

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Viktor Adamaičio,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas**

**Papildomi darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai darbo sutartyje**

Vadovas: as. J. Judickienė  
Recenzentas: as. D. Zdanavičius

Vilnius 2009

## Turinys

Turinys .....	1
Įvadas .....	2
Dėstomoji dalis .....	5
1 Papildomų įsipareigojimų samprata.....	5
2 Įsipareigojimai, kylantys iš nekonkuravimo susitarimų .....	7
2.1 Nekonkuravimo susitarimo samprata .....	7
2.2 Nekonkuravimo susitarimų teisinis kvalifikavimas.....	8
2.3 Nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas Lenkijos teisinėje sistemoje .....	12
2.4 Nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas Lietuvoje .....	13
2.5 Nekonkuravimo susitarimams keliami reikalavimai .....	18
3 Įsipareigojimai, kylantys iš visiškos materialinės atsakomybės sutarties.....	24
3.1 Visiškos materialinės atsakomybės sutarties bendrosios nuostatos.....	24
3.2 Būtiniosios sąlygos visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti.....	28
3.3 Kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis .....	31
3.4 Materialinė atsakomybė pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį Rusijos Federacijoje ir Lenkijos Respublikoje .....	36
4 Įsipareigojimai, kylantys iš konfidencialumo susitarimo .....	39
4.1 Konfidencialumo susitarimo samprata ir tikslas.....	39
4.2 Informacija, pripažintina konfidencialia.....	42
4.3 Darbuotojo atsakomybė, neišsaugojus komercinės paslapties.....	45
5 Darbuotojo įsipareigojimas atlyginti išlaidas, skirtas mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms.....	49
Išvados .....	52
Panaudotų šaltinių ir literatūros sąrašas .....	54
Santrauka.....	60
Summary .....	61

## Ivadas

**Temos aktualumas.** Nuolat besikeičiantys ekonominiai ir socialiniai santykiai, konkurencinė rinka bei įvairialypis darbų pobūdis skatina, o dažnai ir priverčia, darbo teisės subjektus prisiimti papildomus įsipareigojimus. Todėl pastaruoju metu tokie įsipareigojimai yra ypač dažni, tačiau susitarimai, kurių pagrindu darbuotojas (tuo pačiu ir darbdavys) prisiima įsipareigojimus bei tų susitarimų sąlygos neretai kelia legitimumo klausimus. Kardinaliai skirtingų teisininkų nuomonių dėl tam tikrų įsipareigojimų tarp darbo teisės subjektų teisinio kvalifikavimo egzistavimas, tik besiformuojanti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau - LAT) praktika bei netobulas įstatyminis reglamentavimas leidžia daryti prielaidą, kad nagrinėjama tema iš tikrųjų yra itin aktuali.

**Darbo originalumas.** Papildomi darbuotojo ir darbdavio įsipareigojimai, kurie kyla iš atskirų šalių susitarimų, Lietuvos teisės doktrinoje yra vertinami nevienareikšmiškai. Pažymėtina, kad jau ne pirmus metus aktualūs ir daug klausimų keliantys darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimai iki šiol nebuvo nuodugnai išanalizuoti. Lietuvoje nėra išleista nei viena monografija apie nekonkuravimo susitarimus, o tokių susitarimų analizė dažniausiai baigdavosi paviršutinišku aprašymu straipsniuose. Kaip išimtį, būtų galima paminėti 2006 metais teisės žurnale *Juristas* išspausdintą doc. dr. Tomo Davulio straipsnį<sup>1</sup>, tačiau, būtina pažymėti, kad tuo metu LAT dar nebuvo nagrinėjęs darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimų teisėtumo naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>2</sup> (toliau – DK) atžvilgiu. Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, minėtiems susitarimams magistriniame darbe skiriama daugiausiai dėmesio. Taip pat darbo išskirtinumas pasireiškia tuo, jog darbo teisės vadovėliuose, magistriniuose darbuose ne tik įsipareigojimai kylantys iš nekonkuravimo susitarimų, bet ir kiti papildomi įsipareigojimai aprašomi labai lakoniškai, tuo tarpu šiame darbe stengiamasi, darbo teisės subjektų nustatytus papildomus įsipareigojimus, išanalizuoti nuodugnai.

**Darbo objektas.** Šio darbo tyrimo objektas yra papildomi darbuotojo ir darbdavio įsipareigojimai darbo sutartyje. Pavyzdinės darbo sutarties formos, patvirtintos Lietuvos

---

<sup>1</sup> DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4. ir DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (2). *Juristas*, 2006, Nr. 6.

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 2002 02 26, Nr. 64-2569.

Respublikos Vyriausybės nutarimu<sup>3</sup>, 9 ir 10 punktai leidžia darbo sutarties šalims sulygti dėl papildomų įsipareigojimų, kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis ir kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja. Taigi tokie įsipareigojimai gali būti labai įvairūs ir visų jų objektyviai negalima numatyti. Dėl šios priežasties darbe nagrinėjami dažniausiai darbo sutarties šalių nustatomi įsipareigojimai, kylantys iš atskirų susitarimų. Magistro darbe analizuojami susitarimai, kurie visų pirma sukelia papildomus įsipareigojimus darbuotojui (tai nekonkuravimo, konfidencialumo, visiškos materialinės atsakomybės susitarimai, taip pat susitarimas atlyginti išlaidas, skirtas darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms), tačiau negalima paneigti, kad tokie įsipareigojimai paprastai užkrauna papildomus įsipareigojimus ir darbdaviui. Tokį pasirinkimą nulėmė minėtų įsipareigojimų teisinė problematika.

**Darbo tikslas.** Išanalizuoti papildomų įsipareigojimų teisinius aspektus tiek iš teorinės, tiek iš praktinės pusės, ištirti susitarimų, kurių pagrindų darbuotojui bei darbdaviui atsiranda papildomi įsipareigojimai, sąlygas bei jų legitimumą. Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: nuodugniai išanalizuoti papildomų įsipareigojimų teisinį reglamentavimą, apžvelgti Lietuvos teisės doktriną, susipažinti su Lietuvos teismų praktika, o atskirais atvejais glaustai palyginti atskirų įsipareigojimų reglamentavimą kaimyninėse šalyse (Lenkija ir Rusija).

**Tyrimo metodai.** Magistro darbe naudojami istorinis, lyginamasis, sisteminės analizės, lingvistinis, teleologinis bei loginės analizės metodai. Jų naudojimo pavyzdžiai:

Istorinis – vadovaujantis istoriniu metodu nagrinėjamos jau negaliojančio Lietuvos Respublikos prekybos įstatymo<sup>4</sup> normos, numačiusios nekonkuravimo galimybę.

Lyginamasis – pasireiškia lyginant darbuotojų nekonkuravimo institutą Lietuvos ir Lenkijos valstybėse, taip pat analizuojant skirtingų teisės mokslininkų pozicijas atskirais klausimais.

Sisteminės analizės – taikant šį metodą DK nagrinėjamas kaip vientisas, nuoseklus įstatymas.

---

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 2003-01-31, Nr. 11-412

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 1995-02-01, Nr.10-204

Lingvistinis – vadovaujantis lingvistiniu metodu tiriamas teisės normų turinys pagal jas įtvirtinančių teisės aktų tekstus, analizuojamos nuostatos pagal gramatikos, sintaksės ir kitas kalbos taisykles.

Teleologinis – trumpai aptariamas įstatymo leidėjo ketinimas įtvirtinant DK reikalavimą kolektyvinėje sutartyje nustatyti konkrečių darbų ir pareigų sąrašą, kuriuos atliekant galima su darbuotoju sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

Loginės analizės – remiantis šiuo metodu apibendrinamos skirtingos teisės teoretikų pozicijos nekonkuravimo susitarimų klausimais ir daromos loginės išvados.

**Svarbiausi šaltiniai.** Vienas iš pagrindinių šio darbo šaltinių neabejotinai yra LAT praktika. Taip pat darbe remiamasi Lietuvos teisės teoretikų I. Nekrošiaus, T. Davulio, V. Tiažkijaus, T. Bagdanskio, A. Pranckevičiaus, V. Nekrašo R. Macijauskienės, L. Ščuko suformuota teisės doktrina. Iš užsienio teisinės literatūros paminėtini J. Stencel bei E. C. Белинский moksliniai darbai. Tuo tarpu svarbiausi šio darbo Lietuvos teisės aktai tai: DK, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas<sup>5</sup> (toliau – CK), Lietuvos Respublikos Konstitucija<sup>6</sup> (toliau – Konstitucija).

---

<sup>5</sup> Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262

<sup>6</sup> Valstybės Žinios, 1992-11-30, Nr. 33-1014

## Dėstomoji dalis

### 1 Papildomų įsipareigojimų samprata

DK papildomų įsipareigojimų sampratos nepateikia. Pagal DK 95 str. 1 d. darbo sutarties šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės bei darbo funkcijų. Darbo sutartyje pagal minėto straipsnio 3 d. taip pat turi būti sulygstama dėl darbo apmokėjimo sąlygų, kurios teisinė prigimtis yra savarankiška (lot. *sui generis*.) Tuo tarpu DK 95 str. 4 d. teigia, kad šalys gali susitarti ir dėl kitų sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Tokios papildomos, šalių susitarimu sulygotos, sąlygos darbo sutarties šalims suteikia ne tik papildomų teisių, bet ir nustato papildomus įsipareigojimus. Pažymėtina, kad remiantis DK 94 str. 2 d., darbdavys ir darbuotojas negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Būtent dėl to, susitarimai, kurie nustato papildomus įsipareigojimus darbuotojams, turėtų būti vertinami ypač atsargiai. Pažymėtina, kad šalys prisiimdamos papildomus įsipareigojimus, paprastai gauna ir papildomų teisių, todėl vienareikšmiškai negalima teigti, kad kiekvienas papildomas įsipareigojimas blogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis. Visgi reikia pripažinti, kad tokios darbuotoją įpareigojančios sąlygos galėtų būti pakankamai lengvai nugincijamos.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos teisės doktrinoje vyrauja nuomonė, kad DK 95 str. 4 d. negalima siaurinti ir draudžiamosiomis laikyti tik tokias normas, kurios norminiuose teisės aktuose suformuluotos neigiamais sakiniais (neleidžiama, draudžiama ir pan.). Taigi, prof. dr. I Nekrošius nuomone, šalys savo susitarimu negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje. Kaip pavyzdį, pateikiama DK 128 str. 3 d.<sup>7</sup> ir 141 str. 1 d.<sup>8</sup> Remiantis tokia pozicija, darytina išvada, kad darbo sutarties šalys papildomai gali susitarti tik dėl tokių sąlygų, kurias tiesiogiai leidžia DK normos, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinės sutartys. Pagal patvirtintą darbo sutarties formą, tokios sąlygos turėtų būti numatytos 7 punkte, tačiau dar yra 9 ir 10 punktai, kuriuose šalių susitarimų gali būti nustatomi ir kiti darbdavio bei darbuotojo papildomi įsipareigojimai, kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems

<sup>7</sup> Pažymėtina, kad DK 128 straipsnyje yra ir visada buvo tik 2 dalys.

<sup>8</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 198.

neprieštarauja, ir kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis. Taigi iš pavyzdinės darbo sutarties formos 9 ir 10 punktų galima daryti prielaidą, kad šalys gali susitarti ir dėl kitų sąlygų, kurių DK, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinės sutartys nenumato. Tokių įsipareigojimų legitimumas galėtų būti kildinamas iš DK 4 str. 4 d., kur *inter alia* nurodyta, kad tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro (toliau – DK komentaras) autoriai tokią nuostata aiškina tuo, kad darbuotojai ir darbdaviai geriausiai žino, kokios sąlygos jiems yra reikalingos, todėl bendradarbiaudami gali nustatyti tas sąlygas, kurios juos labiausiai tenkina<sup>9</sup>. Taip pat būtina paminėti, kad remiantis DK 34 str. 1 p., darbo teisės ir pareigos gali atsirasti pasikeisti ar pasibaigti ne tik pagal įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis bet ir pagal kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštarujančius. Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad darbo sutarties šalys sudarant susitarimą gali suldyti ne tik dėl tokių papildomų įsipareigojimų, kurie tiesiogiai numatyti DK, kituose norminiuose aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, bet ir dėl tokių, kurių tiesiogiai nedraudžia DK ir kiti įstatymai.

Darbo teisinių santykių šalys papildomus įsipareigojimus nustato susitarimų būdu. Žodis „susitarimas“ darbo teisėje dažnai tapatinamas su žodžiu „sutartis“ ir jie vartojami kaip sinonimai ne tik teisės doktrinoje, bet ir teisės aktuose (pvz. DK 256 str. visiškos materialinės atsakomybės sutartis). Visgi reikia pripažinti, kad šių sąvokų apimtis ne visada sutampa. Teisininkai pripažįsta, kad darbo teisėje, darbo sutarties ribose, gali būti sudaroma daugybė susitarimų, todėl sąvoka „susitarimas“ yra įgijusi siauresnę prasmę, t.y. susitarimą atskirais klausimais<sup>10</sup>. Taip pat pažymima, kad „susitarimo“ samprata yra dvilypė: kaip platesnė kategorija nei įvairios prigimties sutarimai ir kaip teisės realizavimo aktas, teisiškai mažiau reikšmingas nei sutartis. Dažniausiai būtent tokia sąvoka „susitarimas“ vartojama ir DK<sup>11</sup>. Atsižvelgiant į auščiau pateiktus apibrėžimus, toliau darbe bus naudojama sąvoka „susitarimas“, išskyrus tuos atvejus, kai įstatymas nurodo kitaip arba cituojant kitų autorių trumpas ištraukas.

---

<sup>9</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003, p. 42.

<sup>10</sup> POVILAITIENĖ, I. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 12 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.jbblegal.lt/upload/doc/Lt/Ieva\\_pranesimas\\_DK\\_konferencija.pdf](http://www.jbblegal.lt/upload/doc/Lt/Ieva_pranesimas_DK_konferencija.pdf)>.

<sup>11</sup> Ibid

## 2 Įsipareigojimai, kylantys iš nekonkuravimo susitarimų

### 2.1 Nekonkuravimo susitarimo samprata

Pastaraisiais metais labai išpopuliarėjo darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimai. Žodis „konkurencija“ yra kilęs iš lotyniško žodžio *concurro*, kuris reiškia „rungtis, konkuruoti“<sup>12</sup>. Žodis „konkuruoti“ semantine prasme suprantamas kaip „varžytis arba rungtis“<sup>13</sup>. Ekonomikos srityje konkurencija yra suprantama kaip reiškinys, kai įmonės konkuruoja viena su kita dėl savo prekių pirkėjų (ryški įmonių kova, remiantis kainų skirtumais, prekių įvairovės būdais ir t.t.)<sup>14</sup>.

Nekonkuravimo susitarimo pagrindu darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo metu bei tam tikrą laiko tarpą po darbo sutarties nutraukimo nekonkuruoti su buvusiu darbdaviu, o darbdavys įsipareigoja už nekonkuravimą po darbo sutarties nutraukimo darbuotojui mokėti susitarime numatytą kompensaciją. Teisės doktrinoje pripažįstama, kad nekonkuravimas iš esmės pasireiškia dviem aspektais: a) darbuotojas nevykdys savarankiškos veiklos (pvz. įmonės steigimas ir t. t.), kuri konkuruos su darbdaviu; b) darbuotojas nevykdys nesavarankiškos veiklos, t.y. nedirbs pagal darbo sutartį pas kitą darbdavį, kuris konkuruoja su buvusiu darbdaviu<sup>15</sup>.

Kiekvienoje įmonėje kvalifikuotas, įgijęs patirties bei darbdavio apmokytas darbuotojas yra labai vertinamas. Tokio darbuotojo netekimas darbdaviui reikštų daug papildomų sąnaudų. Reikia nemažai laiko ir finansinių išteklių naujam darbuotojui surasti, jį apmokyti, kas anaipol negarantuoja, kad naujas darbuotojas sėkmingai įsilies į esamą darbuotojų kolektyvą bei pateisins darbdavio lūkesčius. Tačiau darbdaviui blogiausia yra tai, jog apmokytas darbuotojas, perpratęs sėkmingo verslo metodus, susipažinęs su konfidencialia informacija, įsidarbina pas darbdavio konkurentus arba pats imsis analogiško verslo. Paprastai, toks darbuotojas su savimi „išsiveda“ ir darbdavio klientus. Pasitaiko atvejų, kad konkuruojančios įmonės specialiai siunčia savo darbuotojus, taip vadinamus

---

<sup>12</sup> KUZAVINIS, K. *Lotynų-lietuvių kalbų žodynas = Dictionarium latino-lituanicum*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 1996. xii, p. 175.

<sup>13</sup> *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 324

<sup>14</sup> PASS, CHR.; LOWES, B.; DOVIES, L. *Ekonomikos terminų žodynas*. Antras papildytas ir pataisytas leidimas. Iš anglų k. vertė. BAREIKYTĖ, Z. et al. Vilnius: Baltijos bisnis, 1997, p. 224.

<sup>15</sup> DAVULIS, T. *Nekonkuravimas darbo santykiuose: akademinis požiūris*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 13 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.tax.lt/files/darbuotoju\\_viliojimas\\_davulis.pdf](http://www.tax.lt/files/darbuotoju_viliojimas_davulis.pdf)>.



„agentus“, įsidarbinti pas konkurentus konfidencialiai informacijai gauti. Taigi darbdaviai, norėdami apsisaugoti nuo tokių pasekmių, siūlo, o neretai ir priverčia, pasirašyti nekonkuravimo susitarimą.

Nekyla jokių abejonų, kad pagrindinis nekonkuravimo susitarimo tikslas yra apsaugoti teisėtus darbdavio interesus. Be abejo, negalima sumenkinti nekonkuravimo susitarimų reikšmės ir viešojo intereso apsaugai. J. Stencel pažymi, kad minėtas susitarimas saugo sąžiningą prekybą bei užtikrina gerų papročių laikymąsi, kas ir yra laikoma viešuoju interesu<sup>16</sup>. Nepaisant to, daugeliui vis dar kyla klausimų ar toks susitarimas su darbuotojais yra teisėtas? Ar jis nepaneigia Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtintos kiekvieno žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą? Pagaliau, kokios teisės šakos normos turėtų būti taikomos minėtiems susitarimams? Atsakymą į šiuos klausimus galima pateikti tik nuodugniai bei įvairiapusisškai ištyrus nekonkuravimo susitarimų tarp darbo teisės subjektų institutą, išanalizavus Lietuvos įstatyminę bazę bei teismų praktiką.

