

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Vaidos Jankauskaitės,
IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas
Papildomi darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai darbo sutartyje**

Vadovas: Doc.dr. Viktoras Tiažkijus
Recenzentas: As. D.Zdanavičius

Vilnius 2009

Turinys

Įvadas.....	3
1. Darbo sutartis Lietuvos Respublikos teisėje: darbo sutarties sąvoka, darbo sutarties turinys, darbo sutarties šalys ir darbo santykių turinys.....	8
2. Papildomi darbdavio ir darbuotojo susitarimai darbo sutartyje, kylantys iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso.....	13
2.1. Išbandymas sudarant darbo sutartį (LR DK 105 – 107 straipsniai).....	13
2.2. Mokymosi išlaidų atlyginimas (LR DK 95 straipsnio 5 dalis).....	20
2.3. Papildomas darbas ir antraeilės pareigos (LR DK 114 straipsnis, 119 straipsnis).....	27
3. Papildomi darbdavio ir darbuotojo susitarimai bei įsipareigojimai, nenumatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse.....	35
3.1. Susitarimas dėl nekonkuravimo.....	35
3.2. Konfidencialumo įsipareigojimas.....	46
3.3. Įsipareigojimas pagal darbo ir panaudos sutartis.....	53
Išvados.....	59
Literatūros sąrašas.....	62
Santrauka.....	67
Summary.....	69

Ivadas

1990 m. kovo 11 d. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę reikėjo reformuoti teisinę sistemą, tuo pačiu ir darbo teisę. Iki nepriklausomybės Lietuvos darbo teisei buvo būdingas labai detalus darbo santykių valstybinis reguliavimas. Todėl Lietuvai pasirinkus demokratinį kelią ir pradėjus kurti nepriklausomą teisinę valstybę, kuri grindžiama privačios nuosavybės ir iniciatyvos bei rinkos ekonomikos santykiais, turėjo būti vykdoma ir visapusiška teisės reforma.

Darbo teisės reformavimas vyko spontaniškai, darbo įstatymai buvo daug kartų keičiami ir pildomi, neretai šių pakeitimų ir papildymų nederinant su kitomis teisės normomis.

Naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas buvo priimtas 2002 m. birželio 4 d.¹, o įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d., tačiau visų teisinių santykių, kylančių tarp darbdavių ir darbuotojų jis neapėmia.

Darbo teisės principų ir normų turinį kaip ir bendrųjų lėmė ekonominiai dėsningumai, valstybės socialinės ir politinės sąlygos, kitaip tariant, jų formavimuisi turėjo įtakos valstybinė valia². Darbo santykių vystymąsi skatino ne tik rinkos ekonomika, bet ir Lietuvos narystė Europos Sąjungoje nuo 2004 m. gegužės 1 d.

Ekonomikos augimas nuo 2001 m. iki 2008 m. pradžios lėmė didesnes pajamas tiek darbdaviams, tiek darbuotojams – dėl paskolų ir finansų sistemos steigėsi įmonės, atitinkamai buvo kuriama daug naujų darbo vietų. Nedarbo lygis Lietuvoje 2007 m. viduryje siekė tik 3,9 procentus³. Be to, remiantis oficialia statistika, iš Lietuvos 1990 m. – 2006 m. emigravo 447 tūkstančiai žmonių⁴.

Darbdaviai, vystydami verslus, jau 2005 m. pajuto, kad tapo sunku atsirinkti, o 2007 m. iš viso rasti gerus darbuotojus. Trūkstant darbo jėgos Lietuvoje, didžiosios įmonės, ypač statybų sektoriuje, ieškojo būdų, kaip į Lietuvos Respubliką (toliau – LR) atsivežti darbo jėgos iš užsienio, pvz., kinų, bulgarų, rumunų tautybių ir kt. Atsivežti iš šių šalių darbuotojų tapo naudinga ir dėl to, kad jie nereikalavo mokėti tokio darbo užmokesčio kaip LR piliečiai. Darbdaviai taip pat teigė, kad užsieniečiai dirba geriau, reikalauja mažiau, tiesa,

¹ Žr. „Valstybės žinios“, 2002, Nr. 64-2569.

² Nekrošius et. al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.25.

³ www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6829.

⁴ www.alfa.lt/straipsnis/156741/?Statistika..emigracija.is.Lietuvos.mazeja=2007-11-09_11-47.

kyla ir keletas nepatogumų – dažniausiai kalbos barjeras, apgyvendinimo klausimai, kultūriniai skirtumai.

Visgi įsivežti darbo jėgos iš užsienio sprendimas tapo aktualus ne iš karto. Saugodami savo darbuotojus Lietuvoje, darbdaviai naudojami Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – LR DK) suteikiamomis galimybėmis, t.y. LR DK normų visuma buvo labiau palanki darbuotojui, jis įstatyme ir dabar laikomas silpnesne šalimi. Daugiau darbdavių stengėsi atstovauti savo interesus, tad išpildyti LR DK reikalavimus ne visada pavykdavo. Pavyzdžiui, LR valstybinės darbo inspekcijos metinėse ataskaitose užfiksuota, kad 2005 m. – 2008 m. surašytų LR Administracinės teisės pažeidimų kodekso (toliau – ATPK) protokolų dėl LR DK nuostatų pažeidimų skaičius nuolat augo 3-4 procentais⁵. Viena iš priežasčių - darbo sutartyse abi darbo santykių šalys stengėsi apsaugoti savo interesus ir dažnai susitarti dėl papildomų sąlygų darbo sutartyje, tačiau darbo santykiams pasibaigus (t.y. pasibaigus darbo sutarčiai), papildomų įsipareigojimų ne kiekviena šalis sutiko laikytis.

LR DK 95 straipsnio 4 dalis numato galimybę susitarti dėl papildomų sąlygų darbo sutartyje, tačiau LR DK ne visada reglamentuoja santykius, atsirandančius tarp darbdavio ir darbuotojo. Pavyzdžiui, darbo sutartyse galima papildomai susitarti dėl sąlygų, kurios nepablogina darbuotojo padėties, neprieštaruja LR DK ir imperatyvioms jo normoms. Viena tokių sąlygų – mokymosi išlaidų atlyginimas (LR DK 95 straipsnio 5 dalis).

Reaguodami į darbo rinkos iššūkius, priimdami jaunus, be darbo patirties darbuotojus į darbą, darbdaviai saugodami savo interesus, siekdami kokybės užsakymuose, privalėjo patys mokyti ir ugdyti naujus darbuotojus. Tai jiems reiškė naujas investicijas. Investicijos į mokymus, jų grąža darbdaviui pasiteisina, jei apmokytas darbuotojas pakankamai ilgai dirba pas jį. Tačiau ekonomikos kilimo laikotarpiu darbo rinkoje buvo įsteigta daug darbo vietų ir kitam darbdaviui pasiūlius didesnę atlyginimą, ankstesnis darbdavys dažniausiai prarasdavo apmokytą darbuotoją – šis išeidavo dirbti kitur. Vienos įmonės vadovo pateiktais duomenimis, jo įmonėje vien 2007 m. buvo iki 35 procentų darbuotojų kaita.

Tad darbdaviai stengėsi išnaudoti LR DK suteikiamas galimybes sudaryti papildomus susitarimus darbo sutartyje, kylančius iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso arba tokius, kuriuos savo esme lyg ir būtų galima priskirti prie darbo santykių, tačiau tuo pačiu turintys kitų teisės šakų požymių. Pavyzdžiui, LR DK leidžia susitarti dėl tokių

⁵ www.vdi.lt/index.php?-249585684

visiems įprastų dalykų kaip išbandymas sudarant darbo sutartį (LR DK 105 – 107 straipsniai), mokymosi išlaidų atlyginimo (LR DK 95 straipsnio 5 dalis), arba dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų (LR DK 114 straipsnis, 119 straipsnis).

Šiuo metu tokie susitarimai ypač svarbūs, nes kilus ekonomikos krizei 2008 m. viduryje, dauguma darbdavių turėjo optimizuoti savo išteklius, tarp jų ir žmogiškuosius, kad išsaugotų verslą. Vienas sprendimų buvo toks: verslininkai ir įmonių vadovai ženkliai mažino darbuotojų skaičių. LR darbo biržos 2009 m. III ketvirčio duomenimis Lietuvoje buvo užregistruota virš 200 tūkstančių bedarbių. Tuo pačiu likusius darbus darbdaviai perskirstė (padalino) likusiems darbuotojams. Išsaugoti buvo stengiamasi tik ypač aukštos kvalifikacijos arba gerai dirbančius darbuotojus. Buvo imtasi ir kitų priemonių – trumpintas darbo laikas arba darbo savaitė, mažinti atlyginimai, darbuotojai leidžiami nemokamų atostogų.

Personalo vadybos specialistų nuomone, nors darbo jėgos rinkoje padaugėjo (ieškančiųjų darbo), bet rasti aukštos kvalifikacijos su patirtimi darbuotojų vis tiek tebėra sudėtinga. Paieška ir atranka reikalauja daug laiko, lėšų ir pastangų. Situacija aiškinama tuo, kad ir sunkmečiu aukštos kvalifikacijos specialistai yra darbdavių vertinami, jie retai praranda savo darbo vietas. Kadangi tokių žmonių rinkoje nepakanka, jų trūksta, tai įvairiais būdais stengiamasi išlaikyti tokius darbuotojus. Vienas būdų – susitarti dėl tokių darbo sąlygų su darbuotoju darbo sutartyje, kad jis nenorėtų keisti darbovietės (įmonės) arba būtų įsipareigojęs įmonei taip, jog jam būtų nenaudinga priimti pasiūlymą eiti dirbti pas kitą darbdavį.

Todėl paplito ir tokie papildomi darbdavio ir darbuotojo susitarimai bei įsipareigojimai, kurie nenumatyti LR darbo kodekse - susitarimai dėl nekonkuravimo, konfidencialumo įsipareigojimai. Kitaip tariant, darbuotojai ir darbdaviai susidūrė su įvairiais klausimais, kurie kilo iš darbo santykių, bet kurie nebuvo sureguliuoti LR DK normomis. Todėl vienus santykius imtasi reguliuoti taikant civilinės teisės normas (analogijas), kitus komentuojant LR DK normas, taip pateikiant Seimui naujus įstatymų projektus arba galiojančių įstatymų pataisų projektus.

Remiantis paskutinių kelerių metų teismų praktika, galima teigti, kad šie klausimai, nors ir aiškiai nereglamentuoti įstatymuose, bet sprendžiami. Kita vertus, pastebėta tendencija, kad dėl įvairių priežasčių, tokių kaip skirtinga užsienio kapitalo įmonių vadovų darbo patirtis kitose Europos Sąjungos ir ne jos šalyse ar skirtingas darbo santykių

reglamentavimas minėtose valstybėse, lemia naujų situacijų atsiradimą, atrodo, jau išspręstuose klausimuose, kur vėlgi reikalinga teisinė analizė ir galimas sprendimas.

