

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Guodos Tiškaitės
V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės
Studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Interesų konfliktas darbo teisiniuose santykiuose: teorija, praktika, problemos
Conflict of Interests in Labor Legal Relations: Theory, Practice, Problems**

Vadovė: Lekt. dr. Ieva Povilaitienė
Recenzentas: Lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius
2024

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Interesų konfliktas – svarbus darbo teisės institutas, galintis sąlygoti neigiamų padarinių abejoms darbo teisinio santykio šalims. Tačiau Lietuvos darbo teisėje šio instituto samprata ir turinys nėra išplėtotas. Todėl gali kilti ne tik problemų, susijusių sus šio instituto taikymo ypatumais, bet ir darbo ginčų. Šiuo magistro darbu bus siekiama atskleisti interesų konflikto kaip darbo teisės instituto sampratą, probleminius teisinio reguliavimo ir taikymo aspektus. Šio darbo objektas - kokybinė interesų konflikto, kaip darbo teisinio santykio instituto analizė, išskiriant praktinio taikymo ypatumus ir problemas.

Pagrindiniai žodžiai: interesų konfliktas, darbuotojas, samprata, atsakomybė, valdymo, prevencija.

Conflict of interest is an important employment law institute, which can result negative consequences for both parties of the employment relationship. However, the concept and structure of this institute are not developed in Lithuanian labor law. Therefore, problems may arise not only applying this institute, but also in the context of labor disputes. This master thesis will seek to reveal the concept of the conflict of interest as an institute of labor law, problematic aspects of legal regulation, and implementation. The object of this work is a qualitative analysis of the conflict of interest as an institute of employment law, highlighting the specifics and problems of practical implementation.

Keywords: conflict of interests, employee, conception, liability, management, prevention.

TURINYS

IŽANGA	2
1. INTERESŲ KONFLIKTO DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE SAMPRATA	5
2. DARBUOTOJAI, TURINTYS PAREIĞĄ VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO IR ATSAKOMYBĖ UŽ ŠIOS PAREIGOS NEVYKDYMĄ	14
2.1. VIENASMENIS JURIDINIO ASMENS VADOVAS	15
2.1.1. VIENASMENIO JURIDINIO ASMENS VADOVO SAMPRATA	15
2.1.2. VIENASMENIUI JURIDINIO ASMENS VADOVUI TAIKOMOS PAREIGOS VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO TURINYS	15
2.2. VADOVAUJANTYS DARBUOTOJAI	27
2.2.1. VADOVAUJANČIO DARBUOTOJO SAMPRATA	27
2.2.2. VADOVAUJANČIAM DARBUOTOJUI TAIKOMOS PAREIGOS VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO TURINYS	28
2.3. KITI DARBUOTOJAI	31
2.3.1. KITŲ DARBUOTOJŲ SAMPRATA	31
2.3.2. KITIEMS DARBUOTOJAMS TAIKOMOS PAREIGOS VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO TURINYS	32
2.4. ATSAKOMYBĖ UŽ PAREIGOS VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO PAŽEIDIMUS	36
3. INTERESŲ KONFLIKTŲ PREVENCIJA IR VALDYMAS	42
3.1. INTERESŲ KONFLIKTŲ SPRENDIMO PRIEMONĖS	48
IŠVADOS	65
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	66
SANTRAUKA	72
SUMMARY	73

IŽANGA

Temos aktualumas. Interesų konfliktas – svarbus ir praktikoje aktyviai taikomas darbo teisės institutas¹, galintis sąlygoti reikšmingų padarinių atsiradimą tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Susiklosčius interesų konflikto situacijai ir jos tinkamai nesuvaldžius, darbuotojas gali prarasti darbdavio ar trečiųjų asmenų pasitikėjimą ar netgi netekti dažniausiai pagrindiniu pragyvenimo šaltinių esančio – darbo, o darbdavys – patirti dalykinės reputacijos pablogėjimą ir finansinę žalą. Nepaisant šio instituto reikšmės, Lietuvos darbo teisėje interesų konfliktas reguliuojamas itin siaurai: darbo teisinio santykio šalims nustatant pareigą vengti interesų konflikto, tačiau neapibrėžiant šio instituto sampratos, turinio, kitų šio instituto taikymui svarbių ypatumų. Todėl neišvengiamai kyla klausimų – kas yra interesų konfliktas? Ar interesų konflikto situacijai susiklostyti pakanka prieštaraujančių interesų egzistavimo? O gal interesų konfliktas gali pasireikšti tik tais atvejais, kai darbuotojas savo ar trečiojo asmens naudai atlieka aktyvius veiksmus, prieštaraujančius darbdavio interesams? Ar pareigos vengti interesų konflikto turinys ir apimtis gali skirtis atsižvelgiant į darbuotojo tipą? Kokių veiksmų turėtų imtis darbo sutarties šalys, kad išvengtų interesų konflikto ir (ar) jį tinkamai suvaldytų? Ar teisinis reguliavimas yra pakankamas, jog padėtų pasiekti šiuos tikslus? Kas nutinka tais atvejais, kai pareiga vengti interesų konflikto yra pažeidžiama? Šiame darbe išsamiai analizuojamos Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintos ir darbo teisės doktrinoje plėtojamos interesų konflikto sampratos, galimos interesų konflikto atsiradimo priežastys, pareigos vengti interesų konflikto apimtis atsižvelgiant į skirtingus darbuotojų tipus ir jiems taikomus skaidrumo reikalavimus, galimos interesų konflikto išraiškos formos, atsakomybė už interesų konflikto vengimo pažeidimus, praktikoje taikomos ir teisės aktuose įtvirtintos interesų konflikto valdymo ir prevencijos priemonės, probleminiai jų taikymo aspektai. Siekiant išsamiai atskleisti šio instituto turinį, jo pasireiškimą praktikoje ir problematiką, darbe analizuojami Lietuvos nacionaliniai teisės aktai, teismų praktika, teisės doktrina, viešai prieinami pasirinktų juridinių asmenų lokaliniai norminiai teisės aktai, įtvirtinantys pareigą vengti interesų konflikto, moksliniai darbai ir kiti šaltiniai.

Darbo tikslas – atskleisti interesų konflikto kaip darbo teisės instituto sampratą, probleminius teisinio reguliavimo ir taikymo aspektus.

Siekiant nurodyto magistro baigiamojo darbo tikslo, šiam darbui keliami tokie **uždaviniai**:

¹ Atsižvelgiant į šio darbo temą, bus apsiribojama darbo teisiniais santykiais ir neanalizuojama valstybės tarnautojams taikoma pareiga vengti interesų konflikto.

1. Išanalizuoti interesų konflikto darbo teisiniuose santykiuose sampratą - lyginamuoju ir sisteminiu aspektais palyginti ir išnagrinėti teisės doktrinoje, teismų praktikoje ir teisiniame reglamentavime pateikiamas interesų konfliktą darbo teisiniuose santykiuose apibrėžiančias sąvokas, šiam institutui būdingus bruožus, atsiradimo priežastis.
2. Atskleisti pareigos vengti interesų konflikto turinį atsižvelgiant į skirtingus darbuotojų tipus ir jiems taikomą atsakomybę už šios pareigos nesilaikymą.
3. Aptarti praktikoje taikomas ir teisiniame reguliavime numatytas interesų konflikto prevencijos ir valdymo priemonės, išryškinti tokių priemonių taikymo problemas ir galimus jų sprendimo būdus.

Šio **darbo objektas** yra kokybinė interesų konflikto, kaip darbo teisinio santykio instituto analizė, išskiriant praktinio taikymo ypatumus ir problemas.

Atsižvelgiant į šiam darbui iškeltus tikslus bei uždavinius, darbe dominuoja ir yra naudojami šie **tyrimo metodai**: pagrindinis darbe naudojamas metodas – duomenų analizės. Pasitelkiant šį metodą analizuojami darbui reikšmingi šaltiniai. Siekiant visapusiškai atskleisti interesų konflikto sampratą ir turinį, teisės aktų normų prasmę, taikomi lingvistinis ir lyginamasis metodai. Analizuojant teisinį reguliavimą, teismų praktiką, teisės doktriną ir kitus svarbius šaltinius – sisteminio aiškinimo ir istorinis metodai. Tyrimo tikslui bei uždaviniams pasiekti pasitelkiamas apibendrinimo metodas – šio metodo pagalba daromos dalinės ir baigiamosios išvados, rengiami apibendrinimai.

Šio **darbo originalumas** pasireiškia tuo, jog Lietuvoje per paskutinius penkerius metus nebuvo parengtų magistro baigiamųjų darbų interesų konflikto darbo teisiniuose santykiuose tematika, o vienas iš išsamiausiai interesų konfliktą reglamentuojančių ir darbuotojams taikomų teisės aktų – Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymas per šį laikotarpį (nuo 2017 m. iki 2024 m. gegužės mėn.) buvo keistas šešis kartus, todėl manytina, jog egzistuoja poreikis apžvelgti interesų konflikto reglamentavimo pokyčius. Lietuvos mokslininkai interesų konfliktą nagrinėjo šiais aspektais: interesų konflikto sampratos ir galimų sprendimo būdų (Miliauskas, 2010), privačių interesų deklaravimo (Kosmačaitė, 2022), interesų konflikto vadybos ypatumų (Paliduskaitė, 2005), interesų konflikto esant fiduciariniams teisiniams santykiams (Rakauskas, 2011), interesų konflikto kaip pagrindo atleidimui (Grigėnaitė, 2017), interesų konflikto viešųjų pirkimų teisėje (Soloveičik, Šimanskis, 2019), taip pat yra parengtų mokslinių darbų temomis, kurios yra artimos interesų konfliktui, pavyzdžiui korupcijos darbo teisiniuose santykiuose (Ambrazevičiūtė, 2019). Pažymėtina, jog daugelis darbų, susijusių su interesų konflikto reguliavimu apsiriboja valstybės tarnybos santykiais ir

nenagrinėja interesų konflikto darbo teisinių santykių kontekste. Šio darbo originalumas taip pat pasižymi tuo, jog darbo autorės žiniomis, nėra parengtų mokslinių darbų, kuriuose išsamiai būtų analizuojamas interesų konflikto turinys ir jo apimtis atsižvelgiant į skirtingus darbuotojų tipus. Apibendrintai galima teigti, jog šiuo darbu stengiamasi ne tik apžvelgti skirtingiems darbuotojų tipams taikomos pareigos vengti interesų konfliktą turinį, apimtį, tačiau ir apžvelgti teisinio reguliavimo pokyčius.

Šiame darbe panaudoti **svarbiausi šaltiniai** yra nacionaliniai teisės aktai, įskaitant Lietuvos Respublikos Konstituciją, Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, įtvirtinantį interesų konflikto institutą ir numatantį galimos darbuotojų atsakomybės, kaip kad, pavyzdžiui, darbo santykių nutraukimo, procedūras, Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą, aktualų analizuojant juridinio asmens vadovo pareigą vengti interesų konflikto, specialiuosius įstatymus, kurie padeda išanalizuoti kaip interesų konfliktą suvokia ir teisės aktuose įtvirtina įstatymų leidėjas. Interesų konfliktas yra neatsiejamai susijęs su asmens teise pasirinkti darbą, įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, todėl interesų konflikto sampratai atskleisti naudojami Konstitucinio teismo išaiškinimai. Siekiant įvertinti kaip šis institutas yra taikomas praktikoje, kaip jo taikymą interpretuoja teismai, darbe remiamasi nacionalinių teismų ir Europos Teisingumo teismo praktika. Siekiant visapusiškai atskleisti interesų konflikto turinį, pasitelkiami Lietuvos ir užsienio šalių autorių moksliniai darbai bei publikacijos. Analizuojant praktikoje taikomas interesų konflikto prevencijos ir valdymo priemones, pasitelkiami viešai prieinami pasirinktų juridinių asmenų lokaliai norminiai teisės aktai, reglamentuojantys šių juridinių asmenų darbuotojų pareigą vengti interesų konflikto bei numatantys galimas interesų konflikto valdymo priemones. Naudojantis šiais šaltiniais siekiama visapusiškai atskleisti interesų konflikto, kaip svarbaus darbo teisės instituto, turinį, analizuoti praktinį jo taikymą bei praktikoje ir teisėkūroje pastebimas problemas.

1. INTERESŲ KONFLIKTO DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE SAMPRATA

Darbdavys, sudarantis darbo sutartį su darbuotoju, turi pagrįstą lūkestį, jog darbuotojas, vykdydamas savo darbo funkcijas, veiks darbdavio interesais, sieks bendros darbdavio ir darbuotojo gerovės, vengs žalos darbdaviui sukėlimo ir kitokių neigiamų pasekmių atsiradimo. Kiekvienas darbuotojas turi jį supantį artimųjų, draugų, pažįstamų ratą, o šių asmenų ar darbuotojo interesai gali būti priešingi darbdavio interesams ir daryti įtaką darbuotojo atliekamų darbo funkcijų vykdymui ir (ar) su jo darbo pareigų vykdymu susijusių sprendimų priėmimui. Todėl interesų konfliktai gali kilti įvairiose srityse nepriklausomai nuo asmens profesijos, darbdavio vykdomos veiklos srities, darbdavio (jei tai juridinis asmuo) teisinės formos ir pan. Interesų konfliktas gali sąlygoti nepasitikėjimo darbdaviu atsiradimą, prastėjančią darbo klimata, žalos darbdavio reputacijai kilimą, darbdaviui nenaudingų sprendimų priėmimą ar veiksmų atlikimą ir iš to kylančių nuostolių atsiradimą. Tačiau tam, kad būtų galima išsamiai analizuoti šio instituto taikymo ypatumus, pirmiausiai reikia apibrėžti kas yra laikoma interesų konfliktu darbo teisiniuose santykiuose.

Nors interesų konfliktas, kaip problema buvo suvokta jau antikos laikais (Paliduskaitė, 2010, p. 12), tačiau tik dvidešimtojo amžiaus šeštajame dešimtmetyje prieštaraujančių interesų sąvoka teisininkų pradėta vartoti panašiai taip, kaip ją suprantame šiais laikais (Miliauskas, 2010, p. 95). Šiandienos pasaulyje interesų konfliktas, kaip teisės institutas, yra ganėtinai paplitęs: jis minimas skirtingų valstybių nacionaliniuose teisės aktuose, juridinių asmenų lokaliniuose norminiuose teisės aktuose, darbo sutartyse ir pan., tačiau iki šiol nėra visuotinai priimtinos interesų konflikto sąvokos apibrėžimo. Moksliniuose darbuose bei įvairiose publikacijose neretai apsiribojama interesų konflikto analize viešajame sektoriuje. Manytina, jog tai sąlygojo interesų konflikto, kaip teisinio instituto kilmė (Novikovas, 2022, p. 46) ir saugomų gėrių – viešųjų interesų reikšmė visuomenei ir kiekvienam jos nariui, tačiau interesų konfliktas be abejo gali kilti tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje. Interesų konfliktas dalies mokslininkų teigimu yra tarsi užprogramuotas, nes jo priežastimi galima laikyti šiuolaikinę vakarietiško individualizmo dvasią, kuri pasižymi individo vertybių, norų, interesų akcentavimu (Tusman, 1960 cituota Paliduskaitė, 2005a, p. 130). Nepaisant to, darbdavys, turėtų nenuvertinti interesų konflikto situacijų, suvokti galimus neigiamus padarinius, gebėti identifikuoti tokias situacijas ir jas suvaldyti.

Nors Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo jurisprudencijoje nėra tiesiogiai apibrėžęs interesų konflikto darbo teisiniuose santykiuose sampratos, tačiau jis konstatavo, jog „valstybė, reguliuodama ūkinę veiklą, turi laikytis asmens ir visuomenės interesų derinimo principo, užtikrinti ir privataus asmens (ūkinės veiklos subjekto), ir visuomenės interesus, siekti ne atskirų asmenų gerovės, bet būtent bendros tautos gerovės, kuri neturi būti priešpriešinama paties ūkio subjekto, kurio veikla reguliuojama, taip pat asmenų, įsteigusiu, valdančių tą ūkio subjektą arba kitaip su juo susijusių, gerovei, jų teisėms ir teisėtiems interesams“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. spalio 5 d. nutarimas). Taigi, valstybei Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucijos) (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992) 46 straipsnio 3 dalyje nustatyta pareiga reguliuoti ūkinę veiklą taip, kad ji tarnautų bendrai tautos gerovei, suponuoją „reikalavimą įstatymų leidėjui, reguliuojant minėtą veiklą derinti įvairias konstitucines vertybes, inter alia asmens ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą, sąžiningos konkurencijos laisvę, vartotojų interesų apsaugą“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. spalio 5 d. nutarimas). Taigi, apibendrintai galima teigti, jog pasak Konstitucinio Teismo, valstybė turi sureguliuoti ūkinę veiklą (kuri manytina, jog apima ir darbo teisinius santykius) taip, kad būtų išlaikomas balansas ne tik tarp skirtingų visuomenės ir privataus asmens (ūkinės veiklos subjekto) interesų, bet ir tarp skirtingų ūkinės veiklos subjektų interesų.

Lietuvos darbo teisė pasižymi tuo, jog pagrindinis darbo teisinius santykius reguliuojantis teisės aktas – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) (toliau – DK) – nepateikia interesų konflikto sampratos, neapibrėžia šio instituto turinio, interesų konfliktą pateikia kaip sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų sudėtinį elementą. Pažymėtina, jog anksčiau galiojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002) (toliau – senasis DK) nebuvo įtvirtinęs interesų konflikto instituto², tačiau net ir galiojant senajam DK, teismai nagrinėdavo ginčus, susijusius su interesų konflikto situacijomis, šį darbo teisės institutą suvokdami taip, kaip jis aiškinamas šiandien (Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Nors DK nepateikia interesų konflikto darbo teisiniuose santykiuose sampratos, tačiau numato kitas darbuotojo ir darbdavio pareigas, kurios yra neatsiejamai susijusios su pareiga vengti interesų konflikto: a) kiekvieno darbuotojo ir darbdavio, įgyvendinančio savo teises ir vykdančio pareigas pareiga veikti

² Kad būtų išlaikytas objektyvumas, paminėtina, jog iki 2008 m. liepos 1 d. galiojusioje senojo DK redakcijoje interesų konfliktas buvo minimas, tačiau šis institutas buvo suvokiamas kaip kolektyvinis darbo ginčas. Taigi, jo esmė skyrėsi. Vėlesnėse šio teisės akto redakcijose interesų konfliktas minimas nebuvo.

sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise (DK 24 str. 1 d.); b) kiekvienos iš darbo teisinių šalių pareiga darbo teises įgyvendinti ir pareigas vykdyti nepažeidžiant kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų (DK 24 str. 2 d.); c) kiekvieno darbuotojo pareiga darbdaviui priklausančias darbo priemones naudoti darbo reikmėms, išskyrus atvejus, kai darbo sutarties šalys susitaria dėl darbdaviui priklausančių priemonių naudojimo kitais tikslais sąlygų ir tvarkos (DK 24 str. 4 d.); d) darbo sutarties šalių pareiga viena kitai laiku pranešti apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą (ši informacija turi būti teisinga, nemokama ir pateikta darbo sutarties šalių nustatytais protingais terminais (DK 25 str. 1 d.); e) pareiga saugoti konfidencialią informaciją (DK 25 str. 5 d.); f) darbuotojo pareiga saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus, naudotis darbdavio perduotomis darbo priemonėmis, turtu, taip pat lėšomis pagal jų tikslinę paskirtį ir taupiai (DK 31 str. 2 d.). Taigi, nors DK numato pareigą darbo teisinio santykio šalims vengti interesų konflikto ir nustato kitas pareigas, neatsiejamai susijusias su kitos šalies interesų saugojimu, tačiau neatskleidžia interesų konflikto sampratos, turinio ir kitų svarbių aspektų, kurie yra neabejotinai reikšmingi šio instituto taikymui.

Interesų konflikto samprata yra apibrėžta specialiajame – Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme (Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymas, 1997) (toliau – VIPIDĮ), tačiau pažymėtina, jog šio įstatymo nuostatos yra taikomos tik specifiniam subjektų ratui, įskaitant darbuotojų grupes, nurodytas VIPIDĮ 2 ir 4 straipsniuose.

Remiantis VIPIDĮ, interesų konfliktą galima apibrėžti kaip situaciją, kai deklaruojantis asmuo, vykdydamas darbo funkcijas, turi priimti ar dalyvauti priimančiam sprendimui arba įvykdyti pavedimą, kurie susiję su deklaruojančio asmens (ar deklaruojančio asmens sutuoktinio, sugyventinio, partnerio, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka (toliau – partnerių), taip pat jų ir deklaruojančio asmens tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių ir jų sutuoktinių, sugyventinių ar partnerių) suinteresuotumu asmenine turtine ar neturtine nauda, deklaruojančio asmens (ar deklaruojančio asmens sutuoktinio, sugyventinio, partnerio, taip pat jų ir deklaruojančio asmens tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių ir jų sutuoktinių, sugyventinių ar partnerių) moraline skola, moraliniu įsipareigojimu ar kitu panašaus pobūdžio interesu deklaruojančiam asmeniui atliekant darbo pareigas (VIPIDĮ 2 str. 1, 2, 3 d.). Remiantis šia samprata, interesų konfliktas nebūtinai turi pasižymėti tiesioginės naudos gavimu, t.y. darbo funkcijas vykdančiam asmuo, veikdamas interesų konflikto situacijoje (ar jo artimas asmuo, kurio

interesai šis darbuotojas veikia) gali gauti (būti suinteresuotas gauti) nebūtinai turtinę ar neturtinę naudą, bet ir moralinį pasitenkinimą ar kitokią naudą. Taigi, pagal VIPIDĮ, interesų konfliktu laikomos ne aplinkybės, dėl kurių gali kilti interesų konfliktas (pavyzdžiui, darbuotoją saistantys artimi ryšiai su trečiaisiais asmenimis), bet situacijos, kai asmuo, vykdydamas savo darbo funkcijas, turi priimti ar dalyvauti priimant sprendimą arba įvykdyti pavedimą, kurie susiję su šio asmens ar jam artimo asmens interesais. Be to, siekiant konstatuoti, jog susiklostė interesų konflikto situacija, nėra būtina įrodyti, jog interesų konflikto situacijoje veikęs asmuo gavo tiesioginę ar netiesioginę naudą,

Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas (Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas, 1996) (toliau – VPĮ) taip pat pateikia interesų konflikto sampratą, kuri (šio darbo kontekste) yra aktuali viešuosiuose pirkimuose dalyvaujantiems darbo teisinio santykio subjektams. Manytina, jog VPĮ pateiktos interesų konflikto sampratos perkančiojoje organizacijoje turinys yra platesnis, nei interesų konflikto samprata, pateikta VIPIDĮ. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į tai, jog VIPIDĮ 2 straipsnio 1 dalyje nurodomas baigtinis sąrašas asmenų, kurių interesai gali sąlygoti interesų konflikto atsiradimą, tuo tarpu VPĮ interesų konfliktas yra suvokiamas kaip VPĮ 21 straipsnio 1 dalyje nurodytų asmenų tiesioginis ar netiesioginis finansinis, ekonominis ar kitokio pobūdžio asmeninis suinteresuotumas, galintis pakenkti tokių asmenų nešališkumui ir nepriklausomumui pirkimo metu. Tačiau galima teigti, kad VPĮ ir VIPIDĮ pateiktos interesų konflikto sampratos yra itin panašios – abiem atvejais interesų konfliktas yra traktuojamas kaip situacija, kai darbuotojas, vykdydamas savo darbo funkcijas, yra asmeniškai tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuotas, o toks suinteresuotumas gali pakenkti darbuotojo nešališkumui ir nepriklausomumui atliekant jam pavestus veiksmus ar priimant sprendimus³.

Lietuvos darbo teisės doktrinoje interesų konfliktas, jo samprata yra menkai išnagrinėta. T. Davulis nurodo, jog „pareiga vengti interesų konflikto kyla iš lojalumo pareigos ir iš įpareigojimo elgtis sąžiningai“ (Davulis, 2018, p. 98). T. Davulis interesų konfliktą aiškina kaip situaciją, kai „darbuotojas, atlikdamas pareigas pagal darbo sutartį ar vykdydamas darbdavio pavedimą, privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais“ (Davulis, 2018, p. 98). Šis autorius nurodo, jog esminiu interesų konflikto požymiu yra laikytina galimybė, jog darbuotojas ar jo šeimos nariai ar kiti artimi asmenys gali turėti „materialinės ar

³ Nors Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymas *expressis verbis* nenurodo, jog interesų konflikto atveju asmuo, kuriam šio įstatymo pagrindu yra taikoma pareiga vengti interesų konflikto, asmeniniai interesai gali pakenkti tokio asmens nešališkumui ar nepriklausomumui, tačiau manytina, jog tai yra neišvengiami padariniai, asmeniui atliekant veiksmus ar priimant sprendimus, kurie yra susiję su jo privačiais interesais.

nematerialinės naudos dėl veiksmų, kuriuos jis atlieka kaip darbuotojas“ (Davulis, 2018, p. 98). Tokių situacijų pavyzdžiais galima laikyti atvejus, kai darbuotojas „priima į darbą giminaitį, daro įtaką darbdavio įmonės, įstaigos ar organizacijos sprendimams, dėl kurių sudaroma civilinė sutartis su juo pačiu ar jam artimais asmenimis, arba pats atlieka veiksmus, iš kurių gauna naudos asmeniškai jis ar jo šeimos nariai, nors įprastomis aplinkybėmis tokie veiksmai nebūtų atliekami arba turėtų būti atliekami darbdavio vardu ir naudos iš jų turėtų gauti darbdavys“ (Davulis, 2018, p. 98-99). Šis autorius taip pat teigia, jog kiekvienu atveju nustatant, ar „darbdavio vardu darbuotojo sudaromas sandoris ar kitas veiksmas gali būti vertinamas kaip nepalankus darbdavio interesams, kokios naudos iš to gauna darbuotojas ar jo artimieji, kokio pobūdžio ir kokio dydžio žala padaroma darbdavio interesams, turi būti atsižvelgiama ir į požymius, rodančius galimą veikos mažareikšmiškumą, ir vertinami paties darbdavio veiksmai saugant teisėtus savo interesus (ar jis neprieštarauja, sutinka su tam tikra praktika įmonėje, ar ją toleruoja)“ (Davulis, 2018, p. 99). Taigi, T. Davulis, aiškindamas DK įtvirtinto interesų konflikto sampratą nurodo tokius esminius šio darbo teisės instituto elementus: a) subjektai, kurių privatūs interesai gali prieštarauti darbdavio interesams, taip sukeldami interesų konflikto situaciją - darbuotojas ar jo šeimos nariai ar kiti artimi asmenys (pažymėtina, jog šis autorius neapibrėžia artimų asmenų sampratos); b) nauda – šie asmenys gali gauti materialinės ar nematerialinės naudos (pabrėžtina, jog atsižvelgiant į pateiktos sampratos formuluotę, darytina išvada, jog naudos gavimas nėra būtina sąlyga konstatuoti interesų konflikto situacijos egzistavimą); c) veiksmai - naudą suteikiančius veiksmus asmuo atlieka kaip darbuotojas (manytina, jog šis elementas turėtų būti aiškintinas taip, jog veiksmai turėtų būti susiję su tiesioginiu darbuotojo darbo funkcijų vykdymu arba būti tokie, jog juos galėtų atlikti tik asmuo, susijęs su darbdaviu darbo teisiniais santykiais) arba šie veiksmai yra tokie, kurie įprastai nebūtų atliekami arba būtų atliekami darbdavio vardu ir interesais. Pažymėtina, jog nepaisant to, kad T. Davulis nepateikia artimo asmens sampratos, tačiau jo pateikiama interesų konflikto sąvoka iš esmės atitinka šio instituto apibrėžimus, išdėstytus VIPIDĮ ir VPĮ.

