiesiogiai susijęs ir su visos darbdavio vykdomos veiklos sėkmingumu. T. Bagdanskis, nagrinėdamas ir tirdamas klientų elgseną renkantis teisinių paslaugų teikėją, yra nurodęs, jog įsipareigoję ir atsidavę darbuotojai yra esminis sėkmingų inovacijų, kokybės valdymo programų, pokyčių įgyvendinimo veiksnys, todėl teisinių paslaugų kompanijos vertę reikšmingai lemia būtent žmogiškasis kapitalas (Bagdanskis, 2010, p. 86 p.). Žinoma, šie kriterijai tinkami ir pritaikomi ne tik teisinių paslaugų teikėjams, bet ir bendrai darbdaviams, o ypač veikiantiems sektoriuose, kuriuose veikla iš esmės grindžiama darbo jėga (angl. *labour intensive sector*). Šią mintį paantrina ir autoriai, teigiantys, jog darbuotojai yra svarbiausias organizacijos konkurencinio pranašumo šaltinis (Išoraitė, 2011, p. 53). Kitaip tariant, pagrindinė išdėstytų pozicijų esmė yra ta, jog per lojalius ir kompetentingus, profesionalius darbuotojus organizacijos kuria savo ilgalaikį konkurencinį pranašumą ir taip išsiskiria tarp konkurentų.

Dar daugiau, organizacijos aukšta kultūra, kurią T. Bagdanskis įvardina kaip pagrindinių organizacijos vertybių ir tikslų puoselėjimą bei pripažinimą, yra vienas iš organizacijos veiklos sėkmės veiksnių, kuris sukuria darbą, lojalumą, atsidavimą organizacijai bei mažina tikimybę, kad darbuotojai ją paliks (Bagdanskis, 2010, p. 97). Sociologiniuose tyrimuose ne kartą atskleista, kad didelė darbuotojų rotacija yra tiesiogiai susijusi su darbuotojų lojalumo

stygiu (Vveinhardt, Kotovskienė, 2008, p. 195), o tai savo ruožtu gali trikdyti darbdavio sistemingą tikslų siekimą ir įgyvendinimą, vykdomos veiklos organizavimą ir tęstinumą, geros reputacijos siekį.

Įdomu, o kartu pro akis negalima praleisti ir darbo rinkoje pastebimos tendencijos, kad ekonomiškai aktyvūs (arba bepradedantys tokiais būti) jaunosios kartos atstovai yra linkę dažnai keisti darbdavius. Taip teigtina, neignoruoju aplinkybių, kad įsidarbinimo galimybės taip pat yra plačios, galinčios pasiūlyti itin lanksčias darbo sąlygas, ypač darbdaviams, organizuojantiems veiklą, vis dažniau įdiegiant ir pritaikant skaitmenizuotus procesus. Kaip šią mintį iliustruojantį pavyzdį galima pažvelgti į Z kartos (dar vadinamos „skaitmeninės kartos“) atstovų, gimusių tarp 1997 m. ir 2012 m., elgseną renkantis darbdavį. Atliktos apklausos ir tyrimai rodo, jog šios kartos atstovų pagrindinis motyvas dirbti nėra finansinis atlygis, o tai reiškia, kad Z kartos atstovai yra pasirengę pakeisti darbovietę ir ją palikti, kai tik nebejaučia priklausymo jai jausmo (Deloitte, 2021 cituota Hatoum *et al.*, 2022, p. 809). Todėl net ir sparčiai besivystant darbo rinkai, darbuotojų lojalumo reikšmė nuo to nesumažėja, o kaip tik yra vienas iš pagrindinių veiksnių, galinčių lemti darbdavio vykdomos veiklos rezultatyvumą ir kurti pranašumą darbo rinkoje.

Taigi įvertinant darbuotojų lojalumo reikšmę bendrai visos organizacijos kontekste galima teigti, kad visi aukščiau aptarti aspektai, tam tikra apimtimi prisideda ir turi įtakos darbdavio organizuojamos ir vykdomos veiklos sėkmingumui, užsibrėžtų tikslų įgyvendinimui, konkurencinio pranašumo kūrimui. Stiprėjant konkurencijai ir sparčiai besivystant darbo rinkai, tokioje dinamiškoje aplinkoje vis daugiau įtakos darbdavio vykdomos veiklos sėkmei turi kompetentingi darbuotojai, ypač tokių darbuotojų ištikimybė pasirinkto darbdavio interesams. Todėl aptarta darbuotojo lojalumo reikšmė yra itin svarbi suvokimui, kodėl iš darbuotojo, kaip darbo teisinio santykio dalyvio, yra tikimasi lojalumo.

2.2. Darbuotojo lojalumo pareiga kaip teisinė kategorija

Teisės doktrinoje teisinė pareiga apibrėžiama kaip tam tikras asmens elgesys, kai įpareigotasis individas elgiasi tam tikru būdu kito individo atžvilgiu (Kelsen, 2002, p. 130). Šiuo konkrečiu atveju darbuotojo lojalumo pareigą bendrąja prasme galima būtų įvardinti kaip tam tikrą privalomą darbuotojo elgesį darbdavio atžvilgiu ir jo teisėtiems interesams.

Visgi darbuotojo lojalumo pareiga *expressis verbis* nėra įvardijama Darbo kodekse. Pagal darbo sutarties apibrėžimą, t. y. sutartį, kuri susaisto darbuotoją ir darbdavį tokiu būdu, kad darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį (Darbo kodekso 32 straipsnis), atrodytų, jog jau pati darbo sutarties sąvoka ir prigimtis suponuoja tokį santykį, kuriame viena jo šalis, t. y. darbuotojas turi labiau „atsiduoti“ kitai sutarties šaliai ir jų tarpusavio kuriamam santykiui dėl fizinio ir (ar) intelektualinio indėlio atliekant darbo funkciją, kai tuo tarpu darbdavio esminė pareiga – darbuotojui laiku sumokėti darbo užmokestį – savo esme nėra tokio privataus ir asmeninio atsidavimo reikalaujančio pobūdžio. Todėl darbo santykis teisės doktrinoje yra pagrįstai įvardijamas kaip asmeninis ir pasitikėjimu grįstas santykis (Davulis, 2018, p. 98). Tokį santykį, be kita ko, formuoja ir įtvirtina Darbo kodekso nuostatos, nustatančios, kad santykis tarp darbo sutarties šalių yra grindžiamas sąžiningumu, bendradarbiavimu, nepiktnaudžiavimu teise (Darbo kodekso 24 straipsnio 1 dalis), taip pat, kad darbdaviui priklausančias darbo priemones darbuotojas iš esmės turi naudoti tik darbo reikmėms (Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalis). Toliau Darbo kodekso 24 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad kiekviena darbo santykio šalis privalo vengti interesų konflikto (situacijos, kai darbuotojo asmeniniai interesai prieštarauja darbdavio interesams), siekti bendros darbdavio ir darbuotojo gerovės, darnaus darbo santykių vystymosi bei kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo. Šiuo atveju būtų galima išvelgti paskiras darbuotojui (ir atitinkamai darbdaviui) nustatytas teises pareigas: 1) vengti interesų konflikto; 2) siekti bendros interesų gerovės, darnaus darbo santykių vystymosi; 3) siekti kitos šalies teisėtų interesų gynimo. Visas šias pareigas, nepriklausomai nuo to, ar jas laikysime savarankiškoms ir atskiromis, nebūtų klaidinga apjungti į vieną ir tą pačią darbuotojo lojalumo pareigos darbdaviui išraišką. Teisinėje literatūroje teigiama, kad būtent minėtoje Darbo kodekso 24 straipsnio 5 dalyje ir yra aiškiai apibrėžta darbo sutarties šalių lojalumo viena kitai pareiga, nors atskirų sudedamųjų šios pareigos elementų gali būti randama ir kitose teisės normose (Davulis, 2018, p. 98). Tokie teisės normų pavyzdžiai galėtų būti teisingo informavimo ir

konfidencialios informacijos apsaugos siekis (Darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalis, Darbo kodekso 39 straipsnis bei Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo (toliau – Konkurencijos įstatymas) 15 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktai, 15 straipsnio 4 dalies nuostatos), darbuotojo išipareigojimas saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus (Darbo kodekso 31 straipsnis) ir kitos panašios darbo sutarties šalių teisės bei pareigos, kurios, nors iš pažiūros atrodytų gana abstrakčios, tačiau jų tinkamas įgyvendinimas turėtų kurti ir išlaikyti aptartą pasitikėjimo santykį tarp darbo sutarties šalių ir sukurti prielaidas realiam lojalumo pareigos įgyvendinimui. Todėl pritartina pozicijai, kad Lietuvos darbo teisėje lojalumo pareigą būtų galima sieti su elementariai sąžiningu darbo sutarties vykdymu (Tamašauskaitė, 2013, p. 205). Be to, tokių bendrųjų teisių ir pareigų įtvirtinimas reiškia, kad darbdavys turi pagrįstą lūkestį tikėtis, jog darbuotojas jo atžvilgiu elgsis sąžiningai. Remiantis kitų autorių, nagrinėjusių darbuotojo lojalumo sampratą, pozicijomis, galima būtų teigti, kad darbuotojo lojalumo pareiga intensyviausiai ir aiškiausiai reiškiasi per tai, jog darbuotojas turi veikti darbdavio naudai, elgtis taip, kad atitiktų geriausius darbdavio interesus visais su darbu susijusiais klausimais, tam tikrais atvejais netgi nustumiant į šalį savo asmeninius interesus (Larmer, 1992, p. 45), minimaliu standartu laikant tinkamą darbuotojui priklausančių darbo funkcijų ir kitų sutartinių prievolių vykdymą, išsaugant jam patikėtą konfidencialią informaciją (Schrag, 2001, p. 47). Taigi darbuotojas atlikdamas sutartą darbo funkciją ir vykdydamas kitas jam, kaip darbo sutarties šaliai, nustatytas pareigas, privalo būti sąžiningas ir ištikimas kitos šalies teisėtų interesų atžvilgiu.

Viso to praktinę išraišką darbo teisėje galima pastebėti situacijose, kuomet darbo santykių pasibaigimui esminės įtakos gali turėti darbdavio prarastas pasitikėjimas darbuotoju, kuris, be kita ko, gali rasti kaip netinkamą darbuotojo darbo funkcijų vykdymo padarinys, darbuotojo nesiskaitymas su darbdavio interesais. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, tokie veiksniai gali būti viena iš prielaidų darbo sutarties nutraukimui inicijuoti, t. y. darbuotojo pareigų pažeidimas gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis).

Vis dėlto, ar vien tik aukščiau nurodytų bendrųjų pareigų ir principų įvardijimas Darbo kodekse paprastai jau yra pakankama bazė darbdaviui bet kokia apimtimi reikalauti iš darbuotojo lojalumo pareigos vykdymo siekiant realiai apsaugoti (ar ginti) savo interesus?