Apibendrinus aukščiau išdėstytas mintis, buvo nustatytas šio magistro baigiamojo darbo tyrimo objektas. Tai yra papildomi darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai ir susitarimai darbo sutartyje – darbo (arba net verslo) santykiai pasireiškiantys esant darbo santykiams tarp darbdavio ir darbuotojo, taip pat abiejų šalių įsipareigojimai, kai tie santykiai nutraukiami įstatyme nustatyta tvarka bei naujos tokiuose santykiuose susiklostančios situacijos.

Tyrimo dalyką iš esmės apibūdina temos pavadinimas – “Papildomi darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai darbo sutartyje”. Darbe nagrinėjami santykiai, turintys įtakos darbo teisės reguliavimui, kurių neištyrus neįmanoma sureguliuoti kylančių santykių, taip pat įvertinti, ar tai darbo teisės santykiai, kokia kyla atsakomybė. Jų analizė padės sukurti ir užtikrinti stabilų ir efektyvų specifinių darbo teisės santykių funkcionavimą.

Magistro baigiamojo darbo tikslas - sisteminiu požiūriu ištirti ir įvertinti atsirinktus papildomus darbdavio ir darbuotojo susitarimus darbo sutartyje, apžvelgti susiklosčiusią teisminę praktiką pasirinktais atvejais, analizuoti dėl ekonominės krizės darbo santykių srityje kylančias problemas, nors iki tol teisinis darbo santykio konkretus reglamentavimas nekėlė problemų, ir pasiūlyti jų sprendimus.

Siekiant nurodyto tikslo, magistro baigiamajame darbe keliami tokie uždaviniai:

- išsiaiškinti darbo sutarties sąvoką, darbo sutarties turinį, darbo sutarties šalis ir jų santykių turinį;
- atskleisti keletą LR DK numatytų ir galimų papildomų darbdavio ir darbuotojo susitarimų darbo sutartyje turinį, jų teisinį reglamentavimą;
- atskleisti keletą LR DK nenumatytų, tačiau sukuriamų papildomų darbdavio ir darbuotojo susitarimų darbo sutartyje turinį, jų teisinį reglamentavimą.

Pagrindinis tyrimo šaltinis yra Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, kiti įstatymai ir norminiai teisės aktai, teismų praktika, moksliniai straipsniai, darbdavių sukurti ir įmonėse naudojami dokumentai (lokaliniai teisės aktai) bei kita metodologinė literatūra.

Tiriant papildomus darbdavio ir darbuotojo susitarimus darbo sutartyje taikomi įvairūs moksliniai metodai. Svarbiausias iš jų yra loginės analizės metodas, kuriuo remiantis tiriama minėtų susitarimų samprata ir sąlygos, būtinos susitarimų teisėtumui užtikrinti. Darbe naudojami sisteminės analizės metodas bei lingvistinis metodai.

Ši magistro darbą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje pateikiami svarbiausi darbo sutarties (jos instituto) LR darbo teisėje bruožai, turinys. Antrojoje dalyje aptariami papildomi darbdavio ir darbuotojo susitarimai darbo sutartyje, kylantys iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso, susiformavusi teismų praktika ir naujai kylančios problemos. Trečiojoje dalyje aptariami papildomi darbdavio ir darbuotojo susitarimai, nenumatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse, taip pat jų teismų praktika.

1. Darbo sutartis Lietuvos Respublikos teisėje: darbo sutarties sąvoka, darbo sutarties turinys, darbo sutarties šalys ir darbo santykių turinys

Darbo sutartis – pagrindinis darbo teisės institutas ir jam darbo teisė skiria labai daug dėmesio⁶. Pasak doc. dr. V. Tiažkijaus, tai privatinė sutartis, istoriškai kilusi iš samdos sutarties (samdos santykių). Joje pasireiškia šalių autonomijos, dispozityvumo principai, sudaromos prielaidos sutartinių santykių nustatymui, pakeitimui⁷. Tai reiškia, kad darbo sutartimi suderinami jos šalių – darbdavio ir darbuotojo - interesai jų savanorišku sutarimu. Nesant suderintos valios pagal savanoriškumo principą, laikoma, kad darbo sutartis, nustatanti šalims įsipareigojimus ir suteikianti tam tikras teises, nesudaryta⁸.

Lietuvos darbo sutarties sudarymo normas reguliuoja 2002 m. birželio 4 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įsigaliojęs nuo 2003 m. sausio 1 d. Pagrindinės galiojančios normos, svarbios reguliuojant darbo sutartį yra LR DK III dalis „Individualūs darbo santykiai“, XII skyrius „Darbo sutartis“. Iki tol Lietuvoje darbo sutartį reguliavo specialus įstatymas - 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (netekęs galios, kai įsigaliojo Lietuvos darbo kodeksas)⁹.

LR DK 93 straipsnis apibrėžia, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbo sutarties apibrėžimas nustato darbo sutarties požymius, kurie formuluojami kaip pagrindinės sutarties šalių pareigos. Darbdavio atveju pareigos - tai suteikti darbuotojui sutartyje numatytą darbą, atlyginti už darbą, atliekamą esant darbo teisiniam santykiui, užtikrinti darbo sąlygas numatytas įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbuotojo pareigos – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, t.y. atlikti tam tikrais rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, paklusti darbovietėje nustatytai

⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. – Vilnius: Justicia, 2005, p.331.

⁷ http://lt.wikipedia.org/wiki/Darbo_sutartis

⁸ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. – Vilnius: Justicia, 2005, p.333.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnis. Valstybės žinios, 2002. Nr.64-2569.

darbo tvarkai, laikytis nustatytų technologinių taisyklių¹⁰. Apibendrinus darbo sutarties požymių nuostatas, darytina išvada, kad už darbų organizavimą atsako darbdavys ir jo atstovai, vadinasi, didesnė atsakomybė už veiklos riziką tenka darbdaviui. Be to, šie darbo sutarties požymiai padeda atskirti darbo sutartį nuo civilinių sutarčių. Tai labai svarbu, nes dirbantiems pagal darbo sutartį asmenims įstatymai numato tam tikrų teisių ir lengvatų¹¹, kitaip nei asmenims, atliekantiems darbus pagal civilines sutartis. Tačiau, kad šalis sietų darbo teisiniai santykiai, darbo sutartis turi būti įforminta įstatymo nustatyta tvarka¹².

Visos išvardintos darbdavių ir darbuotojų teisės ir pareigos vadinamos darbo sutarties turiniu, nes darbo sutartyje yra sulygstamos jos šalių sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas (LR DK 94 straipsnis 1 dalis).

LR DK 95 straipsnyje nustatoma, dėl kokių sąlygų šalys privalo susitarti kiekvienoje darbo sutartyje. Taigi šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys taip pat privalo sulygti dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.).

Svarbu pabrėžti, kad nors sąvoka „darbovietė“ gali būti vartojama dvejopa prasme, darbo sutartyje nurodydami darbovietę, „apibrėžiame kitą darbo sutarties šalį – darbdavį“¹³, t.y. įmonę, įstaigą, organizaciją.

Darbo funkcija apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba pareigas. Darbo funkcijos nustatymas yra labai svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi¹⁴.

Jei šalys nesusitaria dėl minėtų dviejų būtinųjų sąlygų, darbo sutartis laikoma nesudaryta¹⁵, nes šios dvi bendros sąlygos būtinos bet kokiai darbo sutarčiai.

Pagal DK 95 straipsnio 3 dalį darbo sutartyje šalys taip pat susitaria dėl darbo užmokesčio sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, dydžio, mokėjimo tvarkos ir pan.). Šis straipsnis reikalauja, kad šalys susitartų dėl darbo apmokėjimo sąlygų, tačiau skirtingai nei kad anksčiau buvo LR darbo sutarties įstatyme, ši sąlyga nebėra priskiriama prie būtinųjų

¹⁰ Nekrošius et. al. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.194-195.

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justicia, 2004, p.46-47.

¹² Burbulienė R. Darbo sutarties sudarymo ypatumai. - 2008 m. birželio 9 d. Prieiga per internetą www.visasverslas.lt/portal/categories/37/1/0/1/article/930

¹³ Nekrošius et. al. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.197.

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justicia, 2004, p.49.

¹⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. – Vilnius: Justicia, 2005, p.338.

sąlygų. Taip yra todėl, kad šalims nesutarus dėl jos, nebus laikoma, kad darbo sutartis negalioja, nes iš valstybės, savivaldybių ir valstybio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įmonių, įstaigų, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka. Vadinasi, susitarti dėl darbo užmokesčio negalima¹⁶. Be to, jeigu darbas atliktas, jis turi būti apmokėtas, nesvarbu, ar tai buvo aptarta darbo sutartyje. Taigi, jeigu užmokestis darbo sutartyje nėra nurodytas, tai nereiškia, kad darbdavys neprivalo jo mokėti¹⁷.

Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.). Kitas darbo sutarties sąlygas reikėtų suprasti kaip papildomas. Jos yra neprivalomos, todėl darbdavys ir darbuotojas gali dėl jų tartis arba nesitarti. Tačiau jei dėl jų susitariama ir jos neprieštarauja įstatymams, jos darbo sutarties šalims tampa privalomos¹⁸.

Darbo sutartyje taip pat gali būti sulygtas: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai (LR DK 95 straipsnis). Be to, darbdavys ir darbuotojas gali sulygti darbuotojo parvežimo į darbo vietą/namus įmonės transportu ir kitas sąlygas.

LR darbo kodekse yra tik vienas draudimas darbo sutarties turiniui (LR DK straipsnio 2 dalis): šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos šio kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Ginčą dėl darbo sutarties sąlygų taikymo sprendžia darbo ginčų nagrinėjimo organai.

Darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys.

LR DK 15 straipsnyje pateikiama darbuotojo sąvoka darbo teisėje – tai fizinis asmuo, <...> turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justicia, 2004, p.50.

¹⁷ Zdanavičius D. Individualūs darbo santykiai: darbo sutarties sudarymas // Verslo žinios, 2006 m. kovo 17 d., p. 15.

¹⁸ Dambrauskienė G. ir autorių kolektyvas. Darbo teisė. – Vilnius: Mykolo Riomerio Universitetas, 2008, p.150.

atlyginimą. Darbuotojas - gali būti tik fizinis asmuo, turintis visišką darbinį teisnumą ir turintis darbinį veiksnumą, tai yra jam turi būti sukakę 16 metų. Tam tikrais atvejais teisės aktų nustatyta tvarka dirbti leidžiama ir jaunesniems nei 16 metų asmenims.

LR DK 16 straipsnis įvardija, kad darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, <...> turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą, kuris atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Darbdavio teisinis statusas nepriklauso nuo nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies, veiklos pobūdžio. Darbdavio darbinis teisnumas ir veiksnumas yra būtini darbdavio požymiai (šio subjekto elementai), atsirandantys tuo pačiu metu, t.y. nuo juridinio asmens įsteigimo (LR DK 14 straipsnio 1 dalis).