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog pagal T. Davulį ir specialiuosius įstatymus, interesų konflikto situacijos turėtų apimti veiksmus, kurie kyla darbo teisinių santykių metu t.y. sudarius darbo sutartį. Todėl manytina, jog vadovaujantis šiais apibrėžimais, darbdavio interesus galinčios pažeisti situacijos, kylančios ikisutartiniuose santykiuose arba pasibaigus darbo teisiniams santykiams neturėtų būti laikomos interesų konfliktu. Tačiau atsižvelgiant į VIPIDĮ numatytus apribojimus, kurie yra taikomi darbuotojams pasibaigus

darbo teisiniams santykiams (plačiau šio darbo 3.1 dalyje), darytina išvada, jog interesų konflikto situacijos gali susiklostyti ir pasibaigus darbo teisiniams santykiams.

Atsižvelgiant į tai, jog Lietuvos darbo teisės atstovai itin negausiai analizavo interesų konflikto darbo teisiniuose santykiuose sampratą, manytina, jog yra tikslinga aptarti kitų teisės šakų atstovų pasiūlytus interesų konflikto sampratos apibrėžimus.

Kitų teisės šakų atstovai interesų konflikto sampratą stengėsi atskleisti visapusiškiau, bene išsamiausiai Lietuvoje tai analizavo Paulius Miliauskas (Miliauskas, 2010). Šis autorius aiškindamas interesų konflikto esmę rėmėsi atstovavimo teorija, kurios esmė – atstovas veikia atstovaujamojo vardu ir interesais ir tai sukuria teises ir pareigas atstovaujajam (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.171 str. 1 d. (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000) (toliau – CK)). P. Miliauskas teigia, jog nors atstovas turi pareigą veikti atstovaujamojo interesais, bet „tam tikru laiko momentu atstovo ir atstovaujamojo interesai išsiskiria ir abiejų šalių veiksmai skiriami priešingiems, nesuderinamiems tikslams pasiekti“ (Miliauskas, 2010, p. 97). Anot P. Miliausko, būtent pareigą veikti atstovaujamojo interesais yra esminis interesų konflikto bruožas. Taigi, jei atstovas neprivalo veikti atstovaujamojo interesais, negalima kalbėti ir apie interesų konflikto egzistavimą (Miliauskas, 2010, p. 99). Šio veikalų autoriaus pateikta atstovo interesų, kurie gali sukurti interesų konfliktą, samprata skiriasi nuo VIPIDĮ suformuotos privačių interesų sąvokos. Paulius Miliauskas šiuo atveju išplečia atstovo (deklaruojančiojo) artimųjų asmenų sampratą, nuroydamas, jog interesų konfliktą gali lemti „kito fizinio ar juridinio asmens <...> draugo, religinės bendrovės, politinės partijos ar bet kurio kito juridinio asmens), kurio atžvilgiu atstovas turi teisinę, sutartinę, paprotinę, profesinę, moralinę ar fiduciarinę pareigą, interesai“ (Miliauskas, 2010, p. 101). Šiame darbe taip pat pažymima, jog: a) interesų konflikto nereikėtų supaprastinti ir šio instituto suvokti kaip atstovo interesų prieštaravimo atstovaujamojo interesams - interesų kolizija yra tik viena iš interesų konflikto sudedamųjų dalių (Miliauskas, 2010, p. 101), b) šių interesų nesuderinamumas turi pasireikšti tuo, jog tai turi trukdyti, užkirsti kelią ar galėti užkirsti kelią tinkamam atstovo pareigų atlikimui (Miliauskas, 2010, p. 101). Taigi, Miliausko suformuotą interesų konflikto sampratą galima apibrėžti taip: interesų konfliktas gali kilti tik situacijoje, kai nepriklausomai nuo santykio atsiradimo pagrindo atstovas privalo veikti atstovaujamojo interesais, tačiau dėl jo ar trečiųjų asmenų, (kuriais gali būti nebūtinai giminystės ryšiais su atstovu susiję asmenys) interesų, prieštaraujančių atstovaujamojo interesams, atstovas negali tinkamai atlikti savo pareigų arba tai jam trukdo ar gali trukdyti tinkamai atlikti jo pareigas.

Interesų konflikto sampratą kitų valstybių mokslininkai suvokia įvairiai. Pastebėtina, jog net ir paprasčiausia su darbo santykiais susijusi situacija, kai darbuotojo interesas yra gauti didesnę darbo užmokestį, o darbdavio – savo veiklą vykdyti gaunant didžiausią įmanomą pelną nedidinant darbuotojų gaunamo darbo užmokesčio, yra traktuojama skirtingai: kaip fundamentalus interesų konflikto pavyzdys (Orts, 2001, p. 137), tuo tarpu Thomas L. Carson teigia priešingai (Carson 1994, p. 387). Tokios primityvios darbo teisiniams santykiams būdingos situacijos skirtingas vertinimas parodo kaip svarbu apibrėžti ką laikome interesų konfliktu.

Filosofas Thomas L. Carson straipsnyje „Conflicts of Interest“ analizavo įvairias interesų konflikto sampratas, stengdamasis argumentuotai pateikti išsamiausią ir jo manymu, visapusiškiausią interesų konflikto sampratą (Carson, 1994). Šis autorius nurodė, jog interesų konflikto atsiradimui būtini šie elementai: a) darbo santykiai ar kitokių oficialių pareigų užėmimas organizacijoje ir b) trukdymas asmeniui tinkamai eiti pareigas (Carson, 1994, p. 389). Šiuo požiūriu šis aiškinimas atitinka P. Miliausko pateiktą interesų konflikto sampratą. Tačiau T. L. Carson išplečia šį aiškinimą nurodydamas, jog interesų konflikto atsiradimą gali sąlygoti ne tik palankumas tretiesiems asmenims (jų interesams), tačiau ir siekis pakenkti jiems (Carson, 1994, p. 388). Todėl interesų konfliktą šis autorius apibrėžia kaip „situaciją, kai individas patiria sunkumus įgyvendinant jo sutartinius ar fiduciarinius įsipareigojimus dėl to, kad (i) yra arba jis galvoja, jog yra iš tiesų egzistuojantis ar potencialus konfliktas tarp jo asmeninių interesų, trečiosios šalies interesų ir darbdavio interesų, arba (ii) asmuo siekia padėti (arba pakenkti) interesams trečiojo asmens, kai egzistuoja ar asmuo mano, jog egzistuoja tikras ar potencialus konfliktas tarp padėjimo (ar kenkimo) trečiojo asmens interesams ir darbdavio interesų (Carson, 1994, p. 388). Taigi, straipsnio autorius mano, jog interesų konflikto egzistavimui pakanka asmens, vykdančio savo darbo funkcijas, manymo, jog egzistuoja ar gali egzistuoti interesų konfliktas. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, jog T. L. Carson pareigą vengti interesų konflikto sieja tik su darbuotojais ir tokio reikalavimo netaiko darbdaviui.

Apibendrintai galima teigti, jog kitų valstybių mokslininkai taip pat nėra suformulavę visuotinai apibrėžtos interesų konflikto sampratos.

Atsižvelgiant į tai, jog Lietuvos nacionaliniai teisės aktai nepateikia visiems darbuotojams taikomos pareigos vengti interesų konflikto sampratos, o teisės doktrinoje egzistuoja įvairių šio instituto turinio interpretavimų, verta aptarti kitus instrumentus, padedančius išsigryninti interesų konflikto sampratą. E. Gyimah-Boadi išskiria kriterijus, kuriais remiantis galima lengviau identifikuoti ar konkreči situacija yra interesų konfliktas (Gyimah-Boadi, 2000, p. 195-196):

1. Ar manyčiau, kad procesas yra skaidrus, jei būčiau priešingoje pozicijoje?
2. Ar aš, mano giminaitis, draugas ar kitas susijęs asmuo gaus finansinę naudą ar patirs finansinę žalą atsižvelgiant į būsimą sprendimą ar (ne)veikimą?
3. Ar būsimas sprendimas ar (ne)veikimas gali daryti įtaką mano, mano giminaičio, draugo ar kito susijusio asmens reputacijai?
4. Ar aš kaip nors prisidėjau prie šio klausimo nagrinėjimo asmeniškai?
5. Ar gavau kokios nors naudos iš asmens, kuris dėl būsimos sprendimo priėmimo ar (ne)veikimo gali gauti naudos ar patirti žalą?
6. Ar esu kokios nors asociacijos, klubo ar profesinės organizacijos narys, ar esu kitaip susijęs su organizacijomis ar asmenimis, kurie gali gauti naudos ar patirti žalą dėl būsimos sprendimo priėmimo ar (ne)veikimo?
7. Ar ateityje galėčiau gauti kokios nors asmeninės naudos, kuri galėtų sąlygoti abejojimą mano objektyvumu?
8. Jei dalyvaučiau konkrečios situacijos vertinime ar sprendimo priėmime, ar norėčiau, kad mano kolegos ir visuomenė sužinotų apie mano ryšius ar sąsajas?
9. Ar sąžiningas ir protingas asmuo suprastų, kad man darė įtaką mano asmeninis interesas?
10. Ar esu įsitikinęs, kad sugebu veikti nešališkai ir vadovautis darbdavio interesais?

Žinoma, šie kriterijai yra rekomendacinio pobūdžio ir klausimų, padedančių identifikuoti interesų konflikto (ne)būvimą gali būti daugiau.

Pažymėtina, jog DK pareigą vengti interesų konflikto nustato ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui (DK 24 str.). Tačiau nei teismų praktikoje, nei aptartuose specialiuosiuose įstatymuose ar teisės doktrinoje nėra atskleistas darbdavio pareigos vengti interesų konflikto turinys. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 665 yra pateiktos užuominos, kuriomis remiantis galima aiškinti darbdaviui taikomą pareigą vengti interesų konflikto, konkretizuojant DK 24 straipsnio 5 dalyje pateiktą šios pareigos turinį (Dėl Valstybės turtinių ir neturtinių teisių įgyvendinimo valstybės valdomose įmonėse tvarkos aprašo patvirtinimo, 2012) (toliau – Nutarimas Nr. 665). Šis teisės aktas yra taikomas tik nutarime nurodytiems viešojo sektoriaus subjektams, pavyzdžiui, valstybės valdomoms įmonėms. Jame nurodyta, jog interesų konflikto vengimas gali pasireikšti, pavyzdžiui, funkcijų, susijusių su atstovavimu valstybei valstybės valdomose įmonėse sutelkimu tuose padaliniuose, kurie nevykdo ūkio sektoriaus šakos politikos formavimo ar jos įgyvendinimo organizavimo, koordinavimo ir kontroliavimo funkcijų (Nutarimo Nr. 665, 9 d.). Nors apibendrintai galima teigti, jog darbdaviui taikoma pareiga vengti interesų konflikto darbo teisės mokslininkų nėra aptariama detalizuojant šios pareigos turinį,

apibrėžiant ją konkrečiau, nei įpareigojimu laikytis DK 24 straipsnyje nurodytų principų, tačiau manytina, jog darbdavio pareiga vengti interesų konflikto gali pasireikšti bendradarbiavimu su darbuotojais nustatant interesų konflikto prevencijos ir valdymo priemones, reaguojant į gautą informaciją apie galimai susiklosčiusias ar potencialias interesų konflikto situacijas.

Taigi, darytina išvada, jog interesų konflikto darbo teisiniuose santykiuose samprata nėra visuotinai apibrėžta ir vieninga. Įvairių sričių mokslininkai nurodo skirtingus šio instituto turiniui būdingus elementus. Specialieji įstatymai apibrėžė interesų konflikto sampratą, tačiau šie įstatymai yra taikomi griežtai tik tiems subjektams (įskaitant specifinių kategorijų darbuotojus), kurie yra įvardinti įstatymuose. Dėl privataus sektoriaus subjektams taikomo reguliavimo neišsamumo, šio darbo teisės instituto reguliavimo iniciatyva iš esmės yra perleidžiama pačioms darbo teisinio santykio šalims, kurios gali papildomais susitarimais ar lokaliniais norminiais teisės aktais konkretizuoti pareigą vengti interesų konflikto. Tačiau nekokybiškai parengti vidiniai dokumentai, reglamentuojantys interesų konflikto situacijas arba tokių dokumentų nebūvimas gali sąlygoti sudėtingesnę įrodinėjimą potencialiuose ateities ginčiuose dėl interesų konflikto egzistavimo (ne)pripažinimo konkrečioje situacijoje. Todėl manytina, jog interesų konfliktas darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatymuose yra apibrėžtas nepakankamai išsamiai, taip sukuriant galimybes kilti situacijoms, lemiančioms darbo ginčų kilimą.

2. DARBUOTOJAI, TURINTYS PAREIGĄ VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO IR ATSAKOMYBĖ UŽ ŠIOS PAREIGOS NEVYKDYMĄ

Darbdavys visais atvejais, nepriklausomai nuo to, ar tai fizinis ar juridinis asmuo, neatsižvelgiant į darbdavio (jei tai juridinis asmuo) formą ir jo priskyrimą viešiesiems ar privatiems juridiniams asmenims, turi vienokius ar kitokius interesus, kuriuos siekia tenkinti vykdydamas savo veiklą. Analizuojant teismų praktiką, tampa akivaizdu, jog interesų konflikto situacijos, kai darbuotojai, vykdydami savo darbo funkcijas teikia pirmenybę savo ar trečiųjų asmenų interesams, nėra retas reiškinys. Tiesa, interesų konflikto pasireiškimo formos gali būti itin įvairios.

Stengiantis išsamiai aptarti pareigos vengti interesų konflikto turinį ir susisteminti būdingiausias bei teismų praktikoje aptartas interesų konflikto situacijas, bus remiamasi K. Kernaghan pateiktu interesų konfliktų klasifikavimu⁴. Šis autorius interesų konfliktų pasireiškimo formas suskirstė į aštuonias grupes: 1) susitarimus su savimi, 2) naudos gavimą, 3) prekybą poveikiu⁵, 4) naudojimąsi darbdavio turtu savo interesams, 5) konfidencialios informacijos naudojimą asmeniniais tikslais⁶, 6) papildomą užimtumą, 7) užimtumą pasibaigus darbo santykiams, 8) asmens elgesį (Kernaghan, 1990, p. 142 – 153). Papildomai bus aptariamose nepotizmo ir kronizmo darbo teisiniuose santykiuose situacijos.

K. Kernaghan išskirtos interesų konflikto pasireiškimo formos, nepotizmas ir kronizmas gali turėti ypatumų atsižvelgiant į tai, kokiai darbuotojų kategorijai (juridinio asmens vadovui, vadovaujančiam darbuotojui ar kitų darbuotojų kategorijai priskiriamam

⁴ Šis klasifikavimas pateikia interesų konflikto tipus, kurie yra būdingi valstybės tarnautojams, tačiau tokie interesų konflikto tipai šio darbo autorės manymu, gali būti pritaikomi aptariant interesų konflikto pasireiškimo formas, būdingas darbo teisiniams santykiams.

⁵ Nors K. Kernaghan prekybą poveikiu įvardija kaip vieną iš interesų konflikto pasireiškimo formų, tačiau pagal Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę, prekyba poveikiu yra laikoma nusikalstama veika. Atitinkamai, atsakomybė už prekybą poveikiu yra taikoma pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 226 str. Atsižvelgiant į tai, šiame darbe nebus analizuojamas teisinis reguliavimas, teismų praktikos pavyzdžiai ir problematika, susijusi su prekyba poveikiu.

⁶ Pažymėtina, jog Lietuvos darbo teisėje pareiga saugoti konfidencialią informaciją yra laikytina atskiru darbo teisės institutu. Konfidencialios informacijos apsauga pasižymi savitu reguliavimu – pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai atsiranda sutarties pagrindu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 nutartis), atitinkamai darbo teisinio santykio šalys turi susitarti dėl to, kas yra laikytina konfidencialia informacija, apibrėžti susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminą, darbdavio pareigas padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Sudarant susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos taip pat galima sulygti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą vykdymą. DK taip pat nurodo kokie duomenys negali būti laikomi konfidencialia informacija, kokiais atvejais konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas nėra taikomas. Nors gali susiklostyti situacija, kai tais pačiais veiksmais sukeliama interesų konflikto situacija ir pažeidžiama pareiga saugoti konfidencialią informaciją, tačiau atsižvelgiant į tai, jog Lietuvos darbo teisė konfidencialios informacijos apsaugą laiko atskiru darbo teisės institutu, o ne pareigos vengti interesų konflikto išraiškos forma, šiame darbe pareigos saugoti konfidencialią informaciją turinys išsamiau analizuojamas nebus.

asmeniui) priklausančiam asmeniui tenka pareiga spręsti konkrečią interesų konflikto situaciją. Todėl šioje dalyje bus analizuojamas skirtingiems darbuotojų tipams (juridinio asmens vadovui, vadovaujantiems darbuotojams, kitiems darbuotojams) taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinys, pasitelkiant K. Kernaghan išskirtas interesų konflikto pasireiškimo formas, aptariant nepotizmo ir kronizmo darbo teisiniuose santykiuose, situacijas⁷.

2.1.VIENASMENIS JURIDINIO ASMENS VADOVAS

2.1.1. VIENASMENIO JURIDINIO ASMENS VADOVO SAMPRATA

Pagal DK juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu yra laikomas fizinis asmuo (juridinio asmens vadovas). Juridinio asmens vadovas dažniausiai turi juridinio asmens darbuotojo statusą. Esminis DK įtvirtintas kriterijus, lemiantis prievolės sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vadovu būvimą – atlygintinumas už darbo funkcijų vykdymą. Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos nacionaliniai teisės aktai pateikia išimtis, kuomet juridinio asmens vienasmenis valdymo organas neprivalo veikti pagal darbo sutartį (pavyzdžiui, mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovai (DK 101 str. 1 d.), viešųjų įstaigų, kurios pagal Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymą nėra priskiriamos prie viešojo sektoriaus subjektų ir kurios Juridinių asmenų registre yra įregistruotos kaip nevyriausybinės organizacijos, vadovai (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, 1996) (toliau – VII) (VII 9 str. 6 d.), etc.), tačiau egzistuoja ir teisės aktai, kurie numato, jog su tokiu asmeniu darbo sutartis turi būti sudaroma visais atvejais, neatsižvelgiant į kitus kriterijus, įskaitant atlygintinumą, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis (toliau – ABI) (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Atsižvelgiant į šio darbo temą, šioje dalyje bus analizuojama tik juridinių asmenų vadovams, turintiems juridinio asmens darbuotojo statusą, taikoma pareiga vengti interesų konflikto.

2.1.2. VIENASMENIUI JURIDINIO ASMENS VADOVUI TAIKOMOS PAREIGOS VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO TURINYS

Juridinio asmens valdymas, ūkinės-komercinės veiklos organizavimas, verslo sprendimų priėmimas, juridinio asmens teisių ir pareigų įgyvendinimas ir kitų juridinio asmens vadovo

⁷ Tais atvejais, kai konkreti interesų konflikto išraiškos forma nepasižymi specifika, būdinga kuriai nors iš darbuotojų kategorijų (juridinio asmens vadovui, vadovaujantiems darbuotojams), ji bus apžvelgiama aptariant „kitai“ darbuotojų grupei būdingas interesų konflikto išraiškos formas.

veiklai priskiriamų funkcijų atlikimas reikalauja strateginio mąstymo, lyderystės atsakomybės, komunikacinių, psichologijos ir kitokių žinių bei gebėjimų. Atsižvelgiant į šio subjekto statuso ypatingumą, jam tenkančias pareigas, juridinio asmens vadovui taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinys taip pat skiriasi nuo kitiems darbuotojams taikomų reikalavimų.

Juridinio asmens vadovui taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinys yra specifinis ir platesnis lyginant su DK 24 straipsnio 5 dalyje įtvirtintu reguliavimu ir bendraja darbo teisinio santykio šalims taikoma pareiga vengti interesų konflikto.

Kaip minėta anksčiau, DK nepateikia ne tik interesų konflikto sampratos, bet ir neišplėtoja šio instituto turinio. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos CK 2.87 straipsnyje įtvirtina juridinio asmens vadovo fiduciarines pareigas, neatsiejamai susijusias su pareiga vengti interesų konflikto: veikti sąžiningai ir protingai, būti lojaliu juridiniam asmeniui ir laikytis konfidencialumo. Šis straipsnis taip pat atskleidžia juridinio asmens vadovui taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinį: a) vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ir gali prieštarauti juridinio asmens interesams, b) nepainioti juridinio asmens turto su savo turtu, nenaudoti jo asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be juridinio asmens dalyvių sutikimo, c) nenaudoti informacijos, kurią jis gauna būdamas juridinio asmens organo nariu, asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be juridinio asmens dalyvių sutikimo. Taip pat juridinio asmens vadovas privalo pranešti kitiems juridinio asmens valdymo organo nariams arba juridinio asmens dalyviams apie aplinkybes, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams ir nedelsiant informuoti kitus juridinio asmens organus arba juridinio asmens dalyvius apie sudaromą sandorį su juridiniu asmeniu, kurio organo narys jis yra.

Akcinių bendrovių vadovams pareiga vengti interesų konflikto taip pat kyla ir iš ABĮ, kurio 19 straipsnio 8 dalyje nustatyta, kad bendrovės valdymo organai privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų ir vadovautis bendrovės įstatais. Ši bendrovės vadovo pareiga teismų praktikoje suformuluota kaip pareiga veikti išimtinai bendrovės interesais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje).

Juridinio asmens vadovui kaip juridinio asmens atstovui taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinys atsiskleidžia analizuojant Civilinio kodekso 2.135 straipsnio 1 dalį. Joje netiesiogiai įtvirtintas vienas pagrindinių atstovavimo teisės principų – atstovo veikimas atstovaujamojo interesais. Atstovavimo teorija yra grindžiama nuostata, jog „akcininkų interesų užtikrinimas veda prie įmonės efektyvumo ir konkurencingumo augimo“ (Starkus, 2001, p. 191). Taigi, atstovas „turi turėti pareigą veikti kito asmens

interesai <...> atstovas turi turėti pareigą apsispręsti, kaip veikti išimtinai atstovaujamojo interesais“ (Rakauskas, 2011, p. 30). Tuo atveju, jei atstovas viršija jam suteiktus įgaliojimus ir sudaro atstovaujamojo interesams prieštaraujantį sandorį, CK 2.135 straipsnio 1 dalis numato, jog „toks sandoris atstovaujamojo reikalavimu gali būti pripažintas negaliojančiu, jeigu trečiasis asmuo apie tokį interesų konfliktą žinojo ar turėjo žinoti“.

Nepaisant to, jog teisinis reguliavimas, nustatantis pareigą juridinio asmens vadovui vengti interesų konflikto yra ganėtinai išsamus, tačiau tiek juridinio asmens vadovą, tiek įmonės savininkus vienija bendras tikslas – didinti savo gerovę, bet gerovė šiuo atveju gali būti suvokiama skirtingai: „savininkai, atliekantys investuotojo funkciją, rūpinasi pelno maksimalizavimu, optimaliu nuosavo kapitalo panaudojimu“, tuo tarpu vadovams „artimesni žmogiškieji siekiai: atlyginimo, asmeninio statuso visuomenėje, pripažinimo, galios augimas“ (Starkus, 2001, p. 191). Pažymėtina, jog juridinio asmens vadovo pasirinkti asmeninės naudos siekimo būdai gali prieštarauti atstovaujamojo juridinio asmens interesams, todėl kyla interesų konflikto situacijos. Tačiau aptarta atstovavimo teorija yra aktuali nagrinėjant juridinio asmens vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, bet ne juridinio asmens darbuotojo, atsakomybę.

Siekiant visapusiškai atskleisti juridinio asmens vadovui, kaip juridinio asmens darbuotojui, taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinį, toliau bus analizuojamos K. Kernaghan išskirtos interesų konfliktų pasireiškimo formos

Susitarimai su savimi

K. Kernaghan susitarimus su savimi apibūdina kaip situacijas, kai asmuo, eidamas savo pareigas imamasi veiksmų, kurie yra susiję su jo privačia veikla ir kurie jam suteikia naudos (Kernaghan, 1990, p. 142). Šios interesų konflikto rūšies samprata ilgainiui išsiplėtė apimdama ne tik patį asmenį, bet ir jo šeimos narius, sutuoktinį ir verslo partnerius (Mafunisa, 2003, p. 7). Taigi, šios interesų konflikto rūšies pavyzdžiais gali būti laikomas sandorio sudarymas su juridiniu asmeniu, kurio dalininku konkretus asmuo yra, darbo sutarties su darbuotojo giminaičiu sudarymas ir pan. Susitarimai su savimi, sukeltiantys interesų konflikto situacijas, dažniausiai yra susiję su kita interesų konflikto pasireiškimo forma – naudos gavimu.