Pirmiausia, apibendrinus visas aukščiau išvardintas bendrąsias pareigas nustatytas darbuotojui, būtų galima išvelgti bendrą lojalumo pareigos formuojamą principą, kad darbuotojas, siekdamas tinkamai vykdyti lojalumo pareigą darbdavio atžvilgiu, turėtų susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kurie būtų priešingi teisėtiems darbdavio interesams. Antra, neabejotina, kad vienas iš svarbiausių darbdavio interesų yra apsaugoti įmonės komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją (*know-how*, klientų sąrašus, kainų politiką, kitas žinias apie įmonės veiklą, kt.) nuo tokios informacijos panaudojimo konkurencijai su jais, o tokią galimybę tikrai turi darbdavio darbuotojai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis). Trumpai tariant, darbdavys beveik visais atvejais turės intenciją, kad jo darbuotojas neįsidarbintų pas tiesioginį konkurentą ar nevystytų konkuruojančio verslo. Priešingais darbuotojo veiksmais galėtų nukentėti ne tik darbdavio ekonominiai, finansiniai interesai, bet ir reputacija, todėl tokiu atveju būtų laikoma, kad darbuotojas pažeidė lojalumo pareigą (Davulis, 2018, p. 99). Tokiai minčiai paantrintų ir jau daugiau nei prieš 18 metų pradėta formuoti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pripažįstanti, kad darbuotoją ir darbdavį sieja pasitikėjimo santykiai ir darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui. Kartu būtų pagrįstai abejotina, ar darbuotojas būtų lojalus ir darbdavys juo pasitikėtų, jei darbuotojas tuo pat metu dirbtų ir su darbdaviu konkuruojančioje įmonėje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis). Pabrėžtina, kad šiuo atveju yra kalbama apie įsidarbinimą pas darbdavio tiesioginį konkurentą arba vykdant tiesiogiai su darbdavio veikla konkuruojančią veiklą. Bet kuriuo kitu atveju, darbuotojas turi Konstitucijos garantuojamą teisę užsiimti papildoma darbo ar komercine veikla greta egzistuojančio darbo santykio (analizuota Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis). Tačiau bet kuriuo tokiu atveju tam tikra papildoma ar šalutinė darbuotojo veikla negali prieštarauti egzistuojančios darbo sutarties tikslui ir darbo santykių vertybei – siekti darbdavio ir darbuotojo (-ų) gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo (Davulis, 2018, p. 99). Kitaip tariant – užsiimant kita pelninga veikla be egzistuojančios darbo funkcijos atlikimo pagal darbo sutartį su esamu darbdaviu, darbuotoją vis tiek saisto lojalumo savo darbdaviui pareiga, kurios jis yra įpareigotas nepažeisti. Priešingu atveju, atsirastų regimybė interesų konfliktui, o kartu grėsmė ir lojalumo pareigos pažeidimui. Todėl remiantis pateiktais kasacinio teismo išaiškinimais ir teisės doktrina, darytina išvada, kad darbuotojo pareiga nekonkuruoti su darbdaviu darbo santykių metu turėtų būti laikoma sudedamąja darbuotojo lojalumo pareigos

darbdaviui dalimi. Išsamesnis įsipareigojimo nekonkuruoti su esamu darbdaviu ir lojalumo pareigos santykis teisės pasirinkti darbą kontekste bus aptartas trečioje darbo dalyje nagrinėjant papildomus susitarimus dėl nekonkuravimo.

Palyginimui būtų verta trumpai aptarti, kokie esminiai sudedamieji darbuotojo lojalumo pareigos turinio elementai egzistuoja kai kuriose kitose Europos Sąjungos valstybėse. Pavyzdžiui, **Vokietijoje** lojalumo pareiga (vok. *treuepflicht*) laikoma viena iš „papildomų“ darbuotojo pareigų, kurią jau savaime implikuoja sudaryta darbo sutartis (Weiss, 1999). Ši pareiga grindžiama tuo, kad darbuotojai yra priimami į darbdavio įmonę, jiems perduodami dažniausiai vertingi įrankiai ar įranga, patikimos komercinės paslaptys. Todėl darbuotojai privalo paisyti darbdavio interesų, o ypač savo veiksmais nesukelti darbdaviui žalos (European Foundation for the Improvement..., 2003). Konkurencijos apribojimai darbo santykių metu taikomi pagal Vokietijos komercinį kodeksą (vok. *Handelsgesetzbuch*), kaip sudėtinė lojalumo pareigos dalis (German Commercial Code, 1897).

Švedijoje laikoma, kad pagrindiniai darbuotojo lojalumo pareigos elementai yra: 1) tinkamas darbo funkcijų atlikimas; 2) darbdavio konfidencialios informacijos saugojimas; 3) darbdavio ar darbovietės nekritikavimas (tam tikra apimtimi); 4) nekonkuravimas su darbdaviu; 5) rūpestingas ir atidus elgesys; 6) darbdavio informavimas apie galimus pavojus ar nepalankias sąlygas darbovietėje ar susijusias su ja, bei 7) įsipareigojimas elgtis sąžiningai (Fahlbeck, 1999).

Italijos civilinio kodekso 2105 straipsnis reglamentuoja darbuotojo ištikimybės ir lojalumo pareigą (it. *obbligo di fedeltà*), į kurią, be kita ko, patenka konfidencialios informacijos neatskleidimo ir nekonkuravimo su darbdaviu pareiga darbo santykių metu (Italian Civil Code, 1942).

Čekijos, kaip ir Lietuvos Darbo kodekse, eksplicitiškai nėra apibrėžta darbuotojo lojalumo pareiga. Tačiau remiantis Čekijos darbo kodekso 301 straipsniu, bendrai ji suprantama, kaip pareiga, visų pirma, tinkamai naudoti darbdavio patikėtus išteklius (priemonės), saugoti darbdavio turtą nuo netinkamo naudojimo, sugadinimo, praradimo, neveikti priešingai teisėtiems darbdavio interesams (Czech Republic Labour Code, 2006).

Apibendrinant nurodytų užsienio valstybių teisinį reglamentavimą, galima daryti išvadą, kad bendroji lojalumo pareiga savo turiniu yra panaši į Lietuvos darbo teisėje darbuotojui nustatomą lojalumo darbdaviui pareigą.

Toliau, turint omenyje, kad darbuotojo lojalumo darbdaviui išraiškos akivaizdžiausiai gali būti pastebimos darbuotojui tam tikrą, bet kartu ir ganėtinai ilgą laiko tarpą (o dažnu atveju ir nepertraukiamai) sąmoningai pasirenkant dirbti pas vieną ir tą patį darbdavį, sistemiškai žvelgiant į Darbo kodeksą, galima pastebėti, kad darbuotojas už savo ištikimumą vienam darbdaviui gali įgyti netgi tam tikrų papildomų teisių ar garantijų. Pavyzdžiui, nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo institutą, galima matyti, kad priklausomai nuo atitinkamo darbo sutarties nutraukimo pagrindo įtvirtinto Darbo kodekse, darbdaviui kyla pareiga sumokėti atitinkamo dydžio išeitinę išmoką (jeigu apskirtai mokama), kartu atsižvelgiant į laikotarpį, kurį darbuotojas praleido dirbdamas pas tą darbdavį, t. y. darbuotojui išmokamos išeitinės išmokos dydis tiesiogiai priklauso nuo laikotarpio išdirbto pas tą darbdavį. Tai taikytina darbo sutartį nutraukiant Darbo kodekso 56 straipsnio pagrindu darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, Darbo kodekso 60 straipsnio pagrindu nesant darbo sutarties šalių valios, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai Darbo kodekso 69 straipsnio pagrindu ir nutraukiant darbo sutartį Darbo kodekso 57 straipsnio pagrindu darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Kartu pažymėtina, kad paskiausiu pagrindu atleidžiamam darbuotojui papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, jeigu darbo santykiai pas tą darbdavį nepertraukiamai tęsėsi daugiau negu penkerius metus (Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams..., 2016). Be to, nutraukiant darbo sutartį aptariamu pagrindu dėl perteklinės darbuotojo atliekamos darbo funkcijos, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, be kita ko, taikoma darbuotojams, kurie turi ne mažesnę kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą pas tą darbdavį (Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies 3 punktas). Atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą pas vieną ir tą patį darbdavį užtikrinamos ir kitos darbuotojui priklausančios garantijos, pavyzdžiui, teisė į papildomas atostogas (Darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalis), teisė pateikti prašymą laikinai dirbti ne visą darbo laiką, kai darbdavys, esant išpildytoms įstatyme numatytoms sąlygoms, privalo tokį darbuotojo prašymą tenkinti, jeigu šie darbo santykiai trunka ne trumpiau kaip trejus metus (Darbo kodekso 40 straipsnio 4 dalis). Taip pat nagrinėjant Lietuvoje įregistruotų kolektyvinių sutarčių turinį, galima pastebėti tendenciją, kad pakankamai dažna kolektyvinių sutarčių nuostata yra susijusi su piniginių premijų skyrimu darbuotojams išdirbusiems pas atitinkamą darbdavį tam tikrą nepertraukiamą laikotarpį (penkerius, dešimt metų ar daugiau), kai tokios premijos pagal jų suteikimo tikslą, visų pirma, yra sietinos su lojalumo darbdaviui skatinimu².

² Pavyzdžiui, UAB „Lietlinen“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-657, AB „Vakarų laivų gamykla“ įmonių grupės

Manytina, kad nebūtų teisinga teigti, jog didesnė ar mažesnė išeitinė išmoka ar kitos darbuotojui suteikiamos aptartos garantijos tiesiogiai priklauso nuo darbuotojo lojalumo pareigos (tinkamo) vykdymo ar nevykdymo. Tačiau visgi rodo ryšį per tą prizmę, kad darbuotojo laikas, praleistas vykdant darbo funkciją išimtinai darbdavio naudai ir interesais (taigi ir demonstruojama ištikimybė darbdavio organizuojamai ir vykdomai veiklai, jo deklaruojamoms vertybėms), gali kurti naudą ir darbuotojui. Kartu lojalumas gali būti laikytinas siekiamybe ir vertybe Lietuvos darbo teisėje, padedančia užtikrinti darbo santykių tęstinumą ir stabilumą.

Taigi apibendrinant visa, kas išdėstyta, darbuotojo lojalumo pareiga, kaip teisinė kategorija, yra grindžiama pasitikėjimo santykiu tarp darbdavio ir darbuotojo, kuris pradedamas kurti sudarius darbo sutartį. Toks pasitikėjimu grįstas santykis pasireiškia tuo, kad darbuotoją, kaip darbo sutarties šalį, saisto sąžiningumo, bendradarbiavimo, interesų konflikto vengimo, darbdavio gerovės siekimo, darnaus darbo santykių vystymosi, darbdavio teisėtų interesų gynimo ir neveikimo priešingai jo teisėtiems interesams įpareigojimai, kurie sudaro pagrindą, be kita ko, darbuotojui laikytis konfidencialios informacijos neatskleidimo ir nekonkuravimo su darbdaviu darbo santykių laikotarpiu. Visi šie elementai, nors ir gali būti atskiriami kaip paskiri darbo teisės principai ir (arba) institutai, tačiau, visų pirma, jie yra prielaida pasitikėjimu grįstiems darbo santykiams formuotis ir yra tiesiogiai kildinami iš bendrosios, Darbo kodekse įtvirtintos, darbuotojo lojalumo darbdaviui pareigos.

3. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPŲ SANTYKIS SU DARBUOTOJO LOJALUMO PAREIGA

Atskleidus konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo sampratą ir darbuotojo lojalumo pareigos turinį bei reikšmę Lietuvos darbo teisėje, galima tinkamai išnagrinėti šių dviejų institutų tarpusavio sąryšį teisinėje plotmėje teoriniais ir praktiniais aspektais. Prieš pradėdant detalesnę analizę verta paminėti, kad „tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga yra būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos. Įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių balansą“ (Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas). Primintina, kad darbuotojai turi garantuojamą konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą, o darbdaviai, remiantis Konstitucijos 46 straipsniu atitinkamai – ūkinės veiklos laisvę, pasireiškiančią, be kita ko, sąžiningos konkurencijos ir sutarčių laisvę. Tad atliekant tolimesnę aptariamo santykio analizę neturėtų būti pamiršamas darbdavio ir darbuotojo interesų balanso aspektas, tikrinama, ar yra išlaikoma interesų pusiausvyra tarp darbo sutarties šalių.

3.1. Papildoma darbo sutarties sąlyga: susitarimas dėl nekonkuravimo

Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo santykis su darbuotojo lojalumo pareiga aiškiausiai atsiskleidžia analizuojant papildomo susitarimo dėl nekonkuravimo institutą, numatytą Darbo kodekse, ir nagrinėjant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką aptariamu klausimu. Kaip minėta, darbuotojo nekonkuravimas su esamu darbdaviu teorine prasme turėtų būti suprantamas kaip sudėtinė darbuotojo lojalumo pareigos dalis.

Iki įsigaliojant šiuo metu galiojančiam Darbo kodeksui (įsigaliojo 2017 m. liepos 1 d.) darbo teisės normos tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromų nekonkuravimo susitarimų tiesiogiai apskritai nereguliuojo. Tokiems susitarimams pagal analogiją buvo taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso teisės normos. Taigi „Lietuvoje, reguliuojant nekonkuravimo susitarimus [buvo] palikta teisės spraga“ (Venslovas, 2005 cituota Krasauskas, 2008, p. 42). Šiuo metu ši teisės spraga jau yra pašalinta, nes galiojantis Darbo kodeksas įtvirtina susitarimo dėl nekonkuravimo institutą, apibrėžia jo dalyką, darbuotojų, su kuriais jis gali būti sudaromas, kategoriją, maksimalų galiojimo terminą, minimalų kompensacijos už nekonkuravimą dydį ir kt. (Darbo kodekso 38 straipsnis). Iš esmės

susitarimo dėl nekonkuravimo reguliavimu yra siekiama apsaugoti darbdavį nuo nesąžiningos konkurencijos. Šiuo atveju tokio reguliavimo poreikį pagrindžia ne tiek pats nesąžiningos konkurencijos faktas, kiek dėl darbuotojo veiksmų padidėjusi galima grėsmė žalai atsirasti (Davulis, 2018, p. 153). Taigi darbdavys, siekdamas prevenciškai apsaugoti savo interesus nuo nesąžiningos konkurencijos apraiškų bei pasekmių, praktikoje dažniausiai ir yra aptariamo susitarimo sudarymo iniciatorius. Remiantis Darbo kodeksu, šiuo susitarimu darbo šalys susitaria, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdytų tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdytų su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su esamo darbdavio vykdoma veikla (Darbo kodekso 38 straipsnio 1 dalis). Paprastai darbdavys inicijuodamas nekonkuravimo susitarimo sudarymą su darbuotoju turi du pagrindinius tikslus: 1) užsitikrinti, kad jo investicijos į darbuotojo kvalifikaciją netaps beprasmės ir 2) apsaugoti konfidencialią informaciją nuo nutekėjimo (Petravičiūtė 2007 cituota Krasauskas, 2008, p. 42). Žinoma, minėtus tikslus darbdavys gali pasiekti ir realiai įgyvendinti tik turėdamas lojalius darbuotojus. Išsamesnė darbuotojo lojalumo darbdaviui (ir bendrai organizacijai) reikšmė aptarta šio magistro darbo antroje dalyje. Kaip kad akcentuoja Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, darbdavys yra laikomas stipresniąja darbo teisinių santykių šalimi, be to, nekonkuravimo susitarimai iš esmės visuomet sudaromi darbdavio iniciatyva, naudai ir interesais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis).

Tad nekonkuravimo susitarimo nauda darbdaviui yra neabejotina. Visgi atsižvelgiant į savitą darbo šalių santykį, kyla klausimas, ar darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesai, nekonkuravimo susitarimu nėra nepagrįstai sumenkinami ir galimai suvaržomi darbdavio interesų tenkinimo (apsaugos) sąskaita? Sudarant nekonkuravimo susitarimus atsispindi interesų konfliktas tarp darbdavio intereso apsisaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos, o kita vertus, darbuotojo intereso laisvai realizuoti teisę pasirinkti darbą bei verslą (Krasauskas, 2013, p. 1342). Verta paminėti, kad jau 2007 m. (nors tuo metu nekonkuravimo susitarimai dar nebuvo reguliuojami darbo teisės normomis) Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išvelgė tokį galimą darbuotojo ir darbdavio interesų susikirtimą bei pirmą kartą (nors ir lakoniškai) pasisakė apie konstitucinės laisvės pasirinkti darbą santykį su darbuotojo įsipareigojimu nekonkuruoti nekonkuravimo susitarimo pagrindu. Tuomet teismas konstatavo, kad „<...> kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą nėra absoliuti ir nevertintina kaip ribojanti sutarčių

laisvę bei draudžianti darbo sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą <...> Susitarime, be kita ko, turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų. Darbdavio interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant darbuotojo veiksmus, šios naudai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis). Tad teismas iš esmės konstatavo, kad konstitucinė asmens teisė pasirinkti darbą gali būti ribojama, ir tai neproporcingai nesuvaržys darbuotojo teisių, jeigu už tokį ribojimą darbuotojui yra teisingai kompensuojama pinigine forma. Taip teismas sutiko su kasatoriaus (darbdavio) argumentais, jog laisvė pasirinkti darbą negali paneigti kiekvieno ūkio subjekto teisės į sąžiningą konkuravimą, ypač atsižvelgiant į tai, kad už laisvės pasirinkti darbą ribojimą buvo sąžiningai atlyginta. Vėlesnėse kasacinio teismo nutartyse taip pat buvo akcentuojama, kad „už teisės laisvai pasirinkti darbą apribojimą būtent toje srityje, kurioje darbuotojas turi aukštesnę kvalifikaciją, kai kartu yra ribojama jo galimybė gauti didesnes nei kitose srityse pajamas, turi būti teisingai atlyginama“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis). Iš šio išaiškinimo yra aiškiai matoma, kad nekonkuravimo susitarimo pagrindu mokamos kompensacijos paskirtis yra kompensuoti darbuotojui už jam taikomus teisių (o ypač konstitucinės teisės pasirinkti darbą), suvaržymus, kurie rezultate pasireiškia tuo, jog asmuo praranda galimybę gauti pajamas (ir dažnu atveju didesnes) iš profesinės veiklos, kurioje jis turi aukštesnę kvalifikaciją (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. 2022, p. 816). Kita vertus, darbuotojas pasirašydamas tokį susitarimą pats savo valia sutinka apriboti savo Konstitucijos garantuojamą teisę laisvai pasirinkti darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis). Be to, laisvė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad asmuo savo noru gali nedirbti (Dambrauskienė, 2002, p. 20), todėl galima būtų teigti, kad darbuotojui vis dėlto yra išsaugoma galimybė sąmoningai ir laisva nuožiūra rinktis, ar jam priimtinas toks jo laisvės pasirinkti darbą apribojimas mainais už kompensaciją, ar ne. Tad tokia ir vėlesnė kasacinio teismo formuojama praktika, nurodanti, kad konstitucinė teisė pasirinkti darbą gali būti ribojama ir jog darbuotojui nekonkuravimo pagrindu mokamos kompensacijos paskirtis yra kompensuoti už jam taikomus suvaržymus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 24 d. nutartis) jau yra nusistovėjusi. Būtina akcentuoti, kad kompensacijos mokėjimo privalomumas yra nekvestionuotinas nei teisės doktrinoje, nei teismų praktikoje, kai susitarimas dėl nekonkuravimo įsigalioja po darbo sutarties nutraukimo, kai darbuotojas negali laisvai įsidarbinti pas bet kurį pageidaujama darbdavį ir galimai gauti atitinkamo jam priklausančio atlygio (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. 2022, p. 816).

Todėl nagrinėjamos temos kontekste yra privalu atkreipti dėmesį į kasacinio teismo praktiką, kuri buvo pradėta formuoti nuo 2016 m., kuria nekonkuravimo susitarimu *de facto* buvo pripažįstama darbo sutarties nuostata, draudžianti darbuotojui darbo sutarties galiojimo metu (ne tik po darbo santykių pasibaigimo) dirbti kitą darbą be išankstinio darbdavio sutikimo. Teisėjų kolegija šiuo atveju sprendė, kad tokia darbo sutarties sąlyga taip pat tam tikra apimtimi suvaržo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ir kartu riboja asmens galimybę gauti didesnes pajamas. O kaip tik tokie požymiai yra būdingi nekonkuravimo susitarimui, kuriam ir buvo prilyginta tokio pobūdžio darbo sutarties nuostata. Teismas neatsižvelgė į darbdavio argumentus, jog tokia darbo sutarties sąlyga turėtų būti laikoma darbuotojo lojalumo pareigos darbdaviui išraiška (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 12 d. nutartis). Taigi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas užkirto kelią pradėjusiai formotis darbo sutarčių sudarymo praktikai, kai jose buvo sulygstama dėl sąlygos, kad darbuotojas ir darbo santykių metu nedirbs su darbdaviu konkuruojančiuose versluose ar visiškai nedirbs papildomo darbo, už tokią darbuotojo pareigą nenustatant jokios atskiros kompensacijos. Tokiu vertinimu iš esmės paneigiant, kad nekonkuravimo įsipareigojimo laikymasis turėtų būti savaime suprantamas kaip darbuotojo lojalumo pareigos darbdaviui dalis. Kiek vėliau tais pačiais metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas jau aiškiai ir nedviprasmiškai konstatavo, kad darbo santykių metu galiojantis nekonkuravimo susitarimas privalo būti atlygintinis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 24 d. nutartis). Taigi tokia kasacinio teismo praktika, o vėliau ir teisinis reglamentavimas nustatomas Darbo kodekse, įsigaliojusiam 2017 m. liepos 1 d., nustato itin neaiškią ribą tarp darbuotojo lojalumo pareigos, kuri teorine prasme turėtų apimti ir darbuotojo įsipareigojimą nekonkuruoti su darbdaviu egzistuojančių darbo santykių metu. Verta paminėti, kad tokia teismų praktika egzistavo ne visuomet, nes kaip Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo 2005 m. nutartyje referuodamas į darbuotojo lojalumą, „kompensacijos mokėjimas už nekonkuravimo įsipareigojimą darbo santykių metu nebūtų logiškas“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis). Darytina išvada, kad pagal tuometinę teismų praktiką lojalumo ir nekonkuravimo pareigos darbo santykių metu būdavo visiškai sutapatinamos. Manytina, kad toks sutapatinimas buvo visiškai pagrįstas, nes, kaip minėta, darbuotojas egzistuojančių darbo santykių metu ir be papildomo nekonkuravimo susitarimo ar kompensavimo yra saistomas lojalumo darbdaviui pareigos, kurios darbo santykių metu jis yra įpareigotas nepažeisti. Tokia pozicija yra dominuojanti ir teisės moksle, iš esmės

pasisakant, kad „darbuotojo įsidarbinimas pas konkurentą galiojančios darbo sutarties atveju pažeistų darbuotojo lojalumo pareigą“ (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 73). Darbuotojas turėtų susilaikyti nuo konkurencinės veiklos darbo santykių metu ir nesudarius nekonkuravimo susitarimo ne todėl, kad jis privalo nedalyvauti konkurencinėje veikloje, bet todėl, kad iš jo yra tikimasi sąžiningumo darbdavio atžvilgiu (Lewandowicz-Machnikowska, 2018, p. 121).