Dažna verslininkų, fizinių asmenų, darbuotojų daroma klaida yra asmens, pasirašančio darbo sutartį (dažniausiai - įmonės vadovo), tapatinimas su darbdaviu¹⁹. Iš tiesų, darbo sutartį su darbuotoju pasirašantis įmonės vadovas ar kitas asmuo yra tik darbdavio atstovas. Klaida atsirado anksčiau, kai galiojo LR darbo sutarties įstatymas (iki dabar galiojančio LR DK), kuriame buvo paniojamos dvi sąvokos: teisinių santykių subjekto ir jo atstovo. Darbdaviu buvo laikomi visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų savininkai, jų vadovai, išrinkti, paskirti ar kitokia tvarka pagal atitinkamų įmonių, tarp jų ūkinių bendrijų ir individualių įmonių, įstatymus <...> įgiję įgaliojimus įmonės vardu sudaryti, keisti ir nutraukti darbo sutartį <...>²⁰.

Klaida buvo ištaisyta dabar galiojančiame Darbo kodekse, kur LR DK 16 straipsnyje išvardintų subjektų vadovai ir kiti įgalioti asmenys yra ne darbdaviai. Jie yra darbdavių atstovai, turintys savarankiškas teises ir pareigas įgyvendinant darbo santykius. Taip yra todėl, kad darbdavys – juridinis asmuo, pasak doc. dr. V.Tiažkijaus, yra teisinė fikcija, taigi jis pats nei įgyti, nei prisiimti, nei įgyvendinti darbo teisių ir pareigų neturi galimybės²¹. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams (LR DK 24 straipsnio 1 dalis). Tokiu būdu juridinis asmuo įgyja teises ir pareigas – prisiima per savo organus.

Šiame darbe sąvoka "darbdavys" ir toliau naudojama bei suprantama kaip juridinis asmuo.

¹⁹ Zdanavičius D. Individualūs darbo santykiai: darbo sutarties sudarymas // Verslo žinios, 2006 m. kovo 17 d., p. 15.

²⁰ Tiažkijus V. Darbdavio sampratos problema Lietuvos darbo teisėje // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p.240.

²¹ Ten pat, p. 237.

Kaip minėta anksčiau, tam, kad šalis sietų darbo teisiniai santykiai, darbo sutartis turi būti sudaryta ir įforminta įstatymo nustatyta tvarka. Tai reiškia, kad darbo sutartis būtų pripažinta galiojanti, ji turi būti sudaryta vadovaujantis galiojančiais teisės aktais.

Pagal LR DK 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų.

LR DK 99 straipsnio 2 dalyje ir kituose teisės aktuose darbo sutarčiai sudaryti yra keliami tokie reikalavimai: darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais (vienas tenka darbdaviui, kitas – darbuotojui) pagal pavyzdinę darbo sutarties formą, patvirtintą 2003 m. sausio 28 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 115 (2005 m. rugpjūčio 22 d. buvo priimtas LR Vyriausybės nutarimo pakeitimas). Sudarymo dieną ji privalo būti užregistruota Darbo sutarčių registracijos žurnale²². Darbo pradžios dieną darbdavys privalo pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui duomenis apie priimtą darbuotoją²³: nurodyti jo vardą, pavardę, asmens kodą, draudimo pažymėjimo numerį (asmens socialinio draudimo numerį) ir priėmimo į darbą datą. Darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą dieną po darbo sutarties sudarymo, jeigu šalys nesusitaria kitaip.

Taigi, sudarę darbo sutartį, darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl tam šalių teisių ir pareigų visam darbo sutarties galiojimo laikotarpiui arba iki tol, kol tokios sąlygos yra pakeičiamos. Taip pat darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ir pasibaigti pagal LR DK ir kitus įstatymus, <...>, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius (LR DK 34 straipsnis).

Kaip minėta anksčiau, darbo sutartimi šalys negali sulygti dėl sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato LR DK ir įstatymai. Vadinasi, įstatymai įtvirtina tam tikrą darbuotojo teisių bei garantijų apsaugos minimumą, kuris negali būti pakeistas šalių susitarimu.²⁴

Svarbu suvokti, kad sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji ir „dažnai sunku suprasti, ar tam tikras susitarimas pablogino darbuotojo padėtį, ar ne“²⁵. Tik kruopšti faktų analizė ir aplinkybių vertinimas, darbuotojo argumentai nustato, ar buvo pabloginta jo padėtis, ar ne.

²² LR Vyriausybės 2003 m. balandžio 30 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822.

²³ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. birželio 15 d. įsakymas Nr. V-256 „Dėl 1-SD pranešimo apie apdraustųjų valstybinio socialinio draudimo pradžią ir 2-SD pranešimo apie apdraustųjų valstybinio socialinio draudimo pabaigą pateikimo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr.68-2711.

²⁴ Zdanavičius D. Individualūs darbo santykiai: darbo sutarties sudarymas // Verslo žinios, 2006 m. kovo 17 d., p. 15.

²⁵ Nekrošius et. al. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.196.

2. Papildomi darbdavio ir darbuotojo susitarimai darbo sutartyje, kylantys iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso

Kaip minėta šio darbo I dalyje, LR DK 95 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.). Taip pat net jei darbo sutartyje nėra šių sąlygų, ji vis tiek galioja, todėl šios sąlygos nelaikomos būtinosiomis, tiesiog vadinamos papildomomis. Vis dėlto, jeigu jau dėl jų susitarta, tai ir būtinosis, ir papildomos sąlygos darbo sutarties šalims yra privalomos. Beje, LR DK komentaro III dalyje nurodyta, kad jos tampa „vienodai privalomos darbo sutarties šalims“²⁶. Vadinasi, abi darbo sutarties šalys įsipareigoja laikytis papildomų susitartų darbo sutarties sąlygų. Žinoma, jeigu jos neprieštarauja įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams arba kolektyvinei sutarčiai.

Pabrėžtina, kad šios normos taip pat negalima siaurinti ir draudžiamosiomis laikyti tik tokias normas, kurios tiesiogiai norminiuose teisės aktuose „neleidžia“, „draudžia“ susitarti dėl vienokių ar kitokių sąlygų. Taip pat šalys, teisininkų nuomone, negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, išskyrus atvejus, kai tie norminiai teisės aktai leidžia tai daryti²⁷. Primintina, kad DK 94 straipsnio 2 dalyje tiesiogiai pasakyta, kad šalys negali susitarti dėl tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį.

Darbo sutartyje gali būti sutarta daug kitų papildomų sąlygų, pvz., išbandymas sudarant darbo sutartį, mokymosi išlaidų atlyginimas, papildomas darbas ir antraeilės pareigos, profesijų jungimas ir kt. Darbo kodekse išsamaus (baigtinio sąrašo) nepateikiama.

2.1. Išbandymas sudarant darbo sutartį (LR DK 105 – 107 straipsniai)

Viena dažniausių papildomų sąlygų, dėl kurių susitaria darbdavys ir darbuotojas, yra išbandymo terminas. Ši papildoma darbo sutarties sąlyga yra tapusi kone standartine darbo sutarties sąlyga privačiose įmonėse, tai yra ji randama kiekvieno darbuotojo darbo sutartyje. Ši sąlyga naudinga tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Darbdaviui ji naudinga kaip galimybė apsidrausti nuo rizikos, kai į darbą priimamas naujas darbuotojas. Ne visada

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justicia, 2004, p.51.

²⁷ Ten pat, p.51.

darbdavio taikomi atrankos metodai padeda jam atsirinkti tinkamą specialistą iš visų kandidatų. Buvusių darbdavių rekomendacijos neišsamios. Patikrinti ir įvertinti, kaip seksis pritapti ir dirbti naujam specialistui, reikia laiko. Darbuotoją išbandymo sąlyga darbo sutartyje verčia pasitempti ir geriau dirbti išbandymo laikotarpiu. Tuo laikotarpiu jis taip pat įsitikina savo pasirinkimo teisingumu, ar jį tenkina darbas įmonėje, darbo sąlygos ir santykiai su darbdaviu.

Išbandymas – šalių susitarimu sudarant darbo sutartį nustatytas terminas, kurio metu darbdavys gali patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, o darbuotojas – ar darbas ir jo sąlygos tinka jam (LR DK 105 straipsnis). Jei šalis, nesutinka su išbandymo sąlyga, ji gali atsisakyti sudaryti darbo sutartį. Išbandymo rūšys yra dvi – jis gali būti nustatytas tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva. Laikotarpio pabaigoje turi būti įvardinti išbandymo rezultatai – teigiami arba neigiami.

Taigi darbo sutarties šalių susitarimo dėl išbandymo turinį sudaro ne vien tik išbandymo terminas, bet ir tai, koku tikslu (kurios iš darbo sutarties šalių iniciatyva) išbandymas nustatytas. Dėl to, šalims susitarus dėl išbandymo, rašytinėje darbo sutartyje nurodytinas ne tik nustatytas išbandymo terminas, bet ir kitas esminis tokio susitarimo elementas – išbandymo tikslas (išbandymo nustatymo iniciatorius)²⁸.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartyje civilinėje byloje A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, apibendrinta „ydinga ir neatitinkanti <...> teisinio reglamentavimo“ praktika, kai rašytinėje darbo sutartyje nenustatomas išbandymo termino iniciatorius. Teisėjų kolegija pripažįsta, kad net jei darbo sutartyje yra apibrėžtas išbandymo terminas, bet nenurodytas, kieno iniciatyva tai padaryta, tai nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nesusitarta. Tačiau tai reiškia, kad „darbdavys neatlieka DK 99 straipsnio 3 dalyje jam nustatytos pareigos tinkamai įforminti sutartį, nes nenurodo visų esminių išbandymo susitarimo elementų“. Taip pat teisėjų kolegija mano, kad „dėl to darbdavys turi prisiimti dėl tokios pareigos neįvykdymo atsirandančią riziką.“

Kita ydinga nustatyta praktika yra ta, kad išbandymo terminas jam pasibaigus, nustatomas pakartotinai arba jį pratęsiant ir taip viršijant įstatyme nustatytas maksimalus

²⁸ LAT 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“ (bylos Nr. 3K-3-318/2008).

išbandymo terminas. DK 106 straipsnio 1 dalyje aiškiai nurodoma maksimali išbandymo termino trukmė - trys mėnesiai.

Tokia darbo teisinių subjektų praktika neatitinka teisinio reglamentavimo. Pasak Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau - LAT) išbandymo termino pratęsimas neleidžiamas, nes tuo iš esmės siekiama išvengti DK 106, 124–129, 136 straipsniuose bei XII skyriaus 4 skirsnyje nustatyto teisinio reglamentavimo. Pasibaigus išbandymo laikotarpiui, reikia spėti apie darbuotojo tinkamumą tai įmonei, o ne pratęsti išbandymo terminą. Pasak LAT, naujos darbo sutarties sudarymas, vėl nustatant išbandymo laikotarpį, turi būti laikomas pirmiau sudarytos neterminuotos darbo sutarties tęstinumu.