Analizuojant teismų praktiką pastebima, jog dažnai praktikoje pasitaikantis reiškinys – sandorių sudarymas tarp darbdavio ir juridinio asmens, kuris yra susijęs su darbdavio vadovu. Nors juridinio asmens vienasmenis valdymo organui nėra draudžiama sudarinėti sandorius su juridiniu asmeniu, kurio organo narys šis asmuo yra, tačiau CK

įtvirtina pareigą nedelsiant pranešti kitiems juridinio asmens organams apie tokius sandorius (CK 2.87 str. 5 d.). Pareigą informuoti apie galimą interesų konfliktą nustato ir ABĮ 19 straipsnio 9 dalis, numatanti, kad kiekvienas kandidatas į bendrovės vadovo pareigas, valdybos ir stebėtojų tarybos narius privalo pranešti jį renkančiam organui, kur ir kokias pareigas jis eina, kaip jo kita veikla yra susijusi su bendrove ir su bendrove susijusiais kitais juridiniais asmenimis.

Teismų praktikoje yra išaiškinta, jog „valdymo organų lojalumo pareiga bendrovei suponuoja, kad vadovai negali priimti sprendimų ar sudarinėti sandorių bendrovės vardu, jei kyla interesų konfliktas, be bendrovės sutikimo. Tokio sandorio sudarymas, neatskleidus interesų konflikto, jau savaime gali būti kvalifikuojamas kaip neteisėti vadovo veiksmai“ (Lietuvos apeliacinio teismo 2022 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje).

Be to, juridinio asmens vadovui taikoma pareiga vengti interesų konflikto gali reikšti ne tik pasyvų elgesį (nedalyvauti priimant atitinkamą sprendimą), bet ir aktyvius veiksmus: „įmonės vadovo lojalumo pareiga jo vadovaujamai įmonei reiškia ir pareigą imtis priemonių, kad dėl sandorio su įmonės vadovu jo vadovaujama įmonė nepatirtų žalos. Vadovas, dalyvaudamas sandoryje su bendrove, kurios vadovas jis yra, turi ne vien formaliai atskleisti interesų konflikto situaciją, tačiau ir įspėti apie galimus neigiamus sandorio padarinius bei jam žinomą riziką, dėl kurios gali atsirasti žala“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje).

Teismų praktikoje taip pat yra išaiškinta, jog „jei dėl tarpusavio sandorio bendrovė ir jos vadovas negauna ekvivalentiškos naudos, bet priešingai, bendrovė patiria žalą, o dėl to paties sandorio jos vadovas gauna naudą, egzistuoja preliminarus pagrindas manyti, kad jos vadovas veikė esant interesų konfliktui ar atliko kitus neteisėtus veiksmus“. Ir nors turto pardavėjo siekis už parduodamą turtą gauti kuo didesnę kainą nėra neteisėtas, tačiau „kai turto pardavėjas kartu yra turtą perkančios bendrovės vadovas, tai lemia jo pareigą veikti ne tik asmeniniais (pardavėjo) interesais, bet siekti abipusio sandorio naudingumo bei nesudaryti sandorio, kuris būtų naudingas pardavėjui ir žalingas pirkėjui. Jei sprendimą sudaryti sandorį įmonės vardu priima kitas valdymo organas, kuris dėl informacijos trūkumo, jos prieštaravimo, netinkamo aplinkybių vertinimo ketina sudaryti sandorį nenaudingomis įmonei sąlygomis, bendrovės vadovo lojalumo pareiga neleidžia jam veikti kaip vien asmeninės naudos siekiančiam pardavėjui bei įpareigoja imtis aktyvių veiksmų, užkirsiančių kelią žalos įmonei atsiradimui“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog interesų konflikto išraiškos forma yra laikomi susitarimai su savimi (įskaitant susitarimų sudarymą su susijusiais juridiniais asmenimis),

kai susitarimą sudarantis juridinio asmens vadovas: a) ne tik neatskleidžia interesų konflikto, bet ir (arba) neįspėja darbdavio apie galimus neigiamus sandorius padarinius, jam žinomą riziką, dėl kurios gali atsirasti žala; b) gauna neekvivalentišką naudą, kai darbdavys patiria žalą. Tai reiškia, jog juridinio asmens vadovui taikoma pareiga vengti interesų konflikto sudarant susitarimus, kai gali egzistuoti privatūs interesai, apima ne tik pareigą atskleisti darbdaviui su sandorio sudarymu reikšmingą informaciją, bet ir imtis aktyvių veiksmų, siekiant išlaikyti interesų balansą tarp susitarimo šalių.

Naudos gavimas

Naudos gavimas šiuo atveju yra suprantamas tiek kaip materialinės naudos (pinigų, dovanų, etc.), tiek kaip paslaugų gavimas.

Materialinės naudos gavimas gali peraugti į korupciją. J. Palidauskaitės teigimu, „visi korupcijos atvejai apima ir interesų konfliktą, bet atvirkščias teiginys ne visuomet teisingas“ (Palidauskaitė, 2005b, p. 28). Taip yra todėl, nes korupcija, priešingai nei interesų konfliktas, visais atvejais yra laikoma nusikalstama veika. Be to, korupcija labiau sietina su didele finansine nauda, o interesų konfliktas – su socialiniais santykiais ir elgesiu, kuriuos sunku laikyti nusižengimu, nors jis pažeidžia nešališkumo principą atliekant tarnybines pareigas (Palidauskaitė, 2005b, p. 28). Nors Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas numato atsakomybę už kyšininkavimą, prekybą poveikiu, papirkimą, piktnaudžiavimą, tarnybos pareigų neatlikimą, tačiau atsižvelgiant į tai, jog šio darbo tikslas nėra korupcinių veiksmų darbo teisiniuose santykiuose analizė, išsamiau šios nusikalstamos veikos nagrinėjamos nebus.

Naudos gavimas, kaip interesų konflikto išraiškos forma, darbo teisiniuose santykiuose gali susiklostyti net ir nesant trečiojo asmens suinteresuotumo t.y. interesų konfliktą gali sukelti pats juridinio asmens vadovas, priimdamas sprendimus, kurie yra naudingi asmeniškai jam, tačiau prieštarauja darbdavio interesams.

Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismo nagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 2A-2379-912/2021 buvo analizuota ar biudžetinės įstaigos darbuotojas (aptariamoje byloje – direktoriaus pavaduotojas), laikinai vykdydamas įstaigos direktoriaus funkcijas (dėl to, jog pasibaigė terminuota darbo sutartis), gali pasididinti savo kaip darbuotojo pareiginės algos koeficientą. Aptariamoje byloje ieškovė (darbuotoja, laikinai ėjusi direktoriaus pareigas) nepasirašė savo darbo sutarties pakeitimo, tačiau priėmė įsakymą, kurio pagrindu pasididino savo pareiginės algos koeficientą, priėmė pagal šį įsakymą jai išmokėtą darbo užmokestį ir apie tokį pareiginės algos koeficiento padidinimą neinformavo įstaigos dalininko (savininko). Teismas konstatavo, jog ieškovė, laikinai atlikdama direktoriaus

funkcijas, negalėjo savarankiškai spręsti klausimo dėl savo, kaip direktoriaus pavaduotojos, pareiginės algos koeficiento padidinimo. Norėdama, kad būtų padidintas jos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas ji turėjo kreiptis į darbdavio savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos vadovą, nurodydama koeficiento padidinimo priežastis, pasikeitusias aplinkybes. Teismas konstatavo, jog darbuotoja, pradėjusi vykdyti direktoriaus funkcijas, veikė kaip darbdavio atstovė (viešojo juridinio asmens valdymo organas) pagal įstatymą (CK 2.81 straipsnio 1 dalis), todėl pagal CK 2.87 straipsnio 3 dalį, ji, kaip juridinio asmens valdymo organo narys privalėjo vengti situacijos, kai jos asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams. Taigi, ieškovė pažeidė juridinio asmens valdymo organo pareigas vengti situacijos, kai asmeniniai interesai gali prieštarauti juridinio asmens interesams, ir apie tai nepranešė darbdavio dalininkui (CK 2.87 straipsnio 3, 5, 6 dalys). Teismas konstatavo, jog ieškovė pažeidė VIPIDĮ įtvirtintą imperatyvų reikalavimą vengti viešųjų ir privačiųjų interesų konflikto, nesiekti asmeninės naudos (VIPIDĮ 1 dalies 2, 3 punktai) (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje).

Kitoje Vilniaus apygardos teismo nagrinėtoje byloje buvo analizuota situacija, kai darbuotoja tuo pačiu metu laikinai ėjusi darbdavio (viešosios įstaigos) direktorės funkcijas ir dirbusi pagal darbo sutartį kaip direktorės pavaduotoja medicinai (taip pat vykdžiusi kitas darbo funkcijas pagal susitarimus dėl papildomo darbo), savo (direktoriaus) įsakymu pakeitė su ja sudarytą darbo sutartį ir nustatė sau lankstų darbo laiko režimą. Šioje byloje teismas išaiškino, jog „nors pagal DK darbdaviui įtvirtinta teisė nustatyti lankstų darbo grafiką, bet, iškilus interesų konfliktui, asmuo turi vadovautis VPIDĮ nuostatomis <...> asmuo, kuriam taikomas VPIDĮ, turi pareigą vykdyti tiesiogines savo tarnybines funkcijas, bet taip pat ir vengti interesų konflikto. <...> Apeliante, pati sau nusistatydama lankstų darbo grafiką, veikė ir kaip darbuotojas, ir kaip darbdavys. Taigi ieškovė neišvengė interesų konflikto, buvo neobjektyvi ir šališka“ (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Teismas taip pat konstatavo, jog šioje situacijoje reikšmingas yra ne neigiamų padarinių (ne)sukėlimas, bet tai, kad darbuotoja neužtikrino „kelio interesų konfliktui išvengti ir sukūrė situaciją, kai darbdavys prarado pasitikėjimą vadovaujančias pareigas užimančiu darbuotoju – direktoriaus pavaduotoja medicinai“ (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog juridinio asmens vadovas turi vengti naudos, galinčios sukelti interesų konfliktą, gavimo. Pažymėtina, jog konstatuojant, kad juridinio asmens vadovas pažeidė pareigą vengti interesų konflikto reikšmės turi ne sukelti padariniai, bet faktas, jog nebuvo išvengta interesų konflikto situacijos.

Naudojimasis darbdavio turtu savo interesams

Neteisėtas naudojimasis darbdavio turtu savo interesais iš esmės pasireiškia tuo, jog darbuotojas darbdavio turtą naudoja tikslams, kurie nėra susiję su jo darbo pareigų atlikimu. Pažymėtina, jog ši interesų konflikto rūšis gali pasireikšti itin skirtingo masto ir pobūdžio veiksmais, pavyzdžiui, kanceliarinių priemonių (rašiklių, užrašinių ir kitų mažaverčių priemonių pasisavinimu), darbdavio turto naudojimu (darbdaviui priklausančios įrangos naudojimu individualios veiklos vykdymui) ir pan.

Viešieji juridiniai asmenys, remiantis Civilinio kodekso 2.34 straipsnio 2 dalimi, yra valstybės ar savivaldybės, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių naudoti sau, įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus (valstybės ir savivaldybės įmonės, valstybės ir savivaldybės įstaigos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės ir t. t.). Taigi, išskirtinis jų požymis – viešųjų interesų tenkinimas. Klaipėdos apygardos teismas analizavo atvejį dėl viešojo juridinio asmens (viešosios bibliotekos) direktorės atšaukimo iš pareigų teisėtumo, kai bibliotekos direktorė buvo atšaukta dėl prarasto pasitikėjimo ja, o tai sąlygojo bibliotekos vadovės priimtas įsakymas, kuriuo remiantis bibliotekos tarnybinis automobilis po darbo valandų buvo saugomas įstaigos vadovės gyvenamosios vietos adresu, be to, įstaigos vadovė tarnybinį automobilį laikė ir atostogų metu, taip sukurdama sąlygas tarnybiniu automobiliu naudotis ne tarnybos reikmėms. Atsižvelgiant į šias aplinkybes teismas konstatavo, jog „vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui <...> dėl bendrovės vadovą, kuris atsako už visos bendrovės kasdienės veiklos organizavimą, ir bendrovę siejančių pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių vadovas privalo veikti rūpestingai, atidžiai, kvalifikuotai ir tik bendrovės interesais, vengti privačių ir bendrovės interesų konflikto. Šie kasacinio teismo išaiškinimai taikytini ir viešųjų įstaigų bei visų valstybės bei savivaldybės įmonių vadovams.“ Taip pat konstatuota, jog „įstatymas įpareigoja valstybės tarnyboje dirbantį asmenį vykdyti jam pavestas funkcijas ir vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto <...> apeliante negalėjo savo įsakymu pakeisti įstatymuose nustatytos valstybės ir savivaldybių turto naudojimo tvarkos ir įteisinti tarnybinio transporto naudojimo ne tarnybinėms reikmėms ir juo išimtinai grįžti iš darbo namo ir vykti iš namų į darbą“. Taigi, teismas nurodė, jog įstaigos vadovės priimtas įsakymas prieštarauja įstatymo nuostatoms, nes buvo priimtas nevengiant interesų konflikto, sudarant galimybę naudotis Savivaldybės valdomu turtu ne tarnybinei veiklai, o šis veiksmas sudarė pagrindą nepasitikėti ieškove ir tam nėra reikalaujama įrodyti

padarytos žalos dydį, pakanka vien neetiško veiksmo (Klaipėdos apylinkės teismo 2023 m. vasario 20 d. sprendimas).

Pažymėtina, jog juridinio asmens vadovo veiksmų, kuriais darbdavio turtas naudojamas kitais, nei su darbo funkcijų vykdymu susijusiais tikslais, baigtinio sąrašo nurodyti neįmanoma. Nors darbdavio turto naudojimas savo interesais gali pasireikšti itin skirtingo pobūdžio ir reikšmės veiksmais, tačiau visais atvejais turėtų būti atsižvelgiama į tai, jog juridinio asmens vadovo veiklai yra keliami aukštesni standartai.

Papildomas užimtumas

K. Kernaghan teigia, jog prie šios interesų konflikto rūšies turėtų būti priskiriamos situacijos, kai asmenį su kitu darbdaviu sieja darbo santykiai, slapti darbo santykiai (*angl. moonlighting*) ar asmuo vysto savą verslą (Kernaghan, 1990, p. 147). Pažymėtina, jog tokiomis veiklomis potencialiai gali užsiimti t.y. vykdyti verslinę veiklą, dirbti keliems darbdaviams, bet kurio tipo darbuotojai t.y. tiek juridinio asmens vadovas, tiek vadovaujantys ar kiti darbuotojai. Tokios situacijos sukelia terpę kilti įvairaus pobūdžio interesų konfliktams.

Didžiausias pavojus darbdavio interesams kyla, kai darbuotojo papildoma veikla yra vykdoma toje pačioje srityje, kurioje veikia darbdavys. Nors teisės aktai nenumato draudimo darbuotojams vykdyti kitą (papildomą) komercinę ūkinę veiklą, tačiau darbo kodeksas suteikia galimybę apriboti šią darbuotojo teisę susitarimu dėl nekonkuravimo. Pažymėtina, jog nekonkuravimas yra atskiras darbo teisės institutas, turintis savitą teisinį reguliavimą ir nors nekonkuravimas savo esme iš dalies persipina su pareiga vengti interesų konflikto, tačiau šie darbo teisės institutai nėra tapatūs.

Manytina, jog darbo teisinių santykių metu darbdavys, įgyvendindamas siekį vengti interesų konflikto, gali nustatyti pareigą darbuotojui iš anksto informuoti darbdavį apie bet kokią kitą darbuotojo vykdomą ar ketinamą vykdyti verslo veiklą ar darbo teisinius santykius, siejančius su kitais darbdaviais. Atitinkamai, darbdavys, sužinojęs apie darbuotojo vykdomą ar ketinamą vykdyti veiklą, pažeidžiančią jo interesus ir galinčią sąlygoti žalos darbdavio veiklai atsiradimą, galėtų reikalauti nutraukti tokią veiklą. Tačiau svarbu paminėti, jog tokia informacijos atskleidimo tvarka ir galimos pasekmės, nustačius galimą grėsmę darbdavio interesams ir interesų konflikto atsiradimui, turi būti suderintos su darbuotoju iki darbo teisinių santykių pradžios.

Taip pat interesų konfliktas gali pasireikšti tuo, jog darbuotojas kitos veiklos vykdymui skiria laiką, už kurį darbdavys jam moka darbo užmokestį ar darbuotojas kitos veiklos vykdymui pasitelkia darbdavio turtą ir (ar) kitų darbdavio darbuotojų darbą. Tokie

veiksmai gali sąlygoti žalos darbdaviui atsiradimą – darbdavio turtas greičiau nusidėvi, darbdavys apmoka padidėjusias įrenginių eksploatavimo išlaidas, kurios yra susijusios su pašalinių veiklų, o ne darbo funkcijų vykdymu, darbo laikas už kurį darbdavys darbuotojui moka darbo užmokestį yra skiriamas kitų veiklų vykdymui ir pan.

Tokios situacijos, kai papildomas juridinio asmens vadovo užimtumas sąlygoja interesų konflikto situacijos atsiradimą, yra analizuotos ir teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje ieškovas, eidamas Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro (LNOBT) generalinio direktoriaus pareigas, negavęs kultūros ministro leidimo, nors to reikalavo Lietuvos Respublikos profesinio scenos meno įstatymas, sukeldamas viešųjų ir privačių interesų konfliktą, dirbo kitą darbą kituose juridiniuose asmenyse ir už tai gavo atlygį. Be to, ieškovas privačių interesų deklaracijoje nenurodė savo sąsajų su juridiniu asmeniu, kurio direktoriumi yra ieškovo sūnus ir iš kurio ieškovas gaudavo pajamų ir kuriam tarpininkaujant LNOBT pirko paslaugas. Taip pat byloje konstatuota, jog dalį savo, kaip generalinio LNOBT direktoriaus pareigų, ieškovas atliko turėdamas tikslą organizuoti kito juridinio asmens, su kuriuo jį siejo darbo teisiniai santykiai, renginius, jis atstovaudamas LNOBT dalyvavo svarstant, rengiant ir detalizuojant būsimo susitarimo aplinkybes, iš anksto žinodamas, kad kontrahentą atstovaus juridinis asmuo, iš kurio ieškovas gaudavo pajamų ir kuris yra susijęs su jo sūnumi. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo ne tik tai, kad LNOBT generalinio direktoriaus veikla susijusi su kitais byloje aptartais juridiniais asmenimis sukėlė interesų konflikto situaciją, bet ir tai, jog: 1) pareiga būti susipažinusi su LNOBT veiklai aktualiais teisės aktais kyla ne tik iš ieškovo pareigybės aprašymo, bet ir iš bendrųjų juridinio asmens valdymo organo pareigų – užtikrinti juridinio asmens veiklos teisėtumą bei vengti interesų konflikto, nustatyto CK 2.87 straipsnyje; 2) didesni atidumo, atsargumo ir rūpestingumo reikalavimai ieškovui turėjo būti taikomi atsižvelgiant į jo eitų pareigų specifiką ir reikšmingumą; 3) darbdavys, net ir nesant VTEK sprendimo, turi teisę pagal turimus faktinius duomenis įvertinti, ar įstaigos vadovo kitos pareigos ir gaunamos pajamos nesukelia viešųjų ir privačių interesų konflikto (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, daugeliu atvejų darbuotojo vykdoma papildoma veikla gali sukelti interesų konflikto situacijas. Tačiau juridinio asmens vadovo veiksmai ir šiuo atveju yra vertinami griežčiau, atsižvelgiant į tokio subjekto einamų pareigų specifiką ir reikšmingumą.

Nepotizmas ir kronizmas

Nepotizmą lietuvių kalbos žodynas apibrėžia kaip giminaičių protegavimą, parūpinant jiems aukštus pajamingus postus (Lietuvių žodynas, 2009). Nepotizmas ir kronizmas yra laikomi interesų konflikto rūšimis (Gyimah-Boadi, 2000, p. 197). Su nepotizmu glaudžiai susijusi yra kronizmo (kronijizmo) sąvoka, reiškianti draugų ir bičiulių protegavimą (Valstybės tarnybos portalas). Abu šie reiškiniai neigiamai veikia darbdavio vidinę kultūrą, gali sąlygoti darbdaviui nepalankių ir nekompetentingų sprendimų priėmimą ir su tuo susijusios žalos atsiradimą. Nepotizmo ir kronizmo išraiškos formos gali būti persipinusios su kitomis interesų konfliktų pasireiškimo formomis – naudos gavimu (tačiau naudą gauna darbuotojo giminaitis, draugas ar bičiulis) ir susitarimų sudarymu tarp darbuotojo ir jo artimųjų.

2018 m. buvo atlikta reprezentatyvi Lietuvos gyventojų apklausa, kuri padeda geriau suvokti šio reiškinio paplitimą ir toleravimo laipsnį mūsų valstybėje. Atlikta apklausa parodė, jog samdos ir darbo santykių nepotizmas, respondentų vertinimu yra „itin dažnas reiškinys“, vienodai paplitęs viešajame ir privačiame sektoriuose (Nepotizmas Lietuvoje: reiškinio suvokimas ir paplitimas, 2019). Atsižvelgiant į tai manytina, jog verta aptarti šio reiškinio pasireiškimo formas darbo teisiniuose santykiuose.

Kaip jau ne kartą minėta, Lietuvoje galiojančiuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo teisinius santykius ir taikomuose visiems darbuotojams, nėra įtvirtintos interesų konflikto sampratos, praktikoje kyla klausimų, kur yra riba, indikuojanti, jog juridinio asmens vadovo veiksmai tapo nepotizmo ar kronizmo išraiška.

Baigtinio sąrašo situacijų, kai juridinio asmens vadovas darbo funkcijų vykdymo metu turėtų tam tikrą santykį (tiesiogiai priimtų sprendimą, susijusį su tokio asmens interesais ar kitas jam pavaldus darbuotojas priimtų sprendimą, susijusį su juridinio asmens vadovui artimu asmeniu), persipinantį su jam artimo asmens interesais nurodyti yra neįmanoma. Todėl šioje dalyje bus analizuojamos teismų praktikoje nagrinėtos ir moksliniuose darbuose aptartos situacijos.

Nors nepotizmas pažeidžia vienodo visų vertinimo, nešališkumo, objektyvumo, principus, o praktikoje gali sąlygoti daugelio neigiamų padarinių organizacijoje atsiradimą: žemesnio lygio vadovų baimę priimti vadovo giminaičiui nepalankius sprendimus, atsargumą, baimę, vidinius konfliktus, giminystės ryšiais susijusių asmenų darbo rezultatų objektyvaus vertinimo apsunkinimą, klaidų slėpimą, neigiamą įtaką organizacijos įvaizdžiui, reputacijai, nepasitikėjimą bendradarbiais ir pan. (Vveinhardt, Petrauskaitė, 2013, p.141-143), tačiau situacijų, kai įdarbinami artimais ryšiais susiję asmenys pasitaiko, ypač mažesnėse bendruomenėse. Todėl neišvengiamai kyla klausimas, ar darbo sutarties

sudarymas su asmeniu, kuris yra susijęs artimais ryšiais su juridinio asmens vadovu visais atvejais sąlygoja interesų konflikto situacijos atsiradimą?

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, jog „lojalumo pareigos, taip pat veikimo geriausiai bendrovės interesais aiškinimas negali būti nepagrįstai išplečiamas, be konkrečių bylos aplinkybių įvertinimo sprendžiant, kad vien faktas, jog sutuoktinė dirba įmonėje, kuriai vadovauja jos sutuoktinis, lemia lojalumo pareigos pažeidimą, priešingu atveju konkretūs asmenys būtų diskriminuojami dėl savo šeiminių padėties, būtų nukrypta nuo konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje). Todėl lojalumo pareigos pažeidimas gali būti konstatuotas tik nustačius, kad sutuoktinės atliekamos funkcijos neatitinka bendrovės veiklos tikslų, darbo užmokestis (jo priedai) komerciškai nepagrįstas, neatitinka rinkos vidurkio, mokamas be pagrindo skatinant tik vieną konkretų darbuotoją, tai daroma nesilaikant bendrovės įstatų ar kitų dokumentų arba kitais panašiais atvejais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje)⁸.

Atitinkamai, situacijos, kai juridinio asmens vadovas sudaro darbo sutartį su šeimos nariais, nepašalina šeimos nario teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą, kadangi tai yra Lietuvos Respublikos Konstitucijos garantuojama teisė (Konstitucijos 48 str. 1 d.), todėl tais atvejais, kai nėra duomenų, kad juridinio asmens vadovo šeimos narys realiai nedirbo už gaunamą darbo užmokestį ar kad šis neatitiko rinkos vidurkio, nėra ir pagrindo spręsti dėl CK 2.87 straipsnio 3–4 dalyse įtvirtintos lojalumo bendrovei pareigos pažeidimo (Lietuvos apeliacinio teismo 2013 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje). Pažymėtina, jog šioje byloje teismas neanalizavo juridinio asmens vadovo pareigų būti lojaliu ir vengti interesų konflikto santykio – teismas Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 3-4 dalyje įtvirtintas pareigas (įskaitant pareigą vengti interesų konflikto) traktavo kaip pareigą būti lojaliu bendrovei (Lietuvos apeliacinio teismo 2013 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje).

Taip pat pažymėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad artimo žmogaus įdarbinimo atveju CK 2.87 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta pareiga gauti valdymo organų narių pritarimą, gali pasireikšti neformaliu pritarimu, t. y. net ir nesant akcininkų sprendimo ar oficialaus jiems pranešimo, vien tai, kad jie ilgą laiką nereikšė prieštaravimų, sudaro pagrindą išvadai, kad jie tokiems vadovo sprendimams neprieštaravo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje).