Tik šiame kontekste svarbu atskirti, kad bendrosios lojalumo pareigos nesilaikymo pasekmės nėra tapačios nekonkuravimo susitarimo nesilaikymo pasekmėms. Taip teigtina, nes, pavyzdžiui, netgi darbdaviui patvirtintinus tam tikrą vietinį norminį teisės aktą, kuriame būtų eksplicitiškai įtvirtinama darbuotojo lojalumo pareiga, o darbuotojas ją pažeistų, darbdavys galėtų atleisti darbuotoją be įspėjimo konstatavus šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (jeigu būtų tam adekvačios sąlygos) Darbo kodekso 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu. Tačiau darbdavys negalėtų, pavyzdžiui, nustatyti darbuotojui išankstinių netesybų už lojalumo pareigos nesilaikymą, nes tokia galimybė yra numatyta tik sudarant nekonkuravimo susitarimą (Darbo kodekso 38 straipsnio 4 dalis). Kitos nekonkuravimo susitarimo pažeidimo pasekmės numatytos Darbo kodekso 38 straipsnio 4 dalyje yra konkuruojančios veiklos nutraukimas sutartam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui, darbuotojo gautos kompensacijos grąžinimas bei darbdaviui padarytos žalos atlyginimas. Kalbant apie pastarąją pasekmę, remiantis Darbo kodekso 154 straipsnio 4 punktu, darbuotojas privalėtų darbdaviui atlyginti visą žalą. Lojalumo pareigos pažeidimu atveju atlygintinos žalos ribos dažniausiu atveju būtų ribojamos atitinkamai trijų arba šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžiais, jeigu lojalumo pareiga buvo pažeista be tyčios ir nesukėlus darbdaviui neturtinės žalos (Darbo kodekso 153 ir 154 straipsniai).

Todėl skiriantis darbuotojo lojalumo, kaip bendrosios darbuotojui nustatomos pareigos pažeidimo pasekmėms, ir padariniams, galintiems atsirasti, pažeidus nekonkuravimo susitarimą, skiriasi ir darbuotojui galima pritaikyti atsakomybė, o kartu darbdaviui suteikiama nevienodai stipri interesų apsauga. Kartu akcentuotina, kad darbuotojo pareiga būti lojaliam darbdaviui iškart pasibaigia nutrūkus darbo santykiams, išskyrus pareigą saugoti komercinę paslaptį Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalies pagrindu ir atvejus, kai sudaromas atskiras susitarimas dėl nekonkuravimo ar konfidencialios informacijos apsaugos. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad vis dėlto tik bendrosios lojalumo pareigos įtvirtinimas Darbo kodekse dar gali negarantuoti visapusiškos darbdavio interesų apsaugos, o tuo tikslu Darbo kodekse ir yra įtvirtinta galimybė sudaryti papildomus susitarimus prie

darbo sutarties, kurių pasirašymas tam tikra apimtimi galėtų padėti darbdaviui realiau apsaugoti savo verslo interesus tiek galiojančių darbo santykių metu, tiek jiems pasibaigus. Bet kuriuo atveju, iš šiame darbe įvardintų lojalumo pareigos požymių, kuriuos, visų pirma, sudaro darbo sutarties šalių sąžiningumo, bendradarbiavimo, interesų konflikto vengimo principų įgyvendinimas, neveikimas priešingai darbdavio interesams, kurie didžiąją dalimi ir sudaro lojalumo pareigos turinį, darbuotojo veiksmų, kai jis galiojančios darbo sutarties metu įsidarbintų pas tiesioginį darbdavio konkurentą, nebūtų galima pripažinti atitinkančiais tokių principų, taigi ir lojalumo pareigos vykdymo, tinkamu. Todėl lieka atviras klausimas, ar nekonkuravimo susitarimų sudarymas egzistuojančios darbo sutarties metu nėra perteklinė priemonė darbdaviui apsaugoti savo interesus.

Verta plačiau paanalizuoti vienos naujausios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. priimtą nutarties išaiškinimus, kurioje po 2017 m. liepos 1 d. Darbo kodekso įsigaliojimo, teismas pirmą kartą pasisakė dėl Darbo kodekse įtvirtinto nekonkuravimo susitarimo reglamentavimo. Pirmiausia, teismas pasisakydamas tiek dėl darbdavio, tiek dėl darbuotojų Konstitucijos garantuojamų teisių ir bendrai interesų suderinamumo, akcentavo, kad „abi konstitucinės vertybės – asmens teisė laisvai pasirinkti darbą ar imtis verslo bei verslo subjekto (darbdavio) ūkinių pastangų, iniciatyvos bei sąžiningos konkurencijos apsauga darbo teisinių santykių metu įprastai atitinka viena kitą ir yra tarpusavyje suderintos. Vis dėlto tam tikrais atvejais darbdavio ir darbuotojo interesai gali išsiskirti. Viena vertus, darbdavys turi pagrįstą ir gintiną interesą saugoti savo verslą, kita vertus, darbuotojas turi interesą už savo kvalifikaciją ir žinias gauti teisingą atlygį darbo rinkoje, imtis verslo savarankiškai ar gauti grąžą už savo žinias ir kompetencijas kitokiu būdu“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis). Taigi teismas, aiškindamas nekonkuravimo susitarimų reglamentavimą ir prigimtį, visų pirma, bando ieškoti pusiausvyros tarp priešingų (išsiskyrusių) darbdavio ir darbuotojo siekių, t. y. darbdavio siekio neperleisti savo darbuotojų konkurentams nesuteikiant jiems pranašumo ir kartu išsaugant komerciškai vertingą informaciją ir, kita vertus, darbuotojo siekio laisvai, savo nuožiūra įgalinti savo turimas specialias žinias, sugebėjimus ir profesionalumą bei už tokį savo kompetencijų panaudojimą gauti atitinkamai teisingą atlygį. Kitaip tariant, darbdavys visų šių tikslų bando pasiekti papildomo nekonkuravimo įsipareigojimo pagrindu lyg suintensyvindamas darbuotojo bendrosios lojalumo pareigos veikimą darbo santykių metu, kuri tam tikrais atvejais gali ir toliau saistyti darbuotoją net ir pasibaigus darbo santykiams

tik tam tikra prasme siauresne apimtimi – įsipareigojimu nekonkuruoti galiojančio nekonkuravimo susitarimo pagrindu už tai teisingai atlyginant. Svarbu pabrėžti, kad „darbuotojo nekonkuravimo pareigos laikymasis ir darbdavio mokama kompensacija yra neatsiejamai susiję ir negali egzistuoti vienas be kito. Tai lemia, kad sutartyje aptartu nekonkuravimo laikotarpiu (kuris gali apimti tiek darbo santykių trukmę, tiek tam tikrą laiko tarpą ir jiems pasibaigus) darbdaviui nepradėjus mokėti kompensacijos, darbuotojui nekonkuravimo susitarimas nesukelia materialiuju teisinių padarinių“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis). Paprasčiau tariant, remiantis teismo išaiškinimu, kompensacija yra tas elementas, kuris „išlygina“ pusiausvyrą tarp darbo sutarties šalių, nes iš vienos pusės darbdavys yra prevenciškai saugomas nuo nesąžiningos konkurencijos, o darbuotojas tam tikru laikotarpiu pilna apimti nerealizuodamas savo teisės pasirinkti darbą mainais gauna iš darbdavio papildomą piniginių atlygį.

Analizuojant minėtą teismo išaiškinimą galima svarstyti, kad darbuotojas turi pareigą nekonkuruoti su darbdaviu tik mokant jam atitinkamą kompensaciją nekonkuravimo susitarimo pagrindu ir atvirkščiai, jei darbuotojui kompensacija nėra mokama, tuomet nekonkuravimo pareiga jo nesaisto? Remiantis aukščiau pateiktu teismo išaiškinimu, manytina, kad taip. Tokiu atveju, atrodytų, kad nekonkuravimas darbo santykių metu vis dėlto negalėtų būti laikomas tokia jau besąlygine ir savaimė suprantama darbuotojo lojalumo pareigos darbdaviui dalimi, nes už tokio įsipareigojimo tinkamą laikymąsi darbuotojui turi būti papildomai atlyginta. Toks Darbo kodekse nustatytas reguliavimas, kurio pagrindu ir formuojama tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika yra kritikuojama teisės doktrinoje, teigiant, kad „sąžiningo ir lojalaus darbuotojo elgesio standartas jau yra nustatomas pagal tiesiogiai taikomas darbo teisės normas, todėl atskiro specialaus susitarimo sudarymas nekuria jokios pridėtinės vertės“ (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. 2022, p. 827). Tad panašu, kad pagal tokią jau nusistovėjusią kasacinio teismo praktiką, darbo sutarties šalys sudarydamos nekonkuravimo susitarimą, įsigaliojantį darbo santykių metu, tam tikra prasme lyg „išstumia“ nekonkuravimo su darbdaviu pareigą iš bendros darbuotojo lojalumo pareigos patikslindamos ir pakeisdamos bendrosios lojalumo pareigos apimtį (Lewandowicz-Machnikowska, 2018, p. 118). Darbuotojo teisių apsaugos prasme galima būtų pritarti autoriams, kurie teigia, kad darbuotojo lojalumo pareigos nebūtų galima visiškai sutapatinti su nekonkuravimo įsipareigojimu būtent tuo aspektu, kad konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimai (kaip yra nekonkuravimo susitarimų atveju) neturėtų būti tarsi

atsitiktinai išvedami iš kitų darbuotojui nustatytų įsipareigojimų, t. y. įskaitant darbuotojo lojalumo pareigos, bet turi turėti aišką, atskirą įstatyminį (ar sutartinį) pagrindą, kad darbuotojas žinotų, kokia tiksliai apimtimi ir sąlygomis jam draudžiama užsiimti konkurencine veikla (Lewandowicz-Machnikowska, 2018, p. 121). Tačiau nebūtų teisinga teigti, kad nesudarius nekonkuravimo susitarimo, arba jį sudarius, bet darbdaviui nemokant (nepradėjus mokėti) kompensacijos nekonkuravimo susitarimo pagrindu darbo santykių metu, darbuotojui nustotų galioti bendroji lojalumo pareiga kylanti, visų pirma, iš Darbo kodekso. Labiau tai reikštų, kad nekonkuravimo susitarimas, kuris intensyviau apsaugo darbdavio interesus, nebus laikomas galiojančiu ir darbdavys negalės reikalauti nekonkuravimo įsipareigojimų iš darbuotojo vykdymo sudaryto susitarimo pagrindu, tačiau jokių būdu neanuliuos bendros darbuotojo lojalumo pareigos veikimo, kurios darbuotojas, kaip darbo sutarties šalis, bet kuriuo atveju privalo laikytis.