Taigi, sąlyga dėl išbandymo yra tik viena iš galimų papildomų darbo sutarties sąlygų, nuo kurios paprastai priklauso ne darbo sutarties galiojimas, bet paprastesnė darbo sutarties nutraukimo tvarka, nustatyta DK 107 straipsnyje. Išbandymo termino metu šalis, kurios naudai nustatytas išbandymo terminas, gali supaprastinta tvarka nutraukti darbo sutartį²⁹. Tvarka numatyta LR DK 107 straipsnyje – priklausomai nuo to, kurios šalies iniciatyva buvo nustatytas išbandymo terminas, jo iniciatorius turi teisę nutraukti darbo sutartį su kita šalimi įspėjusi kitą šalį apie darbo sutarties nutraukimą prieš 3 dienas.

Kaip minėta anksčiau, išbandymo laikotarpio pabaigoje turi būti įvardinti išbandymo rezultatai – teigiami arba neigiami³⁰. Taip pat minėta, kad DK 107 straipsnio 1 dalis numato, kad jei darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti jam išeitinės kompensacijos. Taigi darbuotojo atleidimo pagal šį straipsnį pagrindas - neigiami išbandymo rezultatai.

Tačiau teismų praktika dėl šito išbandymo laikotarpio formuotis pradėjo prieš įsigaliojant naujajam Darbo kodeksui 2003 m. Teismų aiškinimais ir nuostatomis remtasi sprendžiant bylas ir po naujojo įsigaliojimo.

Nuostatos aiškiai išdėstytos LAT 2000 m. spalio 16 d. nutartyje civilinėje byloje D. Paulauskienė v. UAB „Wellman“, kurioje buvo sprendžiamas atleidimo iš darbo klausimas pagal tuometinio Darbo sutarties įstatymo 14 straipsnio 1 dalį. Minimoje byloje darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra neigiami išbandymo rezultatai. Teismas

²⁹ Zdanavičius D. Individualūs darbo santykiai: darbo sutarties sudarymas // Verslo žinios, 2006 m. kovo 17 d., p. 15.

³⁰ Nekrošius et. al. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.207.

remdamasis lingvistiniu teisės normos aiškinimu padarė išvadą, jog išbandymo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva.

Teismas šioje byloje įtvirtino principus dėl išbandymo termino, kuriais remtasi sprendžiant ir kitas su išbandymo termino klausimu susijusias bylas.

Pirma, kadangi darbo teisinių santykių sutartinis pobūdis, darbo sutartis sudaroma šalių valia, tad tik šios sutarties šalys gali spręsti, ar darbas yra priimtinas, arba ar darbuotojas tinkamas tam darbui, bet ne teismas. Antra, atsižvelgiant į darbo sutarties šalių lygiateisiškumą, darbuotojas turi teisę ginčyti jo atleidimą iš darbo. Trečia, jeigu darbuotojas nesutinka su jo atleidimu iš darbo minėtu pagrindu ir kreipiasi į teismą, darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t.y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygtą sudarant sutartį. Kitaip tariant, darbdavys turi būti surinkęs įrodymus dėl darbuotojo faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų netinkamumo atlikti sulygtą darbą. Neigiamą išbandymo rezultatą darbdavys gali įrodinėti visomis LR Civilinio proceso kodekso (toliau – LR CPK) 177 straipsnyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas yra patikrinti, ar darbdavys tikrai turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo. Todėl teismas turi ginti darbuotoją, jeigu nustatoma, jog per išbandymo laikotarpį darbdavys nebuvo pareiškęs darbuotojui jokių pretenzijų dėl jo netinkamo darbo.

Įstatymas numato, kad darbdavys turi pripažinti, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo. Toks pripažinimas laikytinas pagrįstu ir yra teisėtu, jeigu darbdavys pateikia konkrečius įrodymus, patvirtinančius, jog per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkamai atliko darbą. Vadinasi, įstatymas draudžia darbdaviui savivaliauti, t.y. nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, jog darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu ir todėl jis netinka pavestam darbui³¹.

LAT 2004 m. vasario 18 d. nutartyje civilinėje byloje I. Svetavičienė v. AB bankas „NORD/LB Lietuva“ buvo pakartota dalis principų, suformuotų sprendžiant aukščiau minėtą bylą: išbandymo termino sudarant darbo sutartį paskirtis yra ta, kad sutarties šalis, kuri siekė bandomojo termino nustatymo įsitikintų, jog darbuotojas tinka sulygtam darbui. Darbo sutarties nutraukimo pagal DK 107 straipsnio 1 dalį pagrindas yra išbandymo rezultatai darbdavio pripažinti nepatenkinamais. Išbandymo termino darbo sutartyje

³¹ LAT 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. Paulauskienė v. UAB „Wellman“ (bylos Nr. 3K-3-1012/2000).

iniciatorius buvo darbdavys. Pakartotinai spęstas klausimas, ar darbo sutarties nutraukimas yra darbdavio prerogatyva. Teisėjų kolegija pakartotinai konstatavo, kad teismai, nagrinėdami tokio pobūdžio ginčus negali spęsti tų klausimų, kurie pagal įstatymą ir darbo teisinių santykių sutartinį pobūdį yra darbdavio prerogatyva, o tai reiškia, kad teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka dirbti sulygtą darbą, kai nustatomas išbandymo terminas, o išbandymo rezultatai darbdavio pripažinti nepatenkinamais.

Svarbu paminėti, kad pagal šią nutartį nuspręsta, kad įrodinėjimo našta tenka darbdaviui, taip pat kada pretenzijos pradėtos reikšti darbuotojui išbandymo laikotarpiu reikšmės neturi, svarbu jog jos būtų pareikštos iki išbandymo termino pabaigos³².

LAT 2005 m. kovo 16 d. nutartyje civilinėje byloje I.Jagelo v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“ taip pat buvo iš esmės keliamas Darbo kodekso 107 straipsnio, nustatančio darbdavio teisę nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį iki išbandymo termino pabaigos, pripažinus, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, taikymo ir aiškinimo klausimas.

Teisėjų kolegija rėmėsi ankščiau minėtomis nutartimis ir, atsižvelgdama į darbo teisinių santykių sutartinį pobūdį, grindžiamą šalių laisva valia ir sudarant sutartį specialiai nustatytu išbandymo terminu, sutikdama su kasatoriaus (darbdavio) argumentais, pažymėjo, kad išbandymo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva, o tai reiškia, kad teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka dirbti sulygtą darbą³³.

Atrodo, išbandymo termino sąvoka, jo taikymo principai, taisyklės aiškiai išdėstyti įstatyme ir suformuotoje teismų praktikoje, tačiau darbinėje praktikoje vis dar pasitaiko situacijų, kai darbdavys nori pratęsti išbandymo terminą darbuotojui arba, darbdavio nuomone, turi būti pakartotinai taikomas išbandymo terminas darbuotojui.

Pavyzdžiui, vienoje užsienio kapitalo įmonėje, kurios vadovas yra taip pat Lietuvoje dirbantis ne ES šalies pilietis, tariasi su darbuotoju, dirbančiu Lietuvoje įregistruotoje uždarojoje akcinėje bendrovėje, dėl jo būsimos karjeros įmonėje. Darbdavys siūlo darbuotojui atlikti tam tikrus naujus darbus, iki tol jam nepavestus, per keletą mėnesių. Priklausomai nuo to, kaip darbuotojui seksis, jis arba perves darbuotoją į geresnes pareigas, arba ne. Tardamasis su darbuotoju, įmonės vadovas laikotarpį, per kurį jis stebės ir vertins darbuotojo darbą, įvardina kaip išbandymo laikotarpį. Darbuotojas su tokia sąlyga nesutinka.

³² LAT 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje I.Svetavičienė v. AB bankas „NORD/LB Lietuva“ (bylos Nr. 3K-3-122/2004)

³³ LAT 2005 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje I.Jagelo v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“ (bylos Nr. 3K-3-154/2005).

Jo manymu, pradėjus dirbti, jam jau buvo taikomas išbandymo laikotarpis. Be to, nors jis ir norėtų naujų pareigų, dirbti naują darbą, kuris nėra nurodytas jo pareiginiuose nuostatuose, jam neprivalu. Taip pat tai, kad galimybė užimti po tam tikro laiko geresnes pareigas ir yra jo atlygis už per naujai nustatytą išbandymo laikotarpį, jam atrodo nepriimtina. Darbuotojas naujai nustatytu išbandymo laikotarpiu norėtų gauti papildomą atlygį už naujai jam pavestus atlikti darbus.

Kaip matyti, šioje situacijoje susikerta dviejų šalių skirtingi interesai – iš vienos pusės darbdavys, matydamas, kad darbuotojas turi potencialą atlikti aukštesnės kvalifikacijos darbus, tačiau jam trūksta patirties, siūlo, jo nuomone abiem šalims tinkamą susitarimą. Tuo tarpu darbuotojas, matydamas perspektyvą dabartinėje darbovietėje, norėtų sutikti su darbdavio pasiūlymu, tačiau kitomis sąlygomis.

Darbuotojas šioje situacijoje išvelgia kelias problemas:

1. Išbandymo laikotarpį norima taikyti pakartotina darbuotojui, kuriam jau buvo taikytas išbandymas, pradėjus dirbti įmonėje.
2. Darbuotojui norima pavesti atlikti darbus, nesulygtus darbuotojo darbo sutartyje, nenurodytus jo pareiginiuose nuostatuose.
3. Darbuotojui už pavestus papildomai atlikti darbus nustatytu laikotarpiu nebūtų mokama.

Darbdavys šioje situacijoje mano, kad:

1. Jis turi teisę skirti naują išbandymo laikotarpį darbuotojui, nes išbandymo terminas jam buvo taikomas, kai šis buvo priimtas dirbti į kitas pareigas.
2. Naujos geresnės pareigos būtų darbuotojo atlygis už tą laikotarpį, kai jis atliktų papildomus darbus.

Remiantis šioje dalyje aptarto išbandymo termino reglamentavimu LR darbo kodekse ir teismų praktika, galima daryti išvadą, kad darbdavys negali nustatyti naujo išbandymo termino darbuotojui dėl kitų (naujai siūlomų) pareigų, nes LR DK nenumato tokios galimybės. Darbuotojui išbandymo terminas nustatomas tik vieną kartą, kai jis pradeda dirbti naujoje darbovietėje su tikslu patikrinti, ar darbuotojas tinka tam darbui atlikti (t.y. tinka toks darbuotojas darbdaviui) arba darbas tinka tam darbuotojui. Be to, išbandymo terminas siejamas su išbandymo rezultatais ir supaprastinta darbo sutarties nutraukimo procedūra, t.y. jei išbandymo rezultatai darbdavio netenkina – darbuotojas gali būti atleistas iš darbo, įspėjus jį prieš tris dienas. Neteisėta būtų taikyti tokią nuostatą darbuotojo, kuriam siūlomos naujos pareigos atžvilgiu. Jei darbuotojas išdirbęs įmonėje ne mažiau kaip metus,

darbdavys turėtų pakankamai tokį darbuotoją pažinoti ir sugebėti įvertinti, kokie darbai jam tinkami.