## 2.2 Nekonkuravimo susitarimų teisinis kvalifikavimas

Darbdavio ir darbuotojo nekonkuravimo susitarimo teisinis kvalifikavimas teisės teorijoje kelia daug klausimų ir diskusijų. Teisininkai nesutaria, ar šis susitarimas tai civilinė sutartis ar darbo sutarties sąlyga. Pabrėžtina, kad tinkama kvalifikacija yra svarbi dėl to, jog nuo jos priklausys, kokio kodekso - Civilinio ar Darbo, teisės normos bus taikomos minėtai sutarčiai. Vieni autoriai laikosi nuomonės, jog tai: „<...> dar viena papildoma darbo sutarties sąlyga<sup>17</sup>“, kiti tvirtina kad: „<...> bet kuriuo atveju konkurencijos draudimo sutartys iš esmės yra civilinės, todėl joms turi būti taikomos CK normos“<sup>18</sup>, tačiau tuo pačiu pažymi, kad: „<...> konkurencijos draudimo sutartis glaudžiai susijusi su darbo santykiais, todėl taikytinas ir specialus konkurencijos draudimo sutarties sąlygų negaliojimo pagrindas – konkurencijos draudimo sutarties sąlyga blogina darbuotojo padėtį“<sup>19</sup>. Pastarąją nuomonę reikėtų vertinti kritiškai, kadangi civilinė teisė nenumato tokio sutarčių negaliojimo pagrindo, kaip – sąlyga bloginanti darbuotojo padėtį. Minėta nuostata yra taikoma tik darbo teisiniams santykiams.

---

16 STENCEL, J. *Zakaz konkurencji w prawie pracy*. Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 2001, p. 41-45.

17 TIAŽKIJAUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348

18 ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 14 d.] Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/41529789d47cf.1>>.

<sup>19</sup> Ibid

Be to, pati sąvoka „blogina darbuotojo padėtį“ yra vertinamojo pobūdžio, todėl kiekvienu atveju reikėtų tokias sąlygas traktuoti atskirai. DK 94 str. 2 dalyje numatyta, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, *palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis*. Taigi vertinant, ar darbo sąlygos blogina darbuotojo padėtį ar ne, visų pirma reikia lyginti su DK nuostatomis ir kitais teisės aktais. Tačiau nei DK, nei kiti darbo įstatymai darbdavio ir darbuotojo nekonkuravimo susitarimų visai nenumato. Remiantis DK 95 str. 4 d., šalys gali susitarti ir dėl kitų darbo subjektų sutarties sąlygų, jei darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti, o DK 34 str. 1 p. numato, kad darbo subjektų teisės ir pareigos gali atsirasti ir kitų susitarimų pagrindu, nors įstatymų ir nenumatyta, bet jiems neprieštaraujančių. Šiuo atveju reikėtų vadovautis DK 4 str. 4 d., kur *inter alia* numatyta, kad tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams susitarimo būdu nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Visgi reikėtų pripažinti, kad vertinti, ar tokie susitarimai blogina darbuotojo padėtį, ar ne, pakankamai sunku. Pažymėtina, kad CK normos numato nekonkuravimo susitarimų galimybę, tačiau tik atstovavimo santykiuose, o tai yra specialiosios teisės normos, kurių pagal analogiją taikyti negalima (DK 9 str. 3 d.).

Teisės teorijoje darbo santykiai yra suprantami siaurąja ir plačiąja prasme. Darbo santykiai siaurąja prasme turi 4 būtinus požymius: „žmogaus gebėjimų realizavimas, visuomeninis šių santykių pobūdis, atlygintinumas ir pavaldumas“<sup>20</sup>. Būtent pavaldumas yra pagrindinis kriterijus atskiriant darbo teisinius santykius nuo civilinių teisinių santykių. Taigi, sudarius nekonkuravimo susitarimą, tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostę teisiniai santykiai siaurąja prasme neatitinka visų keturių būtinų požymių. Nekonkuravimo sutarties galiojimo laikotarpiu nėra realizuojami žmogaus gebėjimai taip pat nėra ir pavaldumo. Atsižvelgiant į tai, nekonkuravimo susitarimo prigimtis šia prasme yra labiau civilinė nei darbo, tačiau plačiąja prasme darbo santykiai suprantami ir kaip „kiti glaudžiai susiję santykiai“<sup>21</sup>. Doc. Dr. T. Davulis pažymi, jog darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimų, susijusių su sutartyje numatytos darbo funkcijos atlikimu, traktuoti visiškai atsiejant nuo darbo sutarties

---

<sup>20</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348.

<sup>21</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003, p. 42.

kaip kažkokius kitai teisės šakai priskiriamus susitarimus negalima - skirtingai nei civilinėje teisėje, darbo teisėje tarp tų pačių teisės subjektų negali būti kelių visuomeninių santykių, nes sudaręs darbo sutartį darbuotojas dirba ne savarankiškai, o yra įtraukiamas į darbdavio organizuojamą darbo procesą. Tai reiškia, kad darbo santykis yra asmeninio pobūdžio santykis. Jis gali būti įvairus pagal atliekamo darbo funkciją, darbdavio išipareigojimus, papildomas darbuotojo prievoles ir kt.<sup>22</sup> Taipogi reikėtų sutikti su darbo teisės specialistu, jog nekonkuravimo susitarimo galiojimas faktiškai pasibaigus darbo santykiams, negali paversti tokio susitarimo civiline sutartimi. Tai aiškinama tuo, jog nekonkuravimo susitarimų *conditio sine qua non* yra darbo santykiai, iš kurių išplaukia nevienoda sutarties šalių teisinė padėtis, dėl kurios apskritai egzistuoja darbo santykiai<sup>23</sup>. Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, darytina išvada, kad nekonkuravimo susitarimus, sudarytus tarp darbo santykių subjektų, reikėtų priskirti darbo teisei.

Apie nekonkuravimo susitarimų prigimtį keletą kartų yra pasisakęs ir LAT. 2003 m. birželio 5 d. nutarties motyvų 1 punkte LAT nagrinėjo darbo sutarčių požymius, santykį tarp darbo sutarčių ir nekonkuravimo susitarimo, tačiau pripažino, kad sudarytas nekonkuravimo susitarimas kvalifikuotinas pagal CK normas kaip civilinė sutartis<sup>24</sup>. Tuo tarpu 2005 m. vasario 14 d. nutartyje LAT teisėjų kolegija nekonkuravimo sąlygą vertino atsižvelgdama tik į darbo teisės nuostatas. Ji nurodė, kad tuo metu galiojusio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo<sup>25</sup> (toliau – DSI) 8 str. 3 dalis leidžia sutarties šalims susygti dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jei darbo įstatymai nedraudžia jų nustatyti<sup>26</sup>. Taigi LAT vertinęs nekonkuravimo susitarimą, galiojant DSI, priėmė dvi, viena kitai prieštaraujančias, nutartis. Tuo tarpu LAT nagrinėjęs nekonkuravimo susitarimą, galiojant naujam DK, konstatavo, kad pagal nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę šis susitarimas vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris, nepaisant to, kad jis buvo sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas. Taipogi LAT pažymėjo, kad vienas iš pagrindinių civilinės teisės principų, be kurio neįmanoma privačia iniciatyva

---

<sup>22</sup> DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 12.

<sup>23</sup> *Ibid*

<sup>24</sup> 2003 m. birželio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Dainius Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“, Nr. 3K–7–408/2003, kat. 13; 82.

<sup>25</sup> Valstybės žinios, 1991-12-31, Nr. 36-973.

<sup>26</sup> 2005 m. vasario 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Filana“ v. Rimas Jonas Jančiauskas, Nr. 3K–3–65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.

grindžiama rinkos ekonomika, yra sutarčių laisvės principas. Sutarties šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių rūšių sutarčių elementų; tokie sutarčiai taikomos atskirų rūšių sutartis reglamentuojančios normos, jeigu ko kita nenumato šalių susitarimas arba tai neprieštarauja sutarties esmei. Tai reiškia, kad darbo sutartyje inkorporuotas nekonkuravimo susitarimas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas. DK normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja. Nagrinėjamas nekonkuravimo susitarimas šalių sudarytas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas (DK 1 straipsnis)<sup>27</sup>.

Manytina, kad tokią LAT poziciją reiktų vertinti kritiškai dėl jau aukščiau pateiktų argumentų, kurių teisėjų kolegija net nenagrinėjo. Be to, priskyrus nekonkuravimo susitarimus civiliniams teisiniams santykiams, lieka nemažai neatsakytų klausimų. Pavyzdžiui, ar darbdavys jau esant darbo santykiams gali atleisti darbuotoją dėl to, kad jis nesutinka pasirašyti nekonkuravimo susitarimo? Neatleisti darbuotojo, kuris nepasirašo nekonkuravimo susitarimo darbdaviui gali būti labai nenaudinga. Bėlika nutraukti darbo sutartį, tačiau kokiu pagrindu? Juk DK nenumato galimybės atleisti darbuotoją dėl to, kad pastarasis, kaip civilinių santykių subjektas, nepasirašo civilinio teisinio sandorio, kuriam DK netaikytinas.

Taip pat atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog CK 2.164 str. 6 d., kuri reglamentuoja atstovavimo santykius, numato, kada atstovaujamas netenka teisės remtis konkurenciją draudžiančia sutarties išlyga. Iš esmės tai yra atvejai, kai atstovavimo sutartis nutraukiama dėl priežasčių už kurias yra kaltas pats atstovaujamas. Tačiau, remiantis LAT nutartimi, nepanašu, kad, darbdavys neteks teisės remtis konkurenciją draudžiančia sutarties išlyga, kai darbo sutartis nutraukiama dėl jo kaltės arba dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių. Tokia pozicija išplaukia iš to, jog LAT konstatavo, kad nekonkuravimo susitarimas sudarytas šalims veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas<sup>28</sup>, o tai suponuoja, kad

---

27 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).

28 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).

darbo sutarties nutraukimo pagrindas neturi jokios įtakos nekonkuravimo sutarčiai, kas be jokios abejonės nėra teisinga.

Taigi šiuo metu turime tokią situaciją, kad nekonkuravimo susitarimai DK nėra tiesiogiai reglamentuoti, o pagal LAT išaiškinimą, tokie susitarimai priskirtini prie civilinių teisinių santykių. Nepaisant to, manytina, kad darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimai yra glaudžiai susiję su darbo teisiniais santykiais, todėl įstatymų leidėjas turėtų papildyti DK ir tiesiogiai įteisinti konkurencijos ribojimus DK. Teisingas ir išsamus šių susitarimų reglamentavimas DK taipogi pašalintų visus neaiškumus ir nepaliktų teisinio pagrindo teigti, jog darbdavio ir darbuotojo susitarimai dėl nekonkuravimo blogina pastarojo padėtį, palyginus su ta, kurią nustato DK, kiti įstatymai ar kolektyvinė sutartis.

### **2.3 Nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas Lenkijos teisinėje sistemoje**

Skirtingai nei Lietuvoje, Lenkijoje darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimai tiek teorijoje, tiek praktikoje yra priskirtini darbo teisei. Lenkijos teisės doktrinoje darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl nekonkuravimo vertinamas kaip išlyga susieta su darbo sutartimi, kuri nekeičia darbo santykių turinio, bet visgi yra tų santykių išdava. Darbo sutarties nutraukimas sukelia teises pasekmes, kurios numatytos toje išlygoje. Tai, jog nekonkuravimo susitarimas yra priklausomas nuo darbo sutarties, patvirtina ir ryšys (darbo santykiai), kuris siejo šalis, o kartu buvo ir teisiniu pagrindu, leidžiančiu atsirasti nekonkuravimo susitarimui.<sup>29</sup> Lenkijos įstatymų leidėjas nekonkuravimo susitarimus tarp darbdavio ir darbuotojo irgi priskyrė darbo teisei – Lenkijos darbo kodekse<sup>30</sup> nekonkuravimo susitarimams yra skirtas atskiras skirsnis. Pažymėtina, kad Lenkijoje yra specializuoti darbo teismai, kurie nagrinėja ginčus kilusius iš darbo santykių. Pagal Lenkijos civilinio proceso kodekso 476 str. 1 § ginčai, kilę iš nekonkuravimo susitarimo po darbo sutarties nutraukimo yra priskiriami darbo teisei ir taipogi nagrinėjami specializuotuose darbo teismuose<sup>31</sup>. Pabrėžtina, kad Lenkijos civilinio kodekso<sup>32</sup> 764<sup>6</sup> str., kaip ir Lietuvos CK 1.116 str., numato

---

29 STENCEL, J. *Zakaz konkurencji w prawie pracy*. Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 2001, p. 141.

30 Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. ( Dz. U. Z 1974 Nr. 24 poz. 141)

31 Kodeks postępowania cywilnego. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r (Dz. U. z dnia 1 grudnia 1964 r.)

32 Kodeks cywilny. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. (Dz.U. Nr 16, poz. 93.).

nekonkuravimo susitarimo galimybę atstovavimo santykiuose, taigi Lenkijos įstatymo leidėjas atskiria darbo santykių ir civilinių santykių subjektų nekonkuravimo susitarimus

Analizuojant Lenkijos darbo kodeksą, paminėtini tokie dalykai: išskiriamas nekonkuravimas pasibaigus darbo santykiams už kurį darbuotojui priklauso kompensacija ir nekonkuravimas esant darbo santykiams. Už konkuravimo draudimą, kai šalis sieja darbo santykiai kompensacija nėra mokama. Pažymėtina, kad kompensacijos dydis už kiekvieną konkuravimo draudimo mėnesį negali būti mažesnis nei 25 % buvusio darbuotojo mėnesinio atlyginimo prieš nutraukiant darbo sutartį. Svarbu ir tai, kad nekonkuravimo susitarimus, pasibaigus darbo sutarčiai, galima sudaryti tik su darbuotojais, kurie turi prieigą prie itin svarbios informacijos, kurios atskleidimas galėtų padaryti darbdaviui žalos. Darbdavys, kuris patyrė žalą dėl darbuotojo nekonkuravimo susitarimo pažeidimo, gali reikalauti atlyginti nuostolius.

#### **2.4 Nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas Lietuvoje**

Kiekvienas įstatymas ar kitas teisės aktas, kuris prieštarauja Konstitucijai, negalioja. Konstitucijos 48 str. 1 d. skelbia, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Taigi darbdavys, pasirašęs nekonkuravimo susitarimą su darbuotoju, tam tikra prasme apriboja jo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Darbuotojas tam tikrą laiką tarpą negalės laisvai įsidarbinti konkuruojančioje įmonėje arba pats verstis konkuruojančia veikla. Iš kitos pusės, darbuotojas savo valia prisiima tokius suvaržymus ir už tai gauna tam tikro dydžio kompensaciją. Tokiu būdu teisinių santykių šalys įgyvendina sutarčių laisvės principą.

2007 m. spalio 22 d. LAT nutartyje *inter alia* nagrinėjo nekonkuravimo susitarimų teisėtumą Konstitucijos 48 str. 1 d. kontekste. Šioje byloje LAT padarė išvadą, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti. Ši konstitucinė nuostata jokių būdu negali būti traktuojama kaip garantuojanti, jog kiekvienas asmuo turės darbą arba, jog asmuo gaus konkretų pageidaujamą darbą. Taip pat LAT konstatavo, kad minėta konstitucinė nuostata neužkertą galimybės tam

tikrais pagrindais apriboti priėmimo į darbą, ji taip pat nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą<sup>33</sup>.

Nors LAT ir pripažino, kad nekonkuravimo susitarimai Lietuvoje yra galimi, tačiau šiuo metu nė vienas Lietuvos Respublikos teisės aktas nereglamentuoja darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimų<sup>34</sup>. Atsižvelgus į LAT išaiškinimą, jog nekonkuravimo susitarimai, sudaryti tarp darbuotojo ir darbdavio, laikomi civilinėmis sutartimis, turėtume remtis civilinės teisės normomis. Pagal CK 1.8 str. civilinės teisės normų nereglamentuotiems santykiams taikomi panašius santykius reglamentuojantys civiliniai įstatymai (įstatymo analogija). Taigi galėtume remtis CK 2.164 str., kuris numato konkurencijos draudimo galimybę tarp prekybos agento ir atstovaujamojo. LAT aukščiau minėtoje nutartyje irgi pasisakė, kad nagrinėjamam susitarimui pagal įstatymo analogiją taikytinas CK 2.164 straipsnis, reglamentuojantis konkurencijos draudimą, taip pat taikytinos CK šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos, CK 1.5 straipsnis. Nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. Visgi manytina, kad CK atstovavimo teisiniams santykiams skirtos nekonkuravimo normos iš esmės neatitinka darbuotoją ir darbdavį siejančių santykių pobūdžio, todėl labai atsargiai reikėtų remtis atstovavimo teisiniams santykiams skirtomis nekonkuravimo normomis. Kiekvienu atveju būtina vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais.

Reikėtų atkreipti dėmesį ir į Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymą<sup>35</sup> (toliau – Konkurencijos įstatymas). Pagal minėto įstatymo 5 str. 1 d., visi susitarimai, kuriais siekiama riboti konkurenciją arba kurie riboja ar gali riboti konkurenciją, yra draudžiami ir negalioja nuo jų sudarymo momento. Tačiau to paties straipsnio 4 dalis numato išimtį, kad tokie susitarimai yra leidžiami ūkio subjektų sudarytiems susitarimams, kurie dėl savo mažareikšmio poveikio negali itin riboti konkurencijos. Svarbus ir Konkurencijos įstatymo 16 str., kuris nustato nesąžiningos konkurencijos veiksmus, kurie yra draudžiami. Vienas iš tokių nesąžiningos konkurencijos veiksmų yra informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto

---

<sup>33</sup> 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).

<sup>34</sup> Pažymėtina, kad doktrinoje yra ir kitų nuomonių. Doc. dr. T. Davulis teigia, kad nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio reguliuoja darbo teisė, ir tai yra daroma DK 94 str. 2 d. ir 95 str. 4 d. normomis, kurios, jo nuomone, draudžia tokius susitarimus, nes jie blogina darbuotojo padėtį, palyginus su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. (DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 3-14.)