Lietuvos teisės doktrinoje nebuvo rasta daugiau mokslinių publikacijų plačiai analizuojančių nekonkuravimo ir lojalumo pareigos sąsajas ir (ar) skirtumus, tačiau, pavyzdžiui, Lenkijoje toks klausimas jau buvo nagrinėtas³. Doc. dr. Monika Lewandowicz-Machnikowska, besispecializuojanti darbo teisės srityje, kelia pagrįstą klausimą, ar darbuotojo pareiga nekonkuruoti su darbdaviu darbo santykių metu gali būti kildinama iš bendrosios darbuotojo pareigos rūpintis darbdavio gerove (kitais tariant, bendrosios lojalumo darbdaviui pareigos įtvirtintos Lenkijos darbo kodekse⁴). Autorės nuomone, darbuotojo nekonkuravimo pareiga yra atskira pareiga atsirandanti tik kai darbuotojas ir darbdavys sudaro atskirą susitarimą dėl nekonkuravimo. Pasak autorės, nesudarius papildomo nekonkuravimo susitarimo, darbuotojo pareiga susilaikyti nuo konkurencinės veiklos negali būti išvedama tik iš bendrosios darbuotojo lojalumo pareigos, kuri darbuotojo ir darbdavio santykiuose realizuojama visai kitu, labiau moraliniu, lygmeniu. Visgi, kaip teigia autorė, nesant sudaryto nekonkuravimo susitarimo, darbuotojas, tinkamai vykdydamas bendrąją lojalumo pareigą, turėtų bent įspėti darbdavį apie ketinimą imtis konkuruojančios veiklos, kad darbdavys tuo tarpu galėtų imtis reikiamų veiksnių savo interesams ginti, pavyzdžiui, visų pirma, siūlyti darbuotojui sudaryti nekonkuravimo susitarimą (Lewandowicz-

³ Verta paminėti, kad remiantis Lenkijos darbo kodekso 101¹ straipsniu, atskiras susitarimas dėl nekonkuravimo gali būti sudaromas ir darbo santykių metu, tačiau, priešingai nei Lietuvoje, kompensacija už tokio susitarimo laikymąsi darbo santykių metu nėra privaloma.

⁴ Pagal Lenkijos darbo kodekso 100 straipsnio, įtvirtinančio darbuotojo pareigas, 2 dalies 4 punktą yra numatyta, kad darbuotojas turi pareigą gerbti darbovietės (angl. *work establishment*) interesus, saugoti jos nuosavybę ir laikyti konfidencialia bet kokią informaciją, kuri, jei būtų atskleista, galėtų sukelti darbdaviui žalą. Tai savo esme atitinka bendrąsias darbuotojo pareigas numatytas ir Lietuvos Darbo kodekse.

Machnikowska, 2018, p. 117-127). Panašu, kad tik toks doktrininis aiškinimas galėtų pagrįsti Lietuvoje galiojantį teisinį reguliavimą ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo aptartą suformuotą praktiką, kuria nekonkuravimo susitarimų sudarymas ir įsigaliojimas (susiejamas su papildomai mokama kompensacija) darbo santykių metu galėtų būti laikomas pagrįstu ir pateisinamu.

Verta akcentuoti, kad toks reguliavimas, kai už nekonkuravimo įsipareigojimo taikymą darbo santykių metu yra mokama papildoma kompensacija prie darbo užmokesčio, nėra įprastas daugelyje kitų Europos Sąjungos valstybių. Pavyzdžiui, jau minėtų valstybių, kuriose bendroji lojalumo pareiga turinio prasme yra suprantama panašiai kaip ir Lietuvoje, teisinis reguliavimas išskiria kai yra kalbama apie nekonkuravimo susitarimų sudarymą ir jų galiojimą laike.

Vokietijoje nekonkuravimo susitarimas įsigalioja tik po darbo sutarties nutraukimo, nes konkurencijos apribojimai darbo santykių metu taikomi pagal Vokietijos komercinį kodeksą, kaip sudėtinė lojalumo pareigos dalis. Jeigu darbuotojo nelojalus elgesys pripažįstamas, kaip pažeidžiantis konkurencijos teisės normas pagal nesąžiningą konkurenciją draudžiantį įstatymą (vok. *Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb*), tam tikrais konkrečiais atvejais darbuotojui gali kilti ir baudžiamoji atsakomybė.

Italijoje nekonkuravimo sutartis, įsigaliojančias po darbo santykių pasibaigimo, reglamentuoja Italijos civilinio kodekso 2125 straipsnis, kuris nustato kompensaciją už tokios sutarties laikymąsi tik po darbo santykių pasibaigimo.

Pagal **Čekijos** darbo kodekso 304 straipsnio 1 dalį, darbuotojai gali užsiimti pelninga veikla, sutampančia su darbdavio, pas kurį jie dirba, veikla, tik gavę išankstinį raštišką darbdavio sutikimą. Nekonkuravimo susitarimai, už kuriuos numatoma kompensacija, įsigalioja tik po darbo sutarties pasibaigimo.

Taigi apibendrinant nurodytų užsienio valstybių teisinį reglamentavimą, nors, kaip minėta, lojalumo pareiga savo turiniu yra labai panaši į Lietuvoje suprantamą darbuotojui lojalumo darbdaviui pareigą, skirtumas labiausiai matomas įsipareigojimo nekonkuruoti kontekste, kai Lietuvoje pagal galiojantį teisinį reglamentavimą ir suformuotą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti mokama kompensacija ne tik pasibaigus darbo santykiams, bet ir darbo santykių metu.

Tęsiant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. nutarties analizę, verta paminėti, kad teismas, dar kartą pripažindamas, kad nekonkuravimo susitarimu yra ribojamas konstitucinis

laisvės pasirinkti darbą principas, į tai atsižvelgdamas akcentuoja, kad „tokie susitarimai privalo būti vertinami kaip išimtiniai ir sudaromi tik esant pagrįstam darbdavio poreikiui“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis). Žinoma, nors darbdavys gali turėti ketinimą ir matyti poreikį susitarimus dėl nekonkuravimo sudaryti su visais savo darbuotojais, kad pasiektų įvardintus savo interesų apsaugos tikslus, tačiau susitarimas dėl nekonkuravimo galimas ne su bet kokiais darbuotojais (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 74). Minimą išimtinį tokių susitarimų pobūdį galėtų pagrįsti Darbo kodekse numatyta sąlyga, kad nekonkuravimo susitarimą galima sudaryti tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos (Darbo kodekso 38 straipsnio 2 dalis). Tokia nekonkuravimo susitarimų sudarymo sąlyga iš esmės veikia lyg dar vienas įstatymų leidėjo numatytas papildomas saugiklis, neleidžiantis nepagrįstai ir neproporcingai suvaržyti asmens konstitucinių teisių ir laisvių. Be to, pagal Darbo kodeksą, pagrindinės nekonkuravimo susitarimo sudarymo sąlygos yra griežtai imperatyvaus pobūdžio, t. y. 1) visu nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis yra ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio; 2) susitarimas gali būti sudaromas ir darbo santykių metu, tačiau negali galioti ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo; 3) turi būti apibrėžta nekonkuravimo teritorija; 4) susitarimas gali būti sudarytas tik su tam tikrų kategorijų darbuotojais ir 5) tik dėl tam tikros tiesiogiai su darbdavio veikla konkuruojančios veiklos (Darbo kodekso 38 straipsnis). Susitarti dėl kitokių sąlygų, kurios pablogintų darbuotojų padėtį palyginti su šiomis sąlygomis numatytomis Darbo kodekse – nėra galima (Darbo kodekso 3 straipsnio 8 dalis). Kartu šios imperatyvios sąlygos rodo, kokia apimtimi ir mastu yra konkrečiai apribojama darbuotojo galimybė laisvai pasirinkti darbą. Todėl teismų praktikoje ne kartą yra pasisakyta, kad būtent nekonkuravimo susitarimai neišvengiamai riboja juos pasirašiusių darbuotojų teisę laisvai pasirinkti darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis). Tačiau to paties nebūtų galima pasakyti apie darbuotojui nustatomą lojalumo pareigą, kuri yra taikoma visiems darbuotojams be išimties, nes ją suponuoja jau pati aptarta darbo teisinio santykio prigimtis. Kartu lojalumo pareiga priskiriama prie darbuotojo bendrųjų pareigų, kurios nustato pageidaujamą darbuotojo elgesio standartą, bet visgi yra tik bendro pobūdžio. Neatsitiktinai ši darbuotojo pareiga yra įtvirtinama Darbo kodekso II dalies I skyriuje, kuris reglamentuoja darbo sutarties šalių

bendrąsias pareigas. Tai, kad darbuotojas turi vengti interesų konflikto, siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo (Darbo kodekso 24 straipsnio 5 dalis) nesuponuoja, kad įgyvendinant šiuos elgesio standartus yra kaip nors suvaržomos asmens teisės ar laisvės. Taip teigtina, nes darbuotojas jau sudarydamas darbo sutartį su darbdaviu realizuoja savo teisę pasirinkti darbą sukurdamas darbo teisinį santykį su darbdaviu ir būtų nepagrįsta tikėtis, jog toks santykis nesukurs jam, kaip darbuotojui, absoliučiai jokių įsipareigojimų ir (ar) pareigų.