⁸ Pažymėtina, jog šioje byloje teismas taip pat išaiškino, jog juridinio asmens vadovui taikoma lojalumo pareiga apima interesų konfliktą ir reiškia, kad „juridinio asmens valdymo organo narys privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams, taip pat negali naudoti juridinio asmens turto asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be juridinio asmens dalyvių sutikimo“.

Taigi, remiantis teismų praktika, darbo sutarties sudarymas su artimu giminaičiu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo analizuotais atvejais – sutuoktiniu) nėra laikomas interesų konfliktu, jei tokio asmens atliekamos funkcijos neprieštarauja bendrovės veiklos tikslams, darbo užmokestis (jo priedai) yra komerciškai pagrįsti, atitinka rinkos vidurkį, tai daroma laikantis bendrovės įstatų ar kitų dokumentų. Nepotizmas darbo teisiniuose santykiuose gali pasireikšti ne tik darbo sutarties sudarymu, bet ir išskirtinai palankių darbo sąlygų sudarymu.

Nepotizmo vengimas nereiškia, jog visi darbdaviai turėtų vengti įdarbinti asmenis, kurių giminaičius su šiuo darbdaviu jau sieja darbo teisiniai santykiai. Pirmiausiai toks griežtas aiškinimas būtų sudėtingai įgyvendinamas smulkiose įmonėse, kurios dažnu atveju yra grindžiamos šeimos verslo modeliu. Toks kategoriškas aiškinimas taip pat būtų žalingas mažesnėms bendruomenėms (miesteliams, kaimeliams ir pan.), kur santykinai didelė bendruomenės narių dalis yra susijusi giminystės ryšiais, todėl tai reikšmingai apribotų asmenų, kuriuos galima įdarbinti, ratą.

Nepotizmo vengimas reiškia, jog turėtų būti įtvirtinti saugikliai, leidžiantys užtikrinti, jog darbuotojai bus įdarbinami, skatinami, palankesnės darbo sąlygos suteikiamos ne dėl giminystės ryšių. Išimtimi galima laikyti jau minėtus šeimos verslus ar individualias įmones, kuriose nepotizmas yra laikomas teisėtu. Taip yra todėl, nes tokie verslai rizikuoja savo turtu, o juridinio asmens savininkais yra šeimos nariai arba vienas asmuo, kuris prisiima su verslo sprendimais susijusią riziką.

Tuo tarpu kronizmo atvejai darbo teisiniuose santykiuose teismų praktikoje iki šiol nagrinėti nebuvo. Svarstyta ar kronizmas Lietuvos darbo teisės kontekste būtų laikomas interesų konfliktu. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į tai, jog DK nepateikia interesų konflikto sampratos, VIPIDĮ įtvirtintas interesų konflikto apibrėžimas apima tik artimus giminaičius ir jų sutuoktinius, sugyventinius, partnerius, bet ne draugus, pažįstamus ir kitus trečiuosius asmenis. Tuo tarpu vadovaujantis VPI pateikta interesų konflikto apibrėžtimi manytina, jog interesų konfliktu galėtų būti laikomi draugų, bičiulių, pažįstamų asmenų interesai, jei tai sudarytų prielaidas asmeniniam darbuotojo suinteresuotumui. Tačiau neabejotina, jog asmens suinteresuotumas gali būti sąlygotas ne tik ryšių su artimais giminaičiais, bet ir trečiaisiais asmenimis.

Apibendrintai galima teigti, jog ne kiekviena situacija, kai priimamas sprendimas ar sudaromas susitarimas yra susijęs su artimais darbuotojui asmenimis, turėtų būti laikomas interesų konflikto situacija. Tačiau manytina, kad darbdavys turėtų stengtis užkirsti kelią kronizmui ir nepotizmui, kaip interesų konfliktų išraiškos formoms, įtvirtinti veiksmingus interesų konfliktų prevencijos ir valdymo instrumentus.

2.2.VADOVAUJANTYS DARBUOTOJAI

2.2.1. VADOVAUJANČIO DARBUOTOJO SAMPRATA

Pagal DK 101 straipsnį, vadovaujančiais darbuotojais yra juridinio asmens vienasmenis valdymo organas (juridinio asmens vadovas), juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai ir kiti darbuotojai, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams⁹. Tačiau atsižvelgiant į specifinį juridinio asmens vadovo statusą, juridinio asmens vadovui taikomos pareigos vengti interesų konfliktų turinys yra nagrinėjamas šio darbo 2.1 dalyje, todėl šio darbo kontekste vadovaujančiais darbuotojais bus laikomi DK 101 straipsnio 3 - 4 dalyse nurodyti subjektai.

Pirmoji iš šiame darbe aptariamų vadovaujančių darbuotojų grupių – juridinio asmens padalinių (atstovybių ar filialų) vadovai.

Juridinio asmens atstovybe pagal CK 2.56 straipsnį yra juridinio asmens padalinys, turintis savo buveinę ir teisę atstovauti juridinio asmens interesams ir juos ginti, sudaryti sandorius bei atlikti kitus veiksmus juridinio asmens vardu, vykdyti eksporto ir importo operacijas, tačiau tik tarp užsienio juridinių asmenų ir kitų organizacijų, įsteigusių atstovybę, arba su ja susijusių įmonių, įstaigų ar organizacijų ir atstovybės. Juridinio asmens atstovybė nėra laikoma juridiniu asmeniu. Teismų praktikoje yra išaiškinta, jog atstovybės vadovą, atsakingą už visos atstovybės kasdienės veiklos organizavimą, ir darbdavį sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Atstovybėms ir jų veiklai taikomos CK II dalies normos, kiek jos neprieštaruja atstovybės esmei, todėl atstovybės vadovas turi vadovautis CK 2.87 straipsnio nuostatomis dėl juridinio asmens valdymo organo narių pareigų. Tai reiškia, kad vadovas privalo veikti rūpestingai, atidžiai, kvalifikuotai ir tik bendrovės interesais, vengti privačių ir bendrovės interesų konflikto, jo teisinis statusas iš esmės yra analogiškas juridinio asmens valdymo organo statusui (Vilniaus apygardos teismo 2012 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje).

Juridinio asmens filialu pagal CK 2.53 straipsnį yra laikomi struktūriniai juridinio asmens padaliniai, turintys savo buveinę ir atliekantys visas arba dalį juridinio asmens funkcijų. Juridinio asmens filialas, kaip ir juridinio asmens atstovybė, neturi juridinio asmens statuso. Nepaisant to, teismų praktikoje yra išaiškinta, jog juridinio asmens vadovui

⁹ DK 101 str. 2 d. nurodyta, jog vadovaujančiais darbuotojais taip pat yra laikomi fiziniai asmenys – juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariai. Tačiau pagal DK 144 str. 6 d. šie asmenys nėra laikomi vadovaujančiais darbuotojais. Atsižvelgiant į tai jog su DK 101 str. 2 d. nurodytais asmenimis nėra sudaromos darbo sutartys (atitinkamai nėra taikomos ir darbo teisės normos), išskyrus atvejus, kai jie už atlyginimą išsipareigoja atlikti kitas funkcijas, todėl šio darbo kontekste vadovaujančiais darbuotojais nebus laikomi asmenys, nurodyti DK 101 str. 2 d.

gali būti prilyginamas juridinio asmens filialo vadovas. Juridinio asmens filialo vadovui yra taikomos teisės normos, reglamentuojančios juridinio asmens vadovo veiklą, o atsižvelgiant į konkrečiu atveju juridinio asmens filialo vadovui suteiktus įgaliojimus, filialo vienasmenio valdymo organo teisinis statusas gali būti prilyginamas juridinio asmens valdymo organo statusui (Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. lapkričio 19 d. sprendimas civilinėje byloje). Juridinio asmens filialo vadovą ir darbdavį gali sieti pasitikėjimo (fiduciariniai santykiai) „nuo bendrovės vadovo kompetencijos, veiklos ir jos rezultatų priklauso viso juridinio asmens veiklos efektyvumas, todėl jo veiklai ir atsakomybei keliami aukšti reikalavimai, šiuo atveju tai taikytina ir filialo vadovui. Tai reiškia, kad vadovas privalo veikti rūpestingai, atidžiai, kvalifikuotai ir tik bendrovės interesais, vengti privačių ir bendrovės interesų konflikto, bendrovė (jos akcininkai) turi teisę reikalauti iš vadovo, kad jis veiktų bendrovės interesais kvalifikuotai, rūpestingai ir apdairiai“ (Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. lapkričio 19 d. sprendimas civilinėje byloje).

Kita vadovaujančių asmenų grupė, aptariama šiame darbe – kiti vadovaujantys darbuotojai, nurodyti DK 101 straipsnio 4 dalyje Tokie asmenys turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus jiems pavaldiems darbuotojams. Būtent galimybė duoti privalomus nurodymus pavaldiems darbuotojams išskiria šį darbuotojų tipą iš kitų darbuotojų. Tačiau šis vadovaujančių darbuotojų tipas skiriasi nuo pirmojo – kiti vadovaujantys darbuotojai, priešingai nei juridinio asmens filialo ar atstovybės vadovai, nėra įstatyminiai juridinio asmens atstovai. Taigi, kiti vadovaujantys darbuotojai, numatyti DK 101 straipsnio 4 dalyje nėra juridinio asmens atstovai, tačiau išskiria iš kitų (ne vadovaujančių) darbuotojų tuo, jog gali duoti nurodymus jiems pavaldiems asmenims.

2.2.2. VADOVAUJANČIAM DARBUOTOJUI TAIKOMOS PAREIGOS VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO TURINYS

Susitarimai su savimi

Kaip ir juridinio asmens vadovų sudaromi susitarimai su savimi, sukeltys interesų konflikto situacijas, vadovaujančių darbuotojų susitarimai su savimi dažniausiai yra susiję su kita interesų konflikto rūšimi – naudos gavimu.

Atsižvelgiant į tai, jog vadovaujantys darbuotojai neretai turi įgaliojimus sudaryti sandorius su juridiniais asmenimis, pasitaiko atvejų, kai pareiga vengti interesų konflikto yra pažeidžiama sudarant darbdaviui nepalankius sandorius su susijusiais juridiniais asmenimis, taip sukeltas interesų konflikto situaciją.

Civilinėje byloje Nr. e2A-1858-855/2021 buvo analizuota situacija, kai vadovaujantis darbuotojas darbdavio vardu sudarydavo darbdaviui ekonomiškai nenaudingus sandorius su tiesiogiai su vadovujančiu darbuotoju susijusia įmone, priklausančia darbuotojo motinai, kurioje be kita ko vadybininke dirbo vadovujančio darbuotojo žmona. Be to, šis darbuotojas prieš pirkdamas paslaugas iš su juo susijusios įmonės apie tai nepranešė darbdaviui. Atsižvelgiant į tai, teismas konstatavo, jog susiklostė interesų konflikto situacija, kurią darbuotojas slėpė. Aiškindamas pareigos vengti interesų konflikto turinį, šiuo atveju teismas konstatavo, jog „ieškovas bendrovėje ėjo atsakingas vadovaujančias pareigas, kurioms keliami aukštesni atidumo, protingumo ir atsakingumo standartai, todėl apeliantas, būdamas atsakingas ir elgdamasis sąžiningai, nuo to momento, kai MB „Tranida“ gavo licenciją vežti krovinius ir pradėjo verstis vežimo veikla, t. y. pradėjo vykdyti konkuruojančią su atsakove veiklą ir nebendradarbiaujant su atsakove, o ypač kai ieškovo pagalba gavo vežimo paslaugų užsakymus iš atsakovės, kai ieškovo sutuoktinė pradėjo dirbti MB „Tranida“ ir ieškovas su sutuoktine bendravo darbo reikalais, kaip įmonių atstovai, - privalėjo informuoti atsakovę apie akivaizdžiai realiai susidariusią interesų konflikto situaciją“ (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, teismų praktikoje yra išaiškinta, jog vadovaujantiems darbuotojams, kaip ir juridinio asmens vadovui, sudarančiam sandorius su savimi, yra taikomi aukštesni jo veiklos standartai.

Naudojimasis darbdavio turtu savo interesams

Naudojimasis darbdavio turtu, kaip interesų konflikto pasireiškimo forma, gali būti būdinga visoms darbuotojų kategorijoms. Tiesa, įprastai, didesnę potencialią žalą darbdaviui gali sukelti aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų atlikti veiksmai ar priimti sprendimai.

Vilniaus apygardos teismo nagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 2A-3311-653/2012 susiklostė situacija, kai atstovybės vadovas vyko į komandiruotes asmeniniais tikslais, t.y., nors kelionės buvo informintos tarnybinės komandiruotės, tačiau jos nebuvo susijusios su bendrovės interesais: darbuotojas į komandiruotes vyko su šeimos nariais, įsakymuose nurodytų mokymų, susitikimų realiai nebuvo, taip pat nebuvo priimti įsakymai dėl komandiruočių, už kurias darbuotojui buvo apmokėta darbdavio lėšomis, darbuotojas darbdavio sąskaita dengė savo vaiko anglų kalbos mokymosi Anglijoje išlaidas ir pan. Teismas, analizuodamas pareigos vengti interesų konflikto nurodė, jog „ieškovas, kuris, skirtingai nuo kitų darbuotojų, turėjo specifinį statusą, įpareigojantį būti ypatingai rūpestingam, tvarkant įmonės veiklą ir disponuojant atsakovo lėšomis, vengiant įmonės ir

asmeninių interesų konflikto, pats sau skyrė premijas, apmokėdavo asmenines išlaidas, neturėdamas tam teisės“ (Vilniaus apygardos teismo 2012 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje). Teismas taip pat nurodė, jog nors darbdavys nebuvo patvirtinęs premijavimo, komandiruočių, atostogų suteikimo tvarkos, bet darbuotojas, būdamas atstovybės vadovu, kuriam keliami aukštesni rūpestingumo reikalavimai, prieš priimant atitinkamus sprendimus, turėjo juos suderinti su darbdaviu.

Šiuo atveju, atkartojant 2 dalyje išdėstytą informaciją, darytina išvada, jog atstovybės vadovas turi specifinį statusą ir pareigą būti ypatingai rūpestingam vengiant darbdavio ir asmeninių interesų konflikto.

Nepotizmas ir kronizmas

Nepotizmas ir kronizmas vadovaujančių darbuotojų veiksmuose gali pasireikšti specifiskai. Šie darbuotojai turi jiems pavaldžius darbuotojus, kurių atžvilgiu gali priimti sprendimus, reikšmingus tokių darbuotojų padėčiai. Todėl jei vadovaujančiam darbuotojui pavaldus asmuo yra vadovaujančio darbuotojo giminaitis ar kitokiais ryšiais susijęs asmuo, kuriam vadovaujantis darbuotojas jaučia prielankumą, tokia situacija gali sąlygoti nepotizmo ar kronizmo atsiradimą. Atitinkamai nepotizmas ar kronizmas gali reikšti ne tik žalos atsiradimą dėl darbdavio interesams nepalankių sprendimų priėmimo, bet ir kitų darbuotojų nepasitenkinimą neobjektyviais vadovaujančiojo darbuotojo sprendimais, todėl gali prastėti organizacijos klimatas, kilti žala darbdavio reputacijai.

Nepotizmo samprata įprastai neapima romantinių santykių, kurie nėra ilgalaikiai ir negali būti pripažįstami šeiminingais ryšiais (Visuotinė Lietuvių enciklopedija).¹⁰ Nepaisant to, interesų konflikto situacijas gali sukelti atvejai, kai vadovaujantis darbuotojas turi priimti sprendimą, susijusį su jam pavaldžiu darbuotoju, kurį su juo sieja romantiniai ryšiai.

Manytina, jog tokios situacijos gali būti laikomos ypatingai reikšmingo kronizmo pavyzdžiais. Romantiniai santykiai interesų konfliktų kontekste pasireiškia tuo, jog nors jie gali būti priskiriami kronizmo situacijoms, tačiau manytina, jog dažnu atveju romantinių santykių atveju kito asmens interesai gali daryti didesnę įtaką, nei pavyzdžiui, kito bičiulio ar pažįstamo asmens interesai.

¹⁰ Nacionaliniai teisės aktai nepateikia nepotizmo sampratos ir nenurodo kokių asmenų interesus ši situacija apima. Todėl šiame darbe nepotizmu bus laikomos situacijos, kai užimamomis pareigomis asmuo naudojasi savo artimų giminaičių, įskaitant sutuoktinius ar asmenis, su kuriais sieja šeiminiai ryšiai (ilgalaikiai) t.y. sugyventinius ar asmenis, su kuriais įstatymų nustatyta tvarka yra registruota partnerystė, labui. Šeiminiai ryšiai šiuo atveju bus suprantami kaip susituokusių ar nesusituokusių asmenų bendras gyvenimas, kuris grindžiamas tarpusavio atsakomybės, supratimo, emocinio prierašumo, pagalbos ir panašiais ryšiais, bei savanorišku apsisprendimu prisiimti tam tikras teises ir pareigas, kurie yra konstitucinių motinystės, tėvystės ir vaikystės institutų pagrindas (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas).

Nors romantiniai ryšiai tarp darbuotojų savaime nesukelia neigiamų padarinių darbdavio interesams, tačiau tokie santykiai tarp darbuotojų, kuriuos sieja pavaldumo ryšys, įprastai gali būti pavojingesni, nei romantiniai santykiai tarp darbuotojų, esančių tokia pačia lygmenyje t.y. kai jų nesieja subordinaciniai ryšiai. Taip yra todėl, nes vadovaujantis darbuotojas gali būti neobjektyvus priimdamas sprendimus, susijusius su pavaldaus darbuotojo darbo sąlygomis (pavyzdžiui, pavaldžiam darbuotojui suteikti daugiau atostogų, paaukštinti nesiremiant objektyviais kriterijais, padidinti darbo užmokestį, daryti išimtis, kurios analogiškoje situacijoje nebūtų taikomos kitiems darbuotojams – darbuotojo elgesį vertinti atlaidžiau ir pan.).

Taigi, manytina, jog nepotizmas ir kronizmas ypatingą reikšmę gali įgyti tais atvejais, kai nepotizmo ar kronizmo situacijoje atsiduria vadovaujantis darbuotojas. Atsižvelgiant į vadovujančių darbuotojų veiklos specifiką, jie dėl privačių interesų gali priimti artimiesiems ar pažįstamiems asmenims palankius, tačiau darbdaviui žalingus sprendimus, taip sukurdami interesų konflikto situaciją.

2.3.KITI DARBUOTOJAI

2.3.1. KITŲ DARBUOTOJŲ SAMPRATA

Šio darbo kontekste kitais darbuotojais yra laikomi visi kiti darbdavio darbuotojai, išskyrus juridinio asmens vienasmenį valdymo organą ir vadovujančius darbuotojus. Kitiems darbuotojams pareiga vengti interesų konflikto gali būti taikoma pagal DK ir pagal specialiuosius įstatymus.

Pareiga vengti interesų konflikto pagal DK yra taikoma visiems darbuotojams. Tuo tarpu tam, kad ši pareiga būtų taikoma specialiujų įstatymų pagrindu (pavyzdžiui, VIPIDĮ), tokie darbuotojai (jų kategorijos) turi būti tiesiogiai nurodyti šią pareigą įtvirtinančiame teisės akte.

Pažymėtina, jog pareigos vengti interesų konflikto pagal VIPIDĮ taikymą kitiems darbuotojams gali lemti ir institucijos ar įstaigos vadovo sprendimas įtraukti kitų darbuotojų kategorijai priklausančio asmens pareigas į pareigų, kuriems taikomas šis įstatymas, sąrašą. Tokio sąrašo sudarymas nėra privalomas, tačiau manytina, jog viešojo sektoriaus subjektų vadovai turėtų sudaryti ir patvirtinti (suderinus su VTEK) tokius darbuotojų pareigų sąrašus atsižvelgiant į darbuotojo atliekamų funkcijų specifiką, galimybę daryti įtaką priimant sprendimus, susijusius su valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų valdymu, valstybės ir savivaldybių turto valdymu, naudojimu

ir disponavimu juo, administracinių sprendimų rengimu bei priėmimu ir viešųjų paslaugų teikimu.

V. Kosmačaitė veikalė „Privačiųjų interesų deklaravimas Lietuvoje: retrospektyvinis ir perspektyvinis požiūris“ teigia, jog tvarka, pagal kurią juridinio asmens vadovo sprendimas gali sąlygoti tai, jog darbuotojui bus taikoma atsakomybė už VIPIDĮ pažeidimus visa apimti ir tokio darbuotojo deklaracijų duomenys pagal VIPIDĮ 10 straipsnį bus viešinami, yra ydinga (Kosmačaitė, 2022, p. 193). Ši autorė kritikuoja VIPIDĮ 4 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą reguliavimą, numatantį galimybę deklaruojančiųjų asmenų sąrašą praplėsti poįstatyminiu teisės aktu „neabejotina, kad Interesų derinimo įstatymas yra specialus, todėl jame turi būti aiškiai ir nedviprasmiškai formuluojami pagrindiniai privačių interesų deklaravimo instituto elementai: deklaruojantys asmenys, deklaruotini duomenys, deklaravimo terminai ir pan., todėl tik įstatymo leidėjui turėtų būti suteikta galimybė praplėsti deklaruojančių subjektų ratą“ (Kosmačaitė, 2022, p. 193).

Be to, vadovaujantis VIPIDĮ 22 straipsnio 2 dalimi, kiekvienoje institucijoje ar įstaigoje turi būti patvirtintas pareigų, kurias einantys asmenys privalo deklaruoti privačius interesus, sąrašas. Į jį turėtų būti įtraukiami ne tik VIPIDĮ 4 straipsnio 3 dalies 12 punkte nurodyti asmenys (darbuotojų pareigybės), bet ir visi kiti asmenys (darbuotojų pareigybės), kuriems yra taikomas VIPIDĮ. Atkreiptinas dėmesys, jog su VTEK turi būti derinamas tik sąrašas pareigybių, kurioms VIPIDĮ yra taikomas šio įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 12 punkto pagrindu.

2.3.2. KITIEMS DARBUOTOJAMS TAIKOMOS PAREIGOS VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO TURINYS

Atsižvelgiant į tai, jog privačių interesų, kurie gali būti suvokiami kaip bet kokia įtaka, lojalumas, rūpestis, emocija ar kitokia aplinkybė, kuri lemia, jog darbuotojo priimamas sprendimas konkrečioje situacijoje bus mažiau patikimas (kitoks), nei įprastai, tačiau kai to nesąlygoja darbuotojo nekompetencija (Davis, 2001, p. 9), turi visi darbuotojai, galima teigti, jog interesų konflikto situacijos nėra būdingos tik juridinio asmens vadovams ar vadovaujantiems darbuotojams. Ši – kitų darbuotojų kategorija yra ypatinga dėl plataus ir įvairaus spektro subjektų, kuriuos ji apima.

Susitarimai su savimi

Susitarimai su savimi (įskaitant susitarimus su giminaičiais, sutuoktiniu ir verslo partneriais) nėra itin būdingas darbuotojams, kurie nevykdo juridinio asmens vadovo ar

vadovaujančių darbuotojų funkcijų, išimtimi gali būti laikomi darbuotojai, kurių darbo funkcijų vykdymas yra tiesiogiai susijęs su sandorių darbdavio vardu sudarymu, pavyzdžiui, vadybininkai ir pan. Atsižvelgiant į tai, teisiniame reguliavime ir teismų praktikoje nėra išskirti ypatumai, susiję su susitarimų su savimi, kaip interesų konflikto rūšies, sudarymu su „kitų“ darbuotojų grupei priklausančiais darbuotojais.

Naudos gavimas

Naudos gavimas, kaip interesų konflikto pasireiškimo forma yra būdinga visoms darbuotojų kategorijoms: pradedant menkaverčio darbdavio turto pasisavinimu, pavyzdžiui, kanceliarinių prekių, baigiant didelės žalos atsiradimą sąlygojančiais veiksmais. Manytina, jog įprastai didesnę žalą darbdavio interesams gali sukelti aukštesnes pozicijas užimančių darbuotojų veiksmai, atsižvelgiant į jų darbo funkcijas ir tokiems darbuotojams suteiktus įgaliojimus.

Naudojimasis darbdavio turtu savo interesais

Naudojimasis darbdavio turtu savo interesams, kaip interesų konflikto pasireiškimo forma yra būdinga visoms darbuotojų grupėms. Ši interesų konfliktų rūšis yra glaudžiai susijusi su naudos gavimu. Naudojimasis darbdavio turtu savo interesams, sukeliantis interesų konflikto situaciją gali pasireikšti įvairiais veiksmais: pavyzdžiui, darbdaviui priklausančios įrangos naudojimu savo interesams vykdant papildomą veiklą ir pan.

Papildomas užimtumas

Kaip jau buvo minėta, bet kurio darbuotojo papildomas užimtumas darbo santykių metu t.y. darbas kitam darbdaviui, darbuotojo vystomas verslas ir pan., gali sukelti interesų konfliktą tarp jo privačių interesų, susijusių su tokios papildomos veiklos vykdymo ir darbdavio interesų.

Kauno apygardos teismas nagrinėjo civilinę bylą Nr. e2A-456-587/2023, kurioje analizavo darbdavio (ieškovo t.y. savivaldybės bendrovės, kurios 100 procentų akcijų valdo savivaldybė) įsakymo proporcingumą, kuriuo buvo uždrausta ieškovo darbuotojams (vyresniesiems inžinieriams) vykdyti individualią darbinę veiklą projektuose prisijungiant prie bendrovės vandentiekio ir nuotekų šalinimo tinklų Kauno mieste ir Kauno rajone. Darbo sutartyse nebuvo numatyta jokių papildomų darbo sutarties sąlygų, ribojančių galimybę dirbti tam tikrą darbą ar vykdyti individualią veiklą. Bendrovėje iš esmės buvo susiklosčiusi situacija, kai darbuotojai, vykdydami individualią veiklą, rengė projektus dėl prisijungimo prie ieškovės įrenginių, dalyvavo derinant vieni kitų, bei kitų skyriaus

darbuotojų parengtus projektus prisijungiant prie darbdavio tinklų, o kolegų projektai, parengti pagal individualios veiklos liudijimą būdavo suderinami greičiau ir paprasčiau, nei darbdavio ar trečiųjų asmenų projektai. Teismas konstatavo, jog tokie veiksmai, kai pirmenybė teikiama projektams, kurie buvo parengti vykdant individualią veiklą, sukėlė viešų - privačių interesų konfliktą.