Darbdavys taip pat neturi teisės pavesti darbuotojui atlikti papildomus darbus, nesulygtus darbo sutartyje ar nenurodytus jo pareiginiuose nuostatuose, nes tai draudžia įstatymai (LR DK 119 straipsnis). Jei vis dėlto įsakymu ar susitarimu pavestų atlikti darbus nustatytu laikotarpiu, darbdavys privalėtų už juos atlyginti, nes jei darbas atliktas už jį privalu sumokėti, nesvarbu buvo sutartyje aptartos darbo apmokėjimo sąlygos ar nebuvo. Priešingu atveju tai būtų ne tik minėto LR DK straipsnio, bet ir konstitucinės nuostatos, įtvirtintos LR Konstitucijos 48 straipsnyje, kuriame pasakyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Šalims nesusitarus, gali kilti darbo ginčas, kuomet darbuotojas reikalautų sumokėti negautą darbo užmokestį arba reikalautų pažalinti darbos sutarties prieštaravimus įstatymams³⁴.

Darbdavio argumentas, kad jis taikytų darbuotojui išbandymo terminą, nes šis atliktų naujus, iki tol neatliktus darbus, rodo darbdavio interesą sumažinti riziką dėl darbuotojo tinkamo parinkimo naujam darbui atlikti. Jo argumentas, kad naujos geresnės pareigos būtų darbuotojo atlygis už tą laikotarpį, kai jis atliktų papildomus darbus, prieštarauja LR įstatyminiam reglamentavimui, kuriame tiesiogiai pasakyta, kad darbo užmokestis mokamas pinigais³⁵.

Derinant abiejų šalių interesus – darbuotojo norą gauti naujas aukštesnes (geresnes) pareigas (tikėtina ir didesnio atlyginimo) bei darbdavio norą išbandyti darbuotoją dirbant naujus darbus, bet neprisiimant visos rizikos dėl galimos nesėkmės, siūlytinas toks šios situacijos sprendimas. Atskira terminuota darbo sutartimi darbuotojas ir darbdavys sutartų, kad per nustatytą laikotarpį darbuotojas savo darbo dienos metu arba po darbo atlieka darbdavio paskirtus naujus darbus ar jų dalį, o nustatytam terminui pasibaigus darbo sutartis dėl papildomo darbo nutraukiama. Jei pagrindinėje darbo sutartyje padaromas pakeitimas dėl naujų darbuotojo pareigų ir darbo užmokesčio pakeitimo, daroma išvada, kad darbuotojui naujai nustatyto „išbandymo“ rezultatai darbdavį tenkino. Jei sutartis dėl papildomo darbo nutraukiama sutartam laikotarpiui pasibaigus, tačiau pagrindinėje darbo sutartyje nėra naujų įrašų – pakeitimo ar papildymo, daroma išvada, kad „išbandymo“ rezultatai darbdavio netenkino. Sutartį dėl papildomo darbo leidžia sudaryti LR DK 114 straipsnis, kurio 1 dalyje pasakyta, kad darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia

³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justicia, 2004, p.50.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 4 dalis.

įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą.

Apibendrinant išbandymo termino reglamentavimą įstatyme, teismų praktikos aiškinimus ir naują praktinę situaciją, darytina išvada, kad ginant darbo teisės ir konstitucines nuostatas, įstatymas turėtų būti papildytas nuostata, jog išbandymo terminas darbuotojui, kuriam siūlomos naujos pareigos pagrindinėje darbovietėje, naujas (pakartotinis) išbandymo terminas nenustatomas.

2.2. Mokymosi išlaidų atlyginimas (LR DK 95 straipsnio 5 dalis)

Paskutinius kelerius metus darbdaviai investavo daug lėšų į darbuotojų mokymą ar jų kvalifikacijos kėlimą. Darbuotojai dažnai pasinaudodavo darbdavio suteikta galimybe tobulintis. Neretai pasitaikydavo atveju, kad pakėlę savo kvalifikaciją, neužilgo nutraukdavo darbo sutartį ir išeidavo dirbti kitur. Tokiu būdu savo įgytomis žiniomis tokie darbuotojai nesukūrė darbdaviui jokios pridėtinės vertės. Darbdaviai prarado į tokius darbuotojus investuotus pinigus. Todėl atsirado būtinybė darbo sutartyje numatyti darbuotojo pareigą atlyginti tokias darbdavio išlaidas, patirtas darbuotojui mokyti, kvalifikacijai kelti, stažuotėms³⁶.

Galimybė šalims susitarti dėl pareigos atlyginti darbdavio per paskutinius vienerius metus turėtas išlaidas darbuotojo mokymui, stažuotėms, kvalifikacijai kelti, kylančios darbuotojui, tuo atveju, kai jis sutartį nutraukia dėl savo kaltės arba pareiškimu be svarbios priežasties, yra numatyta LR DK 95 straipsnio 5 dalyje, kur nurodyta, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai. Beje, ši nuostata DK 95 straipsnio 5 dalyje įsigaliojo priėmus 2005 m. gegužės 12 d. įstatymo Nr. X-188 redakciją.

Iš esmės ta pati savo turiniu įstatyminė nuostata galiojo ir iki tol: buvo įtvirtinta LR DK 127 straipsnio 3 dalyje, įstatymo leidėjui nustačius galimybę darbo sutarties šalims susitarti dėl tokių išlaidų atlyginimo tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, neįtvirtinant baigtinio šių išlaidų sąrašo. Galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl tokių išlaidų atlyginimo buvo nustatyta ir minėtame Darbo sutarties įstatyme 8 straipsnio 3 dalyje. Šiomis teisės normomis buvo remiamasi teismui

³⁶ Zdanavičius D. Individualūs darbo santykiai: darbo sutarties sudarymas // Verslo žinios, 2006 m. kovo 17 d., p. 15.

sprendžiant darbdavių ir darbuotojų ginčus dėl išlaidų darbuotojų mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo.

Vadinasi, įstatymo leidėjas užtikrino nuoseklų teisinį klausimų, galinčių kilti dėl išlaidų, kurias darbdavys patiria mokydamas darbuotoją, keldamas jo kvalifikaciją, atlyginimo reglamentavimą.

Pagrindinė tokio reglamentavimo nuostata yra ta, kad darbdavys, mokydamas darbuotoją, keldamas jo kvalifikaciją ir taip didindamas jo paklausą darbo rinkoje, turi pagrindą tikėtis, kad sąžiningas darbuotojas tęs darbo santykius ir taip kompensuos darbdavio patirtas išlaidas, o jei darbo sutartis bus nutraukta dėl darbuotojo kaltės arba jo pareiškimu be svarbios priežasties, iš dalies (atlygintinų išlaidų dydis apribotas vienerių metų terminu) atlygins tokias išlaidas³⁷.

Taigi įstatyme nustatytos nagrinėjamu atveju yra svarbios sąlygos, kurioms esant darbdavys įgyja teisę į išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimą pagal sudarytą darbo sutartį. Kad darbdavys įgytų teisę į tokių išlaidų atlyginimą, pareiga atlyginti mokymo išlaidas turi būti numatyta darbo sutartyje (t.y. turi būti įrašyta Pavyzdinės darbo sutarties 7 punkte), tik tada kyla pareiga dėl mokymosi išlaidų atlyginimo. Be to, darbo sutartis turi būti nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties. Galutinė sąlyga keliamą mokymo išlaidoms – jos turi būti darbdavio turėtos per paskutinius vienerius darbuotojo darbo metus.

Kaip matyti, darbuotojo pareiga atlyginti darbdavio patirtas mokymo išlaidas nėra absoliuti: darbdaviui leidžiama reikalauti tik išlaidų, patirtų per vienerius darbo metus iki sutarties nutraukimo, kompensavimo, ir tik tuo atveju, jei darbo sutartis yra nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties ar dėl darbuotojo kaltės³⁸.

Teismų praktikoje pasisakyta, kad darbo sutartyje šalys neprivalo detalizuoti, kokias konkrečiai ir kokio dydžio mokymo, kvalifikacijos kėlimo, stažuočių išlaidas darbuotojas turėtų atlyginti darbo sutarties nutraukimo jo pareiškimu be svarbios priežasties atveju, nes „įstatymų leidėjas nenustatė tokios pareigos darbo sutartį sudarančioms šalims, tik apribojo darbdavio turėtą ir darbo sutartyje sulygtą išlaidų išieškojimą konkrečiu vienerių metų terminu“³⁹.

³⁷ LAT 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio energija“ v. K. S. (bylos Nr. 3K-3-234/2009).

³⁸ Zdanavičius D. Individualūs darbo santykiai: darbo sutarties sudarymas // Verslo žinios, 2006 m. kovo 17 d., p. 15.

³⁹ LAT 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio energija“ v. K. S. (bylos Nr. 3K-3-234/2009).

Be to, LAT toje pačioje byloje 2009 m. gegužės 29 d. UAB „Panevėžio energija“ v. K.S. pasisakė, kad įpareigojimas darbdaviui savo lėšomis apmokyti darbuotojus, dirbančius su potencialiai pavojingais įrenginiais, susijęs su darbdavio įpareigojimu sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, tačiau tai nereiškia, kad darbdavys privalo išmokyti tam tikros profesijos ar specialybės.

Teismas aiškino, kad ne tik darbdavys, priimdamas į darbą darbuotoją, įsipareigoja jį apmokyti, bet ir darbuotojas, pasirašydamas su darbdaviu darbo sutartį, prisiima pareigą siekti įgyti nustatytoms funkcijoms atlikti reikiamą kvalifikaciją. Taigi abi darbo sutarties šalys susitaria dėl vienos iš būtinųjų darbo sąlygų – atitinkamos kvalifikacijos darbo, ir įstatyme nustatyta galimybė priimant į darbą darbuotoją, iš pradžių jį apmokyti atlikti tam tikros kvalifikacijos reikalingas funkcijas.