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 1999-03-23, Nr. 30-856

komercinė paslaptis, naudojimas, perdavimas, skelbimas be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimas iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui. Iš pateiktų nuostatų galima pastebėti, kad Konkurencijos įstatymas draudžia nesąžiningos konkurencijos veiksmus ir tuo pačiu leidžia sudaryti nekonkuravimo susitarimus, kurie dėl savo mažareikšmio poveikio itin neriboja konkurencijos.

Žiūrint į praeitį, konkuravimo apribojimai buvo numatyti dar 1995 01 12 Prekybos įstatyme<sup>36</sup>, kuris galiojo iki 2001 11 28. Šio įstatymo 12 str. 1 d. numatė, kad be darbdavio sutikimo prekybos tarnautojas neturi teisės savarankiškai verstis prekyba, taip pat dalyvauti konkuruojančių su darbdaviu įmonių prekybinėje veikloje. Prekybos tarnautojas, pažeidęs nurodytus reikalavimus, privalėjo atlyginti darbdaviui padarytus nuostolius. Prekybos tarnautojo apibrėžimas buvo pateiktas Prekybos įstatymo 11 str. 1d.: prekybos tarnautojas yra samdomas darbuotojas, kurio darbas tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir šių operacijų apskaita. Jiems nepriskiriami pagalbinių darbuotojai. Taigi konkuravimo apribojimai buvo leidžiami ne su bet kuriais darbuotojais, o su tais, kurių darbas tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir minėtų veiksmų apskaita.

Pagal jau nebegaliojančio Prekybos įstatymo 12 str. 2 d. darbdavys, priimdamas į darbą prekybos tarnautoją, turėjo teisę sudaryti su juo atskirą sutartį, pagal kurią prekybos tarnautojas įsipareigodavo nekonkuruoti su darbdavio įmone nutrūkus darbo teisiniams santykiams. Konkurencijos draudimas galėjo būti nustatytas ne ilgesniam nei vienerių metų laikotarpiui. Susitarime dėl nekonkuravimo taip pat turėjo būti įtvirtintas darbdavio įsipareigojimas, nutrūkus darbo santykiams su prekybos tarnautoju, per visą konkuravimo draudimo laikotarpį mokėti kompensaciją. Kompensacijos dydis šalių susitarimu turėjo būti nustatomas pačioje nekonkuravimo sutartyje.

Taigi, remiantis Prekybos įstatymo 12 str. 1 d., kol tarp darbdavio ir tarnautojo galioja darbo sutartis, papildomi susitarimai, kurie draustų tarnautojui savarankiškai verstis prekyba ar dalyvauti konkuruojančių su darbdaviu įmonių prekybinėje veikloje, buvo nereikalingi, kadangi tarnautojui tą tiesiogiai draudė įstatymas. Pabrėžtina, kad tas pats straipsnis numatė, kad darbdavys vis dėlto pats gali sutikti šiems tarnautojo veiksams atlikti. Tačiau, pagal

---

<sup>36</sup> Valstybės žinios, 1995-02-01, Nr.10-204



minėto įstatymo 12 str. 2 dalį, darbdaviui siekiant, kad darbuotojas nekonkuruotų su darbdaviu po darbo sutarties nutraukimo, reikalingas buvo atskiras susitarimas.

To paties įstatymo 12 str. 3 d. numatė atvejus, kada darbuotojui konkuravimo apribojimai, nutraukus darbo sutartį, nebuvo taikomi. Tai atvejai, kai: 1) nutraukusio darbo sutartį prekybos tarnautojo veikla nepažeidžia ankstesnio darbdavio komercinių interesų; 2) darbo sutartis nutraukiama darbdaviui ją pažeidus; 3) darbdavys raštu atsisako konkurencijos draudimo. Vėlgi, lyginant su esama situacija, tuo metu darbo sutarties nutraukimo pagrindas turėjo įtakos nekonkuravimo įsipareigojimų galiojimui ir taikymui, tačiau šiuo metu, kai LAT pripažino, kad nekonkuravimo susitarimas šalių sudarytas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas, darytina prielaida, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas neturi jokios įtakos nekonkuravimo susitarimo galiojimui, kas nėra logiška.

Pažymėtina, kad darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimus jau bandyta įteisinti DK. 2003 05 26 Seimo narys A. Melianas buvo pateikęs įstatymo projektą IXP-2593, kuriuo siūlyta papildyti DK 107<sup>1</sup> straipsniu - „Nekonkuravimo susitarimai“<sup>37</sup>. Pagal minėtą įstatymo projektą darbdavys su primamu į darbą darbuotoju galėtų sudaryti atskirą susitarimą, pagal kurį, nutraukęs darbo sutartį darbuotojas, įsipareigotų nekonkuruoti su darbdaviu (jo įmone ir/ar verslu) bei nedirbti su darbdaviu konkuruojančių įmonių ir/ar verslų naudai. Toks konkurencijos draudimas galėtų būti taikomas tik toje srityje/versle, kurioje darbuotojas dirbo pas darbdavį, ir negalėtų trukti ilgiau nei dvejus metus po to, kai darbo sutartis buvo nutraukta. Taipogi buvo numatyta, kad per konkurencijos draudimo laikotarpį darbdavys privalėtų darbuotojui kas mėnesį mokėti susitarime nustatyto dydžio sąžiningą kompensaciją, kurios dydis negalėtų būti mažesnis kaip 40 procentų darbuotojo buvusio mėnesinio darbo užmokesčio pas darbdavį, bet ir ne mažesnis nei minimalus mėnesinis darbo užmokestis. Be to, darbdavys turėtų teisę vienašališkai panaikinti konkurencijos draudimą ir nutraukti kompensacijos mokėjimą. Taip pat įstatymo projekte buvo nurodyta, kad nekonkuravimo susitarimai nutrūktų, jei darbo sutartis būtų nutraukiama dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.), o darbuotojas, pažeidęs nekonkuravimo susitarimą, privalėtų atlyginti darbdaviui nuostolius.

---

<sup>37</sup> Įstatymo projektas, 2003-05-26, Nr. IXP-2593

Visgi šis įstatymo projektas turėjo ir trūkumų. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamentas (toliau – Teisės departamentas) savo išvadoje<sup>38</sup> suabejojo ar nekonkuravimo susitarimai nepažeis Konstitucijos 48 straipsnyje nustatytos asmenų teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Be to, pažymėjo, kad nebuvo sukonkretizuota, kokie nuostoliai, kokiose ribose turi būti atlyginti, darbuotojui pažeidus šį susitarimą. Taip pat atkreipė dėmesį ir į galiojančio DK XVII skyriaus nuostatas, kuriose yra reglamentuojami darbuotojų materialinės atsakomybės klausimai. Teisės departamentas sukritikavo ir nekonkuravimo susitarimų nutraukimo pagrindus. Buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad tokie susitarimai galios ir tais atvejais, kai darbuotojas bus atleidžiamas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, darbuotojui tapus neįgaliuoju ir pan.

Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – ETD) išvada šiam projektui irgi nebuvo palanki. ETD pažymėjo, jog Europos Bendrijos sutarties 4 str. nustato, kad Bendrijoje ekonominė politika vykdoma vadovaujantis atviros rinkos ekonomikos vykstant laisvai konkurencijai principu. EB sutarties 43 str. įtvirtinta, jog draudžiami bet kokie įsisteigimo laisvės apribojimai, nurodant, kad minėta laisvė apima ir teisę imtis savarankiškai dirbančių asmenų veiklos bei ja verstis, taip pat steigti ir valdyti įmones. EB sutarties 49 str. draudžia nustatyti laisvės teikti paslaugas Bendrijoje apribojimus. 2000 m. ES Pagrindinių teisių chartijos 15 str. įtvirtina laivę pasirinkti užsiėmimą ir teisę įsidarbinti. Šiame straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas turi teisę įsidarbinti ir dirbti laisvai pasirinktą ar apsiimtą darbą. Taip pat kiekvienas Sąjungos pilietis bet kurioje valstybėje narėje gali laisvai ieškoti darbo, dirbti, naudotis steigimosi laisve ir teikti paslaugas. Chartijos 16 str. įtvirtinta, kad pripažįstama laisvė užsiimti verslu pagal Bendrijos ir nacionalinius įstatymus bei praktiką.<sup>39</sup>

Taigi ETD padarė išvadą, kad DK nuostatos dėl nekonkuravimo susitarimų pažeistų aukščiau minėtus Europos Sąjungos teisės reikalavimus. Visgi, tokia ETD išvada vertinama atsargiai vien jau dėl to, kad daugelyje Europos Sąjungos valstybių tokie susitarimai vienokia ar kitokia forma yra leidžiami. Be to, kaip pažymi doc. dr. T. Davulis, nekonkuravimo susitarimai patys savaime dar nėra laikytini Bendrijos teisės pažeidimu, tačiau jei tik jos įgyvendinant bus ribojama asmens galimybė pasinaudoti Bendrijos teisės ginama paslauga

---

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada, 2003-05-28, Nr. IXP-2593

<sup>39</sup> Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės išvada, 2003-08-05, Nr. IXP-2593

teikimo laisve, įsisteigimo ar darbuotojo judėjimo laisvėmis, kyla pavojus pažeisti Bendrijos teisę<sup>40</sup>. Taipogi pastebimas vienpusiškas ETD šių susitarimų analizavimas. Nebuvo atkreiptas dėmesys į sutarčių laisvės principą. Be to, LAT savo nutartyse jau ne kartą yra pabrėžęs nekonkuravimo susitarimų teisėtumą. LAT vienoje iš nutarčių<sup>41</sup> konstatavo, kad kadangi nekonkuravimo susitarimas savaime neprieštarauja įstatymams, tai jis, kaip sandoris, priskirtinas nuginčijamiems sandoriams. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimai gali būti reglamentuoti įstatymu.

## 2.5 Nekonkuravimo susitarimams keliami reikalavimai

**Nekonkuravimo susitarimo vieta ir forma.** Teisės doktrinoje laikomasi nuomonės, kad nekonkuravimo susitarimas gali būti įtvirtintas tiek darbo sutartyje, tiek sudarant atskirą susitarimą. Tokios nuomonės yra ir V. Tiažkijaus<sup>42</sup>, ir L. Ščukas<sup>43</sup>. Tačiau šie specialistai nesutaria dėl to, kokios formos turėtų būti atskiras susitarimas nekonkuruoti, kai jis įtvirtinamas ne darbo sutartyje. V. Tiažkijus teigia, kad toks susitarimas vertinamas kaip darbo sutarties priedas, kuris yra neatskiriama darbo sutarties dalis, o L. Ščuko nuomone, toks susitarimas kvalifikuojamas kaip atskiras susitarimas, kuris yra laikomas civiline sutartimi.

Pažymėtina, kad remiantis CK 6.156 str., kur yra įtvirtintas sutarties laisvės principas, sutarties šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių rūšių sutarčių elementų. Tokiai sutarčiai taikomos atskirų rūšių sutartis reglamentuojančios normos, jeigu ko kita nenumato šalių susitarimas arba tai neprieštarauja pačios sutarties esmei. Tai reiškia, kad darbo sutartyje inkorporuotas nekonkuravimo susitarimas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas<sup>44</sup>. Iš tikrųjų, kur yra nustatytos nekonkuravimo sąlygos, jokios praktinės reikšmės neturi, o susitarimo forma arba pavadinimas negali nulemti teisinio kvalifikavimo, tačiau, atsižvelgiant į

---

40 DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 9.

41 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).

42 TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348

43 ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 14 d.] Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/41529789d47cf.1>>.

44 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).

nekonkuravimo susitarimo platumą, tikslinga tokį susitarimą aptartį kaip atskirą susitarimą arba kaip darbo sutarties priedą.

Pagal CK 1.71 str. 1 d. sandoriai gali būti sudaromi žodžiu, raštu (paprasčiausia arba notarine forma) ir konkludentiniais veiksmais, tačiau CK 2.164 str. 1 d. numato, kad nekonkuravimo sąlyga turi būti išreikšta raštu. Tai yra imperatyvi norma, o pagal CK 1.80 str. 1 d., imperatyvioms įstatymo normoms prieštaraujantis sandoris yra niekinis ir negalioja. Taigi, jei nekonkuravimo susitarimas bus išreikštas, pavyzdžiui, žodžiu, tai toks sandoris bus laikomas niekiniu ir negalios. Rašytinės formos reikalavimas nekonkuravimo susitarimams yra suprantamas ir dėl to, kad tokiuose susitarimuose yra būtina tiksliai aptarti darbuotojui taikomų apribojimų kompensacijos klausimus, taip pat privalu tiksliai apibrėžti konkurencijos draudimo turinį, teritoriją bei šio draudimo trukmę. Be šių sąlygų, nekonkuravimo susitarimas bus lengvai nuginkčijamas.

Taigi darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimai gali būti inkorporuoti į darbo sutartį, gali būti įtvirtinti kaip darbo sutarties priedas arba, kaip atskiras susitarimas. Svarbiausia, kad tas susitarimas būtų sudarytas rašytine forma.

**Konkurencijos draudimo turinys.** Nekonkuravimo susitarime turi būti tiksliai apibrėžtas konkurencinės veiklos turinys. Ši sąlyga priskiriama prie nekonkuravimo susitarimų *essentia negotii* (esminė sąlyga), kadangi abstrakti nuostata, draudžianti darbuotojui užsiimti bet kokia konkurencine veikla, pažeis darbuotojo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Pagal CK 2.164 str. 2 d., konkurencijos ribojimas gali būti apibrėžtas tik konkrečia teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimis arba klientų grupe ir teritorija. Teisės literatūroje ši nuostata darbo santykių kontekste vertinama kaip draudimas „<...> atlikti darbo funkcijas, įskaitant papildomą darbą konkuruojančioje įmonėje, steigti savo įmonę, kuri sudarytų konkurenciją darbdaviui, verstis individualia veikla, dalyvauti konkuruojančios įmonės kito pobūdžio veikloje ir pan.“<sup>45</sup>.

Būtina pabrėžti, kad norint išvengti nereikalingų ginčų, nekonkuravimo susitarime reikia išsamiai ir tiksliai nurodyti kokius darbuotojo veiksmus bus laikomi konkurencijos ribojimo pažeidimu. Vėlgi, nereikia pamiršti, kad šių veiksmų apibrėžimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus, taip pat, konkurencijos ribojimo turinys turi būti adekvatus skiriamai kompensacijai už konkurencijos ribojimą.

---

<sup>45</sup> ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 14 d.] Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/41529789d47cf.1>>.

**Nekonkuravimo susitarimų trukmė.** Nekonkuravimo susitarime būtinai turi būti susitarta dėl konkurencijos draudimo trukmės. Ši sąlyga laikoma viena iš svarbiausių nekonkuravimo susitarimo sąlygų, nes per ilgas konkuravimo draudimo terminas nepagrįstai varžys darbuotojo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Reikia pabrėžti, kad Lietuvos teisės doktrinoje nėra vieningos nuomonės dėl maksimalaus nekonkuravimo susitarimo galiojimo termino. Pagal Konkurencijos įstatymo 16 str. 4 d., asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Tuo tarpu CK 2.164 str. 1 d. numato, kad toks terminas negali būti ilgesnis nei dveji metai skaičiuojant nuo sutarties pasibaigimo. Iš pastarosios nuostatos darytina išvada, kad 2 metai yra maksimalus konkurencijos ribojimo terminas. Tačiau nereikia pamiršti, kad tokį terminą CK nustato atstovavimo santykiams, o ne santykiams kilusiems iš darbo sutarties. Pažymėtina, kad 2 metų pertraukos terminas tam tikros profesijos darbuotojams, pvz. gydytojui, gali būti per ilgas, kadangi per tą laikotarpį pastarasis gali prarasti didžiąją dalį savo įgūdžių. Taigi darytina išvada, kad maksimalus nekonkuravimo susitarimo terminas yra dveji metai, tačiau kiekvienu atveju reikėtų vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais.

**Kompensacija.** Kompensacijos sąlyga yra viena iš nekonkuravimo susitarimų *essentialia negotii* (esminė sąlyga). Remiantis CK 2.164 str. 4 d., darbuotojas turi teisę į kompensaciją už visą konkuravimo draudimo laikotarpį. Kompensacijos dydis nustatomas šalių susitarimu. Darbuotojui teisė į kompensaciją už konkuravimo ribojimą atsiranda nuo nekonkuravimo susitarimo sudarymo, tačiau teisės atsiradimo momento nereikėtų tapatinti su realiu kompensacijos mokėjimu. Įstatymai nenumato, kokia forma turi būti kompensuojama darbuotojui už nekonkuravimo susitarimo laikymąsi. Čia reikėtų vadovautis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais. Taigi, skirtingai nei darbo užmokestis, kuris gali būti mokamas tik pinigais, kompensacija gali būti mokama ir ne pinigais. Svarbiausia, kad pasirinktos kompensavimo priemonės iš esmės būtų adekvačios konkuravimo ribojimui.

Kaip jau minėta, kompensacijos dydis ir mokėjimo tvarka yra nustatomi šalių susitarimu. Iš LAT praktikos galima pateikti keletą pavyzdžių, kaip šalys susitaria dėl

kompensacijos. Viename nekonkuravimo susitarime<sup>46</sup> darbdavys įsipareigojo per konkurencijos draudimo laikotarpį, trunkantį vienerius metus po darbo sutarties nutraukimo, mokėti darbuotojui 50 proc. darbo užmokesčio dydžio, kuris buvo darbo sutarties nutraukimo metu, kompensaciją. Kitas pavyzdys<sup>47</sup>, kai nekonkuravo susitarimo šalys susitarė, kad jeigu darbuotojas priimtina forma įrodo, kad nekonkuravimo sąlyga neleidžia jam susirasti naujo darbo, darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui 30 proc. jo vidutinio mėnesio atlyginimo, bet ne mažiau nei galiojantis minimalus mėnesinis darbo užmokestis, mokėto darbo sutarties galiojimo metu; darbuotojui susiradus darbą, kuriame mokamas mažesnis atlyginimas, darbdavys įsipareigojo mokėti darbuotojui atlyginimo, mokėto darbo sutarties nutraukimo metu, ir šio atlyginimo skirtumą mokėdamas kas mėnesį, kol galioja konkurencijos draudimas. Yra ir pavyzdžių, kai šalys sulygdavo ir dėl konkrečios sumos - darbdavys įsipareigojo mokėti darbuotojui 1000 Lt kompensaciją per mėnesį už visą konkurencijos draudimo laikotarpį<sup>48</sup>.