Taigi, papildomas užimtumas gali sukelti interesų konfliktą, kai su papildomo užimtumo vykdymu susiję interesai prieštarauja darbdavio interesams.

Užimtumas pasibaigus darbo santykiams

Nors K. Kernaghan užimtumą pasibaigus darbo teisiniams santykiams priskiria interesų konflikto pasireiškimo formai, tačiau svarstyta ar pareiga vengti interesų konflikto turėtų būti taikoma pasibaigus darbo teisiniams santykiams.

Anot K. Kernaghan, užimtumas pasibaigus darbo santykiams, kaip interesų konflikto išraiškos forma, gali pasireikšti būsimuose darbo santykiuose kaip kontaktų ar informacijos panaudojimas privačių interesų naudai pasibaigus darbo teisiniams santykiams, konfidencialios informacijos panaudojimu, palankumu būsimam darbdaviui vykdant darbo funkcijas (Kernaghan, 1990, p. 149).

Atsižvelgiant į Lietuvos darbo teisės reguliavimą, manytina, jog užimtumas pasibaigus darbo santykiams galėtų būti traktuojamas kaip interesų konflikto išraiškos forma tik viešajame sektoriuje veikiančioms subjektams.

Tokia išvada darytina atsižvelgiant į tai, jog nekonkuravimas ir konfidencialios informacijos apsauga yra atskiri darbo teisės institutai. Todėl įsidarbinimas po darbo teisinių santykių ar konfidencialios informacijos atskleidimas gali būti ribojamas tik papildomais susitarimais su darbuotojais. Teismų praktikoje analizuojant susitarimų dėl nekonkuravimo esmę yra išaiškinta, jog „po darbo sutarties nutraukimo vykdydamas darbo veiklą pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu ar su darbo funkcijomis susijusią savarankišką komercinę arba gamybinę veiklą, darbuotojas neišvengiamai naudoja savo ankstesnės darbo sutarties galiojimo metu įgytas žinias ir gebėjimus, todėl draudimas darbuotojui naudoti tokią informaciją iš esmės reikštų konstitucinės asmens teisės pasirinkti darbą bei verslą (apimančios, be kita ko, ir teisę konkuruoti su buvusiu darbdaviu) ribojimą. Atsižvelgiant į aptariamą teisės svarbą, tokio pobūdžio ribojimas visais atvejais turi būti terminuotas ir nustatoma adekvati ribojimui kompensacija (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Todėl darbdavys, siekdamas apriboti darbuotojo galimybes dirbti pas konkuruojantį rinkos subjektą ar

vykdyti komercinę veiklą šioje srityje, turėtų sudaryto susitarimą dėl nekonkuravimo, o ne savo interesus ginti prisidengdamas pareiga vengti interesų konflikto.

Sutiktina, jog darbuotojų, kurie dirba viešajame sektoriuje atveju, interesų konfliktas gali susiklostyti vykdant kitą veiklą¹¹ ar dirbant pas kitą darbdavį po darbo teisinių santykių pabaigos, tuo atveju, jei darbuotojas įsidarbina ar veiklą vykdo srityje, kurios veiklos priežiūrą ar kontrolę jis vykdė ar sprendimus dėl lėšų iš valstybės ar savivaldybių biudžetų, skyrė ar kitus su turtu susijusius sprendimus priėmė, iki darbo teisinių santykių pabaigos (plačiau VIPIDĮ 15 str. nagrinėtas šio darbo trečiojoje dalyje).

Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, jog užimtumas pasibaigus darbo santykiams galėtų būti laikomas interesų konfliktu tik tuo atveju, jei tai yra atvejis, numatytas VIPIDĮ 15 straipsnyje.

Asmeninis elgesys

Lietuvos teismų praktikoje nėra nagrinėta ar darbuotojo elgesys privačiame gyvenime gali reikšti interesų konfliktą darbo teisinių santykių prasme. K. Kernaghan, apibūdindamas šią interesų konflikto rūšį nurodo tokius iliustratyvius pavyzdžius – darbuotojo smurtavimas prieš jo šeimos narį ir priklausomybė nuo alkoholio ar psichotropinių medžiagų (Kernaghan, 1990, p. 152). T. L. Carson asmeninio gyvenimo aplinkybes, pavyzdžiui, norą praleisti daugiau laiko su savo vaikais priskiria interesų konflikto situacijai, tačiau nurodo, jog tokios aplinkybės turi trukdyti darbo funkcijų vykdymui (Carson, 1994, p. 392). Šis autorius taip pat nurodo, jog veiksmai, kurie nėra susiję su darbo funkcijų vykdymu, nepatenka į interesų konflikto sampratą (Carson, 1994, p. 391). Atsižvelgiant į tai, jog DK nepateikia interesų konflikto sampratos, atsakant į šį klausimą bus remiamasi VIPIDĮ pateiktos interesų konflikto sampratos analogija. Remiantis VIPIDĮ pateikta interesų konflikto apibrėžtimi, manytina, jog interesų konfliktu yra laikomi ne veiksmai (pavyzdžiui, netinkamas elgesys asmens privačiame gyvenime) ar aplinkybės (pavyzdžiui, ryšiai su trečiaisiais asmenimis), bet privatūs interesai, kurie yra susiję su darbo pareigų atlikimu. Todėl manytina, kad Lietuvos darbo teisės kontekste netinkamas elgesys privačiame gyvenime (pavyzdžiui, smurtas prieš šeimos narius ar priklausomybės) neturi būti laikomos interesų konflikto situacijomis, jei tai nelemia darbuotojo suinteresuotumo vykdant darbo funkcijas. Priešingas interesų konflikto sampratos aiškinimas pernelyg išplėstų šio instituto apibrėžtį, reikštų tai, jog bet koks darbo

¹¹ Pažymėtina, jog VIPIDĮ 15 str. įtvirtintas apribojimas yra taikomas tik darbo teisiniams santykiams pas kitą darbdavį, bet ne kitokios ūkinės komercinės veiklos vykdymui.

pareigų pažeidimas ar neteisėtas elgesys asmeniniame gyvenime galėtų būti pripažintas interesų konflikto darbo teisiniuose santykiuose.

2.4. ATSAKOMYBĖ UŽ PAREIGOS VENGTI INTERESŲ KONFLIKTO PAŽEIDIMUS

Atsakomybė už pareigos vengti interesų konflikto pažeidimus darbo teisiniuose santykiuose gali būti taikoma VIPIDĮ, CK ir DK pagrindu.

Atsakomybė pagal VIPIDĮ yra taikoma asmenimis, kuriems pareigą vengti interesų konflikto nustato VIPIDĮ, įskaitant asmenis, su kuriais sudaromos darbo sutartys.

Pagal VIPIDĮ 23 straipsnio 2 dalį, asmenys, pažeidę šiame įstatyme įtvirtintą pareigą deklaruoti privačius interesus, vienerius metus nuo tokio sprendimo priėmimo dienos negali būti skatinami.

Tuo tarpu jei darbuotojas, kuriam taikomas VIPIDĮ pažeidžia kitus šiame įstatyme įtvirtintus ir jam taikomus reikalavimus, jis vienerius metus nuo tokio sprendimo priėmimo dienos negali būti skatinamas, priimamas, perkeliamas, skiriamas ar renkamas į lygiavertes ar aukštesnes pareigas institucijoje ar įstaigoje arba įstaigų sistemoje, kurioje jis dirba (VIPIDĮ 23 str. 3 d.). Toks apribojimas pratęsiamas iki trejų metų tuo atveju, jei pripažįstama, jog pažeidimai yra šiurkštūs (VIPIDĮ 23 str. 4 d.). Šiurkščiais šio įstatymo nuostatų pažeidimais pagal VIPIDĮ 23 straipsnio 7 dalį pripažįstami atvejai, kai darbuotojas: a) pažeidė VIPIDĮ nuostatas, nors jam jau buvo pateiktos išankstinės rašytinės rekomendacijos, nuo kokių sprendimų rengimo, svarstymo ar priėmimo jis privalo nusišalinti; b) šio įstatymo nuostatos pažeistos pakartotinai per vienerius metus nuo tos dienos, kurią asmuo buvo pripažintas pažeidusiu VIPIDĮ; c) VIPIDĮ nuostatos pažeistos dėl interesų konflikto, kurio aplinkybėmis deklaruojantis asmuo (ar jam artimas asmuo) realizavo privatų interesą.

Tuo atveju, jei darbuotojas iš pareigų buvo atleistas dėl VIPIDĮ pažeidimų, jis trejus metus nuo atleidimo iš pareigų dienos negali būti priimamas, skiriamas ar renkamas į pareigas valstybinėje tarnyboje (VIPIDĮ 23 str. 5 d.).

Pažymėtina, jog jei asmuo, kuriam buvo taikyta atsakomybė pagal VIPIDĮ per vienerius metus, o VIPIDĮ šiurkštaus pažeidimo ar atleidimo už šio įstatymo pažeidimus atvejais – per trejus metus nuo dienos, kai jis buvo pripažintas pažeidusiu šio įstatymo reikalavimus, nebuvo dar kartą pripažintas padariusiu VIPIDĮ pažeidimą, laikoma, kad šis asmuo VIPIDĮ nuostatų nėra pažeidęs.

Teismų praktikoje yra išaiškinta, jog tam, kad būtų pripažinta, jog darbuotojas pažeidė pareigą vengti interesų konflikto, nebūtina konstatuoti, jog buvo pažeistas VIPIDĮ. Toks aiškinimas kyla iš to, jog pareiga vengti interesų konflikto yra nustatyta ir kituose teisės aktuose, pavyzdžiui, CK (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje). Tuo tarpu VIPIDĮ nuostatų pažeidimas yra kvalifikuojamas kaip darbo pareigų pažeidimas (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrintai galima teigti, jog VIPIDĮ nustato atsakomybę už šio įstatymo pažeidimus, taikomą tik viešojo sektoriaus darbuotojams, kuriems yra taikomas VIPIDĮ. Taip pat darytina išvada, jog VIPIDĮ pažeidimas savaime yra kvalifikuojamas kaip darbo pareigų pažeidimas ir gali lemti darbo sutarties su darbuotoju, nutraukimą. Tuo tarpu VIPIDĮ laikymasis nesąlygoja išvados, jog nebus pripažinta, kad darbuotojas pažeidė pareigą vengti interesų konflikto.

Atskirai aptartinas juridinio asmens vadovui taikomos atsakomybės specifiškumas. Juridinio asmens vadovui taikoma atsakomybė už pareigos vengti interesų konflikto pažeidimus gali būti dvejopa. Kaip daugelį kartų savo praktikoje konstatavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, formuodamas vieningą teisės aiškinimo ir taikymo praktiką, juridinio asmens ir juridinio asmens vadovo santykiams yra būdingas tam tikras dualizmas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje).

Spręsdamas taikytinos atsakomybės (materialinės ar civilinės) taikymo juridinio asmens vadovui klausimą, kasacinis teismas yra konstatavęs, kad „vidiniuose santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o išoriniuose – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos, veikdamas kaip jos valdymo organas išoriniuose santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus <...> tais atvejais, kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos netinkamai organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, t. y. netinkamai atlikdamas savo, kaip vadovo, pareigas vidiniuose santykiuose, dėl jo atsakomybės spęstina pagal darbo teisės normas“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, anksčiau suformuotoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje esminis vadovo atsakomybės skirstymo kriterijus į civilinę ir materialinę atsakomybę buvo ne pažeistos teisės normos, bet vadovo veiklos adresatas: „civilinės atsakomybės atveju pažeidimai kildavo iš vadovo santykių su trečiaisiais asmenimis, o materialinės atsakomybės atveju – iš vadovo veiklos, nukreiptos į įmonės vidų“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Naujausioje kasacinio teismo praktikoje juridinio asmens vadovo atsakomybė skirstoma pagal tai, koks yra veiksmų, kuriais padaroma žala, pobūdis: „sprendžiant dėl bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės rūšies, būtina nustatyti, kokias pareigas vadovas pažeidė – jam kaip valdymo organui ar darbuotojui nustatytas pareigas. Kai vadovas pažeidžia fiduciarines CK 2.87 straipsnyje įtvirtintas pareigas arba specialiuosiuose įstatymuose jam kaip vadovui nustatytas pareigas, jam taikoma civilinė atsakomybė“ (2017 m. balandžio 13 d. nutarties civilinėje byloje).

Todėl darytina išvada, jog pagal naujausią teismų praktiką, juridinio asmens vadovui taikytinos atsakomybės rūšis nustatoma „atsižvelgiant į vadovo veiksmo, sukėlusio žalą, pobūdį ir pažeistų pareigų rūšį – jei vadovas padaro žalos veikdamas pagal savo, kaip valdymo organo, kompetenciją, jam taikoma civilinė atsakomybė. Nustačius, kad vadovas bendrovei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, kartu nepažeisdamas savo, kaip bendrovės vadovo, kompetencijos, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę. Ieškovui, reiškiančiam reikalavimą taikyti vadovui civilinę atsakomybę, tenka pareiga įrodyti, kad pažeista būtent įstatyme įtvirtinta vadovo pareiga, o ne darbuotojui DK numatytos pareigos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Pažymėtina, jog interesų konflikto teisinis reguliavimas Lietuvos nacionalinėje teisėje yra specifinis – pareigą vengti interesų konflikto nustato CK, DK ir specialieji įstatymai. Atsižvelgiant į 2017 m. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką, kyla klausimas, ar gali susiklostyti situacijos, kai juridinio asmens vadovas pažeis tik DK įtvirtintą pareigą vengti interesų konflikto, bet ne savo fiduciarines pareigas, įtvirtintas CK 2.87 straipsnyje. Manytina, jog tokios situacijos praktikoje yra sunkiai įsivaizduojamos, nes juridinio asmens vadovui yra keliami aukštesni elgesio standartai. Taigi, juridinio asmens vadovas, vykdydamas savo darbo funkcijas ir turėdamas dvigubą (darbuotojo ir juridinio asmens atstovo) statusą, patekęs į situaciją, kai susiklosto interesų konfliktas, pirmiausiai pažeis fiduciarines pareigas. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, jog juridinio asmens vadovui atsakomybė už pareigos vengti interesų konflikto pažeidimus turėtų būti taikoma ne pagal DK, o pagal CK nuostatas.

Atsižvelgiant į tai, jog šio darbo tikslas yra atskleisti interesų konflikto, kaip darbo teisės instituto, ypatumus, juridinio asmens vienasmenio valdymo organo civilinės atsakomybės taikymas pagal CK šeštosios knygos XXII skyriuje nustatytas taisykles išsamiai analizuojamas nebus. Tačiau pažymėtina, jog CK 2.87 straipsnis ir specialiosios teisės normos, reglamentuojančios valdymo organo pareigas valdant įmonę yra

reikšmingos vertinant vadovo veiksmų neteisėtumą ir kaltę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje).

Pareigos vengti interesų konflikto pažeidimas gali tapti pagrindu turtinės, neturtinės žalos atlyginimui ar net darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.

Turtinė žala interesų konflikto atveju gali pasireikšti kaip nuostoliai, patirti sudarius darbdaviui nenaudingus sandorius, priėmus kitokius darbdavio interesams nenaudingus sprendimus. Turtinės žalos atlyginimo ribos pagal DK yra apribojamos atsižvelgiant į darbuotojo kaltės formą (DK 153 str. 1 d., DK 154 str. 1 d. 1 p.).

Neturtinė žala gali pasireikšti kaip žala darbdavio dalykinei reputacijai. Pagal DK 154 straipsnį, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui visą padarytą neturtinę žalą.

Pažymėtina, jog darbo sutarties nutraukimas dėl pareigos vengti interesų konflikto pažeidimo turėtų būti taikomas kaip kraštutinė priemonė. DK 58 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. DK 58 straipsnyje pateiktas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas nėra baigtinis. DK 58 straipsnio 2 dalies 7 punkte nurodyta, jog šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais gali būti pripažinti kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos. Tačiau visais atvejais darbdavys, priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo, turi įvertinti pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo (DK 58 str. 5 d.). Tuo tarpu darbo sutartis su juridinio asmens vadovu gali būti nutraukta specialia – DK 104 straipsnyje nustatyta tvarka.

Sprendžiant juridinio asmens vadovo atsakomybės klausimus reikia atsižvelgti į tokių subjektų statusą - juridinio asmens vadovo ir vadovaujančių darbuotojų veiksmai (neveikimas), sprendimai gali turėti įtakos didelės dalies ar netgi visos įstaigos veiklai <...>, tokių darbuotojų veiklos vertinimui taikomi aukštesni standartai ir griežtesni reikalavimai. Tie patys kriterijai taikytini, sprendžiant dėl jų atsakomybės“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Todėl nagrinėjant bylas, susijusias su pareigos vengti interesų konflikto, pažeidimu, teismai taip pat konstatuoja, jog vadovaujančiojo darbuotojo¹² statusas ir jam taikytini aukštesni standartai turi reikšmės kvalifikuojant tokio darbuotojo darbo pareigų pažeidimus šiurkščiais (Vilniaus apygardos 2021 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje).

¹² Šiuo atveju vadovaujančiojo darbuotojo samprata apima juridinio asmens vadovą t.y. juridinio asmens vienasmenį valdymo organą (fizinį asmenį), su kuriuo yra sudaryta darbo sutartis.

Atsižvelgiant į aukštesnius vadovaujantiems darbuotojams keliamus reikalavimus, teismų praktikoje būta atvejų, kai šiurkščiu vadovujančio darbuotojo darbo pareigų pažeidimu buvo pripažintas interesų konflikto situacijos neišvengimas, kai darbdavys prarado pasitikėjimą vadovaujančias pareigas užimančiu darbuotoju, net jei tokia interesų konflikto situacija nesukėlė neigiamų padarinių darbdaviui (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Bendroji taisyklė, taikoma sprendžiant klausimą, ar konkretus darbo pareigų pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių - „analizuoti jo objektyvius ir subjektyvius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir formą, darbuotojo veiksmų motyvus bei tikslus, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes, taip pat turi būti įvertinta, kokio pobūdžio gėriai buvo pažeisti, kiek aiškiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbovietėje ir pan.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Įvertinęs šias aplinkybes, darbdavys sprendžia, ar yra pagrindas darbuotoju pasitikėti: „jeigu išvardytos aplinkybės rodo pažeidimą padariusio asmens abejingumą dėl savo padarytų veiksmų ir kartu atskleidžia jo nesiskaitymą su darbdavio interesais, tai pasitikėjimo praradimas ir jo nulemtas darbdavio pasirinkimas nutraukti darbo santykius teismo gali būti pripažintas proporcinga darbdavio pasirinkta priemone ginant savo interesus“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į tai, jog reikia vertinti aplinkybių visumą, teismų praktikoje yra išaiškinta, kad situacijos, kai asmuo nedeklaravo savo artimojo asmens ryšių su vienu iš konkurso dalyvių, gali būti laikomos nereikšmingomis (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje).

Kasacinio teismo praktikoje (kuri aktuali ir taikant 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio DK nuostatas) pažymėta, kad parinkdamas drausminės nuobaudos rūšį pagal DK 238 straipsnyje nustatytus kriterijus (kurie iš esmės atitinka nuo 2017 m. liepos 1 d. galiojančio DK 58 straipsnio 5 dalyje įtvirtintus kriterijus) darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui (Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, darbdavys, spęsdamas dėl darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju kaip atsakomybės už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, turėtų įvertinti visas reikšmingas aplinkybes. Tačiau vertinant juridinio asmens vadovo ir vadovaujančiųjų darbuotojų atsakomybę, reikia taikyti aukštesnius atsakomybės ir veiklos kriterijus.

3. INTERESŲ KONFLIKTŲ PREVENCIJA IR VALDYMAS

Siekiant išvengti galimų ir suvaldyti kilusius interesų konflikto pasireiškimo atvejus, pirmiausiai reikia suvokti interesų konflikto, kaip darbo teisės instituto, turinį. Atsižvelgiant į itin lakonišką DK reguliavimą, susijusį su interesų konfliktų prevencija ir valdymu, Darbdavys kaip subjektas, turintis teisę organizuoti jam pavaldžių darbuotojų darbą, gali pasinaudoti jam suteikta kompetencija priimti vietinius norminius teisės aktus, kurie išsamiau apibrėžtų darbuotojams taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinį, padėtų maksimaliai apsaugoti darbdavio interesus. Efektyvia interesų konfliktų valdymo priemone taip pat laikytini individualūs susitarimai su darbuotojais, kuriais detalizuojamas pareigos vengti interesų konflikto turinys.

Vidiniai norminiai teisės aktai

Vidiniai įmonės dokumentai, apibrėžiantys pareigos vengti interesų konflikto turinį, gali būti taikomi tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje veikiančių subjektų darbuotojams. Tačiau vidiniai norminiai teisės aktai yra ypatingai reikšmingi tais atvejais, kai darbuotojams nėra taikomi specialieji įstatymai, reguliuojantys interesų konflikto vengimo pareigos įgyvendinimą. Pažymėtina, jog vidinių įmonės dokumentų turinys gali skirtis atsižvelgiant į darbdavio veiklos specifiką. Tiesa, tokios priemonės turi atitikti teisėtumo ir proporcingumo reikalavimus.

Lokaliniai norminiai teisės aktai gali įtvirtinti konkrečias darbdavio pasirinktas interesų konflikto prevencijos ir valdymo priemones, pavyzdžiui, interesų deklaravimą, nusišalinimą ir pan. Nors darbuotojas, suvokdamas, kad gali atsirasti ar jau egzistuoja interesų konflikto situacija turėtų imtis interesų konflikto sprendimo priemonių savo iniciatyva, pavyzdžiui, pranešti darbdaviui apie jį (darbuotoją) ir kitą susijusį asmenį siejančius ryšius, kai tokio trečiojo asmens interesai galėtų daryti įtaką tinkamam darbuotojo darbo funkcijų atlikimui. Tačiau nesant darbdavio valios supažindinti darbuotojus su instrumentais, kurie galėtų padėti apsaugoti darbdavio interesus, naivu būtų tikėtis, jog visi darbuotojai savarankiškai imsis visų būtinų interesų konflikto prevencijos ir valdymo priemonių ir gebės jas tinkamai įgyvendinti.

Pareigos vengti interesų konflikto įgyvendinimą pirmiausiai ap sunkina nepakankamas teisinio reguliavimo išsamumas, kuris gali lemti tai, jog darbuotojas (kuriam nėra taikomas VIPIDĮ ar kitas specialusis įstatymas apibrėžiantis pareigos vengti interesų konflikto turinį) nesuvoks interesų konflikto sąvokos, negebės identifikuoti tokios situacijos, imtis veiksmingų interesų konflikto sprendimo būdų. Todėl manytina, jog vidiniai norminiai

teisės aktai šiuo atveju yra itin naudingi, padedantys abejoms darbo teisinio santykio šalims tinkamai suvokti interesų konflikto prevencijos ir valdymo priemonės ir būdus, valdyti su tuo susijusius lūkesčius.

Siekiant išskirti būdingiausias lokalinių norminių teisės aktų, reglamentuojančių interesų konfliktų sprendimo procesą, ypatumus, bus analizuojami keli pasirinkti pavyzdžiai, iliustruojantys dabartines interesų konfliktų valdymo tendencijas. Pastebima, jog absoliuti dauguma viešai prieinamų pavyzdžių yra taikomi finansų maklerio įmonėse ar viešajame sektoriuje dirbantiems darbuotojams. Manytina, jog tai sąlygojo Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatymo (Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatymas, 2007) ir VIPIDĮ nuostatos.

Pirmasis pasirinktas analizuoti atvejis - MAXIMA GRUPĖ, UAB interesų konfliktų korupcijos prevencijos politika (Korupcijos prevencijos politika, 2020), kuri yra taikoma visiems darbdavio grupės įmonių darbuotojams.

Analizuojant aptariamą politiką pastebima, jog nors joje yra apibrėžta interesų konflikto samprata, kuri aiškinama kaip „situacija, kai darbuotojas, atlikdamas pareigas, priima sprendimą ar dalyvauja jį priimant ar įvykdo pavedimą, kuris yra susijęs su jo arba jo artimo asmens privačiais interesais“ (Korupcijos prevencijos politika, 2020, p. 3), tačiau nepatikslinkta artimo asmens samprata. Todėl lieka neaišku, kokių asmenų interesai gali sąlygoti interesų konflikto atsiradimą.

Pareigos vengti interesų konflikto turinys politikoje yra aiškinamas kaip darbuotojams taikoma pareiga vengti bet kokio interesų konflikto, kuris gali turėti neigiamos įtakos bešališkam ir objektyviam darbuotojų pareigų ir funkcijų vykdymui (Korupcijos prevencijos politika, 2020, p. 4). Taigi, vadovaujantis šiuo vietiniu norminiu teisės aktu, interesų konflikto samprata apima ne tik atvejus, kai darbuotojo ar jam artimų asmenų interesai, įvertinus objektyviai egzistuojančias aplinkybes, sukuria interesų konflikto situacijas, bet ir situacijas, kai tokios aplinkybės potencialiai gali daryti neigiamą įtaką tinkamam darbuotojo pareigų ir funkcijų vykdymui (Korupcijos prevencijos politika, 2020, p. 4).

Ši įmonių grupė interesų konflikto išraiškos formomis laiko darbo priemonių, finansinių, materialinių išteklių, vidinės ir konfidencialios informacijos naudojimą ne darbdavio interesams. Tuo tarpu interesų konflikto išraiškos formomis nėra laikoma dovanų ir kitokių naudų gavimas, nepotizmas ir kronizmas – šios situacijos yra apibrėžiamos atskirai, kaip korupcinių veiksmų išraiškos formos. Pažymėtina, jog pareiga saugoti konfidencialią informaciją neturėtų būti tapatinama su pareiga vengti interesų konflikto.

Galiausiai nurodoma, jog šios politikos pažeidimas yra traktuojamas kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė (Korupcijos prevencijos politika, 2020, p. 6).