Suprantama, kad darbdavys, priimdamas į darbą darbuotoją, t. y. neturintį reikiamos kvalifikacijos atlikti atitinkamas funkcijas iš karto po priėmimo į darbą, ir turėdamas omenyje tai, kad reikės apmokyti darbuotoją ir tam tikslui turės išlaidų, darbo sutartimi sulygsta su darbuotoju savo interesus apsaugančią sąlygą dėl tokių išlaidų atlyginimo tuo atveju, jeigu darbo sutartis būtų nutraukta dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties. Pasirašydamas tokią darbo sutartį, darbuotojas taip išreiškia savo sutikimą su joje nustatytomis teisėmis ir pareigomis. Kitaip tariant, sutinka tapti mokiniu ir įgyti reikiamą kvalifikaciją, o nurodytais darbo sutarties nutraukimo atvejais – atlyginti mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir stažuočių išlaidas. Įstatymų leidėjas nustatė darbo sutarties šalims galimybę susitarti dėl mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir stažuočių išlaidų atlyginimo ir tuo atveju, kai darbo sutartis sudaroma, nustatant išbandymo laikotarpį, taip pat kai darbuotojas priimamas į darbą mokiniu.

Teismas minėtoje byloje išaiškino, kad aplinkybė, koku būdu ir pagrindu darbdavys organizuoja savo darbuotojų mokymus ir kvalifikacijos kėlimą neturi teisinės reikšmės. Kiekvienas teismo pateiktas teisės aiškinimas gali ir turi būti suprantamas ir aiškinamas tik konkrečios bylos kontekste.

Teismų praktika šiuo klausimu pradėjo formotis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 18 d. nutartimi civilinėje byloje R.Brazinskienė v. UAB “MRI Finansinis auditas”. Tačiau tuo metu byloje kilusiam ginčui spręsti dar buvo taikomas Darbo sutarties įstatymas, nes atsakovės ir ieškovo darbo santykiai prasidėjo 1998 m. rugpjūčio 3 d. ir tęsėsi iki 2002 m. lapkričio 26 d., o naujasis LR darbo kodeksas įsigaliojo tik nuo 2003 m. sausio 1 d. Be to, naujojo DK 12 straipsnyje parašyta, kad darbo įstatymai ir kiti darbo

santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai neturi atgalinio veikimo galios. Tačiau iki šalių darbo santykių nutraukimo šalių sudarytoji darbo sutartis buvo galiojanti visa apimtimi.

Pagal tuo metu galiojusį Darbo sutarties įstatymo 8 straipsnio 3 dalį darbo sutarties šalys galėjo sulygti dėl kitų darbo sutarties sąlygų. Viena iš tokių sąlygų galėjo būti ir dėl darbdavio lėšų, skirtų darbuotojui mokyti ir jo kvalifikacijai kelti panaudojimo, taip pat šių lėšų atlyginimo tvarkos ir sąlygų. Toks šalių susitarimas buvo įforminamas kaip darbo sutarties papildymas. Pagal tuometinį įstatymą mokymosi išlaidų atlyginimas darbdaviui nebuvo suvaržytas jokiais sąlygomis ir nepriklausė nuo darbo sutarties nutraukimo pagrindo. Minėtoje byloje šalys buvo susitarę, kad atsakovė atlygins darbdaviui visas išlaidas, susijusias su jos kvalifikacijos kėlimu už paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties nutraukimo. Susitarime buvo įvardintas ir mokymasis užsienyje. Darbo sutarties nutraukimas – „savo noru“.

Tačiau remdamasis bylos aplinkybėmis ir pakeistu teisiniu reglamentavimu (bylos nagrinėjimo metu įsigaliojo naujas LR DK) teismas nutarė, remdamasis teisingumo ir protingumo principais, sumažinti ieškovo naudai iš atsakovės priteistas lėšas, išleistas atsakovės kvalifikacijai kelti. Sprendimą lėmė aplinkybė, kad po kvalifikacijos pakėlimo atsakovė dar vienerius metus produktyviai dirbo darbdavio (ieškovo) naudai. O nustatytame naujame teisiniame reglamentavime, pagal kurį konkrečiu terminu ir pagrindu tapo apribota darbdavio galimybė išieškoti iš darbuotojo lėšas, panaudotas jo kvalifikacijai kelti (DK 127 straipsnio 3 dalis). Remiantis teisingumo ir protingumo principais, toks priteistinių lėšų sumažinimas, teismo nuomone, negalėjo pažeisti ieškovo - darbdavio interesų, atsakovės interesai taip pat buvo ginami.

Taigi pereinamuoju laikotarpiu tokiu sprendimu buvo užtikrintas teisiniu rezultatu panašus ginčo išsprendimas, taip pat pradėta formuoti vienakryptė teismų praktika, jau galiojant naujajam DK⁴⁰.

Įdomesnis LAT nutarimas priimtas 2006 m. sausio 16 d. cilinėje byloje UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A.G., kur teismas pripažino, kad darbuotojas prisiėmė prievolę atlyginti darbdaviui jo mokymo ar profesinės kvalifikacijos kėlimo išlaidas, pasirašęs įmonės Vidaus darbo tvarkos taisykles, kuriose nustatyta tokia darbuotojo pareiga, jeigu šis, neišdirbęs trejų metų, savo pareiškimu nutraukia darbo sutartį. Teismas darbdavio teises susigrąžinti darbuotojo mokymo išlaidas, o darbuotojo pareigą jas darbdaviui atlyginti

⁴⁰ LAT 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje R.Brazinskienė v. UAB „MRI Finansinis auditas“ (bylos Nr. 3K-3-115/2004).

laikė šalių sudarytos darbo sutarties dalimi. Be to, teismas pabrėžė, kad darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui atsiranda, esant DK 246 straipsnyje nustatytų sąlygų visetui. Darbdaviui atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos (DK 257 straipsnis).

Tačiau praktikoje atsiranda įvairių situacijų tarp darbdavio ir darbuotojo, susijusių su mokymusi ir jo išlaidomis. Štai vienos užsienio kapitalo įmonės vadovas susiduria su darbuotoju, kuris mokosi aukštojoje mokykloje, „prieinamumo“ problema. Tai yra, darbuotojas priimamas dirbti pagal nuolatinę darbo sutartį tada, kai jau yra įgijęs aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Dirbdamas įmonėje metus-du, darbuotojas nusprendžia dar mokytis neakivaizdžiai, t.y. kelti savo kvalifikaciją neakivaizdiniu būdu. DK garantuoja darbuotojui, nusprendusiam mokytis tam tikras teises, t.y. jis gali prašyti, o darbdavys turi suteikti jam nemokamų mokymosi atostogų pagal LR DK 181 straipsnį.

Darbdaviui kyla kelios problemos, nes darbuotojo mokymosi atostogų metu, darbdavys turės pakeisti šį darbuotoją kitu arba nevykdyti numatytų darbų. Darbdavys gali laikytis vidaus politikos, kai darbovietėje kiekviena pareigybė (arba darbuotojas) turi apmokyta pakeičiantį „pirmąjį“ darbuotoją, jo laikino nedarbingumo ar nebuvimo darbe atvejais. Tokiu atveju bus atliekami pavadavimo darbai, jei tai numatyta kitų darbuotojų pareiginėse instrukcijose arba sudaromos sutartys dėl papildomo darbo su darbuotojais, kurie gali atlikti tos kvalifikacijos darbus tuo laikotarpiu. Tai gali būti darbuotojas jau dirbantis toje įmonėje arba naujas, „iš išorės“ darbuotojas. Pirmu atveju tai gali būti forminama ir kaip jau esamos darbo sutarties priedas (papildymas), antruoju atveju sudaroma nauja darbo sutartis. Abiem atvejais susitarimas atlikti papildomus darbus ar pareigas šioje situacijoje laikinas, vadinasi, turi būti terminuotas. Tai yra turi būti numatyta susitarimo pasibaigimo data.

Grįžtant prie darbuotojo, kuris mokosi - jei toks darbuotojas mokosi papildomai aukštojoje mokykloje, pavyzdžiui, magistrantūroje, kurios metu įgytos žinios gali būti tiesiogiai pritaikomos, pavyzdžiui, personalo administratorius studijuoja darbo teisę, darbdavys gali remti darbuotoją ir be jokių nepasitenkinimo ženklų suteikti jam DK numatytas atostogas. Be to, darbdavys galėtų mokėti vidutinį darbuotojo darbo užmokestį už šį laikotarpį. Tokia sąlyga gali būti numatyta įmonės kolektyvinėje sutartyje (pagal LR DK 185 straipsnį).

Tačiau gali būti situacija, kai darbuotojas nusprendžia keisti savo profesiją ir įgyti tokį išsilavinimą, kurio žinios akivaizdžiai nepritaikomos dabartinėje darbovietėje,

pavyzdžiui, laboratorijos technikas gali studijuoti dailę arba dizainą. Darbdavys apie darbuotojo sprendimą studijuoti pagal su dabartiniu darbu nesusijusią studijų programą sužino tik po stojamųjų egzaminų arba darbuotojo priėmimo į aukštąją mokyklą, arba jau prasidėjus mokslo metams. Kyla ta pati problema kaip ir pirmuoju atveju, tačiau šį kartą darbdavys greičiausiai išreikš nepasitenkinimą arba jam bus signalas, kad darbuotojas gali pabaigęs mokslus nutraukti darbo sutartį dabartinėje darbovietėje ir pradėti dirbti pagal naujai įgytą išsilavinimą (kvalifikaciją). Tokio darbuotojo, kurį darbdavys ateityje greičiausiai neteks ir kuris studijų laikotarpiu kartais eis mokymosi atostogų ir nedirbs, jis tikėtina nerems.

Darbdavys, kad išvengtų tokios situacijos, ieško sprendimo ir jo nuomone, būtų teisinga įmonės paruoštoje standartinėje darbo sutarties formoje prie papildomų susitarimų įrašyti punktą, kad darbuotojas, prieš nusprenddamas studijuoti aukštojoje mokykloje darbo sutarties toje įmonėje galiojimo laikotarpiu, privalo apie šį savo ketinimą pranešti darbdaviui ir gauti jo sutikimą raštu. Darbdavys sprendimą grindžia tuo, kad žinodamas darbuotojo ketinimus, jis gali geriau organizuoti darbą, tvirtinti darbuotojų kasmetinių atostogų darbo grafikus, bet taip pat ir tinkamai planuoti to darbuotojo karjerą įmonėje, rasti to darbuotojo lojalumo skatinimo priemonių ar diegti atitinkamas sistemas. Siekiant ateityje išlaikyti įmonei ypač aukštos kvalifikacijos darbuotoją, kuris galbūt tiesiogiai gali įtakoti įmonės strateginių ar komercinių planų įgyvendinimą, jis siūlytų taip vadinamą „gerovės paketą“⁴¹, tuo pačiu, aišku, tikėdamasis sau garantuoti šito darbuotojo lojalumą ir ilgalaikį jo darbą įmonėje. Tačiau prieš įsipareigodamas dėl „gerovės paketo“ suteikimo darbuotojui, darbdavys pats norėtų teisiškai informinti darbuotojo įsipareigojimus. Pavyzdžiui, darbdavys įsipareigotų sumokėti už darbdavio studijas aukštojoje mokykloje, studijų laikotarpiu ir vėliau mokėtų darbuotojo šeimos sveikatos draudimą, kauptų gyvybės draudimą ar pan. Viena iš darbdavio numatytų įsipareigojimų mokėti tokiam darbuotojui stipendiją studijų laikotarpiu.