Taigi praktika rodo, kad dėl kompensacijos dydžio ir jos mokėjimo tvarkos nekonkuravimo susitarimo subjektai gali susitarti laisva valia ir kiekvienu atveju skirtingai, tačiau svarbiausia, kad kompensacijos dydis atitiktų konkurencijos draudimo apimtį.

Nekonkuravimo susitarimus kompensacijos mokėjimo aspektu ne kartą nagrinėjo LAT. Jis vienoje iš savo nutarčių<sup>49</sup> pažymėjo, kad jei, konkurencijos draudimo sutartyje darbdavys neįsipareigoja darbuotojui mokėti kompensacijos, tai tokia sutartimi darbdaviui nustatytos tik teisės, o atsakovui – tik pareigos. Toks konkurencijos draudimo sutarties turinys prieštaravo galiojusiam Prekybos įstatymo imperatyviai normai (dabar prieštarautų CK 2.164 str. 4 d), o sandoris, prieštaraujantis imperatyvioms įstatymo normoms, negalioja. Tai reiškia, kad nekonkuravimo susitarimai, kurie nenumato darbdavio pareigos mokėti darbuotojui kompensacijos, negalioja nuo pat jų sudarymo momento.

Kitoje LAT byloje ginčas kilo dėl to, ar darbdavys darbo laikotarpiu privalo mokėti darbuotojui kompensaciją už nekonkuravimą. LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad darbdavį

---

<sup>46</sup> 2008 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“*, Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S).

<sup>47</sup> 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).

<sup>48</sup> 2005 m. vasario 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Filana“ v. Rimas Jonas Jančiauskas*, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.

<sup>49</sup> 2003 m. birželio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Dainius Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13; 82.

ir darbuotoją sieja pasitikėjimo santykiai ir kad darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui. Taigi kyla pagrįstų abejonių, ar darbuotojas būtų lojalus ir darbdavys juo pasitikėtų, jeigu darbuotojas tuo pačiu metu dirbtų ir darbdaviui konkuruojančioje įmonėje. Todėl LAT padarė išvadą, kad kompensacijos mokėjimas už darbo laikotarpį būtų nelogiškas<sup>50</sup>.

2008 02 20 LAT savo nutartyje<sup>51</sup> nagrinėjo ginčą ar darbdavys vienašališkai turėjo teisę nutraukti nekonkuravimo susitarimą ir tuo pačiu atsisakyti mokėti kompensaciją, nors tokia teisė ir buvo numatyta minėtame susitarime. Byloje LAT atkreipė dėmesį, kad pagal CK 6.217 straipsnio 5 dalį sutarties šalims leidžiama susitarti, kad sutartis gali būti nutraukta vienašališkai. Nagrinėjant šią bylą, LAT atsižvelgė ir į susitarimo dėl nekonkuravimo tikslus – apsaugoti verslo subjektą nuo nesąžiningos konkurencijos. Taip pat pažymėjo, kad susitarimas dėl nekonkuravimo sudaromas darbdavio naudai, kurio jis gali bet kada atsisakyti ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip susitarimo pakeitimas. Taigi LAT konstatavo, kad darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti nekonkuravimo susitarimą, o tai panaikina darbuotojo teisę į kompensaciją.

**Ar susitarimas dėl nekonkuravimo galimas su bet kuriuo darbuotoju?** Nors įstatymai tiesiogiai ir nenumato, kad nekonkuravimo susitarimai leidžiami ne su bet kuriais darbuotojais, tačiau atsižvelgiant į šių susitarimų specifiką bei tikslus, visgi reikėtų pripažinti, kad jie galimi tik su tais darbuotojais, kurie turi prieigą prie ypač svarbios informacijos ir kurios atskleidimas galėtų stipriai pakenkti darbdaviui. Panaši sąlyga buvo įtvirtinta ir Prekybos įstatyme. Pagal minėtą įstatymą susitarimą dėl nekonkuravimo buvo galima sudaryti su darbuotoju, kurio darbas tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir šių operacijų apskaita.

Pažymėtina, kad LAT vienoje iš savo nutarčių irgi patvirtino tokią taisyklę<sup>52</sup>. Teisėjų kolegija konstatavo, kad nekonkuravimo susitarimas, atsižvelgiant į jo tikslus, interesų teisėtumą, negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju). Tačiau LAT toje pačioje nutartyje paneigė savo išvadą. Jis pripažino nekonkuravimo susitarimą, kuris buvo sudarytas su archyvare, t.y. darbuotoju atliekančiu techninį darbą, teisėtu. Taigi liko neaiškus

---

<sup>50</sup> 2005 m. vasario 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Filana“ v. Rimas Jonas Jančiauskas*, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.

<sup>51</sup> 2008 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“*, Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S).

<sup>52</sup> 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).

kriterijai, pagal kuriuos būtų galima nuspręsti su kuriais darbuotojais galima sudaryti nekonkuravimo susitarimą, o su kuriais - ne.



### **3 Įsipareigojimai, kylantys iš visiškos materialinės atsakomybės sutarties**

#### **3.1 Visiškos materialinės atsakomybės sutarties bendrosios nuostatos**

Skirtingai nei susitarimai dėl nekonkuravimo, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybė yra tiesiogiai numatyta pačiame DK. Pagal DK 255 str. 3 p. darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, jei su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tuo tarpu DK 256 str. reglamentuoja tokios sutarties sudarymo pagrindus ir sąlygas, nurodo su kuriais darbuotojais visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudaryti negalima, išskiria dvi visiškos materialinės atsakomybės rūšis: individualią ir grupinę (kolektyvinę).

Kalbant apie visiškos materialinės atsakomybės sutarties teisinį pobūdį, svarbu pabrėžti, kad ši sutartis yra dvišalė. Tai reiškia, kad „<...>pagal ją abi šalys (darbuotojas ir darbdavys) turi tam tikras teises ir pareigas“<sup>53</sup>. Taigi, pasirašius minėtą sutartį, tiek darbuotojas, tiek darbdavys prisiima papildomų įsipareigojimų. Darbuotojas, visų pirma, įsipareigoja atlyginti visą žalą, padaryta dėl jam patikėtų materialinių vertybių neišsaugojimo. Jis privalo laiku informuoti darbdavį apie materialinėms vertybėms gresiantį pavojų, tausoti jam perduotą turtą. Paprastai darbuotojas, pasirašęs visiškos materialinės atsakomybės sutartį, turi dalyvauti atliekant jam patikėtų materialinių vertybių inventorizaciją, vesti tų vertybių apskaitą. Darbdavys, savo ruožtu, įsipareigoja sudaryti darbuotojui tinkamas sąlygas darbui ir perduotų materialinių vertybių išsaugojimui, laiku pašalinti minėtoms vertybėms gresiantį pavojų, apie kurį informavo darbuotojas. Taip pat darbdavys turi supažindinti darbuotoją su norminiais aktais, reglamentuojančiais materialinę atsakomybę už padarytą žalą. Taigi visiškos materialinės atsakomybės sutartyje turi būti šalių teisių ir pareigų pusiausvyra, kitaip tokia sutartis gali būti pripažinta negaliojančia. Tokią poziciją išreiškė ir LAT vienoje iš savo nutarčių<sup>54</sup>. Šioje byloje kasatorė prašė pripažinti visiškos materialinės atsakomybės sutartį negaliojančia, nes jos nuomone sutartis įtvirtino esminę šalių nelygybę ir ja išimtinai siekta apginti tik darbdavio interesus. Tačiau teismas nurodė, kad darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutarties paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama

---

<sup>53</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 396.

<sup>54</sup> 2005 m. rugsėjo 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I. S. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.

apginti visų pirma darbdavio interesus. Be to byloje buvo konstatuota, kad ginčijamoje sutartyje greta darbuotojų pareigų yra nustatytos ir darbuotojų teisės bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir pan., todėl nėra pagrindo pripažinti, kad sutartyje yra pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra<sup>55</sup>. Taigi, atkreiptinas dėmesys į tai, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties paskirtis pirmiausia yra apsaugoti darbdavį, todėl nors ir kalbama, jog sutartyje turi būti šalių teisių ir pareigų pusiausvyra, ši pusiausvyra turi būti interpretuojama sutarties tikslo kontekste, t.y. pirmiausia darbdavio apsaugos kontekste. Dėl šios priežasties, sutarties konstrukcija gali lemti, kad iš pirmo žvilgsnio tarp sutarties šalių teisių ir pareigų yra disproporcija, tačiau sutarties tikslas būtent tai ir lemia, jog ši disproporcija visiškos materialinės atsakomybės sutartyje yra laikytina pusiausvyra, kurią LAT ir konstatavo minėtoje byloje.

Pabrėžtina, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis pagal savo teisinį pobūdį yra ir tęstinė (ne vienkartinė)<sup>56</sup>. Teisės specialistai pažymi, kad sutarties tęstinumas teisiškai reikšmingas tuo, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis galioja visą laiką, kol darbuotojas eina pareigas iki darbo sutarties nutraukimo ar darbuotojo perkėlimo į kitą darbą<sup>57</sup>. Kita vertus, visiškos materialinės atsakomybės sutarties nutraukimas automatiškai negali lemti darbo sutarties nutraukimo. Pavyzdžiui, darbuotojo perkėlimas į kitas pareigas arba, pasikeitus darbo sąlygoms ir nustojus tiesiogiai dirbti su materialinėmis vertybėmis, visiškos materialinės atsakomybės sutartis pasibaigia, tačiau darbo santykiai tęsiasi. Atsižvelgiant į tai, perkėlus darbuotoją į kitas pareigas, taipogi susijusias su materialinių vertybių saugojimu ar pan., darbdavys turi sudaryti naują visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju, kitaip, darbuotojas žalos padarymo atveju atsakys bendra DK tvarka. Teisės doktrinoje pažymima, jog „<...> net ir sutinkant, kad nutraukus darbo sutartį nutrūksta ir materialinės atsakomybės sutartis, tačiau materialinės atsakomybės santykiai nesibaigia, t.y. darbuotojas privalo atlyginti žalą, padarytą darbo santykių galiojimo metu“<sup>58</sup>.

Pagal LAT praktiką, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus. Darbdavys, nereikalaujamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo

---

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 396.

<sup>57</sup> NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 362.

<sup>58</sup> *Ibid*

prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius (CK 6.253 straipsnio 5 dalis)<sup>59</sup>. Tačiau šiuo atveju nereikia pamiršti, jog siekiant sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį reikalinga ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo valia, todėl keltinas klausimas, kaip reikėtų vertinti situaciją kai, esant DK 256 str. numatytoms sąlygoms, darbuotojas atsisako sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį? Toks klausimas ypač aktualus, kai darbuotojas jau yra priimtas į darbą, t.y., darbo sutartis su juo jau yra sudaryta. Teisės mokslininkų darbuose vyrauja dvi nuomonės šiuo klausimu:

- atsisakymas pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį gali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu;
- ketinimas sudaryti su darbuotoju visiškos materialinės atsakomybės sutartį laikytinas darbuotojo darbo sąlygų keitimu<sup>60</sup>.

Visgi reikėtų pripažinti, kad pirmoji pozicija nėra tinkama, kadangi, kaip pažymi teisės specialistai, šios sutarties sudarymui taip pat taikomas vienas iš pagrindinių civilinės ir darbo teisės principų – sutarties laisvės principas<sup>61</sup>. LAT vienoje iš savo nutarčių konstatavo, jog minėtas principas įtvirtina civilinių santykių subjektų galimybę nevaržomai nuspręsti, ar jam sudaryti konkrečią sutartį, su kuo ją sudaryti, nustatyti jos turinį, kiek tai neprieštarauja imperatyviosioms teisės normoms<sup>62</sup>. Taigi, darbuotojo atsisakymas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, turėtų būti laikomas ne darbo pareigų pažeidimu, o atsisakymu keisti darbo sąlygas. Šiuo atveju, remiantis DK 120 str. 1 d., jei keičiamos darbo sutarties sąlygos, o darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 str. Minėto straipsnio 1 dalyje numatyta, kad atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra pastarojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

DK 256 str. 1 d. numato, kad sutartis dėl visiškos materialinės atsakomybės turi būti įforminama raštu. Tokia sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, po vieną kiekvienai šaliai: darbuotojui ir darbdaviui. Anot DK komentaro autorių, visiškos materialinės atsakomybės sutartyje turi būti tiksliai nustatyta už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima

---

<sup>59</sup> 2005 m. sausio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.

<sup>60</sup> Žr.: BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 156.

<sup>61</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 363.

<sup>62</sup> 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Osviris“ v. R. M., Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

visišką materialinę atsakomybę jų sužalojimo, kitokio nuvertėjimo (dėl darbuotojo kaltės), praradimo atvejais<sup>63</sup>. Perduotų materialinių vertybių sąrašo svarbumas ir reikšmė gerai atsispindi LAT byloje, kurioje su kasatoriumi, kuris dirbo vairuotoju-šaltkalviu, buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis dėl jam patiktų materialinių vertybių išsaugojimo. 2002 m. vasario 21 d. darbuotojas su jam patikėtu bendrovės autovežiu vyko į Vokietiją pargabenti lengvųjų automobilių. Lenkijoje dėl kasatoriaus kaltės įvyko autoįvykis, kurio metu buvo stipriai apgadintinas autovežis. Darbuotojas kasaciniu skundu prašė atmesti darbdavio reikalavimą visiškai atlyginti žalą, argumentuodamas tuo, jog jis pagal sudarytą visiškos materialinės atsakomybės sutartį galėtų būti atsakingas tik už krovinio neišsaugojimą, tačiau byloje nebuvo duomenų, kad darbuotojas būtų priėmęs krovinį ir jo neišsaugojęs. Be to, darbuotojas teigė, kad darbdavys nesupažindino jo su norminiais aktais, reglamentuojančiais darbuotojų materialinę atsakomybę, taip pat su perduotų materialinių vertybių saugojimo, priėmimo, pervežimo arba naudojimo gamybos procese normatyvais ir taisyklėmis. Nepaisant to, LAT nurodė, kad esant aiškiai ir konkrečiai visiškos materialinės atsakomybės sutartyje suformuluotoms atsakomybės apimtims – susitarta dėl *visiškos materialinės atsakomybės už patiktų materialinių vertybių išsaugojimą*, ir esant konkrečiai įvardintiems objektams, dėl kurių praradimo nustatoma visiška materialinė atsakomybė – grynai pinigai, kroviny, automobilis, atsarginės dalys, nėra pagrindo sutikti su kasatoriaus argumentais, jog dėl to, kad darbdavys jo nesupažindino su norminiais aktais, reglamentuojančiais materialinę atsakomybę, jam nebuvo aiškios atsakomybės ribos pagal sutartį – atsakomybės ribos ir atsakomybės objektai įvardinti šalių pasirašytoje sutartyje<sup>64</sup>.

Teisinėje literatūroje galime rasti nuomonių, kad susitarimas įsigalioja nuo jo pasirašymo dienos ir galioja tol, kol darbuotojas dirba darbą, susijusį su materialinėmis vertybėmis<sup>65</sup>. Tačiau reikėtų sutikti su kitų autorių nuomone, jog teisiniai santykiai pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį (tiek pagal individualiąją, tiek pagal kolektyvinę) pradeda galioti ne tik nuo formalaus jos pasirašymo, bet nuo materialinių vertybių, už kurias bus atsakingas (-i) darbuotojas (-ai), perdavimo, nes visiška materialinė atsakomybė pagal

---

<sup>63</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 396.

<sup>64</sup> 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Osviris“ v. R. M., Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

<sup>65</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 156.

visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra nustatoma tik už prisiimtų materialinių vertybių neišsaugojimą<sup>66</sup>.

Būtina aptarti, kad, nepaisant visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo fakto, darbuotojui visiška materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik tuo atveju, jei yra visos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos:

- reali žala;
- žalos padarymas neteisėta veika (veikimu, neveikimu);
- priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- pažeidėjo kaltė;
- pažeidėjo buvimas su nukentėjusia šalimi darbo teisiniuose santykiuose;
- žalos padarymas einant darbinės pareigas (DK 246 str.).

Pabrėžtina, kad pagal LAT suformuotą praktiką, esant visoms minėtoms sąlygoms ir sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai su darbuotoju, pastarasis gali būti patrauktas materialinėms atsakomybėms net ir tuo atveju, kai žala padaroma dėl trečiojo asmens padarytos nusikalstamos veikos. Šiuo atveju darbuotojas, atlyginęs darbdaviui padarytą žalą, įgyja regreso teisę į nusikalstamą veiką padariusį asmenį<sup>67</sup>.

### **3.2 Būtiniosios sąlygos visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti**

Visiškos materialinės atsakomybės sutartis laikoma negaliojančia, o jos šalys negalės būti susijusios teisiniais santykiais pagal minėtą sutartį, jei tos sutarties sąlygos prieštarauja imperatyvioms teisės normoms. Pažymėtina, kad imperatyviomis teisės normomis nustatytų sąlygų sutarties šalys neturi teisės keisti, net ir abipusiu sutarimu. Taigi DK 256 str. nustato būtinąsias sąlygas visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti. Atkeiptinas dėmesys, kad šioje dalyje bus aptartos bendros, tiek individualiajai, tiek kolektyvinei visiškos materialinės atsakomybės sutartims taikomos sąlygos. Kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties sąlygų ypatybės bus analizuojamos kitoje darbo dalyje.

DK 256 str. 1 d. numato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma tik su tais darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių

---

<sup>66</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 365.