Apibendrinant galima teigti, kad nekonkuravimo susitarimu darbuotojas ir darbdavys susitaria apriboti darbuotojo teisę laisvai pasirinkti darbą (Krasauskas, 2008, p. 43), o kompensacijos nustatymas už tokį darbuotojo teisių suvaržymą yra būtina nekonkuravimo susitarimo teisėtumo ir galiojimo sąlyga, išsauganti darbo sutarties šalių interesų balansą ir pateisinanti darbuotojui taikomus konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą realizavimo apribojimus. Remiantis Darbo kodekse įtvirtintu reguliavimu ir naujausia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika, įsipareigojimas nekonkuruoti su darbdaviu galiojančios darbo sutarties metu, negali būti savaime sutapatinimas su darbuotojui keliamą bendrąją lojalumo pareigą, nes siekiant, kad įsipareigojimas nekonkuruoti imperatyviai saistytų darbuotoją, jam už tai turi būti atitinkamai atlyginama visu nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu. Tuo tarpu bendrosios lojalumo pareigos egzistavimui ir galiojimui papildoma pinigine kompensacija, kurios paskirtis yra kompensuoti už asmens teisių suvaržymus, nėra būtinasis elementas. Todėl konstitucinės laisvės pasirinkti darbą apribojimai nekonkuravimo susitarimų pagrindu turėtų būti laikomi išimtiniais ir neturėtų būti tiesiog paprastai išvedami iš darbuotojui nustatomos bendrosios lojalumo pareigos, kuri savo esme formuoja darbo santykio šalių pasitikėjimu grįstą santykį bei bendrą pageidautiną elgsenos modelį, tačiau pati savaime, priešingai nei susitarimai dėl nekonkuravimo, nesuvaržo konstitucinės asmens laisvės pasirinkti darbą.

3.2.Papildoma darbo sutarties sąlyga: susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos

Darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad pareigą saugoti konfidencialią informaciją (kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi) reglamentuoja įstatymai. Kitais žodžiais tariant, ši Darbo kodekso nuostata įtvirtina darbuotojo pareigą saugoti konfidencialią informaciją. Nepaisant to, kad tai yra blanketinė nuostata, nukreipianti į kitus teisės aktus, tačiau tai daro skirtumą tik tarp to, kokių pagrindų tokia konfidenciali informacija turi būti saugoma (Davulis, 2018, p. 104). Atitinkamai Darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalyje toliau nurodoma, kad darbo sutarties šalys gali sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Toks Darbo kodekse nustatytas reguliavimas yra lyg nuoroda į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą poziciją, kad „pareiga saugoti komercinę paslaptį, visų pirma, kyla iš įstatymo, o pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai egzistuoja, kai ji nustatyta sutartyje“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis). Kadangi komercinių paslapčių apsaugos teisinis reglamentavimas nėra šio darbo objektas, tik trumpai paminėtina, kad komercinė paslaptis yra saugoma Konkurencijos įstatymo, Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso pagrindais.

Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika, komercinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių. Informacija, kuri nėra ir negali būti laikoma komercine paslaptimi, gali patekti į konfidencialios informacijos sąvoką ir būti saugoma šiuo pagrindu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis). Tokį teismo išaiškinimą atliepia Darbo kodekse įtvirtinta galimybė darbo sutarties šalims sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos (plačiaja prasme) apsaugos (Darbo kodekso 39 straipsnis), kadangi darbdaviui reikšmingos saugotinos informacijos apimtis gali būti platesnė nei vien komercinė paslaptis (Davulis, 2018, p. 157). Iš to matoma, kad konfidencialios informacijos sąvoka yra platesnė nei komercinės paslapties sąvoka. Darbo kodekso 39 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, jog darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir jai pasibaigus asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys susitarime įvardys konfidencialia. To paties straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad tokia susitarime turi būti apibrėžti konfidencialią

informaciją sudarantys duomenys, susitarimo galiojimo terminas ir darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti perduotinos informacijos slaptumą. Iš tiesų, galima manyti, kad šis susitarimas darbo sutarties šalių (ne tik darbuotojo) lojalumo pareigos įgyvendinimo prasme yra netgi naudingas, nes tiek darbdavys tokio susitarimo pagrindu yra įpareigojamas dėti maksimalias pastangas išsaugant neatskleistos informacijos slaptumą, tiek darbuotojui yra sudaromos sąlygos susipažinti, aiškiai suprasti ir įsisąmoninti, kokia tiksliai informacija yra neatskleistina bei kokiomis sąlygomis saugotina. Tai yra itin aktualu turint omenyje tai, kad darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją yra tiesiogiai susijusi su tinkamu darbuotojo lojalumo pareigos vykdymu (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. birželio 21 d. nutartis). Kitaip tariant, susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos padeda identifikuoti darbuotojo pareigos saugoti konfidencialią informaciją apimtį. Daugelis jau minėtų autorių, nagrinėjusių darbuotojų lojalumo sampratą (pavyzdžiui, Elegido, Schrag), būtent konfidencialios informacijos išsaugojimą sieja su tinkamu darbuotojo lojalumo pareigos įgyvendinimu. Todėl darbdavio konfidencialios informacijos saugojimas neabejotinai turi būti vertinamas kaip darbuotojo lojalumo darbdaviui išraiška.

Konfidencialumo susitarimo institutu, priešingai nei susitarimu dėl nekonkuravimo, nesiekama suvaržyti darbuotojo galimybes įsidarbinti ar užsiimti tam tikra veikla (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis), nes tokio susitarimo paskirtis ir pagrindinis tikslas yra uždrausti konfidencialios informacijos atskleidimą ir naudojimą kitais, su darbdavio interesais nesuderinamais tikslais. Tai patvirtina žemesnių instancijų teismų praktika, kurioje pasisakoma, kad pareiga saugoti konfidencialią informaciją nesukelia darbuotojui jokių papildomų suvaržymų ir nėra susijusi su jo veiklos laisvės ribojimais ar turtinių interesų suvaržymais (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. birželio 21 d. nutartis). Tai yra aktualu konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo kontekste, nepagrįstai nesuteikiant pirmenybės darbdavio interesui išsaugoti savo konfidencialią informaciją, tą darant darbuotojo interesų ir teisių suvaržymo sąskaita. Todėl bent jau teorine prasme nei susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos, nei komercinių paslapčių apsauga savaime neriboja (arba bent jau neturėtų riboti) darbuotojo galimybes laisvai realizuoti darbo pasirinkimo teisę. Todėl šiuo aspektu teisinėje literatūroje yra pagrįstai kritikuojama kita linkme formuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pagal kurią darbuotojo perėjimas dirbti pas konkuruojantį darbdavį jau savaime yra laikomas užtektinu įrodymu, kad

darbuotojas panaudojo buvusio darbdavio komercinę paslaptį⁵, kai tokio vertinimo rezultatas – darbuotojo pareiga saugoti komercinę paslaptį savaime tampa nekonkuravimo pareiga (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 86). Toks sutapatinimas daro ypač neigiamą poveikį laisvės pasirinkti darbą principo veikimui, nes jau vien tik darbuotojo įsidarbinimo aplinkybės konstatavimas reiškia ir nesąžiningos konkurencijos veiksmus, kuriuos draudžia Konkurencijos įstatymas. Tai rodo aiškų prioritetą darbdavio, bet ne darbuotojo teisėtų interesų apsaugai. Žinoma, kad konfidencialios informacijos išsaugojimo tikslas gali būti laikomas pagrįstu ir reikšmingu nekonkuravimo įsipareigojimų aspektu (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. 2022, p. 824) ir tam tikra, darbdavio tikslų įgyvendinimo prasme, šie institutai gali tarpusavyje persipinti. Tačiau, vis dėlto manytina, kad ne be priežasties Darbo kodekse susitarimas dėl nekonkuravimo ir susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos yra išskirti kaip du atskiri institutai savo esme turintys skirtingą paskirtį ir atskirą teisinį reguliavimą. Kaip minėta ankstesnėje dalyje analizuojant susitarimus dėl nekonkuravimo, tokiems susitarimams sudaryti ir galioti yra keliamos itin griežtos ir imperatyvios sąlygos, kurios kartu lemia išimtinį tokių susitarimų sudarymo pobūdį, kas netaikytina susitarimams dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Atsižvelgiant į tai, neturėtų būti toleruojamas nei darbdavių siekis, nei tokia teismų praktika, kuri susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos turinio ir poveikio prasme *de facto* paverstų į susitarimus, ribojančius asmenų įsidarbinimo galimybes ir taip pažeistų Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą teisę laisvai pasirinkti darbą.

Nagrinėjamos temos kontekste problema gali kilti ir tada, kai darbuotojas dirbdamas pas tam tikrą darbdavį kartu gauna ir tam tikros informacijos, kuri susiformuoja kaip neatsiejama jo gebėjimų dalis ir todėl jis negali jos nenaudoti, nes tokia informacija darbuotojas remiasi neracionaliu, pašamones lygmeniu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis). Kartu nepamirština, kad tokios konkrečios žinios ir įgūdžiai, kurie susiformuoja asmeniui besispecializuojant tam tikroje srityje yra reikšmingas veiksnys, pagerinantis sąlygas darbuotojui įgyvendinti savo teisę pasirinkti konkretų pageidaujama darbą ir gauti teisingą atlyginimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis). Tad, matoma, kad darbdavio interesas apsaugoti konfidencialią informaciją nėra vienintelis saugotinas ir gintinas interesas darbo teisėje. Būtina atsižvelgti ir į konstitucinę asmens teisę

⁵ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2014 ir kt.

laisvai pasirinkti darbą, kuri implikuoja darbuotojo galimybę laisvai įgalinti ir naudoti savo sukauptą patirtį ir informaciją (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 60). Manytina, kad toks konstitucinės teisės pasirinkti darbą interpretavimas yra sietinas su 2016 m. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika dėl komercinių paslapčių ir konfidencialios informacijos atribojimo, remiantis konkrečiu išaiškinimu, kad viena iš konfidencialios informacijos rūšių yra tokia informacija, kurią darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau, kai su tokia informacija darbuotojai susipažįsta, ji pavirsta neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi (pvz., įmonėje taikoma geroji praktika, vadybos metodai, darbo su klientais metodai, derybų vedimo būdai ir kt.) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis). Kitaip tariant, į šią teismo atskirtą konfidencialios informacijos kategoriją turėtų patekti tokie jau atskirai susiformavę darbuotojo bendrieji įgūdžiai ir žinios (angl. *know-how*), kurių negalima atskirti nuo jų turėtojo ar perleisti kitiems (angl. *tacit knowledge*) bei kurie kartu brėžia ribą tarp tokių žinių ir konfidencialios informacijos atskyrimo (Kolasa, 2018, p. 38, 70). Toliau aiškindamas šią informacijos rūšį kasacinis teismas pabrėžia, kad „saugoti tokio pobūdžio informaciją darbuotojai privalo tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai aptariamoms rūšies informaciją gali naudoti savo naudai ir interesais be jokių apribojimų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis)⁶. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad papildomu susitarimu dėl konfidencialios informacijos apsaugos nebūtų galima susitarti, jog darbuotojo sąžiningai įgyti gebėjimai, įgūdžiai ir žinios laikytini tokia konfidencialia informacija, kurios darbuotojas negali atskleisti ar naudoti jau pasibaigus darbo santykiams, nes tai būtų radikalus teisės pasirinkti darbą suvaržymas (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 81). Tačiau to paties nebūtų galima vienareikšmiškai pasakyti apie draudimą tokią informaciją naudoti kitiems tikslams egzistuojančių darbo santykių metu, nes žvelgiant į minėtą teismo išaiškinimą lingvistiškai, kol darbo santykiai nėra pasibaigę, nurodytos informacijos apsaugos intensyvumas yra didesnis (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 80). Kita vertus, tuomet praktikoje kyla kita problema, o kaip atriboti, kokia informacija tapo neatsiejama darbuotojo gebėjimų, įgūdžių ir žinių dalimi, kuria darbuotojas gali naudotis be

⁶ Nurodyta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika sutinka su Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalies 3 punkte įtvirtinta nuostata, kad komercine paslaptimi nelaikoma informacija, kuri įprastomis darbo aplinkybėmis tampa darbuotojų sąžiningai įgyta patirtimi, įgūdžiais, gebėjimais ar žiniomis (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000).

jokių suvaržymų pasibaigus darbo santykiams, o kokia ne⁷. Tačiau lojalumo pareigos įgyvendinimo prasme svarbiau yra tai, kad galiojančios darbo sutarties metu, konfidencialumo pareiga šios rūšies informacijos apsaugojimui veikia intensyviau, todėl atitinkamai ir lojalumo pareiga šiuo aspektu darbuotoją saisto stipriau, nepaisant to, kad darbuotojas savo sąžiningai įgyta patirtimi ir įgūdžiais naudojasi ir užsiimdamas kitomis veiklomis, taip pasinaudodamas savo laisve pasirinkti darbą. Taip pat toks didesnis šios konfidencialios informacijos apsaugos intensyvumas darbo santykių metu gali būti laikomas tiesioginiu darbuotojo lojalumo pareigos veikimo padariniu.