Taip pat galima teigti, jog ši politika nėra išsami - interesų konflikto vengimo ir valdymo priemonės, interesų konflikto deklaravimo tvarką apibrėžia ne aptariama politika, bet kiekvienos grupės įmonės priimti norminiai teisės aktai.

Siekiant išsamiau atskleisti interesų konfliktų valdymo ypatumus MAXIMA GRUPĖ, UAB grupės įmonėse, bus analizuojamas UAB „Barbora“, kuri priklauso MAXIMA GRUPĖ, UAB įmonių grupei, atvejis.

Nors UAB „Barbora“ darbuotojams yra taikomas atskiras vidinis norminis teisės aktas, skirtas korupcijos prevencijai, įskaitant interesų konfliktų situacijų vengimą, tačiau šio lokalinio teisės akto tekstas iš esmės atitinka įmonių grupei taikomos politikos tekstą, t.y., šioje politikoje pateikiama identiška interesų konflikto samprata, neapibrėžiama kas yra laikoma darbuotojui artimu asmeniu, nors yra numatoma, jog bendrovė nustato jos darbuotojams taikomą interesų konfliktų deklaravimo tvarką, interesų konfliktų vengimo ir interesų konflikto valdymo priemones, tačiau šioje politikoje jos nėra pateikiamos (Barbora korupcijos prevencijos politika).

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog nors MAXIMA GRUPĖ, UAB ir jos įmonių grupei priklausanti UAB „Barbora“ siekia suvaldyti interesų situacijas vietiniais norminiais teisės aktais, tačiau viešai prieinamas įmonių grupėje dirbantiems darbuotojams taikomas reguliavimas, susijęs su interesų konfliktų sprendimu, nėra pakankamas ir išsamus: darbuotojams taikoma pareiga vengti interesų konflikto apibrėžta lakoniškai, nepaaiškinant interesų konflikto sampratos elemento – darbuotojui artimo asmens – sąvokos, neįtvirtinant interesų konfliktų deklaravimo tvarkos, interesų konfliktų vengimo ir interesų konflikto valdymo priemonių. Abi aptartos politikos numato atsakomybę už politikos, įskaitant pareigos vengti interesų konflikto, pažeidimus – politikos nuostatų pažeidimas yra traktuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Manytina, jog toks reguliavimas yra nepakankamas ir neišsamus, sudarantis galimybę ateityje kilti ginčams dėl interesų, kurie gali sąlygoti interesų konfliktą, identifikavimo.

Kitas pasirinktas juridinis asmuo, kurio vidinis norminis teisės aktas, reguliuojantis interesų konfliktų situacijų valdymą toliau bus analizuojamas – Akcinė bendrovė Šiaulių bankas (toliau – Bankas). Šis darbdavys yra patvirtinęs interesų konfliktų valdymo politiką, kuri yra taikoma visiems Banko ir jo patronuojamose įmonėse dirbantiems darbuotojams (Interesų konfliktų valdymo politika).

Ši politika apibrėžia interesų konfliktų valdymui ir prevencijai aktualias sąvokas, įtvirtina interesų konfliktų valdymo principus, interesų konfliktų valdymo sistemą, interesų konfliktų identifikavimo tvarką, reikalavimus, taikomus derinant interesus, išsamiai reglamentuoja interesų konfliktų valdymo procesą, įskaitant interesų deklaravimą, nepriklausomumo įvertinimą, nusišalinimą, struktūrinių padalinių atskyrimą, apribojimus asmenims, kurių profesinė veikla apima veiklą už darbdavio įmonių grupės ribų, sandorių sudarymą su susijusiais asmenimis.

Aptariamoje politikoje pateiktas interesų konflikto, susijusio su darbo teisiniais santykiais, apibrėžimas atitinka VIPIDĮ pateiktą interesų konflikto sampratą. Interesų konflikto valdymą Bankas įgyvendina identifikuojuant interesų konfliktus galinčias kelti ar keliančias situacijas, nustatant konkrečias priemones, skirtas išvengti ar suvaldyti interesų konflikto situacijas ir vertinant taikomų priemonių efektyvumą bei imantis veiksmų šių priemonių tobulinimui.

Interesų konflikto situacijos, vadovaujantis Banko darbuotojams taikoma politika, yra sprendžiamos taikant įvairias interesų konfliktų valdymo priemones, pavyzdžiui, privačių interesų deklaravimą, nusišalinimą, susilaikymą nuo darbo funkcijų vykdymo (kai tai gali sąlygoti interesų konflikto realizavimą). Tiesa, Banko darbuotojams gali būti taikomos ir kitos (politikoje nenurodytos) interesų konflikto valdymo priemonės. Pažymėtina, jog šioje politikoje nėra nurodoma, kaip darbdavys vertins šio vidinio norminio teisės akto pažeidimus. Manytina, jog darbdavys galėtų išsamiau apibrėžtų darbuotojams taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinį tai numatyti - tokios papildomos nuostatos ne tik informuotų darbuotoją apie galimas pasekmes, bet ir būtų naudingos ateityje potencialiai galinčių kilti darbo ginčų atveju.

Apibendrintai galima teigti, jog Bankas, siekdamas apsaugoti darbdavio interesus, patvirtino vidinį norminį teisės aktą, išsamiai apibrėžiantį interesų konflikto sprendimo procesą, taikomas interesų konflikto prevencijos ir valdymo priemones.

Interesų konfliktų prevencijos ir valdymo politikos taip pat gali būti taikomos darbuotojams, kuriems galioja specialieji įstatymai, apibrėžiantys pareigos vengti interesų konflikto turinį.

Tokiais atvejais vietinių norminių teisės aktų pagalba darbdaviai konkretizuoja pareigos vengti interesų konflikto turinį atsižvelgiant į darbdavio veiklos specifiką. Pavyzdžiui, Akcinė bendrovė „Lietuvos geležinkeliai“ (toliau – LTG), kurios vadovams, vadovų pavaduotojams (t.y. darbuotojams) taikomas VIPIDĮ, yra patvirtinusi ir savo veikloje taiko Interesų konfliktų prevencijos ir valdymo politiką, kuri yra taikoma visiems LTG įmonių grupės darbuotojams.

Politika siekiama užtikrinti interesų konfliktų prevencijos sistemos funkcionavimą LTG įmonių grupėje, nustatyti galimus interesų konfliktus, kurti korupcijai ir nesąžiningumui atsparią aplinką bei didinti pasitikėjimą LTG grupės veikla (Interesų konfliktų prevencijos ir valdymo politika, 2023).

Šiame vidiniame norminiame teisės akte pateikiama interesų konfliktų prevencijos ir valdymo sistema, kurią sudaro: suinteresuotų asmenų informavimas apie jiems keliamus reikalavimus bei jiems taikomas pareigas, susijusias su interesų konfliktais ir potencialiais interesų konfliktais; suinteresuotų asmenų konsultavimas klausimais, susijusiais su interesų konfliktais; informacijos analizė ir konsultacijos, teikiamos LTG įmonės grupės atsakingiems asmenims dėl interesų konfliktų.

Šioje politikoje interesų konfliktas aiškinamas taip pat, kaip ir VIPIDĮ, tačiau nenurodoma kas laikoma privačiais suinteresuoto asmens interesais. Manytina, jog tai gali ateityje sąlygoti darbo ginčų kilimą.

LTG pasirinko įgyvendinti interesų konflikto prevenciją ir valdymą pasitelkiant interesų deklaravimą, nusišalinimą (pateikiant pranešimą apie interesų konfliktą), informavimą apie darbuotojo užimamas pareigas kito juridinio asmens valdymo ir priežiūros organuose ir rekomendacijas, konsultacijas bei mokymus darbuotojams apie interesų konflikto situacijas.

Nors šiame vidiniame norminiame teisės akte užsimenama, jog egzistuoja daugiau lokaliųjų norminių teisės aktų (pvz., metodikų), kurie nėra viešai skelbiami, tačiau yra susiję su interesų konfliktų valdymo ir prevencijos procesais, tačiau atlikus vien Interesų konfliktų prevencijos ir valdymo politikos analizę galima daryti prielaidą, kad LTG interesų konflikto sprendimo procesai yra vykdomi kompleksiskai taikant įvairius interesų konflikto sprendimo būdus, taip siekiant sumažinti interesų konfliktų, galinčių paveikti priimamus sprendimus, atsiradimo tikimybę.

Palyginus pasirinktus vietinių norminių teisės aktų pavydžius, darytina išvada, jog darbdaviai priima vietinius norminius teisės aktus, kurie nustato interesų konflikto sprendimo priemones ir procesus. Tačiau siekiant maksimaliai apsaugoti darbdavio interesus, darbdavys turėtų siekti, jog lokaliniai norminiai teisės aktai būtų išsamūs ir veiksmingi, ne tik apibrėžiantys su interesų konflikto vengimu ir prevencija susijusias sąvokas ir principus, bet ir numatantys priemones, kurių dėka būtų siekiama išspręsti interesų konflikto situacijas. Be to, rekomenduojama paskirti atsakingą asmenį ar nustatyti kitokį mechanizmą, kuriuo remiantis darbdavys užtikrins interesų konflikto sprendimo priemonių efektyvų taikymą, deklaruojamos informacijos analizę ir pan.

Pažymėtina, jog tuo atveju, jei darbdavys vietiniuose norminiuose aktuose siektų įtvirtinti nuostatas, numatančias apribojimus darbuotojams verstis papildoma komercine ūkine veikla darbo santykių metu, remdamasis darbuotojams taikoma pareiga vengti interesų konflikto, darbuotojai turėtų būti supažindinami su politikomis, įsakymais, etikos kodeksais ir kitais lokaliniais teisės aktais, nustatančiais tokius apribojimus iki darbo sutarties sudarymo. Priešingu atveju, darbo teisinių santykių metu nustatant tokius apribojimus, tai galėtų reikšti papildomų darbo sąlygų pakeitimą, todėl tokie apribojimai turėtų būti nustatomi tik gavus darbuotojų, kuriems toks apribojimas būtų taikomas, sutikimą ir laikantis DK 45 straipsnyje numatytų procedūrų (Kauno apygardos teismo 2023 m. gegužės 17 d. sprendimas).

Galiausiai, išsamūs, teisės aktų reikalavimus atitinkantys ir proporcingus apribojimus nustatantys lokaliniai norminiai teisės aktai gali padėti ne tik darbuotojams geriau suvokti jiems taikomos pareigos vengti interesų konflikto turinį, bet ir sumažinti ateityje galinčių kilti ginčų tikimybę bei palengvinti įrodinėjimo procesą.

Individualūs susitarimai

Susitarimai dėl interesų konflikto vengimo, kaip ir vietiniai norminiai teisės aktai, reguliuojantys pareigos vengti interesų konfliktų įgyvendinimą, suteikia daugiau aiškumo ir padeda išgryninti su šios pareigos įgyvendinimu susijusius lūkesčius.

Svarstyti ar individualiais susitarimais dėl interesų konflikto vengimo galima susitarti dėl netesybų taikymo šios pareigos pažeidimo atveju. DK 33 straipsnio 4 dalis numato, jog su darbuotojais, kurių darbo sutartyse nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, galima nukrypti nuo DK ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra.

Nors DK numato tik du atvejus, kai su darbuotoju galima sulygti dėl netesybų už susitarimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą (susitarimuose dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo), tačiau šio darbo autorės manymu, toks susitarimas yra galimas pasinaudojant DK 33 straipsnio 4 dalies išimtimi ir netesybas nustatant už susitarimo dėl interesų konfliktų vengimo pažeidimus. Pažymėtina, jog įtvirtinant tokią nuostatą, darbdavys turėtų išsamiai apibrėžti pareigos vengti interesų

konflikto turinį, priešingu atveju gali būti kvestionuojama, ar įsipareigojimas mokėti netesybas yra proporcingas atsižvelgiant į ribotą galimybę darbuotojui suvokti kaip turėtų būti įgyvendinama ši pareiga.

Taigi, darytina išvada, jog individualiais susitarimais dėl interesų konflikto vengimo galima ne tik apibrėžti šios pareigos turinį, atsižvelgiant į darbdavio veiklos specifiką, bet ir sulygti dėl netesybų taikymo šios pareigos pažeidimo atveju, jei yra laikomasi DK 33 straipsnio 4 dalyje numatytų sąlygų.

3.1.INTERESŲ KONFLIKTŲ SPRENDIMO PRIEMONĖS

Interesų konflikto situacijas tikslinga spręsti ne tik joms susiklosčius, bet ir numanant, jog interesų konfliktas galėtų kilti ateityje. Atsižvelgiant į tai, interesų konfliktų sprendimo priemonės gali būti skirstomos į dvi kategorijas: 1) priemonės, padedančias išvengti interesų konflikto šiam dar nekilus ir 2) jau kilusio interesų konfliktų valdymo priemonės (Miliauskas, 2010, p. 102). Šios dvi kategorijos sutrumpintai gali būti vadinamos interesų konfliktų prevencijos ir valdymo priemonėmis. Manytina, jog prevencinės ir jau susiklosčiusių interesų konfliktų valdymo priemonės turėtų būti taikomos kompleksiškai, t.y. darbdavys neturėtų susidaryti iliuzijų, jog tinkamai įgyvendinus prevencines priemones, interesų konfliktų situacijos nekils (pavyzdžiui, darbdavys negali tikėtis, jog darbuotojas atsiribos nuo visų jį siejančių socialinių ryšių, nebendraus su giminaičiais ir pan.).

VIPIDĮ išsamiai reglamentuoja interesų konflikto situacijų sprendimo procesą ir priemones (privačių interesų deklaravimą, nusišalinimą, teisės atstovauti valstybei ir savivaldybei apribojimą, dovanų ar paslaugų priėmimo apribojimą, pareigą informuoti apie susitarimus, apribojimus dirbti, apribojimus sudaryti sandorius ar naudotis individualiomis lengvatomis, atstovavimo fiziniams ar juridiniams asmenims apribojimus). Tačiau privačiame sektoriuje kylančių interesų konfliktų valdymas ir prevencija yra palikta pačių privačiame sektoriuje veikiančių darbo teisinių santykių subjektų diskrecijai.

Privačių interesų deklaravimas

Privačių interesų deklaravimas yra viena iš interesų konfliktų sprendimo priemonių. Privačių interesų deklaravimo sistema veikia trimis lygmenimis: asmeniniu, instituciniu ir visuomeniniu (Antikorupcijos vadovas verslui, 2018, p. 45).

Asmeniniu (deklaruojančiojo darbuotojo) lygmeniu, ši priemonė gali veikti kaip ne tik jau egzistuojančių interesų konfliktų valdymo priemonė (atskleidžiant darbuotoją ir

trečiuosius asmenis siejančius ryšius), bet atlikti ir prevencinę paskirtį. Tokiu atveju deklaruojantysis apmąsto jį siejančius ryšius, gali savarankiškai identifikuoti esamas interesų konflikto situacijas, aiškiau suvokti kokie veiksmai ateityje galėtų sukelti interesų konfliktą ir imtis prevencinių veiksmy, kad tokių situacijų išvengti, pavyzdžiui, taikant kitą interesų konflikto sprendimo būdą - nusišalinant nuo interesų konflikto situaciją galinčių sukelti veiksmy atlikimo.

Instituciniu (darbdavio) lygmeniu, darbdavys ar jo atstovai turi galimybę susipažinti su darbuotojo deklaruotais privačiais interesais, numatyti kokios situacijos ateityje gali sukelti interesų konfliktą ir identifikuoti esamus interesų konfliktus. Todėl instituciniu lygmeniu interesų deklaravimas veikia kaip darbdavio informavimo priemonė, padedanti ateityje užtikrinti darbdavio interesų viršenybę prieš privačius darbuotojo interesus, imtis savalaikių interesų konflikto sprendimo būdy.

Visuomeninis (visuomenės, žiniasklaidos) lygmuo atsiskleidžia paviešinant privačius interesus ir padarant privačių interesų deklaracijas prieinamas plačiajai visuomenei. Nors visuomenė kaip pagalbinis saugiklis gali būti neabejotinai naudinga dėmesio į kylančius interesų konfliktus atkreipimui, tačiau pažymėtina, jog ne visais atvejais darbuotojų privačių interesų deklaracijos privalo būti viešinos.

Darytina išvada, jog darbuotojams, kurie turi pareigą deklaruoti savo privačius interesus VIPIDĮ numatyta tvarka, privačių interesų deklaravimas veikia visais trimis lygmenimis, tuo tarpu kitiems darbuotojams privačių interesų deklaravimas veikia tik asmeniniu ir instituciniu (organizaciniu) lygmeniu.

P. Miliauskas analizavo interesų konfliktų prevencijos ir valdymo priemones, įskaitant privačių interesų atskleidimą (deklaravimą) (Miliauskas, 2010). Interesų konfliktas ir jo sprendimo priemonės šio autoriaus buvo analizuotos pasitelkiant atstovavimo teoriją, nepaisant to, šio autoriaus įžvalgos gali būti pritaikomos aptariant interesų konflikto sprendimo priemones darbo teisiniuose santykiuose.

Nors interesų konflikto atskleidimas yra viena iš populiariausių interesų konfliktų valdymo priemonių, tačiau jo taikymas praktikoje turi ne tik privalumų, bet ir trūkumų (Miliauskas, 2010, p. 106). Šis autorius įvardija tokius interesų konflikto atskleidimo (deklaravimo) privalumus: 1) atstovaujamaam¹³ pranešama apie interesų konfliktą, todėl jis disponuoja informacija, kuri priešingu atveju jam būtų nežinoma; 2) atstovui¹⁴ nebereikia atsisakyti asmeninių interesų arba nusišalinti nuo tam tikrų veiksmy atlikimo ar

¹³ Atstovaujamas šiuo atveju bus suvokiamas kaip darbdavys.

¹⁴ Atstovas šiuo atveju bus suvokiamas kaip darbuotojas.

sprendimų priėmimo¹⁵; 3) dėl kilusio interesų konflikto sprendžia ne atstovas, o pats atstovaujamas; 4) atstovas turi pareigą ir atsako atstovaujamajam už tinkamą interesų konflikto atskleidimą, todėl atstovaujamajam sumažėja atstovo kontrolės ir priežiūros išlaidos (Miliauskas, 2010, p. 106).

Analizuojant privačių interesų deklaravimą darbo teisiniuose santykiuose, negalima sutikti su teiginiu, jog darbuotojui nebereikia atsisakyti asmeninių interesų arba nusišalinti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo ar sprendimo priėmimo. DK 24 straipsnio 5 dalyje numatyta pareiga vengti interesų konflikto neapsiriboja formaliu privačių interesų deklaravimu, todėl manytina, jog savo privačius interesus deklaravęs asmuo, suvokdamas potencialiai atsirasiančią interesų konflikto situaciją, turėtų imtis papildomų interesų konflikto sprendimo priemonių. Tuo tarpu VIPIDĮ šią taisyklę įtvirtina *expressis verbis* - privačius interesus įstatymo nustatyta tvarka deklaravęs asmuo ir toliau privalo vengti interesų konflikto ir elgtis taip, kad nekiltų abejonių, kad toks konfliktas yra (VIPIDĮ 3 str. 2 d.).

Atitinkamai kaip trūkumus šis autorius nurodo tai, jog: 1) net ir deklaravus interesus, interesų konfliktas toliau išlieka, apie jį tiesiog sužino atstovaujamas; 2) atstovas gali atskleisti ne visą informaciją apie galimus interesų konfliktus; 3) net ir žinodamas apie esamą interesų konfliktą atstovaujamas gali leisti atstovui imtis veiksmų, kurie nėra naudingi atstovaujamajam, tokiu būdu tinkamai nesuvaldant interesų konflikto; 4) atskleidęs interesų konfliktą atstovas (darbuotojas) gali manyti, jog iki galo atliko savo pareigą, todėl gali toliau nepaisyti atstovaujamojo interesų ir tenkinti savuosius; 5) informacijos apie interesų konfliktą atskleidimas gali turėti įtakos kitų asmenų teisėms ir pareigoms (Miliauskas, 2010, p. 106-107).

Be to, interesų deklaravimas gali būti nepakankama interesų konflikto valdymo priemonė ir todėl, kad interesų deklaravimo metu gali būti jau susiklosčiusi interesų konflikto situacija, o atsižvelgiant į tai, jog faktiškai gali egzistuoti interesai, kurių deklaravimas nebus privalomas atsižvelgiant į vietinius norminius teisės aktus ar teisės aktus, numatančius privačių interesų deklaravimo tvarką. Todėl net ir deklaravus privačius interesus, interesų konflikto situacija gali būti nepakankamai suvaldyta.

Viešojo sektoriaus darbuotojų ir perkančiųjų subjektų darbuotojų, kuriems taikomas viešų ir privačių interesų derinimo įstatymas, privačių interesų deklaravimas yra sureglamentuotas itin išsamiai. Privatūs interesai deklaruojami Vyriausiajai tarnybinės

etikos komisijai (toliau – VTEK), kuri prižiūri, kaip įgyvendinamas VIPIDĮ, nustato deklaracijos formą, deklaracijos pildymo, tikslinimo, papildymo ir pateikimo taisykles.

Žemiau pateikiama struktūrizuota lentelė, nurodanti privalomus deklaruoti privačius interesus.

Apie ką pateikiama informacija	Deklaracijoje nurodoma informacija
Deklaruojantį asmenį	Deklaruojančiojo vardas, pavardė, asmens kodas, darbovietė (darbovietės) ir pareigos (statusas), dėl kurių privalo deklaruoti privačius interesus, taip pat kitos darbovietės ir (ar) einamos pareigos.
Sutuoktinį (sugyventinį, partnerį)	Vardas, pavardė, asmens kodas bei darbovietės ir (ar) einamos pareigos.
Juridinius asmenis	Duomenys apie juridinius asmenis, kuriuose deklaruojantysis (jo sutuoktinis, sugyventinis ar partneris) gali daryti lemiamą įtaką šių juridinių asmenų veiklai.
<p>Privačius interesus, egzistuojančius ar galinčius atsirasti:</p> <p>1) dėl to, kad deklaruojantysis ar jam artimas asmuo yra juridinio asmens dalyvis.</p> <p>2) dėl deklaruojančiojo ar jo sutuoktinio, sugyventinio, partnerio ryšių su juridiniais ar fiziniais asmenimis sudarius sandorį, kurio vertė didesnė negu 3 000 eurų, įskaitant individualios veiklos sandorius;</p> <p>3) dėl deklaruojančiojo ar jam artimų asmenų narystės ar (ir) einamų pareigų juridiniuose asmenyse, išskyrus narystę politinėse partijose ir profesinėse sąjungose;</p> <p>4) dėl deklaruojančiajam artimo asmens ar kito asmens arba dėl su šiais</p>	<p>1) Informacija apie šio juridinio asmens dalyvavimą viešuosiuose pirkimuose arba Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių finansuojamuose paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektuose, įgyvendinamuose institucijos ar įstaigos, kurioje deklaruojantis asmuo dirba, arba jai pavaldžios institucijos ar įstaigos;</p> <p>2) Deklaracijoje pateikiama informacija apie sandorius, sudarytus per 12 mėnesių iki deklaracijos pateikimo dienos.</p>

asmenimis arba juo pačiu susijusių duomenų.	
---	--

Sudaryta darbo autorės, remiantis Lietuvos Respublikos Viešų ir privačių interesų derinimo įstatymu (1997; galiojanti suvestinė redakcija nuo 2024-05-01).

Pažymėtina, jog 2020 m. sausio 1 d. įsigalioję VIPIDĮ pakeitimai reikšmingai pakoregavo deklaruotinos informacijos turinį. Iki 2020 m. sausio 1 d. deklaruojantis asmuo be šiuo metu privalomos deklaruoti informacijos turėjo nurodyti per paskutinius 12 kalendorinių mėnesių gautas deklaruojančiojo, sutuoktinio ir partnerio dovanas (išskyrus artimų asmenų dovanas), jeigu dovanų vertė buvo didesnė negu 150 eurų¹⁶ ir informaciją apie per paskutinius 12 kalendorinių mėnesių deklaruojančiojo, sutuoktinio ir partnerio sudarytus ir kitus galiojančius sandorius, jeigu sandorio vertė buvo didesnė negu 3000 eurų.

Šiuo metu galiojančioje VIPIDĮ redakcijoje prievolę nurodyti visus įstatyme nurodytas sąlygas atitinkančius sandorius ir dovanas pakeitė prievole deklaruoti šią informaciją, jeigu egzistuoja ar gali atsirasti privatus interesas, galintis sąlygoti interesų konflikto atsiradimą.

Taigi, pagal šiuo metu galiojančią reguliavimą, visuomenė gali susipažinti tik su tokia informacija (deklaruojamų sandorių kontekste), kuri deklaruojančiojo asmens subjektyviu manymu yra susijusi su jo egzistuojančiais ar galinčiais atsirasti privačiais interesais. Nors įstatymų leidėjas koreguodamas privačių interesų deklaravimo tvarką siekė nustatyti efektyvesnes priemones, mažinti korupcijos ir nepotizmo mastą (Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų...), tačiau tokie įstatymo pakeitimai sukūrė situaciją, kai deklaruojantysis, klaidingai manantis, jog su trečiuoju asmeniu sudaryti sandoriai ar gautos dovanos nesąlygos interesų konflikto atsiradimo, tokios informacijos nedeklaruos. Tokią „tuščių“ deklaracijų tendenciją pastebi ir VTEK (Zulonaitė, 2024). Pažymėtina, jog Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo praktikoje pažymėjo, jog „bendrasis interesas viešai skelbti asmens duomenis gali skirtis atsižvelgiant į deklaruojančio asmens užimamų pareigų svarbą, visų pirma jo hierarchinę poziciją, galbūt turimų viešojo administravimo įgaliojimų apimtį ir jo įgaliojimus viešųjų lėšų gavimo ar valdymo srityje“ (Europos Teisingumo Teismo 2022 m. rugpjūčio 1 d. sprendimas).