<sup>67</sup> 2006 m. balandžio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB bankas „Hansabankas“ v. O. R.*, Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16.7; 16.8; 114.4; 114.5 (S).

saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Tai yra vienas iš pagrindinių reikalavimų keliamų šiai sutarčiai. Sąvoka „tiesiogiai susijęs“ teisinėje literatūroje suprantama kaip asmens funkcijų atlikimas nuo kurių tinkamo atlikimo priklauso materialinių vertybių sauga<sup>68</sup>. Taip pat visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Dėl to visiškos materialinės atsakomybės sutartys, gali būti sudaromos, pavyzdžiui, su buhalteriais, sargais, sandėlininkais, kasininkais, pardavėjais ir kitos profesijos ar specialybės darbuotojais, kurių darbas tiesiogiai yra susijęs su jiems patikėtų materialinių vertybių apsauga. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DK 255 straipsnio 4 punktą, darbuotojui ir be papildomos sutarties už priemonių perduotų naudotis darbe praradimą, taikoma visiška materialinė atsakomybė. Taigi, matome, kad dėl tų pačių vertybių (priemonių skirtų naudotis darbe) darbuotojo visiška materialinė atsakomybė yra numatyta ir DK 255 str. 4 p., ir pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį (DK 256 str. 1 d.), tačiau nesudarius visiškos materialinės atsakomybės sutarties, darbuotojas, sugadinęs ar sunaikinęs jam perduotas materialines vertybes nesant tyčios, atsako ribotai, o visiška materialinė atsakomybė taikoma tik praradus tas vertybes. Tuo tarpu visiškos materialinės atsakomybės sutarties atveju darbuotojas materialiai atsako visiškai abiem minėtais atvejais, nesvarbu, kokia kaltės forma bebūtų – tyčia ar neatsargumas. Taigi, kaip pastebi DK komentaro autoriai, pagrindinis skirtumas šiuo atveju yra atsakomybės gradacija (laipsniavimas)<sup>69</sup>.

DK 256 str. 1 d. *inter alia* numatytas reikalavimas kolektyvinėje sutartyje nustatyti konkrečių darbų ir pareigų sąrašą, kuriuos atliekant galima su darbuotoju sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Toks reikalavimas kelia nemažai teorinių ir praktinių diskusijų. Iš minėto reglamentavimo lieka neaišku, ar galima su darbuotojais sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje kolektyvinės sutarties visai nėra? Juk natūralu, kad mažose įmonėse kolektyvinių sutarčių nėra sudaryta, tačiau dėl to riboti darbdavio teisę sudaryti su darbuotoju visiškos materialinės atsakomybės sutartį būtų neracionalu. Pažymėtina, kad Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos (toliau – LTSR) darbo įstatymų kodekso 145<sup>1</sup> str. 1 d. buvo nurodyta, kad pareigų ir darbų sąrašas,

---

<sup>68</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 395.

<sup>69</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 395.

kuriuos atliekant galima su darbuotoju sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tvirtinamas TSR Sąjungos įstatymais nustatyta tvarka<sup>70</sup>. Tas sąrašas buvo išsamus ir jo nesilaikymas visiškos materialinės atsakomybės sutartį darė negaliojančią. Taigi galiojant LTSR darbo įstatymų kodeksui, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybė buvo labiau apribota, nes valstybė negalėjo tame sąraše numatyti visų pareigų ir darbų, kuriuos atliekant iškildavo būtinybė sudaryti minėtą sutartį. Naujame DK įstatymų leidėjas bandė ištaisyti buvusį reglamentavimą ir leido tokį sąrašą sudaryti darbdaviui ir darbuotojų kolektyvui kolektyvinėje sutartyje. Tokia įstatymo leidėjo pozicija yra paremta siekiu skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą ir noru apsaugoti darbuotojus nuo nepagrįsto reikalavimo sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį<sup>71</sup>, tačiau toks reglamentavimas pasirodė irgi netobulas.

Prieš įsigaliojant naujam DK, teisinėje literatūroje buvo siūloma „<...>sąrašą darbų ir pareigybių, su kurias einančiais darbuotojais gali būti sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, aptarti kolektyvinėje (įmonės) sutartyje arba tokios nesant – individualiai susitarus su darbuotoju, tačiau vadovaujantis bendru principu, t.y. kai darbas susijęs su materialinių vertybių saugojimu, apskaita, ar tuo atveju, kai darbuotojui perduodamas individualiai naudotis turtas“<sup>72</sup>. Visgi šiuo metu, kaip jau buvo minėta, DK nenurodoma ar galima taikyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį nesant kolektyvinės sutarties. Anot T. Bagdanskio, dirbant DK 256 str. numatytus darbus, visiškos materialinės atsakomybės sutartis, net ir nesant kolektyvinės sutarties, turėtų būti taikoma. Jo teigimu, „<...> vien tik kolektyvinės sutarties buvimas ar nebuvimas negali nulemti asmenų, dirbančių su materialinėmis vertybėmis, atsakomybės. Tai pažeistų protingumo ir teisingumo kriterijus“<sup>73</sup>. Doc. dr. V. Nekrašo nuomone, tais atvejais, kai darbas susijęs su materialinių vertybių saugojimu, gabenimu ar pan., darbdavys gali siūlyti darbuotojui susitarti dėl visiškos materialinės atsakomybės darbo sutartyje, tačiau tik tais atvejais, kai tokia galimybė

---

<sup>70</sup> Valstybės žinios, 1972-06-30 Nr.18-137.

<sup>71</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 361.

<sup>72</sup> PRANCKEVIČIUS, A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33 (2) p. 55.

<sup>73</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 154.

numatyta kolektyviniu aktu: darbo tvarkos taisyklėse ar kitu vietiniu (lokaliu) norminiu aktu<sup>74</sup>.

Pažymėtina, kad vienoje iš LAT nagrinėtų bylų, kasatorius prašė pripažinti visiškos materialinės atsakomybės sutartį negaliojančią dėl to, kad įmonėje nebuvo kolektyvinės sutarties, kurioje būtų numatytas atitinkamas pareigų ir darbų sąrašas. Tačiau LAT kasacinio skundo nepatenkino motyvuodamas tuo, jog DK 256 str. 1 d. nurodoma, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių perduotų darbuotojui naudotis darbe. Byloje nustatyta, kad darbuotojas pas darbdavį dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu. Esant tokiam darbo pobūdžiui, darbdavys pagrįstai sudarė visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju<sup>75</sup>. Remiantis LAT suformuota praktika, galima teigti, kad kolektyvinės sutarties nebuvimas įmonėje neužkerta kelio visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymui.

Dar vienas reikalavimas keliamas visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai yra numatytas DK 256 str. 3 d. Joje sakoma, kad su darbuotojais iki 18 metų, t.y. nepilnamečiais asmenimis, visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaroma. Tai yra imperatyvi nuostata ir jos nesilaikymas visiškos materialinės atsakomybės sutartį daro negaliojančią.

### **3.3 Kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis**

DK 256 str. 2 d. numato galimybę sudaryti kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Ji galima tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės. Teisės mokslininkai pabrėžia, kad norint sudaryti galiojančią visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojų grupe, svarbu nustatyti ar:

- darbas yra dirbamas kartu;

---

<sup>74</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 397.

<sup>75</sup> 2006 m. balandžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. S. v. UAB „Atridas“, Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11.9.12 (S)16.7.



- neįmanoma atskirai kiekvienam darbuotojui taikyti materialinę atsakomybę ir sudaryti individualią visiškos materialinės atsakomybės sutartį;
- darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų darbui ir jiems patikėtų vertybių apsaugai;
- darbuotojai, su kuriais numatoma sudaryti tokias sutartis yra sukakę 18 metų<sup>76</sup>.

Darbdaviui patyrus žalą, kai su grupe darbuotojų yra pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, ją atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Pagal DK 246 str. 2 d. kiekvienas darbuotojas žalą atlygina proporcingai dirbtam laikui, per kurį žala susidarė, jei šalis nesusitarė kitaip. Tą pažymi ir A. Pranckevičius: „<...> kiekvienam kolektyvo nariui yra taikoma bendroji dalinė atsakomybė, kurios dydis nustatomas proporcingai dirbtam laikui“<sup>77</sup>. Tuo atveju, kai žala padaryta bendrai kelių asmenų, nesant kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kiekvieno darbuotojo atsakomybė nustatoma atsižvelgiant į jų kaltės laipsnį (CK 6.279 str. 2 d.). Be to, remiantis CK 279 str. 1 d., jų atsakomybė yra solidari. Apibendrinus aukščiau išdėstytą, kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės atveju, kiekvieno darbuotojo atsakomybė nustatoma atsižvelgiant į jų dirbtą laiką, o jos nesant – į kaltės laipsnį. Anot doc. dr. V. Nekrašo, atsakomybės nustatymas proporcingai dirbtam laikui aiškinamas tuo, jog paprastai žala padaroma ne dėl vienkartinio pažeidimo – ji susidaro per tam tikrą bendro darbo laikotarpį, be to, nustatyti kiekvieno darbuotojo kaltės laipsnį yra beveik neįmanoma<sup>78</sup>.

Pažymėtina, kad teisės literatūroje yra ir skeptiškų nuomonių dėl dirbto laiko kriterijaus nustatant kolektyvo nario materialinės atsakomybės dydį. Anot Rusijos mokslininko E. S. Belinskio, faktiškai dirbto laiko kriterijus žalos atlyginimo daliai nustatyti ne visuomet tinka. Tarkime, kad drausmingo darbuotojo, kuris daugiau dirbo, nedarė pravaikštų, atlygintos žalos dalis bus didesnė nei kolektyvo nario, kuris nebuvo darbe dėl nepateisinamų priežasčių. Išeitų taip: „kuo ilgiau darbuotojas dirbo po inventorizacijos, tuo didesnė tikimybė, kad jis kaltas dėl padarytos žalos“<sup>79</sup>. Doc. dr. R. Macijauskienė taipogi pritaria minėtai pozicijai ir

<sup>76</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 397.

<sup>77</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 364.

<sup>78</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 398.

<sup>79</sup> БЕЛИНСКИЙ, Е. С. *Материальная ответственность рабочих и служащих*. Киев-Донецк: Высшая школа, 1984, p. 54.

siūlo atsisakyti faktiškai dirbto laiko kriterijaus atlyginant kolektyvo narių padarytą žalą<sup>80</sup>. Visgi reikėtų sutikti su daugumos nuomone, kad materialinei atsakomybei nustatyti taikomas laiko kriterijus yra objektyvus. Čia verta pabrėžti, kad dirbtu laiku yra laikoma faktiškai dirbto laiko trukmė (neįskaitomas darbuotojo nedirbtas laikas dėl ligos, atostogų, ir pan.), o ne darbo teisinio santykio tęstinumas<sup>81</sup>. Be to, sunku būtų surasti labiau pagrįstą kiekvieno kolektyvo nario materialinės atsakomybės dydžio nustatymo būdą. Taip pat nereikia pamiršti, kad DK 256 str. 2 d. numato galimybę šalims sutartyje susulygti ir dėl kitų atlygintinos žalos dydžio nustatymo kriterijų. Vertėtų pritarti T. Bagdanskio nuomonei, jog individualizuoti kaltę kai kuriais atvejais yra labai sunku, todėl faktiškai dirbto laiko kriterijus nustatant atsakomybės dydį yra pagrįstai pasirinktas. Toks objektyvus kriterijus skatina kolektyvo narius pasitikėti vienas kitu, užtikrina tiek darbdavio, tiek darbuotojų interesus, kadangi solidari atsakomybė, aiškinantys kas kiek yra atsakingas, galėtų dar labiau pakenkti darbuotojų interesams<sup>82</sup>.

Vertėtų atkreipti dėmesį, kad bendrosios dalinės ir solidariosios atsakomybės formos tam tikrais aspektais yra panašios, tačiau jokių būdų jų negalima tapatinti. Solidarios atsakomybės atveju, kreditorius turi teisę reikalauti, kad prievolę įvykdytų tiek visi ar keli skolininkai bendrai, tiek bet kuris iš jų skyrium, be to, tiek ją visą, tiek jos dalį (CK 6.6. str. 4 d.) Tuo tarpu, esant bendrajai daliai atsakomybei, kreditorius gali reikalauti žalos atlyginimo tik iš kiekvieno skolininko atskirai, be to, jei vienas iš bendraskolių neatlygina savo skolos dalies, jo skola negali būti perkelta kitiems darbuotojams. Kaip jau buvo minėta, kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės atveju, darbuotojų atsakomybė yra bendroji dalinė, tačiau praktikoje yra pasitaikę atvejų, kai žemesnės instancijos teismai nepagrįstai darbuotojams priteisdavo solidariai atlyginti padarytą žalą<sup>83</sup>.

Kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra laikoma dvišale sutartimi – jos pagrindu abi šalys įgyja ir teises, ir pareigas. Doc. dr. V. Nekrašas išskiria tokias pagrindines kolektyvo narių teises:

---

80 MACIJAUSKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17), p. 86.

81 NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 398.

82 BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 161.

83 1996 m. balandžio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Šiaulių tara“ v. N. Každailienė ir kt., Nr. 3K-3-610/1996, kat. 3.

- dalyvauti priimant vertybes ir kontroliuoti tarpusavio darbą, susijusį su vertybių saugojimu, apdirbimu, pardavimu, pervežimu, arba jų panaudojimu gamybos procese;
- dalyvauti kolektyvui patikėtų vertybių inventorizacijoje;
- susipažinti su ataskaitomis apie vertybių judėjimą ir jų likučius;
- jei būtina, reikalauti kad administracija atliktų patikėtų vertybių inventorizaciją;
- pareikšti administracijai pageidavimą apie kolektyvo narių, taip pat ir kolektyvo vadovo, nušalinimą, jei pastarieji negali garantuoti vertybių saugumo<sup>84</sup>.

Pažymėtina, kad kolektyvo nariai tuo pačiu prisiima ir tam tikras pareigas:

- privalo tausoti vertybes ir imtis priemonių žalai išvengti;
- pranešti darbdaviui apie vertybėms gresiantį pavojų;
- vesti vertybių apskaitą, laiku sudarinėti ir pateikti ataskaitas apie jų judėjimą ir likučius<sup>85</sup>.

Kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties šalimis pripažįstamos darbdavys ir darbuotojų kolektyvas. Pažymėtina, kad šią sutartį turi pasirašyti kiekvienas kolektyvo narys, todėl keltinas klausimas, kas yra tikroji šios sutarties šalis – kolektyvas ar kolektyvo nariai? E. S. Belinskis teigė, kad kolektyvinės materialinės atsakomybės sutarties šalis yra kolektyvas, o jo nariai yra tik sutarties dalyviai, o ne šalis. Anot jo, kolektyvas už savo narių padarytą žalą atsako teisingai ir pagrįstai, nors dėl žalos atsiradimo kalti tik kai kurie kolektyvo darbuotojai<sup>86</sup>. Visgi su tokia nuomone negalima sutikti. Vertėtų pritarti kitiems teisės mokslininkams, kurie pripažįsta, kad „<...>kolektyvas yra narių organizacinė forma ir negali būti kaltas dėl žalos. Jis neįgauna juridinės išraiškos, nesudaro atskiro teisinio santykio subjekto (pvz. juridinio asmens). Darbdavio ir kolektyvo narių sutartis yra dvišalė, nors sandoris yra daugiašalis. Kolektyvas turi teisę dalyvauti priimant vertybes, atliekant inventorizaciją, reikšti nuomonę dėl konkrečių darbuotojų, kuriais nepasitiki, nušalinimo“<sup>87</sup>.

---

<sup>84</sup> NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, p. 57.

<sup>85</sup> Ibid

<sup>86</sup> БЕЛИНСКИЙ Е. С. *Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников торговли*. Донецк: Донбасс, 1971, p. 71, 90-93.

<sup>87</sup> ТИАЗКИЈУС, V.; ПЕТРАВИЧИУС, R.; БУЖИНСКАС, G; *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 154.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad tam tikrais atvejais kolektyvo nariai atleidžiami nuo bendrosios materialinės atsakomybės, t.y. kai nustatoma viena iš aplinkybių:

- žala padaryta ne dėl jų kaltės; arba
- paaiškėja tikrieji žalos padarymo kaltininkai<sup>88</sup>.

Remiantis LAT 2006 m. balandžio 14 d. nutartimi<sup>89</sup>, visgi darytina išvada, kad kolektyvo nariai, esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms, tačiau paaiškėjus, kad žala atsirado dėl trečiojo asmens padarytos nusikalstamos veikos, vis vien nebus atleisti nuo materialinės atsakomybės – jie turės proporcingai atlyginti padarytą žalą darbdaviui, o vėliau regreso tvarka galės prisiteisti atlygintinos žalos sumą iš žalą padariusio trečiojo asmens. Taigi šiuo atveju svarbu nustatyti ar tikrasis žalos padarymo kaltininkas yra kolektyvo narys, ar tretysis asmuo.

Taikant kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gali iškilti problemų kai tokią sutartį pasirašę darbuotojai yra atleidžiami iš užimamų pareigų arba į darbą priimami nauji darbuotojai, su kuriais turi būti sudaroma aukščiau paminėta sutartis. Teisės literatūroje pripažįstama, kad priimant naujus narius į kolektyvą, darbdavys kartu su kolektyvu ir būsimais kolektyvo nariais turi svarstyti dėl būtinybės atlikti inventorizaciją. Jei bus nuspręsta, kad inventorizacijos atlikti nereikia, naujas darbuotojas raštu turi sutikti, kad jo atžvilgiu kolektyve gali būti taikoma visiška materialinė atsakomybė be inventorizacijos<sup>90</sup>. Manytina, kad analogiškai turi būti elgiamasi ir nutraukiant kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį su vienu ar daugiau kolektyvo nariu. DK komentaro autorių nuomone, patartina sudaryti naują visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kai keičiasi pusė sutarties narių arba keičiamos esminės sutarties sąlygos<sup>91</sup>.

---

<sup>88</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 237.

<sup>89</sup> 2006 m. balandžio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB bankas „Hansabankas“ v. O. R.*, Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16.7; 16.8; 114.4; 114.5 (S).

<sup>90</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 161.

<sup>91</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 398.