Taigi kyla klausimas, kaip yra suderinama darbuotojo lojalumo pareiga, kurios tinkamas vykdymas sietinas su konfidencialios darbdavio informacijos išsaugojimu, su Konstitucijos garantuojama darbuotojo teise laisvai pasirinkti darbą? Manytina, kad darbuotojas, nesvarbu, pas kiek skirtingų darbdavių bedirbtų, jį pagal kiekvieną sudarytą darbo sutartį saisto bendrosios darbo sutarties šalies pareigos, tiesiogiai kylančios iš Darbo kodekso: lojalumo, interesų konflikto vengimo, kiekvieno darbdavio turtinių ir neturtinių interesų apsaugos bei teisingos ir darbo sutarčiai sudaryti, vykdyti reikšmingos informacijos teikimo pareiga, kuri šiuo atveju būtų itin reikšminga, jeigu darbuotojas, pavyzdžiui, jau turį jį saistančią darbo sutartį bei galiojančius susitarimus dėl nekonkuravimo ir (arba) konfidencialios informacijos apsaugos, o papildomai siekia įsidarbinti pas kitą darbdavį. Vadovaujantis Darbo kodekso 24 straipsniu darbuotojas turi pareigą elgtis sąžiningai darbdavio atžvilgiu, siekti darbdavio teisėtų interesų gynimo netgi nepriklausomai nuo to, ar su tokiu darbuotoju yra sudarytas susitarimas dėl nekonkuravimo ar konfidencialios informacijos apsaugos. Dar daugiau, darbuotoją pagal įstatymą saisto įsipareigojimas nenaudoti ir neatskleisti darbdavio saugomos komercinės paslapties siekiant naudos sau ar tretiesiems asmenims (Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, 1999). Todėl nebūtų galima įsivaizduoti situacijos, kurioje darbuotojas, neteisėtai atskleidęs ar pasinaudojęs darbdavio konfidencialia informacija savo ar kito darbdavio naudai, būtų laikomas nepažeidusiu lojalumo esamam darbdaviui pareigos, nes tai rodytų ir darbuotojo veikimą priešingai darbdavio interesams, ir atvertų galimybę interesų konflikto kilimui, įskaitant žalos darbdaviui sukėlimą. Be to,

⁷ Teisinėje literatūroje teigiama, kad vieni iš vertinamųjų kriterijų galėtų būti šie: ką normaliai sąžiningas ir protingas darbuotojas pripažintų ne savo, o darbdavio nuosavybe; ar atitinkama informacija buvo gauta dirbant pas konkretų darbdavį, ar ją būtų galima sužinoti dirbant pas bet kurį kitą darbdavį veikiantį konkrečioje veiklos srityje; ar galima realiai tikėtis, kad darbuotojas sąmoningai ar nesąmoningai galėtų susilaikyti nuo tokios informacijos panaudojimo; kokių būdu, t. y. sąžiningai ar ne, tokia informacija buvo įgyta ir pan. (Kolasa, 2018).

vertinant konfidencialios informacijos išsaugojimą, kaip tinkamą darbuotojo lojalumo ir kitų bendrųjų pareigų vykdymo rezultata, svarią reikšmę gali daryti pats darbuotojo atliekamo darbo pobūdis. Pavyzdžiui, labiau tikėtina, kad įmonių vadovams bus prieinama itin konfidenciali informacija (remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika – bent jau specifinio pobūdžio konfidencialios informacijos rūšis), kai jau pats asmuo galėtų ir turėtų įvertinti, kad darbo funkcijoms atlikti jis nuolat naudoja konfidencialią informaciją, kartu turinčią lemiamą reikšmę darbdavio konkurencinei padėčiai. Todėl atitinkamai tikima, kad toks darbuotojas susilaikys nuo tokios informacijos panaudojimo kitiems, su darbdavio interesais nesuderinamiems tikslams (Kolasa, 2018, p. 132). Darbuotojas tam tikra prasme jau įgyvendindamas savo teisę pasirinkti darbą, taigi ir darbdavį, viso to išdavoje sudarant darbo sutartį ir (ar) papildomus susitarimus, yra įpareigojamas laikytis iš tokių susitarimų kylančių įsipareigojimų. Kita vertus, kol darbuotojas dirbdamas ir kitam darbdaviui, ar užsiimdamas savarankiška veikla ar įsteigdamas savo įmonę, konfidencialios darbdavio informacijos neatskleidžia ir nenaudoja (taigi laikosi lojalumo pareigos), tai niekaip neapriboja jo laisvės pasirinkti darbą ar verslą. Taigi visi aukščiau išdėstyti argumentai leidžia teigti, kad „darbuotojas gali dirbti kitiems subjektams tik tuo atveju, jeigu tai galima suderinti su jo darbdavio interesais“ (Latos-Miłkowska, 2013 cituota Lewandowicz-Machnikowska, 2018, p. 120).

Tokia analizė leidžia daryti išvadą, kad darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją (plačiąja prasme) gali kilti tiek įstatymo, tiek susitarimo pagrindu. Nepriklausomai nuo to, darbuotojo lojalumo pareigos tinkamas vykdymas yra tiesiogiai susijęs su darbdavio konfidencialios informacijos išsaugojimu. Darbuotojas gali laisvai be jokių suvaržymų realizuoti savo konstitucinę teisę pasirinkti darbą, tiek kiek tai yra suderinama su darbdavio teisėtais interesais, t. y. komercinės paslapties ir kitos konfidencialios informacijos išsaugojimu. Atvejais, kai kalbama apie informacijos, tapusios neatskiriamą darbuotojo žinių ir gebėjimų dalimi išsaugojimą galiojančios darbo sutarties metu, konfidencialumo pareiga veikia ir darbuotoją saisto gerokai intensyviau, nei pasibaigus darbo santykiams, dėl to darbuotojas yra įpareigotas tokios informacijos neatskleisti ir nenaudoti savo naudai ir interesais. Kitu atveju darbuotojas veiktų priešingai ir nesuderinamai su darbdavio interesais, o tai, be kita ko, reikštų ir lojalumo pareigos pažeidimą. Susitarimu dėl konfidencialios informacijos apsaugos šalys gali susitarti, kad informacija, kuri nėra saugoma įstatymo pagrindu kaip komercinė paslaptis, būtų saugoma

tokio susitarimo pagrindu. Tačiau tokio susitarimo nuostatos ir jų veikimas praktiniu požiūriu neturėtų būti konstruojamos taip, kad apribotų asmenų teisę laisvai pasirinkti darbą, nes tai jau implikuotų susitarimų dėl nekonkuravimo sudarymo poreikį, kurio paskirtis, turinys ir teisinis reglamentavimas yra skirtingas. Jeigu darbdavio teisė apriboti piktnaudžiavimą jo konfidencialia informacija susidurtų su konstituciniu laisvės pasirinkti darbą principu, pastarajam turėtų būti teikiama pirmenybė.

Taigi tiek susitarimo dėl nekonkuravimo, tiek susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos analizė leidžia daryti bendrą išvadą, kad darbo sutarties pagrindu kylanti darbuotojo lojalumo pareiga, kuri savo turiniu turėtų apimti ir nekonkuravimą su darbdaviu, ir konfidencialios informacijos išsaugojimą darbo santykių metu, Lietuvos darbo teisėje visgi nėra laikoma pakankama priemone darbdaviui realiai apsaugoti savo interesus. Atsižvelgiant į tai, papildomų susitarimų prie darbo sutarties sudarymo galimybė lyg atliepia darbdavio interesų patenkinimo poreikį, tačiau darbuotojo teisių atžvilgiu tai gali reikšti arba laisvės pasirinkti darbą suvaržymus (nekonkuravimo susitarimų atveju), arba bent kelti pavojų šios teisės laisvam realizavimui, jei būtų pernelyg išplėsta darbdavio komercinių paslapčių ir kitos konfidencialios informacijos apsauga.

IŠVADOS

1. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje *expressis verbis* įtvirtintas laisvės pasirinkti darbą principas atspindi tarptautiniuose žmogaus teisių dokumentuose įtvirtintą ir saugomą vertybę – asmens laisvo apsisprendimo teisę pasirenkant norimą užimtumo formą, įskaitant darbą pagal darbo sutartį, ir kartu yra vienas svarbiausių darbo santykių teisinio reglamentavimo principų.
2. Laisvė pasirinkti darbą nėra absoliuti ir esant tam tikroms sąlygoms jos įgyvendinimas gali būti ribojamas, nustatant tam tikrus objektyvius, pagrįstus ir teisėtus pagrindus bei reikalavimus.
3. Lojalumo pareiga yra bendroji darbuotojui, kaip darbo sutarties šaliai, nustatoma pareiga, suprantama kaip įsipareigojimas darbo sutartį vykdyti sąžiningai, atsižvelgiant į teisėtus ir geriausius darbdavio interesus, vengiant intereso konflikto, kai visi šie įsipareigojimai bendrai sudaro prielaidą pasitikėjimu grįšties darbo santykiams formuotis bei yra ištaka darbuotojo įsipareigojimui saugoti darbdavio konfidencialią informaciją ir nekonkuruoti su darbdaviu darbo santykių metu.
4. Darbuotojo tinkamas lojalumo pareigos vykdymas yra reikšmingas ir gali turėti tiesioginės įtakos darbdavio veiklos ir darbo organizavimui, ilgalaikių tikslų įgyvendinimui, konkurencinio pranašumo kūrimui.
5. Lojalumo pareiga savo esme formuodama sąžiningą darbo sutarties vykdymą ir pasitikėjimu grįstą santykį tarp darbo sutarties šalių *per se* neapriboja konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo. Tačiau darbo sutarties šalims sudarius papildomą susitarimą dėl nekonkuravimo galiojantį ir darbo santykių metu, šiuo pagrindu darbuotojo lojalumo pareiga tam tikra prasme paverčiama nekonkuravimo įsipareigojimu, kuris varžo konstitucinę asmens teisę laisvai pasirinkti darbą.
6. Darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją yra tiesiogiai susijusi su tinkamu darbuotojo lojalumo pareigos vykdymu. Darbuotojas gali laisvai be jokių suvaržymų realizuoti savo konstitucinę teisę pasirinkti darbą ir esant sudarytam bei galiojančiam papildomam susitarimui dėl konfidencialios informacijos apsaugos, tiek kiek tai yra suderinama su darbdavio teisėtais interesais, t. y. komercinės paslapties ir kitos konfidencialios informacijos išsaugojimu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Nacionaliniai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
4. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 104-2363.
5. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 30-856.
6. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas (2016). TAR, 23708.