Be to, dviprasmiškai vertintinas įpareigojimas deklaruoti ateityje galinčius atsirasti privačius interesus. Atsižvelgiant į tai, jog privatus interesas pagal VIPIDĮ yra apibrėžiamas kaip deklaruojančiojo ar jo artimo asmens suinteresuotumas asmenine turtine ar neturtine

¹⁶ Pagal šiuo metu galiojančią tvarką, su asmens tarnybinėmis pareigomis susijusios dovanos, kurių vertė viršija 150 eurų, yra laikomos valstybės ar savivaldybės nuosavybe.

nauda, deklaruojančiojo asmens (ar jo artimo asmens) moralinė skola, moralinis įsipareigojimas ar kitas panašaus pobūdžio interesas deklaruojančiajam atliekant tarnybines pareigas (VIPIDĮ 2 str. 3.), ginčo atveju būtų sudėtinga įrodyti, jog deklaruojantysis pažeidė pareigą deklaruoti ateityje galinčius atsirasti privačius interesus (pavyzdžiui, ateityje galinčią atsirasti moralinę skolą). Todėl svarstyтина ar proporcingomis gali būti laikomos VIPIDĮ nuostatos, kuriomis remiantis vienoda atsakomybė yra taikoma ir tais atvejais, kai asmuo privačių interesų deklaracijoje nenurodo egzistuojančių privačių interesų, ir tada, kai asmuo nenurodo galinčių atsirasti privačių interesų.

Konstatavus, jog dabartinis teisinis reguliavimas pareigą nurodyti sudarytus sandorius sieja ne su faktiškai egzistuojančiomis aplinkybėmis, bet subjektyviu deklaruojančiojo suvokimu, manytina, jog šis reguliavimas turėtų būti koreguojamas.

Tačiau tai nereiškia, jog anksčiau galiojęs teisinis reguliavimas, susijęs su pareiga deklaruoti sudarytus sandorius, turėtų būti svarstyтinas kaip alternatyva šiuo metu galiojančiam reglamentavimui. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į deklaruojamos informacijos pasiekiamumą ir jautrumą. Ankstesnis teisinis reguliavimas numatė pareigą viešai prieinamose deklaracijose pateikti informaciją apie ne tik deklaruojančiojo asmens, bet ir jo sutuoktinio, sugyventinio, partnerio per paskutinius 12 kalendorinių mėnesių sudarytus ir kitus galiojančius sandorius, jeigu sandorio vertė didesnė nei 3000 eurų.

Toks reguliavimas reiškę, jog deklaruojantysis asmuo turėjo pareigą atskleisti jautrią informaciją, pagal kurią galima nustatyti šeimos narių turtinę, finansinę padėtį, ją susieti su konkrečiu fiziniu asmeniu, atsižvelgiant į tai, jog deklaruojantysis asmuo turėdavo pareigą nurodyti sutuoktinio, sugyventinio, partnerio asmens duomenis. Be to, svarstyтina ar visais atvejais sistemingas tokių sudarytų sandorių, kurių vertė didesnė nei 3000 eurų, sąrašo paskelbimas viešai internete yra griežtai būtinas ir proporcingas siekiamiems tikslams pasiekti. Darytina išvada, jog grįžimas prie anksčiau galiojusio teisinio reguliavimo neturėtų būti laikomas svarstyтinu ir proporcingu deklaruojančiojo asmens ir jo šeimos narių teisės į privatų gyvenimą apribojimui.

Siekiant visuomenę supažindinti su aplinkybėmis, kurios gali peraugti į interesų konfliktus, asmenų, kuriems taikomas VPIDĮ, privačių interesų deklaracijų duomenys yra viešinami. Tačiau teisė susipažinti su tokių deklaracijų turiniu turėtų būti proporcinga ir pernelyg neapriboti deklaruojančiojo asmens teisės į privatų gyvenimą.

VPIDĮ 10 straipsnio 3 dalis numato, jog deklaracijose pateikiami asmens kodai, specialiųjų kategorijų asmens duomenys, kitos sandorio šalies (kai tai yra fizinis asmuo) asmens duomenys ir kiti duomenys, nurodyti VPIDĮ 10 straipsnio 3 dalyje nėra skelbiami viešai. Pastebėtina, jog Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje yra išaiškinta, jog

„asmens duomenų, galinčių netiesiogiai atskleisti fizinio asmens lytinę orientaciją, viešas paskelbimas valdžios institucijos, atsakingos už privačių interesų deklaracijų rinkimą ir jų turinio tikrinimą, interneto svetainėje yra specialių kategorijų asmens duomenų tvarkymas, kaip tai suprantama pagal šias nuostatas“ (Europos Teisingumo Teismo 2022 m. rugpjūčio 1 d. sprendimas). Taigi, vadovaujantis šiuo išaiškinimu, šiuo metu taikoma praktika, pagal kurią viešai yra skelbiamas deklaruojančiojo asmens sutuoktinio vardas ir pavardė, turėtų būti laikoma ydinga. Manytina, jog pakaktų viešai nurodyti sutuoktinio, sugyventinio ar partnerio asmeninius interesus, nenurodant šio asmens vardo ir pavardės.

Apibendrintai galima teigti, jog alternatyva dabartiniam teisiniam reguliavimui galėtų būti laikomi šie pakeitimai: a) deklaruotinių sandorių siejimas su verte, kuri būtų nustatoma atsižvelgiant į asmens užimamas pareigas (pavyzdžiui, kuo aukštesnes pareigas darbuotojas užima, tuo daugiau informacijos jis privalo deklaruoti, t.y. aukštesnes pareigas užimantys asmenys turėtų deklaruoti sandorius, kurie viršija mažesnę vertę, nei darbuotojai, kurie eina mažiau atsakingas pareigas), b) baigtinis sąrašas išimčių, kuriomis remiantis tam tikri sandoriai galėtų būti nedeklaruojami (pavyzdžiui, buitiniai sandoriai ir pan.), c) asmenų, galinčių susipažinti su jautria informacija, kiekio apribojimas (plačiau visuomenei neturėtų būti prieinama informacija, leidžianti identifikuoti deklaruojančiojo darbuotojo lytinę orientaciją, šeimos narių finansinę padėtį ir kitą jautrią informaciją).

Nepaisant to, jog šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas turėtų būti koreguojamas, tačiau šiuo metu nėra registruotų VIPIDĮ pakeitimo projektų, susijusių su aptartu probleminių aspektų koregavimu.

VIPIDĮ numato, jog duomenis pateikęs asmuo yra atsakingas už deklaracijoje pateiktų duomenų tikrumą (VIPIDĮ 4 str. 1 d.). Atitinkamai įstatymas numato, jog atsiradus naujų duomenų ar privačių interesų, kurie turėtų būti pateikti privačių interesų deklaracijoje, deklaruojantis asmuo privalo nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų, patikslinti ar papildyti deklaraciją (VIPIDĮ 7 str.). Ši įstatymų leidėjo įtvirtinta norma yra oksimoronas, nes 30 kalendorinių dienų terminas, per kurį turi būti atnaujinta deklaracijoje pateikta informacija akivaizdžiai neatitinka termino „nedelsiant“ prasmės. Manytina, jog šiuo atveju galėtų būti tobulinama įstatymo juridinė technika.

Pažymėtina, jog privačius interesus įstatymo nustatyta tvarka deklaravęs asmuo ir toliau privalo vengti interesų konflikto ir elgtis taip, kad nekiltų abejonių, kad toks konfliktas yra (VIPIDĮ 3 str. 2 d.). Viešų ir privačių interesų deklaracijos yra saugomos Privačių interesų registre. Privačių interesų deklaracijų viešinimo tikslas – galimų pažeidimų prevencija, galimybės įsitikinti priimamų sprendimų skaidrumu sudarymas.

Tuo tarpu privačiame sektoriuje dirbantiems darbuotojams teisės aktai tiesiogiai neįtvirtina pareigos deklaruoti privačius interesus, siekiant išvengti interesų konflikto situacijų. Tačiau darbdavys, organizuodamas jam pavaldžių darbuotojų veiklą ir stengdamasis maksimaliai apsaugoti savo interesus, tokią pareigą gali nustatyti vietiniuose norminiuose teisės aktuose. Akcentuotina, jog darbdavys, įtvirtindamas privačių interesų deklaravimo tvarką turėtų ne tik nustatyti kokią informaciją darbuotojas turėtų pateikti, bet ir įtvirtinti tokios informacijos atnaujinimo ir patikslinimo tvarką.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra išaiškinta, jog net jei darbuotojas darbdavio nustatyta tvarka neinformavo darbdavio apie aplinkybes, galinčias sukurti interesų konflikto situaciją, tačiau kiti darbuotojai (konkrečiau darbuotojo vadovas) žinojo apie tokias aplinkybes ir tai toleravo, tokiu atveju negalima teigti, kad darbuotojas šiurkščiai pažeidė savo pareigas. Tokią išvadą teismas padarė atsižvelgęs į tai, jog darbdaviui žinant apie šį interesų konfliktą ir jo kilimo priežastis, tačiau šios informacijos neatskleidus konkrečiai darbdavio nustatyta tvarka, neatsirado ir negalėjo atsirasti jokių papildomų neigiamų padarinių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrintai galima teigti, jog nors privačių interesų deklaravimas yra viena populiariausių interesų konflikto sprendimo priemonių, tačiau ji turi trūkumų, todėl siekiant efektyviausiai užtikrinti darbdavio interesus, privačių interesų deklaravimas turėtų būti derinamas su kitomis interesų konfliktų sprendimo priemonėmis. Be to, ši priemonė neturėtų būti taikoma pernelyg formaliai, t.y. darbdaviai turėtų reaguoti į darbuotojo atskleistą informaciją apie jo privačius interesus, net jei tokia informacija nėra deklaruota darbdavio nustatyta tvarka.

Nu(si)šalinimas

VIPIDĮ išsamiai reglamentuoja pareigą nusišalinti nuo dalyvavimo rengiant, svarstant ar priimant sprendimus arba kitaip juos paveikiant ar bandant paveikti, arba atliekant kitas tarnybines pareigas, jeigu atliekamos tarnybinės¹⁷ pareigos yra susijusios su privačiais interesais (VIPIDĮ 11 str. 1 d.).

Nusišalinimas, kaip interesų konflikto sprendimo priemonė pagal VIPIDĮ yra taikoma ganėtinai plačiam subjektų ratui – ne tik VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalyje, bet ir VIPIDĮ 4 straipsnio 3 dalyje nurodytiems asmenims, įskaitant tuos, su kuriais yra sudaromos darbo sutartys. Pareigą nusišalinti vengiant interesų konflikto situacijos taip pat įtvirtina VPI 21 straipsnio 3 dalis.

¹⁷ Pareiga nusišalinti yra taikoma ne tik valstybės tarnautojams, bet ir VIPIDĮ nurodytiems darbuotojams, todėl tikslesnė formuluotė būtų – vykdant tarnybines pareigas ar darbo funkcijas.

Šiuo metu galiojančioje VPIDĮ redakcijoje nurodoma, jog deklaruojantis asmuo, prieš atlikdamas arba pradėjęs atlikti savo darbo pareigas, kurios yra susijusios su jo privačiais interesais, privalo informuoti ne tik institucijos ar įstaigos vadovą ar jo įgaliotą asmenį ar kitą į pareigas priimančią asmenį ir pan. apie savo privačius interesus, susijusius su darbo funkcijų vykdymu, bet ir asmenis, kurie kartu atlieka tarnybines¹⁸ pareigas. Abejotina, ar kolegų (kurie nėra deklaruojančiojo vadovai, įstaigos vadovai ir pan.) informavimas apie asmens privačius interesus yra veiksminga priemonė siekiant išvengti interesų konflikto. Manytina, jog privačių interesų atskleidimas kitiems kartu dirbantiems darbuotojams gali ne padėti išvengti interesų konflikto situacijos, bet priešingai – paskatinti juos priimti sprendimą, kuris būtų naudingas deklaruojančiojo privatiems interesams.

Pareiga nusišalinti nuo sprendimų priėmimo ar veiksmų atlikimo, kai tai galėtų sukelti interesų konflikto situaciją, vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais, nėra taikoma visiems darbuotojams. Tačiau darbdavys vidiniuose teisės aktuose gali nustatyti tokią pareigą, taikomą jam pavaldiems darbuotojams, kai su darbuotojo darbo funkcijų vykdymu susijusio sprendimo priėmimas ar veiksmų atlikimas galėtų sukelti interesų konflikto situaciją.

Manytina, jog darbuotojas, vadovaujantis DK nustatyta pareiga vengti interesų konflikto galėtų nusišalinti nuo interesų konflikto situaciją galinčių sukelti sprendimų priėmimo ar veiksmų atlikimo, savo iniciatyva, t.y. net ir nesant tai numatančių darbdavio patvirtintų etikos kodeksų, politikų, kitokių vietinių norminių teisės aktų. Tačiau siekiant geriausiai apsaugoti darbdavio interesus, darbdavys turėtų imtis iniciatyvos ir (jei nuspręstų, jog ši interesų konfliktų sprendimo priemonė gali būti veiksminga) ne tik numatyti darbuotojo pareigą nusišalinti, tačiau išsamiai ir aiškiai nustatyti nusišalinimo tvarką – kaip, kada ir koks asmuo turėtų būti informuotas apie susiklosčiusią interesų konflikto situaciją ar aplinkybes, galinčias sąlygoti interesų konflikto atsiradimą ir pan. Taip pat rekomenduojama nustatyti tvarką, kuria remiantis interesų konflikto situacijoje galimai esantis ar privačių interesų, galinčių sąlygoti interesų konflikto atsiradimą, turintis darbuotojas būtų izoliuojamas nuo su jo privačiais interesais susijusių sprendimų priėmimo (pavyzdžiui, jam nebūtų skiriamos užduotys, kurios būtų tiesiogiai ar netiesiogiai susijusios su šio asmens nusišalinimu ir pan.).

Svarbu paminėti, jog VPIDĮ numato galimybę institucijos ar įstaigos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui, vadovą į pareigas priimančiam ar skiriančiam subjektui ar kolegialiai valstybės ar savivaldybių institucijai veikti aktyviai ir motyvuotu rašytiniu sprendimu

¹⁸ Šio darbo kontekste – darbo funkcijas.

nušalinti darbuotoją nuo darbo funkcijų vykdymo, jeigu yra pakankamas pagrindas manyti, kad šio asmens dalyvavimas yra susijęs su jo privačiais interesais ir gali sukelti interesų konfliktą (VIPIDĮ 11 str. 6 d.). Manytina, jog tokiu būdu darbdavio atstovas įgyvendina DK 24 straipsnio 5 dalyje įtvirtintą darbdavio pareigą vengti interesų konflikto.

Apibendrintai galima teigti, jog nušalinimas ar nusišalinimas gali būti itin veiksminga interesų konflikto sprendimo priemonė. Tačiau VIPIDĮ reguliavimas, susijęs su šios priemonės taikymu yra laikytinas koreguotinu.

Dovanų ir paslaugų priėmimo apribojimai

Pagal VIPIDĮ dovanų ir paslaugų priėmimo apribojimai yra taikomi tiems patiems subjektams, kaip ir pareigos deklaruoti privačius interesus ir nusišalinti, siekiant išvengti ar suvaldyti interesų konflikto situacijas.

Bendrinės lietuvių kalbos žodynas terminą „dovana“ apibūdina taip: „veltui duodamas ar gautas daiktas“ (Bendrinės lietuvių kalbos žodynas). Tuo tarpu paslauga yra aiškinama kaip pagalba, patarnavimas, teikiamos gėrybės, nauda ir pan. (Lietuvių kalbos žodynas). Nors paslauga, kaip ir dovana savo esme yra nauda, tačiau paslauga pasižymi tuo, jog ji neturi materialios formos, jos negalima išsaugoti, todėl ji dažniausiai yra suvartojama jos gavimo metu, pavyzdžiui, konsultavimas, gydymas, aptarnavimas (Lietuvių kalbos žodynas).

Europos Komisija gairėse, taikomose Europos Komisijos darbuotojams, pateikė tokį dovanų apibrėžimą: dovanomis yra laikomos pinigai ar materialūs daiktai ar galimybė nemokamai dalyvauti renginiuose, kurie yra vieši ar privatūs, mokami ir turi konkrečią vertę (pavyzdžiui, bilietai į sporto renginius, koncertus, teatrą, konferencijas ir t.t.) ar bet kokia nauda, turinti piniginę vertę, pavyzdžiui, transporto išlaidos. (Europos Komisijos gairės dėl dovanų ir svetingumo, 2012, p. 3).

VIPIDĮ nustato, jog darbuotojai, kuriems yra taikoma pareiga vengti interesų konflikto pagal VIPIDĮ, ir jiems artimi asmenys (darbuotojo, kuriam pagal VIPIDĮ taikoma pareiga vengti interesų konflikto, sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka, tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai) negali priimti dovanų ar paslaugų, jeigu tai susiję su deklaruojančiojo asmens tarnybine padėtimi ar tarnybinėmis pareigomis¹⁹ (VIPIDĮ 13 str. 1 d.). Išimtis yra taikoma ne didesnėms negu

¹⁹ Šio darbo kontekste ir atsižvelgiant į tai, jog šis įstatymas yra taikomas ne tik valstybės tarnautojams, bet ir darbuotojams - pagal VIPIDĮ draudžiama priimti dovanas ir paslaugas, susijusias su darbo funkcijų vykdymu.

150 eurų vertės dovanoms, gautoms „pagal tarptautinį protokolą ar tradicijas, kurios įprastai yra susijusios su deklaruojančiojo asmens tarnybinėmis pareigomis, taip pat dėl reprezentacijai skirtų dovanų su valstybės, įstaigos ir kitokia simbolika arba kai paslaugomis yra naudojamosi tarnybiniais tikslais“ (VIPIDĮ 13 str. 2 d.). Tačiau jei tokios dovanos vertė viršija 150 eurų, ji yra laikoma valstybės ar savivaldybės nuosavybe (VIPIDĮ 13 str. 3 d.). Taigi, VIPIDĮ nustato apribojimus, taikomus ne tik viešajame sektoriuje dirbantiems darbuotojams (kuriems yra taikoma pareiga vengti interesų konflikto pagal VIPIDĮ), bet ir jų artimiesiems, susijusius su dovanų gavimu, jei tai yra susiję su darbo funkcijų vykdymu.

Manytina, jog poreikis apriboti ir kontroliuoti darbuotojų gaunamų dovanų ir paslaugų priėmimą kilo siekiant išvengti situacijų, kai dovana ar paslauga yra traktuojama kaip kyšis, arba priešingai, gautas kyšis yra pateisinamas dovanos gavimu, prisidengiant trečiojo asmens svetingumu ar geranoriškumu.

Veiksmai, kuriais prašoma ar reikalaujama suteikti naudą, kvalifikuojamą kaip kyšį ar tokios naudos suteikimas, žadėjimas ją suteikti ir panašūs Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse nurodyti veiksmai valstybės tarnautojui prilygintam asmeniui (valstybės tarnautojams pagal Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą gali būti prilyginami asmenys, turintys administracinius įgaliojimus, pavyzdžiui VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalies 9 punkte nurodyti Lietuvos banko darbuotojai, turintys viešojo administravimo įgaliojimus) gali būti kvalifikuojami pagal Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą kaip nusikalstamos veikos, pavyzdžiui, prekyba poveikiu, papirkimas, kyšininkavimas.

2020 m. Valstybinė tarnybinės etikos komisija parengė rekomendacijas, kuriose apibendrinu Europos Tarybos valstybių prieš korupciją grupės (toliau - OECD) ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau - EBPO) pateiktus išaiškinimus, susijusius dovanų priėmimo klausimais (Rekomendacinės gairės dėl dovanų ir..., 2020). Nors tiek OECD (Managing Conflict of Interest in ..., 2005), tiek EBPO (Recommendation No. R (2000) 10..., 2000) pateikti išaiškinimai yra taikomi tik viešojo sektoriaus darbuotojams, tačiau manytina, jog jie yra aktualūs ir privačiame sektoriuje veikiančių subjektų veikloje – darbdaviai gali priimti vietinius norminius teisės aktus, kuriuose apibrėžtų pareigą vengti interesų konflikto, detalizuodami dovanų ir paslaugų nepriėmimo svarbą, padedant darbuotojams susivokti koks dovanų ar paslaugų gavimas galėtų sąlygoti interesų konflikto situacijos atsiradimą. Atsižvelgiant į VTEK rekomendacijose apibendrintas išvadas galima teigti, jog: a) poreikį atsakyti dovanų turėtų lemti ne tik dovanos vertė, bet elgesys gavus dovaną, t.y. dovanos būtina atsisakyti, jei dovanos gavimas sukeltų abejonę dėl interesų konflikto situacijos egzistavimo; b)

įprasto vaišingumo ar smulkių reprezentacinių dovanų priėmimas gali reikšti interesų konfliktą, kai vaišingumo ir smulkių dovanų mastas yra itin didelis (pavyzdžiui, dovanojimo atvejai iš to paties šaltinio kartojasi itin dažnai); c) darbdaviai turėtų patvirtinti dovanų priėmimo taisykles ar gaires; d) kilus abejonėms dėl dovanų priėmimo reiktų kreiptis į tiesioginį vadovą ar kitą įgaliotą asmenį. Be to, VTEK išskyrė kontrolinius klausimus, kurie galėtų padėti apsispręsti dėl siūlomos dovanos priėmimo (Rekomendacinės gairės dėl dovanų ir paslaugų priėmimo apribojimų, 2020, p. 16):

- 1) Kodėl ši dovana siūloma man?
- 2) Kokie santykiai mane sieja su dovanotoju?
- 3) Ar tai vienkartinė dovana, ar iš to paties asmens dovanų gaunu dažnai?
- 4) Dėl kokių motyvų priimčiau šią dovaną?
- 5) Ar mano elgesys nepaskatino dovanos tiekėjo mane apdovanoti?
- 6) Kaip ši dovana gali paveikti mano nešališkumą? Ar nesijausiu įsipareigojęs dovanotojui?
- 7) Ar galėčiau gautą dovaną deklaruoti viešai? Kaip tokią dovaną įvertintų kolegos, visuomenė, žiniasklaida?

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog apribojimai priimti dovanas viešajame sektoriuje dirbantiems darbuotojams yra įtvirtinti nacionaliniuose teisės aktuose, šių apribojimų turinį komentavo ne tik VTEK, bet ir OECD ir EBPO. Tuo tarpu darbuotojams, kuriems nėra taikoma pareiga nepriimti su darbo funkcijų vykdymu susijusių dovanų ar paslaugų pagal specialiuosius įstatymus, tokius apribojimus gali nustatyti darbdavio priimti lokaliai norminiai teisės aktai.

Teisės atstovauti apribojimai

Teisės atstovauti apribojimai, kaip interesų konflikto sprendimo priemonė yra taikoma siauresniam darbuotojų ratui, nei privačių interesų deklaravimas, pareiga nusišalinti ar dovanų bei paslaugų priėmimo apribojimai. Ši interesų konflikto valdymo priemonė yra įtvirtinta VIPIDĮ 12 straipsnyje ir taikoma tik VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalies nurodytiems subjektams, įskaitant asmenis, dirbančius pagal darbo sutartis.

Šios interesų konfliktų valdymo priemonės esmė – valstybės tarnyboje dirbantys asmenys (nurodyti VIPIDĮ 2 str. 5 d., įskaitant šioje dalyje nurodytus darbuotojus) neturi teisės atstovauti valstybei ar savivaldybei arba institucijai ar įstaigai: a) tvarkydami reikalus su fiziniais ar juridiniais asmenimis, iš kurių jie ar jiems artimi asmenys (t.y. darbuotojo, kuriam pagal VIPIDĮ taikoma pareiga vengti interesų konflikto, sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka, tėvai (įtėviai), vaikai

(įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai) gauna bet kokių pajamų; arba b) tvarkydami reikalus su juridiniais asmenimis, kuriuose jie ar jiems artimi asmenys (t.y. darbuotojo, kuriam pagal VIPIDĮ taikoma pareiga vengti interesų konflikto, sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka, tėvai (itėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai) turi daugiau kaip 10 procentų akcijų ar kitų juridinio asmens dalyvio teisių kitų teisinių formų juridiniuose asmenyse. Valstybės tarnyboje dirbantys asmenys taip pat neturi teisės atstovauti fiziniams ar juridiniams asmenims ir ginti jų interesų institucijoje ar įstaigoje, kurioje jis dirba, o jeigu įstaiga, kurioje jis dirba, priklauso įstaigų sistemai, - bet kurioje tos įstaigų sistemos įstaigoje (12 str. 2 d.) (išimtimis yra laikomos situacijos, kai valstybės tarnyboje dirbantis asmuo veikia kaip fizinio asmens atstovas pagal įstatymą arba kai valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo atstovauja kitai savo darboviete, kuri yra viešojo sektoriaus subjektas arba kai institucijos ar įstaigos vadovas ar jo įgaliotas atstovas, savininko teisės ir pareigas įgyvendinantis subjektas, visuotinis akcininkų susirinkimas, stebėtojų taryba ar valdyba, įvertinusi interesų konflikto riziką, taiko išimtį).

Kitiems darbuotojams, kuriems nėra taikomi teisės atstovauti apribojimai pagal VIPIDĮ 12 straipsnį, teisė atstovauti darbdavį įprastai nėra taikoma. Manytina, jog šis interesų konflikto vengimo būdas yra išimtinai būdingas viešojo sektoriaus subjektams. Šios interesų konflikto sprendimo priemonės tikslas – viešųjų interesų viršenybės užtikrinimas.