### 3.4 Materialinė atsakomybė pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį Rusijos Federacijoje ir Lenkijos Respublikoje

Rusijoje materialinės darbuotojo atsakomybės pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį reglamentavimas iš esmės niekuo nesiskiria nuo Lietuvoje nustatyto reglamentavimo. Rusijos darbo kodeksas<sup>92</sup> taip pat leidžia raštu sudaryti individualią ir kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį, numato, kad tokias sutartis galima sudaryti su asmenimis, kuriems sukako 18 metų amžiaus ir kurių darbas tiesiogiai susijęs su piniginių, materialinių vertybių arba kito turto aptarnavimu arba naudojimu. Tačiau, skirtingai nei Lietuvoje, Rusijoje darbų ir pareigų sąrašas, kuriuos dirbant arba atliekant galima su darbuotoju sudaryti individualią arba kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tvirtinamas vyriausybės nustatyta tvarka. Taip pat yra nustatomos pavyzdinės minėtų sutarčių formos. Rusijos darbo ministerija tokį sąrašą ir formas patvirtino 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimu<sup>93</sup>. Taipogi skiriasi ir kiekvieno kolektyvo nario dalies atlyginant žalą nustatymo kriterijai. Lietuvoje, kaip jau buvo minėta, kiekvieno darbuotojo dalis atlyginat žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Tuo tarpu pagal Rusijos darbo kodekso 245 str. 4 d., esant geranoriškam žalos atlyginimui, kiekvieno kolektyvo nario kaltės laipsnis nustatomas bendru kolektyvo narių ir darbdavio susitarimu, o jei žala išieškoma teismo keliu, tuomet kiekvieno kolektyvo nario kaltės laipsnį nustato teismas. Taigi Rusijoje nustatant kiekvieno kolektyvo nario atsakomybės dydį, atsižvelgiama į kaltės laipsnį, o ne į laiko kriterijų kaip tai daroma Lietuvoje.

Kiek kitoks reglamentavimas yra numatytas Lenkijos Respublikoje. Pagal Lenkijos darbo kodekso<sup>94</sup> 124 str. 1 §, darbuotojas visiškai atsako už padarytą žalą, jei jam, su pareiga grąžinti arba atsiskaityti, patikėti pinigai, vertybiniai popieriai, materialinės vertybės, darbo įrankiai ir priemonės, taip pat drabužiai, avalynė ir apsaugos priemonės. 124 str. 3 § numatyti atvejai kada darbuotojas yra atleidžiamas nuo atsakomybės – jei įrodo, kad žala atsirado dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių, o ypač dėl to, kad darbdavys nesudarė tinkamų sąlygų

---

<sup>92</sup> *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)*

<sup>93</sup> Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности".

<sup>94</sup> *Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. Z 1974 Nr. 24 poz. 141)*

patikėtam turtui apsaugoti. Tuo atveju, jei darbuotojui su pareiga atsiskaityti arba gražinti yra patikėtas kitoks turtas nei nurodytas Lenkijos darbo kodekso 124 str. 1 §, materialinės atsakomybės sąlygas nustato vyriausybė. Pagal Lenkijos vyriausybės nutarimą<sup>95</sup> visiška materialinė atsakomybė už patikėtą turtą su pareiga atsiskaityti arba gražinti gali būti taikoma tik tokiems darbuotojams, kurie dirba tam tikras sąlygas atitinkančiuose sandėliuose arba parduotuvėse. Šiuo atveju taikyti visišką materialinę atsakomybę galima tik atlikus inventorizaciją ir prieš mėnesį raštu informavus darbuotoją apie atsiradusias sąlygas taikyti visišką materialinę atsakomybę. Pagal minėto nutarimo 6 § atlygintina žala gali būti sumažinta, jei patikėto turto apsauga yra apsunkinta. Taigi, pagal Lenkijos teisės aktus, visiška materialinė atsakomybė gali būti taikoma ir be papildomų sutarčių.

Visgi kolektyvinės atsakomybės atveju yra kitaip. Pagal Lenkijos darbo kodekso 125 str. 1 §, kolektyvinė visiška materialinė atsakomybė darbuotojams gali būti taikoma dėl jiems patikėtų vertybių, už kurias jie turi pareigą atsiskaityti. Kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės pagrindas yra raštu sudaryta sutartis tarp darbuotojų ir darbdavio. Kiekvieno darbuotojo dalis atlyginant žalą yra nustatoma minėtoje sutartyje, tačiau nustatčius konkrečius visos žalos ar jos dalies padarymo kaltininkus, pastarieji privalo atlyginti visą žalą arba atitinkamą jos dalį. Kolektyvinės visiškos atsakomybės taikymo sritį ir išsamesnes taisykles nutarimu nustato vyriausybė. Pagal 1974 m. spalio 4 d. nutarimą<sup>96</sup>, sudaryti kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį leidžiama, jei darbuotojų, kurie dirba su patikėtomis materialinėmis vertybėmis, yra ne daugiau kaip: dirbant viena pamaina – 8; dviem pamainomis – 12; trimis pamainomis - 16. Paslaugų teikimo įmonėse, savitarnos ir išankstinio pasirinkimo parduotuvėse, viešojo maitinimo įstaigose kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis leidžiama, jei darbuotojų skaičius vienoje darbo pamainoje, kurie dirba su patikėtomis materialinėmis vertybėmis, neviršija 24 asmenų. Skirtingai nei Lietuvoje, Lenkijoje kiekvieno kolektyvo nario pasikeitimas reikalauja naujos kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, taip pat verta atkreipti dėmesį, jog sutartyje šalys nustato maksimalų darbuotojo nebuvimo darbe terminą, kuris

---

<sup>95</sup> *Rozporządzenie rady ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu.* (Dz.U.1996.143.662)

<sup>96</sup> *Rozporządzenie rady ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie.* (Dz.U. 1996.143.663)

neturi jokios įtakos tiek to darbuotojo, tiek kitų kolektyvo narių materialinės atsakomybės apimčiai.

## 4 Įsipareigojimai, kylantys iš konfidencialumo susitarimo

### 4.1 Konfidencialumo susitarimo samprata ir tikslas

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne<sup>97</sup> žodis „konfidencialumas“ apibūdinamas kaip „viešai neskelbtinas, slaptas“, o konfidencialumo susitarimo pagrindu darbuotojas įsipareigoja darbo santykių metu ir tam tikrą laiką po darbo sutarties nutraukimo saugoti, viešai neskelbti žinomą arba potencialiai žinotiną informaciją (komercinę paslaptį) ir be darbdavio sutikimo neatskleisti jos tretiesiems asmenims<sup>98</sup>. Taigi, remiantis nagrinėjamo susitarimo apibūdinimu, susidaro įspūdis, kad darbuotojui užkraunama papildoma, t. y. darbo teisės subjektų tarpusavio susitarimu sulygta, konfidencialumo pareiga. Maža to, teisės literatūroje teigiama, kad konfidencialumo susitarimai, net ir tada, kai jie sudaryti tarp darbdavio ir darbuotojo, yra civilinės sutartys<sup>99</sup>. Visgi, nuodugnai ištyrus konfidencialumo susitarimo institutą bei jo tikslus, galima įrodyti, kad konfidencialumo pareiga yra viena iš pagrindinių teisės aktuose numatomų darbuotojo pareigų.

Nagrinėjant konfidencialumo susitarimą, yra svarbu nustatyti jos prigimtį, t. y. ar šis susitarimas reguliuoja civilinius ar darbo santykius. Pavyzdžiui, L. Šuko nuomone ši sutartis yra civilinė: „<...> konfidencialumo sutartys yra civilinės sutartys, nesvarbu, kas yra sutarties šalys. Net ir tada, kai konfidencialumo sutartis sudaryta tarp bendrovės ir darbuotojo, konfidencialumo sutartys yra civilinės ir Darbo kodekso nuostatos tokiems susitarimams netaikomos“<sup>100</sup>. Taigi autorius siūlo konfidencialumo susitarimus reguliuoti išskirtinai civilinės teisės normomis. Visgi manytina, kad tokia nuomonė yra klaidinga, nes jos pagrindimas yra vienpusiškas, t. y. autorius daro išvadas, išnagrinėjęs tik CK normas<sup>101</sup>. Nors būtina sutikti, kad konfidencialumo susitarimai, kaip ir visa darbo teisės šaka yra kildinami iš civilinės teisės ir be jokios abejonės tokie susitarimai, sudaryti tarp civilinės teisės subjektų, yra laikomi civiliniais susitarimais. Vis dėlto, konfidencialumo susitarimo, sudaryto ne tarp

---

<sup>97</sup> Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.autoinfo.lt/webdic/>>.

<sup>98</sup> BAGDANSKIS, T. Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*. 2006. Nr. 9. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30329&details=1>>.

<sup>99</sup> ŠČUKAS L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. *Juristas*. 2004, Nr. 10. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30392&details=1>>.

<sup>100</sup> *Ibid*

<sup>101</sup> Žr.: *Ibid*



civilinių teisės subjektų, o tarp darbdavio ir darbuotojo, civiliniais susitarimais laikyti negalima. Reikėtų atkreipti dėmesį, jog komercinė paslaptis yra intelektinė nuosavybė, kitaip tariant - tam tikra nuosavybės rūšis<sup>102</sup>. CK 4.38 str. nurodo, kad nuosavybės teisės objektu gali būti ne tik daiktai, bet ir kitas turtas. Taigi, pasitelkus loginį bei sisteminių aiškinimo metodus, darytina išvada, kad komercinės paslaptys yra darbdavio turtas, o pagal DK 228 str. *inter alia* darbuotojas privalo tausoti darbdavio turtą. Akivaizdu, kad darbuotojas, paviešinęs (atskleidęs) komercinę paslaptį, pažeis vieną iš savo pagrindinių pareigų – tausoti darbdavio turtą. Be to, negalima sutikti su L. Ščuko teiginiu, neva nėra jokio skirtumo ar konfidencialumo sutartis sudaryta tarp civilinės teisės, ar darbo teisės subjektų. Šiuo atveju reikėtų sutikti su doc. dr. T. Davulio nuomone, jog darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimų, susijusių su sutartyje numatytos darbo funkcijos atlikimu, traktuoti visiškai atsiejant nuo darbo sutarties kaip kažkokius kitai teisės šakai priskiriamus susitarimus negalima - skirtingai nei civilinėje teisėje, darbo teisėje tarp tų pačių teisės subjektų negali būti kelių visuomeninių santykių, nes sudaręs darbo sutartį darbuotojas dirba ne savarankiškai, o yra įtraukiamas į darbdavio organizuojamą darbo procesą. Tai reiškia, kad darbo santykis yra asmeninio pobūdžio santykis. Jis gali būti įvairus pagal atliekamo darbo funkciją, darbdavio išipareigojimus, papildomas darbuotojo prievolės ir kt.<sup>103</sup>.

Taip pat pabrėžtina, kad komercinės (gamybinės) paslapties reglamentavimas CK 1.116 str. 1–4 dalyse, kuriose pateikiama šios paslapties sąvoka, numatoma atsakomybė už neteisėtą informacijos, kuri laikoma tokia paslaptimi, įgijimą, atskleidimą, taip pat atleidimo nuo atsakomybės už neteisėtą tokios paslapties atskleidimą galimybė, savaime nesuponuoja konfidencialumo susitarimo tarp darbo teisės subjektų priklausomumo civilinei sutarčiai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors CK 1.116 str. 3 d. ir nurodo, kad pareigą atlyginti nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, nederėtų šios normos pagrindu teigti, kad konfidencialumo susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo yra civilinės prigimties. Taip manoma dėl to, jog kaip jau buvo minėta, tausoti darbdavio turtą (šiuo atveju komercinę paslaptį) yra viena iš pagrindinių darbuotojų pareigų, o pagrindines darbuotojų pareigas sukonkretina, detalizuoja kiti

---

<sup>102</sup> Šimkūnas M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė // Verslo Žinios Nr. 76, Karjera ir vadyba Nr. 15 (1 psl.), Karjera ir vadyba, 2004 m. balandžio 22 d. [žiūrėta: 2009 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.verum.lt/view.php?id=149&lg=LT>>

<sup>103</sup> DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 12.

norminiai teisės aktai<sup>104</sup>. Taigi, atsižvelgiant į DK komentaro autorių nuomonę, galima teigti, jog CK 1.116 str. 3 d. turėtų būti traktuojama kaip norma reguliuojanti darbo santykius. Tokią poziciją sustiprina ir DK 1 str. 1 d., kuri numato, kad DK reglamentuoja darbo santykius, susijusius su DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Ši DK nuostata netiesiogiai pasako, jog darbo santykius gali reguliuoti ir kiti norminiai teisės aktai, kas tik patvirtina, kad yra galimybę CK 1.116 str. 3 d. laikyti darbo santykius reguliuojančia teisės norma.

Pažymėtina, kad įvairūs teisės aktai ir be papildomo konfidencialumo susitarimo saugo viešai neskelbtiną informaciją ir už jos atskleidimą numato atsakomybę. DK 235 str. 2 d. 2 p. numatyta, kad valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kuriuo pagrindu, pagal DK 136 str. 3 d. 2 p., darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo. Konkurencijos įstatymo 16 str. 4 d. nurodoma, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Be to, informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, yra ginama CK normomis. Pagal CK 1.116 str. 3 d. darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, turi atlyginti padarytus nuostolius. Tam tikrais atvejais už komercinės paslapties atskleidimą atsakomybę numato ir Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas<sup>105</sup> (toliau – ATPK)<sup>106</sup>. Komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga taipogi realizuojama ir pagal baudžiamąją teisę. Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse<sup>107</sup> (toliau – BK) yra du straipsniai, numatantys baudžiamąją atsakomybę už veikas, susijusias su komercinėmis (gamybinėmis) paslaptimis. BK 210 str. „Komercinis šnipinėjimas“ numatyta atsakomybė už komercine paslaptimi laikomos

---

<sup>104</sup> NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p 319.

<sup>105</sup> Valstybės žinios, 1985-01-03, Nr. 1-1.

<sup>106</sup> Pagal ATPK 172<sup>(7)</sup> straipsnį, neteisėtas banko paslapties atskleidimas užtraukia nuo dviejų iki dvidešimties tūkstančių litų baudą. Taip pat ATPK 215<sup>(1)</sup> straipsnio 3 dalyje numatyta atsakomybė privatizavimo institucijų pareigūnams, privatizavimo objektų valdytojams bei įmonės administracijos vadovams ir vyriausiesiems finansininkams (buhalteriams) už informacijos apie privatizavimo objektą, laikomos konfidencialia informacija arba pramonine ar komercine paslaptimi, atskleidimą kitam asmeniui, kuriam susipažinimas su šia informacija nenumatytas valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo procese.

<sup>107</sup> Valstybės žinios: 2000-10-25 Nr.89-2741.

informacijos neteisėtą įgijimą arba perdavimą kitam asmeniui. Tuo tarpu, pagal BK 211 str., baudžiamoji atsakomybė taikoma asmeniui, atskleidusiam komercine paslaptimi laikomą informaciją, kuri jam buvo patikėta ar kurią jis sužinojo dėl savo tarnybos ar darbo, jeigu ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui.

Taigi, net nesant konfidencialumo susitarimo, darbuotojui atskleidusiam konkuruojančiai įmonei, neišsaugojusiam arba neteisėtai įgijusiam konfidencialią informaciją, gali būti taikoma drausminė, materialinė, administracinė ar baudžiamoji atsakomybės forma. Tai ne tik patvirtina, kad saugoti konfidencialią informaciją yra viena iš pagrindinių darbuotojų pareigų bet ir kelia klausimą dėl reikalingumo papildomai sudarinėti su darbuotojais konfidencialumo susitarimus, t.y., jei komercinę paslaptį saugo įstatymai, tai koks yra tikras konfidencialumo susitarimo sudarymo tikslas? Manytina, kad visapusiškai atskleisti konfidencialumo susitarimo tikslą galima per konfidencialios informacijos analizę, jos apibrėžimą bei atsakomybės taikymo sąlygas.

#### **4.2 Informacija, pripažintina konfidencialia**

Konfidencialią informaciją sudaro įvairių rūšių paslaptys. Kaip jau buvo minėta, DK 235 str. 2 d. 2 p. vartojamos valstybės, tarnybos, komercinių ir technologinių paslapčių sąvokos, tačiau DK šių sąvokų neapibrėžia. Taigi norint atskleisti minėtų paslapčių sąvokas, reikėtų remtis kitais norminiais aktais.

Norint atskleisti valstybės ir tarnybos paslapčių sąvokų turinį, pirmiausia reikia nagrinėti Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymą<sup>108</sup>, kuris reglamentuoja pagrindinius valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančios informacijos įslaptinimo, saugojimo, naudojimo, išslaptinimo, apsaugos veikslių koordinavimo bei kontrolės pagrindus ir tvarką, nustato minimalius atskirų įslaptintos informacijos apsaugos sričių reikalavimus. Šio įstatymo 2 str. 2 d. valstybės paslaptį apibrėžia kaip minėto įstatymo nustatyta tvarka įslaptintą politinę, karinę, žvalgybos, kontržvalgybos, teisėsaugos, mokslo ir technikos informaciją, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali sukelti grėsmę Lietuvos Respublikos suverenitetui, teritorijos vientisumui, gynybinei galiai, padaryti žalos valstybės interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei. Kaip matoma iš apibrėžimo, valstybės paslaptį gali sudaryti

---

<sup>108</sup> Valstybės žinios, 1999-12-09, Nr.105-3019 (nauja įstatymo redakcija: Valstybės žinios, 2004-01-07, Nr. 4-29).

informacija iš įvairiausių sričių ir būtinas šios informacijos bruožas yra tas, kad jos praradimas turi sukelti tam tikras pasekmes, t.y. grėsmės atsiradimą įstatyme numatytoms vertybėms. Kaip jau buvo minėta, šis įstatymas pateikta ne tik valstybės paslapties, bet ir „tarnybos paslapties“ apibrėžimą, kuris nustato, kad: „tarnybos paslaptis“ – tai įstatymo nustatyta tvarka išlaptinta politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos, švietimo, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams arba sudaryti prielaidas neteisėtam valstybės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimui, sukelti pavojų žmogaus sveikatai<sup>109</sup>. Pabrėžtina, kad tiek valstybės, tiek tarnybos paslapčių sąvokoms apibrėžti yra naudojama „išlaptintos informacijos“ sąvoka, kuri, pagal valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo 2 str. 1 d., apibūdinama kaip paslapčių subjekto pripažinta valstybės ar tarnybos paslaptimi informacija apie dokumentų, darbų, gaminių ar kitų objektų buvimą, esmę ar turinį, taip pat tokia paslaptimi pripažinti patys dokumentai, darbai, gaminiai ar kiti objektai.