„Gerovės paketo“ siūlymas susijęs ne tik su piniginėmis išlaidomis, bet ir su materialių daiktų perdavimu darbuotojui, pavyzdžiui, įmonės automobilio perdavimu darbuotojui, mobilaus telefono, nešiojamo kompiuterio perdavimu darbuotojui, kuro, telefoninių pokalbių, mobilaus internetinio ryšio apmokėjimu, kursų, seminarų, apmokymų ir mokymosi aukštosiose ar kitose mokymosi įstaigose apmokėjimu, darbuotojų draudimu.

⁴¹ Burbulienė R. Kaip skatinti darbuotojo lojalumą darbdaviui? // Prieiga per internetą <www.horecaguru.lt>

Igijęs aukštą kvalifikaciją už darbdavio lėšas, darbuotojas įsipareigotų dirbti pas šį darbdavį ne trumpiau, kaip trejus metus, o nutraukęs darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, įsipareigotų nekonkuruoti su darbdaviu arba nedirbti tokia pat veikla užsiimančioje įmonėje dvejus metus.

Taigi darbdavys, investuodamas į ilgalaikį darbuotojo mokymąsi ar kvalifikacijos kėlimą, dengdamas su darbuotojo mokymusi ar kvalifikacijos kėlimu susijusias išlaidas, turėtų sudaryti su darbuotoju abipusį susitarimą ar sutartį, kurioje būtų aiškiai išdėstytos visos sutarties sąlygos, įsipareigojimai, įsipareigojimų vykdymo terminai bei atsakomybė už susitarimo sąlygų nevykdymą, pavyzdžiui, darbuotojo įsipareigojimas dirbti įmonėje visą mokymosi laikotarpį ir kurį laiką po mokslo baigimo, baudos ir išlaidų kompensavimo tvarka pažeidus sutartį ir t.t.

Tačiau iš aukščiau aprašytos situacijos, kyla ir kitų teisinių klausimų, į kuriuos rasti atsakymus, prieš pradėdant realizuoti darbdavio idėją. Kyla problema, ar darbuotojas turi atsiklausti jo nuomonės dėl studijų pakraipos aukštojoje mokykloje pasirinkimo, ar gali šalys dėl to susitarti darbo sutartyje.

Kaip minėta, LR Darbo kodekso 95 straipsnio 5 dalis numato, kad darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai. Darbdavys turėtų rinkti rašytinius dokumentus (sąskaitas-faktūras, kasos kvitus ir kt.), pagrindžiančius, kad darbuotojas buvo siunčiamas į mokymus, o jis apmokėjo mokymosi išlaidas.

Tačiau darbo sutarties sąlyga dėl darbuotojo pareigos atsiklausti darbdavio, t.y. gauti jo pritarimą ir leidimą mokytis aukštojoje mokykloje neakivaizdžiai, kelia abejonių. Visų pirma, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 13 straipsnyje įtvirtinta norma, kad menai ir moksliniai tyrimai neturi būti varžomi, o akademinė laisvė turi būti gerbiama (menų ir mokslo laisvė). Šios Chartijos 14 straipsnyje įtvirtinta teisė į mokslą. Teisė į mokslą laikoma ir viena iš LR konstitucinių žmogaus teisių. LR Konstitucijos 41 straipsnio 3 dalis įtvirtina nuostatą, kad aukštasis mokslas prieinamas visiems pagal keikevieno žmogaus sugebėjimus. Darbdavio reikalavimas gauti jo pritarimą minėtoje situacijoje reikštų darbuotojo aukštojo mokslo prieinamumo ribojimą, jei darbdavys neduotų sutikimo. Manytina, kad tuo pačiu darbdavys ribotų darbuotojo konstitucinę laisvę rinktis darbą

ateityje, jei darbuotojo siekis įgyti kitokią išsilavinimą nei turima kvalifikacija. Vadinasi, darbdavys neturėtų tartis dėl tokios papildomos sąlygos darbo sutartyje. Manytina, užginčijus tokią sąlygą, ji būtų pripažinta neteisėta.

2.3. Papildomas darbas ir antraeilės pareigos (LR DK 114 straipsnis, 119 straipsnis)

Kita papildoma sąlyga, dėl kurios leidžia sulygti Lietuvos Respublikos darbo kodeksas – papildomas darbas ir antraeilės pareigos. LR reglamentavimas gana griežtas, ribojimai nustatyti darbo laiko prasme – asmuo LR negali dirbti daugiau negu 12 valandų per dieną. Tačiau specialistų norą dirbti papildomai patvirtina lapkričio mėnesį www.alfa.lt portalo užsakymu atlikta apklausa internetu. Buvo apklausti 567 darbą turintys specialistai. Iš jų net 86 procentai prisipažino, kad greta pagrindinio mielai turėtų papildomą darbą vakarais⁴².

Papildomo darbo poreikis atsirado dėl kelių priežasčių. Ekonominė krizė paveikė įmonių rezultatus taip, kad įmonėse tendencingai ėmė mažėti ne tik atlyginimai, bet ir darbo valandos bei darbo dienos. Tai reiškia, kad vis dažniau darbdavys, privalėdamas mažinti atlyginimą, rizikuoja netekti vertingo, aukštos kvalifikacijos darbuotojo. Suteikdamas jam galimybę dirbti papildomai, jis galėtų ne tik išsaugoti darbuotoją, bet ir suteikti šiam galimybę tobulinti žinias, praversiančias pagrindiniame darbe. Tos pačios specializacijos papildomas darbas kitoje verslo srityje gali gerokai praplėsti profesinį akiratį. Be to, papildomas darbas sumažintų specialisto riziką visiškai netekti nuolatinių pajamų, t.y. netekus pagrindinio darbo, liktų papildomas.

Pasak Boguslaw Cudowski, papildomo uždarbio fenomenas skirtinga apimtimi būdingas visoms Europos Sąjungos valstybėms. Jis glaudžiai susijęs su teise laisvai pasirinkti darbą, kuri apima ir darbuotojų teisę šalia pagrindinio darbo užsiimti kokia nors papildoma veikla. Papildoma veikla šalia pagrindinio darbo kelia daug įvairių problemų, pavyzdžiui, konkurencijos darbo santykių metu draudimas, konkurencijos draudimas darbo santykiams pasibaigus. Tai darbo teisės sritis, nustatanti darbuotojo lojalumą pagrindiniam darbdaviui⁴³.

⁴² www.alfa.lt/straipsnis/10300204/?Didzioji.dalis.specialistu.mielai.rinktusi.papildoma.darba.vakare=2009-11-18_10-43

⁴³ Cudowski B. Papildomas darbas ir laisvė rinktis darbą // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. – p.190.

LR Valstybinė darbo inspekcija (toliau – LR VDI) savo internetiniame tinklapyje pateikia oficialių atsakymą į piliečių klausimą, ar galima toje pačioje darbovietėje eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą ir ar tam reikia sudaryti kitą darbo sutartį: „Taip, darbuotojas gali eiti papildomas pareigas arba dirbti papildomą darbą toje pačioje darbovietėje.⁴⁴“ Remiamasi LR DK 114 straipsnio 1 dalyje numatyta norma, kuri leidžia darbuotojui ir darbdaviui susitarti, kad, jei to nedraudžia įstatymai, darbuotojas gali toje pačioje darbovietėje eiti tam tikras papildomas pareigas arba dirbti tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. LR VDI taip pat komentuoja, kad „dirbant papildomą darbą ar einant papildomas pareigas, susijusias su pagrindiniu darbu (pareigomis), naujos darbo sutarties sudaryti nereikia. Dėl papildomo darbo (pareigų) sulygstama galiojančioje pagrindinio darbo sutartyje“.

Tačiau rekomenduojama su darbuotoju sudaryti atskirą, papildomo darbo sutartį, jei darbuotojas toje pačioje įmonėje (darbovietėje) eitų dvi visiškai nesusijusias pareigas ir dėl to viršytų kasdienę darbo laiko trukmę, nustatytą DK 144 straipsnio 2 dalyje, t.y. aštuonias darbo valandas. Darbuotojo darbo laikas tokiu atveju apskaitomas pagal kiekvieną darbo sutartį atskirai. Darbuotojų, dirbančių vienoje darbovietėje pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų (DK 144 straipsnio 2 dalis).

LR darbo kodekso 114 ir 119 straipsniai reglamentuoja darbuotojų papildomus darbus ir antrailes pareigas. Tokius papildomus darbus darbuotojas gali atlikti:

1. Savo pagrindinėje darbovietėje.
2. Kitoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku.

Pareigos arba darbai, kurie dirbami ne pagrindinėje, bet kitoje darbovietėje, yra įvardinamos antraeilėmis pareigomis (LR DK 114 straipsnio 2 dalis).

Darbo kodeksas neriboja darbuotojų bei papildomų pareigų (darbų) skaičiaus, tai reiškia, kad darbuotojas papildomus darbus ar pareigas gali atlikti kitose keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose laisvu nuo darbo laiku pagrindinėje darbovietėje. Tačiau LR darbo kodeksas riboja tokių darbuotojų (dirbančių ne vienoje įmonėje arba vienoje įmonėje pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių) darbo dienos trukmę. Pagal LR DK 144 straipsnio 5 dienos jų darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. O iki 2005 m. gegužės 28 d.

⁴⁴ <http://195.182.94.124/index.php?1586164730>

ribojimas buvo griežtesnis – darbo dienos trukmė negalėjo būti ilgesnė kaip dvylika valandų, tačiau kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Vadinasi, darbuotojas galėjo dirbti mažiau.

Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumai yra patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Šio teisės akto nuostatos taikomos darbuotojams, einantiems antraeiles pareigas arba dirbantiems darbus kitoje darbovietėje.

Antraeilės pareigos (darbas) – tai darbuotojo laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku einamos pareigos ar atliekamas darbas⁴⁵.

Darbo sutartyje dėl antraeilių pareigų (darbo), be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta, kad darbuotojas priimtas dirbti į antraeiles pareigas. Darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas, iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodyta jo kasdieninio darbo pagrindinėje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas.

Pagal antraeilių pareigų (darbo) sutartis darbuotojas gali dirbti keliose darbovietėse. Jei darbuotojas dirba keliose darbovietėse, iš visų jų turi pateikti darbdaviui pažymas apie darbo laiko pradžią ir pabaigą visose darbovietėse. Šios pažymos galioja vienerius metus. Tačiau, pasikeitus darbo laikui pagrindinėje darbovietėje, darbuotojas turi apie tai pranešti priėmusiam į antraeiles pareigas darbdaviui ir pateikti pažymą.