Informavimas apie susitarimą pereiti į kitą darbą

VIPIDĮ 14 straipsnis numato VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalyje nurodytiems subjektams, įskaitant asmenis, su kuriais yra sudaromos darbo sutartys, taikomą pareigą raštu informuoti apie priimtą siūlymą pereiti į kitą darbą. Gavus tokią informaciją, institucijos ar įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo, nustatęs, kad šis asmuo yra artimai tarnybos (darbo) santykiais susijęs su būsimoju darbdaviu, turi nedelsdamas imtis priemonių, kad būtų pašalinta interesų konflikto grėsmė. VTEK sprendime „Dėl Rekomendacijų dėl Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo laikymosi kontrolės ir priežiūros patvirtinimo“ (Dėl Rekomendacijų dėl Lietuvos Respublikos..., 2021) nurodo, jog ši pareiga yra išskirtinai darbuotojo, todėl darbdavys, siekiantis padėti įgyvendinti šią pareigą, atsižvelgiant į tai, jog taip apsaugomi darbdavio interesai, gali: a) informuoti naujai priimamus darbuotojus apie šią jiems taikomą prievolę; b) šią pareigą įgyvendinusius darbuotojus nušalinti nuo sprendimų, susijusių su būsimo darbdaviu, rengimo, svarstymo ir priėmimo; c) nustatant, ar išeinantis iš darbo asmuo yra artimai tarnybos santykiais

susijęs su būsimuoju darbdaviu, ir konstatuojant, kad darbuotojas priėmė pasiūlymą pereiti į kitą darbą, remtis tik faktiniais įrodymais (rašytiniais prašymais, rašytiniais susitarimais ir pan.); d) išeinančiam darbuotojui pateikti rašytines rekomendacijas, susijusias su VIPIDĮ numatytų ribojimų, taikomų pasibaigus darbo teisiniais santykiams, taikymu.

Darbuotojams, kuriems nėra taikomas šis reikalavimas pagal VIPIDĮ, toks apribojimas įprastai nėra taikomas. Manytina, jog kiti darbdaviai (kurių darbuotojams nėra taikoma ši pareiga pagal VIPIDĮ), galėtų numatyti vidiniuose norminiuose teisės aktuose ar darbo sutartyse darbuotojams taikomą pareigą pranešti apie susitarimą išeiti pas kitą darbdavį, tačiau manytina, jog toks įpareigojimas būtų veiksmingas ir padedantis išvengti interesų konflikto tik išskirtiniais atvejais, pavyzdžiui, kai darbuotojas ketina sudaryti darbo sutartį su esamo darbdavio klientu ar konkurentu.

Apribojimai dirbti

Pagrindinė darbuotojo teisė pasirinkti darbą (Konstitucijos 48 str. 1 d.) gali būti apribota tik remiantis įstatymu ir tik darbuotojui pačiam laisvai priimant tokį įsipareigojimą (Davulis, 2018, p. 152). Todėl galima daryti išvadą, jog kitokie nei įstatymuose nustatyti apribojimai, kuriais gali būti suvaržoma darbuotojų teisė dirbti pas kitą darbdavį ar užsiimti kitokia komercine ūkine veikla, negali būti nustatomi vietiniais norminiais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ir pan.

Privačiame sektoriuje dirbantiems darbuotojams apribojimai dirbti tiek darbo santykių metu, tiek jiems pasibaigus, yra nustatomi susitarimais dėl nekonkuravimo. Šis darbo teisės institutas yra įtvirtintas DK 38 straipsnyje. Susitarimo dėl nekonkuravimo esmė - darbuotojas yra įpareigojamas tam tikrą laiką nevykdyti tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu ir (ar) nevykdyti su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės ar gamybinės veiklos, jei ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Nors tokie apribojimai sumažina riziką, jog darbuotojas panaudos sukauptą vertingą informaciją vykdydamas konkuruojančią veiklą, tačiau įsipareigojimas nekonkuruoti negali būti taikomas kaip interesų konflikto sprendimo priemonė.

Nekonkuravimas yra atskiras darbo teisės institutas, turintis specifinį teisinį reguliavimą. Darbdavys gali sudaryti susitarimus dėl nekonkuravimo tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos (DK 38 str. 2 d.). Be to, darbdavys ir darbuotojas, sudarydamas susitarimą dėl nekonkuravimo privalo sulgyti dėl konkrečios draudžiamos darbo ar

profesinės veiklos (ji gali būti apibrėžta veiklos sritimi) nekonkuravimo teritorija, susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo termino, kompensacijos už nekonkuravimą dydžio (nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip 40 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio) (DK 38 str. 3 d.). Pažymėtina, jog darbo teisės doktrinoje egzistuoja skirtingų nuomonių dėl pareigos vengti interesų konflikto darbo teisinių santykių metu santykio su sutartine pareiga nekonkuruoti darbo teisinių santykių metu ir iš to kylanti darbdavio pareiga mokėti darbuotojui kompensaciją už nekonkuravimą darbo teisinių santykių metu.

Pareiga nekonkuruoti papildomo susitarimo tarp darbuotojo ir darbdavio pagrindu negali būti prilyginama įstatyminei pareigai vengti interesų konflikto, kuri yra taikoma visiems darbuotojams. Manytina, jog darbdavys gali siekti užtikrinti savo interesų apsaugą darbo teisinių santykių metu akcentuodamas darbuotojo pareigą būti lojaliu darbdaviu ir vengti interesų konflikto, tačiau tai neprilygs susitarimui dėl nekonkuravimo.

Įsipareigojimas nekonkuruoti ir pareiga vengti interesų konflikto skiriasi ir galimais padariniais pažeidus šiuos įsipareigojimus. Pažeidus susitarimą dėl nekonkuravimo darbuotojas, skirtingai, nei pažeidus pareigą vengti interesų konflikto, gali būti priverstas sumokėti netesybas²⁰, kurių dydis negali viršyti nekonkuravimo kompensacijos už tris mėnesius, dydžio (DK 38 str. 4 d.). Darbuotojas, pažeidęs įsipareigojimą nekonkuruoti taip pat privalo sulygtam nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją už nekonkuravimą ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą (DK 38 str. 4 d.). Be to, DK numato galimybę darbuotojui vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, jei darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį (DK 38 str. 5 d.) Tuo tarpu pareiga vengti interesų konflikto galioja visų darbo teisinių santykių metu ir jos darbuotojas atšaukti negali.

Apibendrintai galima teigti, jog įsipareigojimas nekonkuruoti yra atskiras darbo teisės institutas, turintis specifinį reguliavimą, įskaitant kompensacijos darbuotojui už šios pareigos laikymąsi mokėjimą, siauresnį darbuotojų ratą, kuriam ši pareiga gali būti taikoma, galimybę susitarti dėl netesybų šios pareigos pažeidimo atveju.

Tuo tarpu VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalyje nurodytiems asmenims (įskaitant darbuotojus) yra taikomas apribojimas vienerius metus po darbo teisinių santykių pabaigos eiti pareigas kituose juridiniuose asmenyse, jeigu šis darbuotojas, per paskutinius vienerius

²⁰ Šio darbo autorės manymu, išimtis gali būti taikoma darbuotojams, atitinkantiems DK 33 str. 4 d. numatytas sąlygas ir dėl to sulygus individualiu susitarimu dėl interesų konflikto vengimo.

darbo metus, eidamas VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalyje nurodytas pareigas tiesiogiai rengė, svarstė ar priėmė sprendimus, susijusius su tokio juridinio asmens veiklos priežiūra ar kontrole, arba sprendimus, kuriais šiam juridiniam asmeniui buvo skirta lėšų iš Lietuvos Respublikos valstybės ar savivaldybių biudžetų ir pinigų fondų, ar kitus su turtu susijusius sprendimus (VIPIDĮ 15 str.). Toks apribojimas dar yra vadinamas „atšalimo laikotarpiu“. Anot VTEK, šių apribojimų terminas yra skaičiuojamas nuo dienos, „kai einant pareigas valstybinėje tarnyboje buvo priimtas VIPIDĮ 15 str. minimas sprendimas“ (Rekomendacijos dėl apribojimų dirbti ir atstovavimo apribojimų įgyvendinimo, 2020). Tiesa VTEK gali taikyti išimtį ir priimti sprendimą dėl šio apribojimo taikymo išimčių pagal VIPIDĮ 18 straipsnį. Pažymėtina, jog teisės aktai nenumato pareigos kompensuoti darbuotojo teisės pasirinkti darbą apribojimus.

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog apribojimai dirbti siekiant apsaugoti darbdavio interesus gali būti taikomi nekonkuravimo ar apribojimų dirbti VIPIDĮ pagrindu. Iš dalies šis apribojimas gali būti taikomas pasitelkiant ir interesų konflikto vengimo institutą, tačiau šiuo pagrindu remdamasis darbdavys turi mažiau galimybių tinkamai apsaugoti savo interesus.

Apribojimai sudaryti sandorius ar naudotis individualiomis lengvatomis

Darbuotojai, nurodyti VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalyje, nustoję dirbti valstybės tarnyboje ar juridiniai asmenys, kuriuose šis darbuotojas ar jam artimi asmenys tyri daugiau kaip 10 procentų akcijų ar kitų juridinio asmens dalyvio teisių kitų teisinių formų juridiniuose asmenyse, vienerius metus neturi teisės sudaryti sandorių su institucija ar įstaiga, kurioje paskutinius metus šis asmuo dirbo, ir naudotis šios institucijos ar įstaigos teikiamomis individualiomis lengvatomis (VIPIDĮ 16 str. 1 d.). Išimtimis laikytini atvejai, kai sandoriai buvo sudaryti anksčiau nei asmuo pradėjo dirbti valstybinėje tarnyboje, arba kai tokie sandoriai yra pratęsimi, taip pat sandoriams, kurie buvo sudaryti viešojo konkurso būdu ir sandoriams, kurių suma per metus neviršija 5000 eurų.

Atstovavimo apribojimai

Atstovavimo apribojimai gali būti laikomi „atvėsimo“ laikotarpio dalimi (*angl. cooling-off period*). Šios interesų konfliktų prevencijos priemonės tikslas – objektyvi būtinybė tiek nustojusiam eiti pareigas valstybinėje tarnyboje asmeniui, tiek jo buvusiems kolegoms apsibrasti su pasikeitusiu asmens statusu ir jo naujais privataus pobūdžio interesais (Rekomendacijos dėl apribojimų dirbti ir atstovavimo apribojimų įgyvendinimo, 2020). Šie apribojimai taip pat atlieka prevencinę funkciją – siekiama sumažinti riziką, jog valstybės

tarnyboje dirbęs asmuo pasinaudos informacija ir praktinėmis žiniomis (*angl. know-how*), įgytomis atliekant tarnybines pareigas, tarnybos metu susiformavusiais ryšiais, pažintimis, santykiais su bendradarbiais, kolegomis, vadovais ir pan. (Rekomendacijos dėl apribojimų dirbti ir atstovavimo apribojimų įgyvendinimo, 2020).

Atstovavimo apribojimai pagal VIPIDĮ yra taikomi darbuotojams, nurodytiems VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalyje. Atstovavimo apribojimai yra interesų konfliktų prevencijos priemonė, kurios esmė – asmuo, nustojęs dirbti valstybinėje tarnyboje, vienerius metus negali atstovauti fiziniams asmenims (išskyrus atvejus, kai šis asmuo veikia kaip fizinio asmens atstovas pagal įstatymą ar kai VTEK, gavusi darbuotojo prašymą, įvertinusi prašymą pateikusių asmens nurodytas aplinkybes, surinktus dokumentus ar kitą informaciją, priima sprendimą netaikyti šio ribojimo, kai atstovavimo apribojimų taikymas galėtų pakenkti visuomenės ar valstybės interesams) ar juridiniams asmenims toje institucijoje ar įstaigoje, kurioje jis paskutinius vienerius metus dirbo, o jei įstaiga, kurioje jis paskutinius metus dirbo, priklauso įstaigų sistemai – bet kurioje šios įstaigų sistemos įstaigoje (VIPIDĮ 17 str. 1 d.). Be to, VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalyje nurodytiems darbuotojams taip pat taikomas apribojimas nustojus dirbti valstybinėje tarnyboje, vienerius metus neatstovauti fiziniams ar juridiniams asmenims institucijose ir įstaigose klausimais, kurie buvo priskirti jo tarnybinėms pareigoms (VIPIDĮ 17 str. 2 d.).

Nacionaliniai teisės aktai kitiems darbuotojams (kurie nėra nurodyti VIPIDĮ 2 str. 5 d.) nenustato interesų konflikto prevencijos priemonių, kurios galėtų būti laikomos atitikmeniu VIPIDĮ 17 straipsnyje nurodytam apribojimui. Taigi, ši interesų konfliktų sprendimo priemonė yra taikoma itin siauram subjektų ratui – asmenims nurodytiems VIPIDĮ 2 straipsnio 5 dalyje.

IŠVADOS

1. Teisės doktrinoje nėra pateikiama vienareikšmė ir visuotinai priimta interesų konflikto samprata. Tuo tarpu Lietuvos norminiuose teisės aktuose interesų konflikto, kaip darbo teisės instituto, samprata yra apibrėžta nepakankamai išsamiai: nors specialieji įstatymai, kurie yra taikomi specifinėms darbuotojų kategorijoms apibrėžia šio instituto sampratą, tačiau apibendrintai darytina išvada, jog toks nacionalinis reguliavimas yra nepakankamai išsamus, neatskleidžiantis šio reikšmingo darbo teisės instituto sampratos ir turinio, sudarantis pagrindą potencialių darbo ginčų kilimui.
2. Interesų konfliktas darbo teisiniuose santykiuose gali pasireikšti įvairaus pobūdžio veiksmais, besiskiriančiais savo reikšme, pakartotinumumu, žalos darbdaviui sukėlimu ir pan. Sprendžiant atsakomybės taikymo už interesų konflikto pažeidimus klausimą, turi būti įvertintas ne tik pareigą vengti interesų konflikto pažeidusio darbuotojo statusas, veiksmai, kaltė ir kitos aplinkybės, į kurias įprastai yra atsižvelgiama sprendžiant darbuotojo atsakomybės klausimus, bet ir darbdavio veiksmai, susiję su interesų konfliktų prevencija, aplinkybių, susijusių su interesų konflikto atsiradimu, žinojimas ir toleravimas. Todėl darbdavys, siekiantis užtikrinti savo interesų apsaugą turi būti aktyvus ir reaguoti į interesų konflikto situacijas.
3. VIPIDĮ pagrindu, siekiant suvaldyti interesų konflikto situacijas, darbuotojams (kuriems yra taikomas VIPIDĮ) taikoma daugelis interesų konfliktų prevencijos ir valdymo priemonių. Tuo tarpu kitiems darbuotojams taikomas interesų konflikto sprendimo priemonės vidiniais norminiais teisės aktais ar individualiais susitarimais dėl pareigos vengti interesų konflikto, turėtų nustatyti darbdavys. Pažymėtina, jog daugelis VIPIDĮ numatytų interesų konflikto sprendimo priemonių gali būti pritaikomos darbuotojų, kuriems nėra taikomas šis specialusis įstatymas, pareigos vengti interesų konflikto tinkamam įgyvendinimui. Darbdavys, siekdamas geriausiai apsaugoti savo interesus turėtų apsvarstyti galimybę kompleksiskai taikyti kelias interesų konflikto sprendimo priemones. Akcentuotina, jog VIPIDĮ nuostatos, susijusios su deklaruojamų privačių interesų turiniu, turėtų būti koreguojamos siekiant užtikrinti darbuotojų teisę į jautrios informacijos ir privataus gyvenimo apsaugą ir išvengti situacijų, kai privačių interesų deklaracijų turinys yra „tuščias“.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014
2. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 68-1633.
3. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 84-2000.
4. Lietuvos Respublikos viešų ir privačių interesų derinimo įstatymas (1997). *Valstybės žinios*, 67-1659.
5. Akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914.
6. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
8. Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatymas (2007). *Valstybės žinios*, 17-627.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). TAR, 23709.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Valstybės turtinių ir neturtinių teisių įgyvendinimo valstybės valdomose įmonėse tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2012). *Valstybės žinios*, 67-3394.
11. Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimas „Dėl Rekomendacijų dėl Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo laikymosi kontrolės ir priežiūros patvirtinimo“ (2021). TAR, 25523.

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

12. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas. *Valstybės žinios* Nr. 118-5564.
13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. spalio 5 d., Nr. KT25-N12/2016 nutarimas. TAR, Nr. 24589.

Specialioji literatūra:

14. Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras.
15. Kosmačaitė, V. (2022). Privačiųjų interesų deklaravimas Lietuvoje: retrospektyvinis ir perspektyvinis požiūris. Iš Administracinės teisės novelos. Liber

- Amicorum Algimantui Urmonui. Vilnius. [interaktyvus], Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/1d0ebff5-8679-48c7-ba72-0d7596d79716/content> [2024 m. vasario 10 d.].
16. Miliauskas, P. (2010). Interesų konfliktas: sąvoka ir galimi sprendimo būdai. *Teisė*, 88, 93-110.
 17. Novikovas, A., (2022). Interesų konfliktai viešajame sektoriuje. *Homo-societas-technologie* : *Marijampolės kolegijos periodinis mokslinių straipsnių leidinys*, 1(9), 44-52.
 18. Paliduskaitė, J. (2005a). Interesų konflikto vadyba: nuo teorinio ir teisinio draudimo link praktinio realizavimo galimybių. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 33, 125-141.
 19. Paliduskaitė J. (2005b). Korupcijos ir atsakomybės problema viešojo administravimo sistemoje. Viešoji politika ir administravimas, 13, 25-38, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/5766> [žiūrėta 2024 m. sausio 3 d.].
 20. Paliduskaitė, J. (2010). Interesų konflikto reguliavimo praktika Lietuvoje: balansuojant ant privačiojo ir viešojo intereso ribos. *Politologija*, 1(57), 3-39.
 21. Rakauskas, V. (2011). Interesų konfliktas esant fiduciariniams teisiniams santykiams. Vilnius.
 22. Starkus, A. (2001). Akcininkų ir įmonės vadovo interesų konfliktas. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 17, 191-203.
 23. Šumskas, G. ir Davidavičius, A. (2019). Nepotizmas Lietuvoje: reiškinių suvokimas ir paplitimas. Prieiga per internetą: [VPAI_Nepotizmas_2020.pdf](https://www.vpai.lt/wp-content/uploads/2020/07/VPAI_Nepotizmas_2020.pdf) (vilniusinstitute.lt) [žiūrėta 2024 m. vasario 18 d.].
 24. Vveinhardt, J. ir Petrauskaitė L. (2013). Nepotizmo raiškos organizacijoje modelis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 68, 139-149.

Specialioji literatūra anglų kalba:

25. Carson, T. L. (1994). Conflicts of Interest. *Journal of Business Ethics*, 13, 5, May, 387-404.
26. Davis, M. (2001). Introduction. In: Davis, M., Stark, A., (2001). *Conflict of Interest in the Professions*, New York: Oxford University Press, 3-23.
27. Gyimah-Boadi, E. (2000). Conflict of Interest, Nepotism and Cronyism. In: Pope J., (2000). *TI Source Book*, 5, 195-204.

28. Kernaghan, K. Conflict of Interest. (1990). Conflict of Interest. In: K., Langford, J. W., (1990). *The Responsible Public Servant*, Institute for Research on Public Policy, Halifax, 133-155.
29. Mafunisa, MJ. (2003). Conflict of Interest: Ethical Dilemma in Politics and Administration. *South African Journal of Labour Relations*, 27(2), 4-22.
30. Orts, E. W. (2001). Conflict of Interest in Corporate Boards. In: Davis, M., Stark, A., (2001). *Conflict of Interest in the Professions*, New York: Oxford University Press, 129-159.

Teismų praktika

31. *OT v Vyriausioji tarnybinės etikos komisija [ESTT]*, Nr. C-184/20, [222 m. rugpjūčio 1 d.]. ECLI:EU:C:2022:601.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-454/2006.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-562/2012.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-64-248/2016.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-180-378/2017.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-105-421/2018.

43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-248/2018.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-86-969/2018.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-281-1120/2023.
47. Lietuvos apeliacinio teismo 2013 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-44-464/2023.
48. Lietuvos apeliacinio teismo 2022 m. liepos 7 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-422-798/2022.
49. Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-848-479/2012.
50. Vilniaus apygardos teismo 2012 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-3311-653/2012.
51. Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. lapkričio 19 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1203-253/2013.
52. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1262-912/2020.
53. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1273-912/2021.
54. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1858-855/2021.
55. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2379-912/2021.
56. Kauno apygardos teismo 2023 m. gegužės 17 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-456-587/2023
57. Klaipėdos apygardos teismo 2023 m. birželio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-489-524/2023.

Kiti šaltiniai

58. Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIIP-3167-XIIP-3169.
59. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnyba su partneriais (2018). Antikorupcijos vadovas verslui. Prieiga internetu:

- <https://www.stt.lt/doclib/kcww6ed9sbemu4rvaudt786zggqbmzk9f> [žiūrėta 2024 m. balandžio 1 d.].
60. Barбора Korupcijos prevencijos politika. Prieiga internetu: [Korupcijos prevencijos politika BARBORA.pdf](#) [žiūrėta 2024 m. balandžio 5 d.].
61. Bendrinės lietuvių kalbos žodynas. Prieiga per internetą: <https://ekalba.lt/bendrinės-lietuvių-kalbos-zodynas/?paieska=dovana> [žiūrėta 2024 m. kovo 10 d.].
62. Lietuvių kalbos žodynas. Prieiga per internetą: https://www.lietuviuzodynas.lt/terminai/Nepotizmas#google_vignette [žiūrėta 2024 m. vasario 1 d.].
63. LTG interesų konfliktų prevencijos ir valdymo politika (2023). Prieiga internetu: [2024 Interesų konfliktų prevencijos ir valdymo politika.pdf \(ltg.lt\)](#) [žiūrėta 2024 m. sausio 10 d.].
64. MAXIMA GRUPĖ, UAB. Korupcijos prevencijos politika. 2020. Prieiga internetu: <https://maximagrupe.eu/uploads/images/soc-atsakomybe/Korupcijos%20prevencijos%20politika%20v2.0.pdf> [žiūrėta 2024 m. vasario 8 d.]
65. Verslo Žinios Žodynas. Prieiga per internetą: <https://zodynas.vz.lt/Paslauga> [žiūrėta 2024 m. kovo 3 d.].
66. Vyriausioji tarnybinės etikos komisija (2020). Rekomendacinės gairės dėl dovanų ir paslaugų priėmimo apribojimų. Prieiga internetu: [VTEK_Rekomendacines_gaires_del_dovanu_ir_paslaugu_priemimo_apribojimu_20200312_fin.pdf](#) [žiūrėta 2024 m. sausio 3 d.].
67. Vyriausioji tarnybinės etikos komisija (2020). Dėl apribojimų dirbti ir atstovavimo apribojimų įgyvendinimo. Prieiga internetu: [VTEK_Rekomendacijos_del_apribojimu_dirbti_ir_atstovauti_2020.pdf](#) [žiūrėta internetu 2024 m. vasario 23 d.].
68. Valstybės tarnybos portalas. Interesų konfliktas. Prieiga internetu: - ([vtd.lt](#)) [žiūrėta 2024 m. vasario 5 d.].
69. Visuotinė Lietuvių enciklopedija. Nepotizmas. Prieiga per internetą: [nepotizmas - Visuotinė lietuvių enciklopedija \(vle.lt\)](#) [žiūrėta 2024 m. sausio 20 d.].
70. Zulonaitė (2024). “Deklaracijos tapo tuščios”: 2020-ųjų interesų deklaravimo tvarką VTEK žada keisti vėl. Prieiga internetu: „[Deklaracijos tapo tuščios“: 2020-ųjų interesų deklaravimo tvarką VTEK žada keisti vėl - LRT](#) [žiūrėta 2024 m. sausio 4 d.].

Kiti šaltiniai anglų kalba:

71. OECD (2005) Managing Conflict of Interest in the Public Sector: A Toolkit. [Managing Conflict of Interest in the Public Sector \(oecd.org\)](#)
72. Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials. Prieiga internetu: [AAB103EB \(coe.int\)](#) [žiūrėta 2024 m. vasario 13 d.].
73. Communication to the Commission. Communication from Vice-President Ševrovič to the Commission on Guidelines on Gifts and Hospitality for the staff members. Prieiga internetu: [communication-to-the-commission-guidelines-on-gifts-and-hospitality_2012_en.pdf \(europa.eu\)](#) [žiūrėta 2024 m. vasario 11 d.].

SANTRAUKA

Interesų konfliktas darbo teisiniuose santykiuose: teorija, praktika, problemos

Guoda Tiškaitė

Nors pareigos vengti interesų konflikto pažeidimai gali sąlygoti reikšmingų neigiamų pasekmių ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui, atsiradimą, tačiau visiems darbo teisinių santykių subjektams taikomi teisės aktai pateikia itin lakonišką šio instituto apibrėžimą.

Atsižvelgiant į tai, šiame magistro darbe buvo nagrinėtos teisės doktrinoje ir specialiuosiuose įstatymuose išskirtos interesų konflikto sampratos. Taip pat siekiant apibrėžti šios pareigos, taikomos visiems darbo teisinio santykio subjektams, turinį, analizuotos galimos interesų konflikto pasireiškimo formos, atsakomybės už šios pareigos pažeidimus ypatumai. Galiausiai nagrinėtos galimos taikyti interesų konfliktų prevencijos priemonės ir su tuo susijusi problematika. Darbe išsamiai analizuojant interesų konflikto turinį, siekiama atskleisti tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje veikiantiems subjektams taikomos pareigos vengti interesų konflikto ypatumus.

Apžvelgus esminius su šio instituto taikymu susijusius aspektus, darytina išvada, jog nacionalinis reguliavimas, nustatantis pareigą vengti interesų konflikto tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje veikiantiems darbuotojams yra nepakankamas ir tobulintinas.

SUMMARY

Conflict of Interests in Labor Legal Relations: Theory, Practice, Problems

Guoda Tiškaitė

Although breaches of the duty to avoid conflicts of interest may lead to significant negative consequences not only for the employee but also for the employer, the legislation applicable to all the subjects of employment relations provides a very brief definition of this obligation. In this context, in this master's thesis, the concepts of conflict of interest, as distinguished in the legal doctrine and in the specialized laws, were analysed. In order to define the scope of this obligation, which applies to all subjects of the employment relationship, the possible forms of conflict of interest and the features of liability for breaches of this obligation were analysed. Finally, the possible measures to prevent conflicts of interest and related problems were examined. Through a detailed analysis of the content of the conflict of interest, the work aims to reveal the specific features of the duty to avoid conflicts of interest applicable to entities operating in both the private and the public sectors.

A review of the key aspects of the implementation of this institute reveals that the national legislation with regard to the obligation to avoid conflicts of interest for both private and public sector employees is insufficient. Furthermore, the existing legal regulation is considered to be insufficient and could be improved.