Komercinės paslapties turinio nustatymą galima pradėti nagrinėjant CK 1.116 str. 1 d., kuris nustato, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu ji turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Tas pats straipsnis taipogi nurodo, kad įstatymai gali nustatyti, kuri informacija negali būti laikoma komercine (gamybine) paslaptimi. Pažymėtina, kad 2004 m. balandžio 7 d. Komisijos reglamento (EB) Nr. 772/2004 dėl Sutarties 81 straipsnio 3 dalies taikymo technologijų perdavimo susitarimų kategorijoms<sup>110</sup> (toliau – Reglamentas Nr. 772/2004) 1 str. 1 d. i) punkte vartojama sąvoka „gamybinė, prekybinė ar mokslinė patirtis (know-how)“, kuri atitinka sąvoką „komercinė (gamybinė) paslaptis“. Gamybinė, prekybinė ar mokslinė patirtis, pagal Reglamento Nr. 772/2004 1 str. 1 d. i) punktą, apibrėžiama kaip - paketas nepatentuotos praktinės informacijos, gautos patirtimi ir bandymais, kuri yra:

- paslaptis, t. y. nėra visuotinai žinoma arba lengvai prieinama;
- svarbi, t. y. svarbi ir naudinga sutarties produktams gaminti;

---

<sup>109</sup> Žr.: Ibid, 2 str. 3 d.

<sup>110</sup> 2004 m. balandžio 7 d. Komisijos reglamentas (EB) Nr. 772/2004 dėl Sutarties 81 straipsnio 3 dalies taikymo technologijų perdavimo susitarimų kategorijoms (Tekstas svarbus EEE.)

- apibrėžta, t. y. pakankamai išsamiai aprašyta, kad galima būtų patikrinti, ar ji atitinka slaptumo ir svarbumo kriterijus.

T. Bagdanskis remdamasis CK 1.116 str. 1 d. teigia, kad komercinė paslaptis turi atitikti visus šiuos kriterijus:

- informacija turi turėti tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę būtent dėl to, kad jos turinys nėra žinomas tretiesiems asmenims;
- informacija negali būti laisvai prieinama tretiesiems asmenims, t. y. ji negali tapti vieša ir negali būti laisvai teikiama kiekvienam subjektui;
- informacijos savininkas turi dėti protingas pastangas, siekdamas išsaugoti jos konfidencialumą, tam tikslui taikydamas teisėtas organizacines, technologines, teises ir kitas priemones<sup>111</sup>.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad T. Bagdanskio išskirti kriterijai iš esmės atitinka ir Reglamento Nr. 772/2004 1 str. 1 d. i) punkte numatytus reikalavimus.

Kaip jau buvo minėta, be valstybės, tarnybos ir komercinės paslapties, DK 235 str. 2 d. 2 p. išskiria ir technologinę paslaptį, tačiau, kaip pažymi T. Bagdanskis, technologinė paslaptis yra ne kas kita, kaip viena iš komercinės paslapties rūšių<sup>112</sup>.

Taigi, išanalizavus visas DK 235 str. 2 d. 2 p. vartojamas paslapčių sąvokas, darytina išvada, kad valstybės ir tarnybos paslapčių turinį gan detaliai apibrėžia įstatymas, kuris taip pat ir nustato šių paslapčių apsaugą. Tuo tarpu, komercinės paslapties sąvoka atskleidžia CK, tačiau, kaip pažymi A. Pranckevičius ir K. Janušauskaitė: „remiantis komercinės paslapties sąvoka galima teigti, kad kiekvienas ūkio subjektas, t.y. atitinkamas jo valdymo organas, laikydamasis įstatyme nustatytų reikalavimų, pats sprendžia, kurią informaciją laikyti komercine paslaptimi“<sup>113</sup>. Šią autorių nuomonę patvirtina ir LAT, kuris 2007 m. gegužės 8 d. nutartyje taipogi pažymėjo, kad informacijos pripažinimą paslaptimi sprendžia jos savininkas. Jis, vadovaudamasis komercijos (gamybos) interesais, sprendžia, kuri informacija

---

111 BAGDANSKIS, T. Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*. 2006. Nr. 9. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30329&details=1>>.

112 *Ibid*

113 PRANCKEVIČIUS, A.; JANUŠAUSKAITĖ, K.; Įstatymas – patikimiausias užraktas?! Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. *Juristas*. 2003, Nr. 1. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30430&details=1>>.

yra komercinė paslaptis ir negali būti atskleista<sup>114</sup>. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta aukščiau, darytina išvada, kad konfidencialumo susitarimais paprastai siekiama apsaugoti būtent komercinę paslaptį.

### 4.3 Darbuotojo atsakomybė, neišsaugojus komercinės paslapties

Kaip jau buvo minėta, konfidencialumo susitarimams, sudarytiems tarp darbo teisės subjektų, yra taikomos DK normos, tad ir atsakomybės klausimai turėtų būti sprendžiami vadovaujantis DK. Taigi darbuotojui, remiantis DK 235 str. 2 d. 2 p., už komercinės paslapties atskleidimą ar jos pranešimą konkuruojančiai įmonei, gali būti skirta drausminė atsakomybė. Be to, pagal DK 245 str., darbuotojui gali būti taikoma ir materialinė atsakomybė, kuri atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Pažymėtina, kad atvejus, kada kyla darbuotojo materialinė atsakomybė, apibrėžia DK 253 str., kurio 1 punktas nurodo, kad darbuotojas privalo atlyginti padarytą žalą, atsiradusią dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo). Jau buvo kalbėta, kad komercinė paslaptis, tai darbdavio turtas, o jos atskleidimas traktuotinas kaip darbdavio turto netekimas ar vertės sumažėjimas. Taigi darbuotojas, atskleidęs komercinę paslaptį, privalo atlyginti žalą, kurios dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos (257 str. 1 p.). Pažymėtina, kad DK nenurodo kas komercinės paslapties atskleidimo atveju yra laikoma nuostoliais, todėl reikėtų vadovautis CK 1.116 str. 3 d., kuri konkretizuoja darbuotojo pareigą, atskleidus komercinę paslaptį, atlyginti nuostolius bei nurodo kas yra laikoma nuostoliais – paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos bei negautos pajamos.

Pabrėžtina, kad pagal 2004 m. birželio 18 d. LAT nutarimą, paslapties atskleidimas paprastai suprantamas kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo<sup>115</sup>. Atsižvelgiant į kaltės formą, skirsis ir darbuotojo atsakomybės ribos.

---

<sup>114</sup> 2007 m. gegužės 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Baldu rojus“ v. G. O., Nr. 3K–3–197/2007, kat. 22.8; 89 (S).

<sup>115</sup> 2004 m. birželio 18 d. LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 "Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje".

Darbuotojas tyčia padaręs žalą, privalės ją atlyginti visiškai (DK 255 str. 1 p.), tuo tarpu, jei komercinė paslaptis atskleista dėl neatsargumo, darbuotojas privalės atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (DK 254 str.)

Visgi Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaro (toliau – CK komentaras) autoriai teigia, kad atlyginant darbuotojo padarytus nuostolius, turi būti taikomos CK, o ne darbo teisės normos<sup>116</sup>. Tokios pozicijos CK komentaro autoriai detaliau nekommentuoja, todėl darytina išvada, kad darbuotojas nuostolius privalėtų atlyginti visiškai, nesvarbu, ar jis komercinę paslaptį atskleidė darbo santykių metu ar po jų nutraukimo ir nepaisant jo kaltės formos. Pažymėtina, kad LAT dar nenagrinėjo nei vienos bylos, kai informacija, laikoma komercine paslaptimi, būtų atskleista darbuotojo darbo santykių metu. Panašios nuomonės, kaip ir CK komentaro autoriai, laikosi ir T. Bagdanskis, kuris teigia, kad atsižvelgiant į tai, jog DK nustatyta, kad visiška materialinė darbuotojo atsakomybė gali būti numatyta specialiuose įstatymuose (DK 255 str. 1 d. 5 p.), taip pat į tai, kad pagal CK 1.116 str. 2 dalį informacija, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, ginama šio kodekso nustatytais būdais, darbuotojas žalą turėtų atlyginti visiškai<sup>117</sup>. Visgi, tokia pozicija yra ginčytina, kadangi DK irgi gina komercinę paslaptį numatydamas darbuotojo pareigą tausoti darbdavio turtą bei numato nuostolių atlyginimo galimybę, o DK 11 str. 1 d. įtvirtintas DK viršenybės kitiems įstatymams ir norminiams aktams principas, be to, CK 1.1 str. 3 d. nurodo, kad darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai, o CK normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. CK 1.116 str. 2 d. minimi komercinės paslapties gynimo būdai nurodyti minėto straipsnio 3 dalyje, kurioje įtvirtinta darbuotojų pareigą atlyginti padarytus nuostolius bei nurodoma, kas yra laikoma nuostoliais, tačiau nėra tiesiogiai nustatyta, kad darbuotojui šiuo atveju taikoma visiška materialinė atsakomybė, kaip to reikalauja DK 255 str. 5 d. Be to, A. Prancevičiaus teigimu, DK 255 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta galimybė taikyti darbuotojams visišką materialinę atsakomybę, kai tai numato specialūs įstatymai, įtvirtinta tik Akcinių bendrovių įstatyme<sup>118</sup>. Taipogi, būtina priminti, kad tuo atveju, kai tarp norminių teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui

---

<sup>116</sup> MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A.; *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, 239 p.

<sup>117</sup> BAGDANSKIS, T. Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*. 2006. Nr. 9. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30329&details=1>>.

<sup>118</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 366.

naudingesnė nuostata. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta aukščiau, darytina išvada, kad darbuotojui, pažeidusiam konfidencialumo susitarimą, taikyti DK 255 str. 1 d. 5 p. negalima. Taigi darbuotojas turėtų atlyginti nuostolius bendrais DK pagrindais, t. y. nesant tyčios, jo atsakomybė būtų ribota.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad konfidencialumo susitarimuose darbo sutarties šalys paprastai numato, kad pareiga neatskleisti komercinės (gamybinės) paslapties išlieka tam tikrą laiką ir po darbo sutarties nutraukimo. Tokia pareiga išplaukia ir iš DK 47 str. 6 d., kur *inter alia* numatyta, kad neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirti ar ją atskleisti tretiesiems asmenims. DK nenumato tokio draudimo galiojimo laiko, todėl šiuo atveju reikėtų vadovautis Konkurencijos įstatymo 16 str. 4 d.<sup>119</sup>, kuri nurodo, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Remiantis tokia formuluoote, darytina prielaida, kad darbo santykių šalys yra laisvos susitarti ir dėl ilgesnio draudimo naudotis komercine paslaptimi galiojimo. Savaiame suprantama, kad darbdavys bus suinteresuotas nustatyti kuo ilgesnį draudimo galiojimo laiką. Visgi reikia atkreipti dėmesį, kad draudimas naudotis komercine paslaptimi kartu yra ir ribojimas laisvai pasirinkti darbą bei verslą, kas laikoma konstitucinių teisių suvaržymu. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad nustatyti ilgesnį nei vienerių metų draudimo naudotis komercine paslaptimi laikotarpį, galima tik ypatingais atvejais (pvz. komercinė paslaptis yra ypač vertinga ir jos atskleidimas būtų labai nuostolingas buvusiam darbdaviui). Pažymėtina, kad darbuotojas pažeidęs konfidencialumo susitarimą, kuris buvo numatytas darbo sutartyje, po darbo santykių nutraukimo atsakys jau ne DK, CK nustatyta tvarka. Tai aiškinama tuo, kad išnyksta viena iš specialių materialinės atsakomybės sąlygų – pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais (DK 246 str. 5 p.).

Pažymėtina, kad praktikoje nuostolius, padarytus atskleidžiant komercinę paslaptį, labai sunku įrodyti, todėl darbdaviai dažnai konfidencialumo sutartyje numato tam tikro dydžio netesybas (baudas) už konfidencialumo susitarimo pažeidimą. Tačiau reikėtų atkreipti

---

<sup>119</sup> Valstybės žinios, 1999-03-23, Nr. 30-856.



dėmesį, kad netesybos galimos civilinėje teisėje, o pagal DK darbdavys turi tiksliai įrodyti žalos dydį. Taigi susitarimas dėl netesybų pablogintų darbuotojo padėtį, palyginus su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis, kitaip tariant, konfidencialumo sutartyje tarp darbo teisės subjektų sulygta netesybų sąlyga bus negaliojanti. Manytina, kad netesybos už konfidencialumo susitarimo pažeidimą būtų galimos nebent po darbo santykių nutraukimo, tačiau bet koku atveju jos negali būti neprotingai didelės, kadangi jų tikslas kompensuoti minimalius nuostolius.

Kad būtų galima pripažinti, jog darbuotojas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, būtina nustatyti, kad jis buvo supažindintas su informacija, kuri laikoma komercine arba technologine paslaptimi<sup>120</sup>. Tokia taisykle reiktų vadovautis ir taikant materialinę atsakomybę. Kitaip, darbdavys susidurtų su įrodinėjimo problema – ar darbuotojas pažeidė konfidencialumo pareigą? Be to, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą (DK 99 str. 4 d.). Taigi darbdavys, kad galėtų supažindinti darbuotoją su informacija, kuri laikoma komercine paslaptimi, visų pirma turi ją konkrečiai apibrėžti (formalizuoti). Turi būti sudaromas komercinę paslaptį sudarančių žinių sąrašas; nustatomi asmenys, kuriems atliekant pareigas gali būti suteikiama teisė susipažinti su komercinę paslaptį sudarančiomis žiniomis; parengiama tokių asmenų supažindinimo su komercinę paslaptį sudarančiomis žiniomis ir asmenų perspėjimo apie šių žinių atskleidimą ar praradimą tvarka ir pan.<sup>121</sup>.

Teisės literatūroje pripažįstama, kad tinkamiausi būdai suteikti darbuotojams informacijos ir susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos yra konfidencialumo susitarimas ar informacijos pripažinimo komercinėmis paslaptimis ir jų apsaugos nuostatai<sup>122</sup>. Paprastai, darbuotojas yra supažindinamas su tokia informacija, kai yra

---

<sup>120</sup> 2004 m. birželio 18 d. LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 "Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje".

<sup>121</sup> PRANCKEVIČIUS, A.; JANUŠAUSKAITĖ, K.; [statymas – patikimiausias užraktas?! Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. *Juristas*. 2003, Nr. 1. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30430&details=1>>.

<sup>122</sup> BAGDANSKIS, T. Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*. 2006. Nr. 9. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30329&details=1>>.

pasirašoma darbo sutartis. Visgi nereikėtų pamiršti, kad sudarydamas darbo sutartį, darbuotojas privalo pasirašyti nemažai dokumentų, todėl jis ne visada realiai gali nuodugniai išstudijuoti visą pasirašomą medžiagą. Taigi vien tik informacijos pripažinimo komercinėmis paslaptimis ir jų apsaugos nuostatų formalus pasirašymas dar nereiškia, kad darbuotojas tikrai žinos, kokia informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, kaip su ją elgtis, ir kas bus laikoma pažeidimu. Dėl to patartina papildomai pasirašyti ir konfidencialumo susitarimą, kurio vienas egzempliorius atiteks ir darbuotojui. Tokiu būdu ne tik užtikrinamas realus darbuotojo supažindinimas su informacija, kuri laikoma komercine arba technologine paslaptimi, bet ir ugdomas darbuotojo asmeninis atsakingumas už įmonės turto, gero vardo ir prestižo saugojimą.

## **5 Darbuotojo įsipareigojimas atlyginti išlaidas, skirtas mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms**

Darbuotojo kvalifikacija bei išsilavinimas yra tiesiogiai susiję su darbuotojo atliekamo darbo kokybe ir darbdavys puikiai tai suprasdamas, noriai investuoja į darbuotojo kvalifikacijos tobulinimą, siunčia jį stažuotis bei apmoka darbuotojo studijas bei profesinį mokymą. Be abejo, kad kiekvienas darbdavys yra suinteresuotas, kad jo investicijos atsipirktų. Dėl šių priežasčių praktikoje plačiai yra naudojamas papildomas susitarimas tarp darbo sutarties subjektų dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti kompensavimo tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu ar dėl darbuotojo kaltės. Pažymėtina, kad DK tiesiogiai leidžia sudaryti tokį susitarimą ir tokiu būdu darbuotojui prisiimti papildomą įsipareigojimą. Atkreiptinas dėmesys, kad minėtas susitarimas Lietuvos teisėje buvo įtvirtintas ir prieš priimant DK. Jau DSĮ 8 str. 3 d.<sup>123</sup> numatė galimybę darbuotojui ir darbdaviui darbo sutartyje susitarti dėl darbdavio lėšų darbuotojui apmokyti ir jo kvalifikacijai kelti panaudojimo, taip pat šių lėšų atlyginimo tvarkos bei kitų sąlygų, tačiau nebuvo numatyta, kada darbdavys netenka teisės reikalauti iš darbuotojo minėtų išlaidų, už kokį laikotarpį galima reikalauti atlyginti išlaidas *etc.* Taigi toks reglamentavimas buvo labai

---

<sup>123</sup> Valstybės žinios, 1991-12-31, Nr. 36-973.

paviršutiniškas, darbo santykio šalys turėjo pačios susitarti dėl visų sąlygų, o darbdavys, kaip stipresnioji darbo sutarties šalis, tuo galėjo naudotis.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs naujasis DK<sup>124</sup>, 127 str. 3 d. nurodė, kad darbo sutartyje gali būti sulygta: jei sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties (DK 127 str. 1 d.), tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Toks reglamentavimas jau buvo tikslesnis, tačiau įstatymų leidėjas padarė klaidą, nenumatęs darbuotojo pareigos atlyginti darbdavio turėtus nuostolius darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės. Taigi minėtas reglamentavimas 2005 m. gegužės 28 d. buvo atitinkamai pataisytas<sup>125</sup>, o kadangi pakeista norma peržengė DK 127 str. ribas, ji buvo pagrįstai, atsižvelgiant į jos turinį, įtvirtinta DK 95 str. 5 d. Pažymėtina, kad be minėto pakeitimo, įstatymų leidėjas teisingai įvertino tokio susitarimo įvairovę ir leido kolektyvinėje sutartyje nustatyti kitą kompensavimo tvarką bei terminus.