Užsienio valstybių teisės aktai:

7. German Commercial Code (Handelsgesetzbuch) (1897) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/ [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].
8. Italian Civil Code (Codice civile) (1942) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://faolex.fao.org/docs/pdf/ita197336.pdf> [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].
9. Polish Labour Code (Kodeks pracy) (1974) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf> [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].
10. Czech Republic Labour Code (Zákoník práce) (2006) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_Code_2012.pdf/a66525f7-0ddf-5af7-4bba-33c7d7a8bdfd [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].

Europos Sąjungos teisės aktai:

11. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. OL C 326, 2012 10 26, p. 47.
12. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL C 202, 2016 6 7, p. 389.

Tarptautiniai teisės aktai:

13. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, 2006, 68-2497.
14. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
15. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (1966). *Valstybės žinios*, 2002, 77-3290.

Specialioji literatūra:

16. Ambrazevičiūtė, K. ir Birštonas, R. (2019). Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą? *Teisės problemos*, 2(98), p. 58-96 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://teise.org/wp-content/uploads/2020/01/Ambrazeviciute_Birstonas_2019_2.pdf [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].
17. Birmontienė, T. ir kt. (2002). *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vadovėlis. Antrasis leidimas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras.
18. Birmontienė, T. ir kt. (2012). *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
19. Bagdanskis, T. (2010). *Teisinių paslaugų marketingas*. Vilnius: UAB „Rito projects“.
20. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: UAB „Rito projects“.
21. Dambrauskienė, G. (2002). Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. *Jurisprudencija*, 30(22), 81-90.
22. Dambrauskienė, G. ir kt. (2004). *Lietuvos teisės pagrindai*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia.
23. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras.
24. Elegido, J. M. (2013). Does It Make Sense to Be a Loyal Employee? *Journal of Business Ethics*, 116, 3, 495-511.
25. Fahlbeck, R. (1999). Employee loyalty in Sweden. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 20, 2, 297-321.
26. Išoraitė, M. (2011). Žmogiškieji ištekliai – svarbiausias konkurencinio pranašumo šaltinis strategiškai valdant organizaciją. *Socialinių mokslų studijos*, 3(1), 31-58.

27. Jauhari, H. and Singh, S. (2013). Perceived diversity climate and employees' organizational loyalty. *Equality, Diversity and Inclusion*, 32, 3, 262-276.
28. Kelsen, H. (2002). *Grynoji teisės teorija*. Vertė A. Degutis, E. Kūris. Vilnius: Eugrimas.
29. Khuong, M. N., Linh, V. A. and Duc, V. M. (2015). The Effects of Transformational and Ethics-Based Leaderships on Employee's Loyalty towards Marketing Agencies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 6, 3, 158-164.
30. Krasauskas, R. (2008). Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 8(110), 41-49.
31. Krasauskas, R. (2013). Teismų kreipimasis į Konstitucinį Teismą kaip darbo teisės konstitucionalizacijos prielaida. *Jurisprudencija*, 20(4), 1329-1348.
32. Kolasa, M. (2018). *Trade Secrets and Employee Mobility: in search of an equilibrium* [interaktyvus], Cambridge University Press. Prieiga per internetą: <https://www.cambridge.org/core/books/trade-secrets-and-employee-mobility/A366972063B1ACB25FB4D9A25A187530#fndtn-contents> [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].
33. Kūris, E. (2001). Konstituciniai principai ir Konstitucijos tekstas. *Jurisprudencija*, 23(15), 46-70.
34. Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing and Employee Loyalty. *Journal of Business Ethics*, 11, 2, 125-128.
35. Lastauskienė, G. ir kt. (2020). *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
36. Legkauskas, V. ir Mazilauskaitė, R. (2013). Psichosocialinių veiksnių įtakos darbuotojų lojalumui tyrimas dirbančiųjų Lietuvoje pavyzdžiu. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 65, 45-61.
37. Lewandowicz-Machnikowska, M. (2018). Zakaz konkurencji a obowiązek lojalności pracownika. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G*, LXV, 2, 117-127.
38. Murali, S., Poddar, A. and Seema, A. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19, 8, III, p. 62-74 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue8/Version-3/I1908036274.pdf> [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].

39. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2010). *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams*. Vilnius: VĮ Registrų centras.
40. Petrylaitė, D. and Petrylaitė, V. (2022). Non-Compete Agreements in Lithuanian Labor Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42, 3, 801-833.
41. Schrag, B. (2001). The Moral Significance of Employee Loyalty. *Business Ethics Quarterly*, 11, 1, 46-66.
42. Šileikis, E. (2005). *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Antras leidimas. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
43. Tamašauskaitė, G. (2013). Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei į privatų gyvenimą. *Teisė*, 88, 195-210.
44. Vveinhardt, J. ir Kotovskienė, J. (2008). Darbuotojų lojalumo ir rotacijos ryšys rekreacines paslaugas teikiančiose organizacijose. *Vadyba*, 2(13), 184-197.
45. Weiss, M. (1999). Employee loyalty in Germany. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 20, 2, 237-249.

Teismų praktika:

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

46. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1994 m. vasario 14 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 13-221.
47. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 25-630.
48. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 67-1628.
49. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 85-2382.
50. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 23-666.
51. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 181-6708.
52. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 23-852.

53. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 160-7591.
54. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. vasario 17 d. nutarimas. TAR, 2985.
55. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas. TAR, 20749.

Bendrosios kompetencijos teismų praktika:

56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2005.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-716-706/2015.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706-2016.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-32-687/2016.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-193-248/2016.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-291-684-2020.
65. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1479-967/2022.

Kiti šaltiniai:

66. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions information [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/duty-of-loyalty-2> [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].

67. Hatoum, M. B. et al. (2022). Preparing Construction Employers for the Gen-Z Workforce: A Case Study. *Proceedings of the 30th Annual Conference of the International Group for Lean Construction (IGLC30)*, 808-819, <http://www.doi.org/10.24928/2022/0193>
68. Vaitkevičiūtė, V. (2007). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Leidykla „Žodynas“.

SANTRAUKA

Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo santykis su darbuotojo lojalumo pareiga

Digna Steponavičiūtė

Magistro darbe siekiama nustatyti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo santykį su darbuotojo lojalumo pareiga. Šiam santykiui atskleisti, visų pirma, analizuojama Konstitucinio Teismo oficiali suformuota doktrina, aiškinanti Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto laisvės pasirinkti darbą principo turinį ir reikšmę, kuri yra ypatinga darbo santykių dalyviams, būdama esmine asmens apsisprendimo dirbti išreiškimo sąlyga. Taip pat analizuojama darbuotojui darbo sutarties pagrindu kylanti bendroji lojalumo pareiga, atsiskleidžianti per sąžiningumo, interesų konflikto vengimo, darnaus darbo santykio vystymosi principų įgyvendinimą vykdant darbo sutartį bei darbuotojo neveikimą priešingai darbdavio teisėtiems interesams.

Šių dviejų institutų analizė parodo, jog tam tikrais atvejais darbdavio ir darbuotojo interesai darbo santykyje gali išsiskirti, ypač kai kalbama apie asmens teisės pasirinkti darbą laisvą realizavimą ir darbdavio siekį apsaugoti savo verslą ir teisėtus interesus pasitelkiant papildomų susitarimų prie darbo sutarties sudarymą dėl nekonkuravimo ir konfidencialios informacijos apsaugos. Šių susitarimų analizė leidžia įvertinti, kad darbuotojui nustatoma lojalumo pareiga, savo turiniu apimanti tiek susilaikymą nuo konkuravimo su darbdaviu veiksmų, tiek konfidencialios informacijos apsaugą darbo santykių metu, bei kuri savo esme nesudaro pagrindo darbuotojo teisių apribojimams, visgi yra laikoma nepakankama priemone darbdaviui realiai apsaugoti savo interesus. Atsižvelgiant į tai, darbdavio pasitelkiamos priemonės, kaip nekonkuravimo susitarimo sudarymas galiojančios darbo sutarties metu, lojalumo pareigą tam tikra prasme transformuojant į nekonkuravimo įsipareigojimą, savo ruožtu sudaro prielaidas laisvės pasirinkti darbą suvaržymams, ar gali atverti galimybes laisvės pasirinkti darbą realizavimo apsunkinimams, jei darbdavio siekiui išsaugoti savo konfidencialią informaciją būtų suteiktas absoliutus prioritetas.

SUMMARY

Relationship Between the Constitutional Principle of Freedom to Choose a Job and the Employee's Duty of Loyalty

Digna Steponavičiūtė

The essential aim of this master's thesis is to identify and establish the relationship between the constitutional principle of freedom to choose a job and the employee's duty of loyalty. In order to clarify this relationship, the official doctrine of the Constitutional Court of Lithuania is being analysed. The doctrine explains the content and value of the principle of freedom to choose a job, enshrined in Article 48(1) of the Constitution, which is crucial for the participants in the employment relationship, for being an essential condition for the expression of a person's decision to work in general. The employee's duty of loyalty arising from the employment contract is also analysed. It manifests through the implementation of the principles of honesty, avoidance of conflict of interests, and good faith in the performance of the employment contract, as well as in the employee's omission to act in a manner contrary to the legitimate interests of the employer.

The analysis of the subjects thereof shows that, in certain cases, the interests of the employer and the employee may diverge in the employment relationship, in particular when it comes to the free implementation of a person's right to choose a job and the employer's intention to protect its business interests by concluding the supplementary agreements to the employment contract: Non-Compete and Non-Disclosure Agreements. The analysis of the before-mentioned agreements reveals that the duty of loyalty, which is supposed to include both non-competition with the current employer and the protection of its confidential information during the employment relationship (which does not itself constitute a basis for restricting the employee's rights), nevertheless, is considered to be an inadequate measure for the employer to protect its interests. Therefore, the conclusion of the Non-Compete Agreement, which comes into effect during the employment relationship, in a sense, transforms the duty of loyalty into a non-competition obligation and in turn gives rise to restriction on freedom to choose a job or at least may open the way to difficulties in implementing this freedom if the employer's intention to preserve its confidential information would be given an absolute priority.