Visgi reikia pripažinti, kad DK 95 str. 5 d. įtvirtinta teisės norma, suteikianti darbo sutarties subjektams teisę sulygti dėl per paskutinius vienerius metus darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo, jei darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties arba dėl jo kaltės, taip pat paliko eilę neišspręstų klausimų. Vienas iš tokių, tai koku būdu darbdavys gali susigrąžinti turėtas išlaidas? Pažymėtina, kad remiantis DK 224 str., darbdavys savo nuožiūra išskaityti jam priklausiančias išlaidas iš darbuotojo darbo užmokesčio, mokėtino jo atleidimo metu, neturi teisės, o DK kompensacijos mokėjimo tvarkos nereglamentuoja. Vertėtų sutikti su I. Povilaitienės nuomone, kad šiuo atveju šalys turėtų pačiame susitarime nustatyti kompensavimo tvarką, t. y. laikotarpį, per kurį nuo darbo sutarties pasibaigimo turi būti grąžintos sumos, galimybę sumas sumokėti dalimis, netesybos ir pan.<sup>126</sup>

Atkreiptinas dėmesys, jog DK numatytos išlaidos darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms yra labai abstrakčios. Lieka neaišku ar į jas įtrauktinos, pavyzdžiui, kelionės išlaidos į stažuotės vietą, išlaidos viešbučiui apmokėti *etc.* Kai kuriais atvejais tokios

---

<sup>124</sup> Valstybės žinios, 2002-02-26, Nr. 64-2569.

<sup>125</sup> Valstybės žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2400.

<sup>126</sup> POVILAITIENĖ, I. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 12 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva\\_pranesimas\\_DK\\_konferencija.pdf](http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva_pranesimas_DK_konferencija.pdf)>.

išlaidos gali būti labai didelės, todėl šis klausimas yra labai svarbus. Pažymėtina, kad LAT 2006 m. sausio 16 d. nagrinėtoje byloje<sup>127</sup> pabrėžė, kad DK nenumato galimybės kompensuoti darbdaviui DK 220 str. ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarime<sup>128</sup> išvardytų, su darbuotojo tarnybine komandiruote vykdyti darbo funkcijas, susijusių išlaidų. Taigi LAT atmetė kasatoriaus prašymą pripažinti kelionės, nakvynės ir dienpinigių išlaidas mokymosi išlaidomis. Teisėjų kolegija konstatavo, kad pagal DK mokymosi išlaidas sudarė tik: išlaidos už paskaitas, klasių nuomą, dalomąją medžiagą, nuotraukas, sertifikatą, mokomąjį vizitą. Visgi reikėtų pažymėti, kad pagal bylos fabulą, darbuotojas mokymosi metu atliko ir tarnybines funkcijas, todėl kyla abejonių ar teismas būtų padaręs tokią pat išvadą, jei darbuotojas vyktų į užsienį tik mokymosi tikslais. Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas turėjo arba aiškiai suformuluoti kompensuotinų išlaidų sąvoką, arba leisti šalims pačioms tai aptarti sudarytame susitarime.

Taipogi reikėtų pažymėti, kad Lietuvos teisės doktrinoje egzistuoja nuomonių, kad turėtų būti numatytas mechanizmas, kaip apskaičiuojamas darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui atsipirkimas ir darbdaviui turėtų būti kompensuojami realūs nuostoliai, kuriuos jis patiria dėl to, kad darbuotojas nutraukė darbo santykius su darbdaviu ar buvo atleistas iš darbo dėl kaltės, o ne apsiribota visiškai nelanksčia nuostata dėl vienerių metų laikotarpio, kuri, nors ir įtvirtinta siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, gali būti jam ir nepalanki, jeigu mokymai buvo neypatingos svarbos, greitai atsipirko ir pan.<sup>129</sup> Būtų galima su pastarąją poziciją sutikti, tačiau abejotina ar įmanoma sukurti tokį mechanizmą, kuris objektyviai apskaičiuotų darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui atsipirkimą. Be to, DK 95 str. 5 d. įtvirtintas paskutinių vienerių darbo metų terminas tikrai nėra ilgas, taip pat, nereikia pamiršti, kad įstatymo leidėjas kolektyvinėje sutartyje leidžia nustatyti ir kitą kompensavimo tvarką bei terminus.

---

<sup>127</sup> 2006 m. sausio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „*Ekonomikos mokymo centras*“ v. A. G., Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S).

<sup>128</sup> Valstybės žinios, 2004-11-06, Nr. 162-5905.

<sup>129</sup> POVILAITIENĖ, I. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 12 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva\\_pranesimas\\_DK\\_konferencija.pdf](http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva_pranesimas_DK_konferencija.pdf)>.

## Išvados

1. Darbo teisinių santykių subjektams darbo sutarties ribose leidžiama sulygti ne tik dėl tokių papildomų įsipareigojimų, kurie yra tiesiogiai leidžiami DK, bet ir dėl tokių, kurie nors nėra privalomi pagal teisės aktus, tačiau nėra įstatymų tiesiogiai uždrausti ir jiems neprieštarauja, bei kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis. Tokiu atveju, darbuotojui nustatant papildomus įsipareigojimus, būtina vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taip pat papildomi įsipareigojimai neturi pabloginti darbuotojo padėties, lyginant su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Be to, kiekvienam susitarimui keliami griežti reikalavimai, kurie skiriasi priklausomai nuo kiekvieno susitarimo pobūdžio, ir šių reikalavimų nesilaikymas lemia tai, kad tokie susitarimai gali būti gana lengvai nugincijami.
2. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo neprieštarauja įstatymams ir gali būti sudaromi, tačiau griežti reikalavimai šių susitarimų turiniui lemia tai, kad jie yra gana lengvai nugincijami. Vienu iš šių reikalavimų yra tai, kad pagal suformuluotą LAT praktiką, nekonkuravimo susitarimų pagrindu darbuotojui turi būti nustatomos ne tik pareigos, bet ir teisės. Priešingu atveju toks susitarimas bus negaliojantis nuo pat jo sudarymo momento.
3. Nors LAT nekonkuravimo susitarimus tarp darbo teisės subjektų ir priskyrė civilinės teisės sričiai, visgi nuodugni ir įvairiapusiška šio instituto analizė leidžia daryti išvadą, jog tikslinga tokius susitarimus priskirti prie darbo teisės reguliuojamų santykių. Taigi, siekiant panaikinti nekonkuravimo susitarimų teisinį neapibrėžtumą, įstatymų leidėjui rekomenduotina pasekti Lenkijos pavyzdžiu ir tokius santykius sureguliuoti DK.
4. Skirtingai nei konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimai, kurie šiame darbe nagrinėti kartu su visiškos materialinės atsakomybės sutartimi, pastaroji pasižymi pakankamai detaliu reglamentavimu. Visgi DK 246 str. įtvirtinta norma, jog kolektyvinėje sutartyje privaloma nustatyti konkrečių darbų ir pareigų sąrašą, kuriuos atliekant galima su darbuotoju sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, praktikoje dėl objektyvių priežasčių ne visada gali būti įgyvendinama. Remiantis LAT suformuota praktika, visiškos materialinės atsakomybės sutartis bus laikoma

- pagrįstai sudaryta net ir tuo atveju, kai įmonėje nėra kolektyvinės sutarties, tačiau darbuotojo darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Atsižvelgiant į tai, įstatymų leidėjui rekomenduotina ištaisyti minėtą reglamentavimo trūkumą ir tuo atveju, kai nėra sudaryta kolektyvinė sutartis, sąrašą darbų ir pareigybių, kuriuos einant su darbuotojais gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, leisti nustatyti darbo tvarkos taisyklėse ar kitu vietiniu (lokaliniu) norminiu aktu.
5. Pareiga saugoti konfidencialią informaciją kyla ne iš atskiro susitarimo, bet yra nustatyta įstatymu, t.y. DK 228 str. Taigi tokia pareiga laikytina ne papildomu įsipareigojimu, bet viena iš pagrindinių darbuotojo pareigų, kuri atsiranda nepriklausomai nuo tuo ar sudarytas konfidencialumo susitarimas. Konfidencialumo susitarimu tik supažindinama darbuotoją su informacija, kuri laikytina komercine paslaptimi, bei jos naudojimo ir saugojimo tvarka. Jei darbuotojas nėra supažindintas su komercine paslaptimi bei jos naudojimo tvarka, jam negali būti taikoma nei drausminė, nei materialinė atsakomybė.
  6. DK yra numatyta galimybė darbuotojui ir darbdaviui darbo sutartyje sulygti dėl per paskutinius vienerius darbo metus darbdavio turėtų išlaidų, kurios buvo skirtos darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui ir stažuotėms, kompensavimo tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu ar dėl jo kaltės. Tačiau įstatymų leidėjas, numatydamas tokio susitarimo galimybę ir įtvirtindamas susitarimo sąlygas, nesukonkretino, kas įeina į šių išlaidų sąvoką bei kokia tvarka, t. y. per kokį laiko tarpą, turi būti sumokėta kompensacija. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad šalys pačios turėtų susitarti dėl minėtų sąlygų.

## Panaudotų šaltinių ir literatūros sąrašas

### 1 Norminė literatūra:

- 1.1 Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992-11-30, Nr. 33-1014.
- 1.2 Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis. Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2.
- 1.3 2004 m. balandžio 7 d. Komisijos reglamentas (EB) Nr. 772/2004 dėl Sutarties 81 straipsnio 3 dalies taikymo technologijų perdavimo susitarimų kategorijoms (Tekstas svarbus EEE.)
- 1.4 Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985-01-03, Nr. 1-1.
- 1.5 Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000-10-25 Nr.89-2741.
- 1.6 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262.
- 1.7 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-02-26, Nr. 64-2569.
- 1.8 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991-12-31 Nr. 36-973.
- 1.9 Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2005-05-28 Nr. 67-2400.
- 1.10 Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios, 1999-03-23, Nr. 30-856.
- 1.11 Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. Valstybės žinios, 1995-02-01, Nr.10-204.
- 1.12 Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios: 1972-06-30 Nr.18-137.
- 1.13 Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Valstybės žinios, 1999-12-09, Nr.105-3019; 2004-01-07, Nr. 4-29.
- 1.14 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003-01-31, Nr. 11-412.

- 1.15 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos. Valstybės žinios, 2004-11-06, Nr. 162-5905.
- 1.16 Kodeks cywilny. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Dz.U. Nr 16, poz. 93.
- 1.17 Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. U. Z 1974 Nr. 24 poz. 141.
- 1.18 Kodeks postępowania cywilnego. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Dz. U. z dnia 1 grudnia 1964 r.
- 1.19 Rozporządzenie rady ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu. Dz. U. 1996. 143. 662.
- 1.20 Rozporządzenie rady ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie. Dz. U. 1996. 143. 663.
- 1.21 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)
- 1.22 Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности".

## **2 Specialioji literatūra:**

### **2.1 Spausdintinės monografijos ir kitos knygos bei jų dalys**

- 2.1.1 BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, 352 p. ISBN 978-9955-30-039-7.
- 2.1.2 DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, 356 p.
- 2.1.3 NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003, p. 287. ISBN 9986567874.



- 2.1.4 NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p 319. ISBN 9955-616-00-8.
- 2.1.5 MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A.; *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p 350. ISBN 9986-567-54-8.
- 2.1.6 NEKRAŠAS, V., *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, 107 p.
- 2.1.7 NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p. ISBN 978-9955-30-027-4.
- 2.1.8 TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, 496 p. ISBN 9955-616-13-X.
- 2.1.9 TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G; *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, 414 p. ISBN 9986-567-24-6.
- 2.1.10 STENCEL J. *Zakaz konkurencji w prawie pracy*. Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 2001, 350 p. ISBN 83-219-1081-5.
- 2.1.11 БЕЛИНСКИЙ Е. С. *Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников торговли*. Донецк: Донбасс, 1971, 160 p
- 2.1.12 БЕЛИНСКИЙ Е. С. *Материальная ответственность рабочих и служащих*. Киев-Донецк: Высшая школа, 1984, 167 p.

## 2.2 Straipsniai iš žurnalų ir kitų spausdintinių tęstinių leidinių

- 2.2.1 BAGDANSKIS, T. Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*. 2006. Nr. 9. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30329&details=1>>.
- 2.2.2 DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 3-14.
- 2.2.3 DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (2). *Juristas*, 2006, Nr. 6. p. 19-24.

- 2.2.4 DAVULIS, T. Nekonkuravimas darbo santykiuose: akademinis požiūris. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 13 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.tax.lt/files/darbuotoju\\_viliojimas\\_davulis.pdf](http://www.tax.lt/files/darbuotoju_viliojimas_davulis.pdf)>.
- 2.2.5 MACIJAIUSKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 25 (17).
- 2.2.6 PRANCKEVIČIUS A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33 (2), p. 51-57.
- 2.2.7 PRANCKEVIČIUS, A.; JANUŠAUSKAITĖ, K.; Įstatymas – patikimiausias užraktas?! Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. *Juristas*. 2003, Nr. 1. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30430&details=1>>.
- 2.2.8 ŠČUKAS L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. *Juristas*. 2004, Nr. 10. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30392&details=1>>.
- 2.2.9 ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/41529789d47cf.1>>.

### 2.3 Informacinė literatūra

- 2.3.1 Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.autoinfo.lt/webdic/>>.
- 2.3.2 KUZAVINIS, K. *Lotynų-lietuvių kalbų žodynas = Dictionarium latino-lituanicum*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų l-kla, 1996. xii, 938 p. ISBN 5-420-01289-8.
- 2.3.3 PASS CHR.; LOWES, B.; DOVIES, L.; *Ekonomikos terminų žodynas*. Antras papildytas ir pataisytas leidimas. Iš anglų k. vertė Z. BAREIKYTĖ *et al.* Vilnius: Baltijos biznis, 1997, 583 p. ISBN 9986-604-01-X.

### 3 Teismų praktika:

- 3.1 2008 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“, Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S).

- 3.2 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).
- 3.3 2007 m. gegužės 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Baldu rojus“ v. G. O.*, Nr. 3K-3-197/2007, kat. 22.8; 89 (S).
- 3.4 2006 m. balandžio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB bankas „Hansabankas“ v. O. R.*, Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16.7; 16.8; 114.4; 114.5 (S).
- 3.5 2006 m. balandžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. S. v. UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11.9.12 (S)16.7.
- 3.6 2006 m. sausio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.*, Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S).
- 3.7 2005 m. rugsėjo 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. S. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.
- 3.8 2004 m. birželio 18 d. LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 "Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje".
- 3.9 2005 m. vasario 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Filana“ v. Rimas Jonas Jančiauskas*, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.
- 3.10 2005 m. sausio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.
- 3.11 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Osviris“ v. R. M.*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.
- 3.12 2003 m. birželio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Dainius Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13; 82.
- 3.13 1996 m. balandžio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Šiaulių tara“ v. N. Každailienė ir kt.*, Nr. 3K-3-610/1996, kat. 3.

#### **4 Travaux préparatoires:**

- 4.1 Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės išvada, 2003-08-05, Nr. IXP-2593

- 4.2 POVILAITIENĖ, I. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai. [interaktyvus].  
[žiūrėta 2009 vasario 12 d.] Prieiga per internetą:  
<[http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva\\_pranesimas\\_DK\\_konferencija.pdf](http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva_pranesimas_DK_konferencija.pdf)>.
- 4.3 Įstatymo projektas, 2003-05-26, Nr. IXP-2593.
- 4.4 Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada, 2003-05-28,  
Nr. IXP-2593.

## Santrauka

Magistriniame darbe analizuojami papildomi darbuotojo ir darbdavio išpareigojimai darbo sutarties ribose. Darbe tyrinėjami nekonkuravimo bei konfidencialumo susitarimai, visiškos materialinės atsakomybės sutartis bei susitarimas atlyginti išlaidas, skirtas darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Šie papildomi susitarimai praktikoje yra plačiai paplitę, todėl darbe pateikiama išsami šių susitarimų analizė, atkreipiamas dėmesys į problematiką.

Atliekant analizę remiamasi LAT praktika, nagrinėjami teisės aktai, apžvelgiama teisės doktrina, o kai kuriais atvejais tyrinėjami susitarimai palyginami su panašiais susitarimais kaimyninių valstybių teisėje. Iš visų analizuotų susitarimų bene daugiausia klausimų kelia nekonkuravimo susitarimai, todėl jiems šiame darbe skiriamas didžiausias dėmesys. Analizuojant šiuos susitarimus darbe pateikiama jų samprata, įvertinama jų vieta Lietuvos teisės sistemoje (priklausymas civilinės ar darbo teisės šakai), taip pat nagrinėjamos pagrindinės nekonkuravimo susitarimų sąlygos. Tyrinėjant visiškos materialinės atsakomybės sutartį, analizuojamos būtiniosios šios sutarties sąlygos, aptariamos kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties ypatybės bei atliekama lyginamoji analizė su kaimyninėmis valstybėmis. Tuo tarpu analizuojant konfidencialumo susitarimus, atkreipiamas dėmesys į atsakomybės formą bei šių susitarimų tikslą. Aptariant darbo sutarties subjektų susitarimą dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, stažuotėms, kvalifikacijai kelti atlyginimo, analizuojama šio susitarimo raida bei nagrinėjama, kas įeina į minėtų išlaidų sąvoką.

## **Summary**

### **Additional Responsibilities of the Employer and the Employee in the Employment Contract.**

In the master paper the additional agreements of the employer and employee within the scope of labour agreement are analysed. In the paper is analysed the agreement on non-competition, confidentiality agreement, agreement on full material liability and agreement on the settlement of expenses suffered by the employer due to the training of the employee, increase of his qualification as well as his apprenticeships. The aforementioned additional agreements are very widely used in praxis, therefore in the paper a detailed analysis of the said agreements and problematic related thereto is given.

The analysis is based on the cases of the Supreme Court of Lithuania, legislation, legal doctrine and comparative review of the similar agreements of the neighbour countries. The agreements on non-competition raise most questions of them all therefore the main part of the paper is dedicated to them. While analysing the said agreements the conception of the agreement on non-competition is presented, their place in the legal system of Lithuania (their inclusion into the civil or labour law) is evaluated, and the main conditions of the agreements on non-competition are analysed. While analysing the agreement on full material liability it's indispensable conditions are analysed, the features of the collective agreement on full material liability are described and the comparative analysis with the neighbour countries is performed. As for the confidentiality agreements, the form of the liability and purpose of the agreement is analysed. While analysing the agreement on the settlement of expenses suffered by the employer due to the training of the employee, increase of his qualification as well as his apprenticeships the development of the agreement is analysed and the definition of the expenses is set.