Papildomas pareigas ar papildomą (darbo sutartyje nesulygtą) darbą darbuotojas gali dirbti savo pagrindinėje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ir jeigu susitaria su darbdaviu. Ši įstatymu numatyta galimybė susitarti dėl papildomų pareigų ar darbų atlikimo yra svarbi tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Darbdaviui svarbi tuo, kad įmonėje papildomi darbai dažniausiai atliekamas tada, kai reikia organizuoti arba garantuoti nenutrūkstamą darbą įmonėje, o jam dėl vienokių ar kitokių priežasčių trūksta darbuotojų ir tokį darbą atlikti jis siūlo jau įmonėje dirbantiems darbuotojams. Jau dirbantys įmonėje darbuotojai gali pavaduoti laikinai nesančius dėl vienokių ar kitokių priežasčių (ligos, kasmetinių ar kt. atostogų, komandiruočių ir kt.) darbuotojus. Darbuotojui tokiu atveju sudaroma galimybė gauti apmokėjimą už papildomai atliktą darbą.

Organizuojant darbą tokiais atvejais gali būti:

1. Darbuotojas, dirbantis laikinai nesančių darbuotojų darbą, t.y. juos pavaduodamas, atleidžiamas nuo savo tiesioginių pareigų vykdymo.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr.81(1)-3690.

2. Darbuotojas, dirbantis laikinai nesančių darbuotojų darbą, t.y. juos pavaduodamas, tuos papildomus darbus (pareigas) ir savo tiesiogines pareigas vykdo vienu metu. Tai reiškia, kad „darbuotojui padidinama darbuotojo darbų apimtis, aptarnavimo zona ir pan.⁴⁶

Tačiau jei darbuotojo darbo sutartimi ar pareiginiuose nuostatuose numatytas toks pavadavimas kitų darbuotojų atostogų ar laikino nedarbingumo atvejais, toks darbas nelaikytinas papildomu darbu⁴⁷.

Papildomas darbas taip pat gali būti atliekamas, kai darbuotojui prie pagrindinės pareigybės jungiami kitų profesijų darbai (pvz., įmonės buhalteris sutinka eiti kasininko pareigas, ekspeditoriui dar pavedamos ir vairuotojo pareigos ir pan.), kurie atliekami savo tiesioginių pareigų vykdymo metu.

Tokiu atveju darbuotojas šalia pagrindinio darbo (kai jungiami kitų profesijų darbai) toje pačioje įmonėje gali dirbti ir kitą nuolatinį darbą. Tačiau toks darbas jau būtų vykdomas papildomu laiku.

Pasak teisininko H.Davidavičiaus, nors darbo kodekse nėra įteisinta "etato" samprata, tačiau įmonėse dažniausiai pavedami darbai apibūdinami etato darbo krūvio apimtimi. Todėl pasak šio teisininko, „kai, tarkime, darbuotojas yra priimtas šaltkalvio pareigoms su vieno etato darbo krūviu (tokiu atveju jis dirba 8 valandas per darbo dieną ir turi vienos valandos pietų pertrauką), tai su juo gali būti papildomai susitarta dar dėl sargo pareigų dirbti tris valandas per dieną, kas sudarytų 0,37 etato darbo krūvį.⁴⁸“

Darbuotojai, kuriems LR Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 nustatytas sutrumpintas darbo laikas, papildomą darbą gali atlikti ir didesniu etato krūviu (iki minėtos 12 val. per dieną normos).

Šios nuostatos taikomos ir tuo atveju, kai tokie darbai atliekami kitoje darbovietėje pagal antraeilį pareigų darbo sutartį. Bet visais šiais atvejais, remiantis LR DK 144 str. 5 d., atliekamų visų darbų bendra darbo laiko trukmė turi būti ne ilgesnė kaip 12 valandų per darbo dieną.

Kaip minėta anksčiau, papildomi darbai darbuotojui reiškia galimybę uždirbti papildomai. Darbdaviui tai reiškia, kad susitaręs dėl papildomų darbų, turės tinkamai už juos sumokėti darbuotojui. Šie apmokėjimai klausimai sprendžiami LR darbo kodekso 197

⁴⁶ Davidavičius H. Papildomi ir antraeiliai darbai // Prieiga per internetą <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/41f4f313ba9e4>>

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justicia, 2003, p.101.

⁴⁸ Davidavičius H. Papildomi ir antraeiliai darbai // Prieiga per internetą <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/41f4f313ba9e4>>

straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje reglamentuojama, kad kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginti su nustatyta norma, už darbą jam mokama proporcingai daugiau, o 2 dalyje nurodoma, kad konkretūs darbo apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse.

Lietuvoje įmonių praktikoje darbuotojams, pavaduojantiems savo darbo dienos metu laikinai nesančius įmonės darbuotojus, priemoka už tą laikotarpį siekia nuo 20 iki 50 procentų tarifinio atlygio (valandinio atlygio arba mėnesinės algos), kurią jis gauna atlikdamas savo tiesioginį darbą (pareigas).

Kitaip nustatomas atlyginimas už papildomą darbą, atliekamą ne pagrindinio savo darbo metu. Tokiais atvejais įprasta praktika, kad už pavadavimą mokama iš anksto šalių sutartas piniginis dydis už faktiškai atliktą darbą. Ta pati praktika taikoma ir tada, kai papildomą darbą pavadavimo atveju atlieka laikinai pasamdytas naujas žmogus (iš šalies, iš išorės, t.y. ne iš įmonės vidaus)⁴⁹.

Priemokų darbuotojams dydžiai ribojami tik biudžetinėse įstaigose ir organizacijose. Taip Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarime Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ 5.2 punkte nustatyta, kad biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojams priemoka už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų-pareigų vykdymą (jeigu nesudaroma papildomo darbo sutartis) kartu su kitais priedais ir priemokomis neturi viršyti darbuotojui nustatyto tarnybinio atlyginimo dydžio ir ji mokama per konkretų terminą, bet ne ilgesnį kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

Darbo kodekse neįtvirtintas vienas atsakymas, kaip turėtų būti įforminami atliekami papildomi darbai. LR DK 119 straipsnyje nustatytas draudimas darbdaviui reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Nurodyta, kad dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Tačiau įsigilinant į šią nuostatą, kyla klausimai, ar susitarimas atlikti papildomą darbą turi būti įformintas pagrindinėje darbo sutartyje, kaip pavyzdžiui darbo sutarties priedas, ar turi būti sudaroma atskira darbo sutartis papildomam darbui atlikti.

Šį klausimą iš dalies išsprendė LR Vyriausybė 2003 m. sausio 28 d. patvirtinusi savo nutarimu Darbo sutarties pavyzdinę formą, o 2005 m. rugpjūčio 28 d. ją šiek tiek patikslinusi. Darbo sutarties pavyzdinėje formoje 7 punkte nurodyta, kad šiame punkte darbo sutarties šalys gali aptarti ir kitas darbo sutarties sąlygas, dėl kurių šalys sulygsta (pagal LR

⁴⁹ Ten pat.

darbo kodekso 95 straipsnio 4 ir 5 dalis, 119 straipsnį, 158 straipsnio 6 dalį, 168 straipsnio 2 dalį, 182, 185 straipsnius, 195 straipsnio 6 dalį, 221 straipsnio 2 dalį, kitus straipsnius, taip pat kitus teisės aktus)⁵⁰. Kadangi šiame punkte įvardytas ir DK 119 straipsnis, vadinasi, darbo sutarties 7 punkte galima susitarti ir dėl papildomo darbo atlikimo bei apmokėjimo už jį. Taigi seka, kad šalių susitarimas dėl papildomo darbo toje pačioje darbovietėje gali būti įformintas kaip esamos darbo sutarties papildymas, nors dėl tokio darbo galima sudaryti ir atskirą darbo sutartį.

Darbuotojų, einančių antraeilės pareigas ar dirbančių kitus darbus kitose darbovietėse, darbo sutarčių ypatumai reglamentuojami LR Vyriausybės 2005-08-05 pakeistame nutarime Nr. 829 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Pasak teisininko H. Davidavičiaus, nutarimo nuostatos taikomos laisvu nuo darbo pagrindinėje įmonėje dirbantiems darbuotojams bei darbuotojams, dirbantiems darbą kitoje įmonėje, kurioje šis darbas įvardinamas kaip antraeilės pareigos. Įstatymas numato, kad tokių darbuotojų darbo sutartyse turi būti nurodyta, kad tai antraeilės pareigos.

Kadangi minėtame nutarime įvardyta darbdavio pareiga užtikrinti, kad darbuotojas nedirbtų daugiau nei 12 valandų per parą, darbdavys tam, kad galėtų atlikti šį įpareigojimą ir galėtų kontroliuoti, kiek laiko darbuotojas išdirba, turi teisę iš darbuotojo reikalauti, o šis turi pareigą pateikti darbdaviui pažymą iš pagrindinės darbovietės arba visų kitų darboviečių (jei dirba daugiau nei dviejose) dėl darbo laiko trukmės jose, t.y. kad pažymoje būtų nurodyta to darbuotojo darbo pradžios ir pabaigos laikas. Pažyma arba visos pažymos galioja vienerius metus. Jos saugomos kartu su darbo sutartimi. Apie pasikeitimus metų eigoje darbuotojas privalo informuoti jį į antraeilės pareigas priėmusį darbdavį, pateikdamas naują pažymą.

Ne viso darbo laiko režimas gali būti sulygtas ir darbuotojui, kurio darbo sutartis terminuota pagrindinėje darbovietėje, taip pat jei dirba ir antraeilėse pareigose kitoje darbovietėje. Kad darbuotojas dirbs ne visą darbo laiką privaloma nurodyti darbo sutarties 6 punkte (pagal pavyzdinę darbo sutarties formą). Jei darbuotojas ne viso darbo laiko režimo pageidauja jau pradėjęs dirbti, darbdavys apsvarsto tokį prašymą ir duoda atsakymą per 5 darbo dienas⁵¹. Jei atsakymas neduodamas, laikoma, kad toks prašymas nepatenkintas, o jei

⁵⁰ LR Vyriausybės 2005 n. rugpjūčio 5 d. nutarimas Nr. 915 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo.

⁵¹ LR Vyriausybės 2004-11-29 nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6406.

atsakymas teigiamas, ne viso darbo laiko režimas turi būti įformintas darbo sutartyje kaip darbo sutarties pakeitimas.

Ne viso darbo laiko sąlygomis neleistina dirbti tiems darbuotojams, kuriems taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, taip pat kai jie dirba pagal suminę darbo laiko apskaitą pagal LR Vyriausybės 2003-05-14 nutarimą Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės ekonominės veiklos srityse, Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvesta suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“.

Darbuotojams, kurie dirba papildomą darbą sulygta atskira darbo sutartimi, įmonėje taikoma bendra tvarka, t.y. taikoma drausminė ir materialinė atsakomybė, jie turi teisę į kasmetines ir tikslines atostogas, su jais darbo sutartis gali būti nutraukta tik Darbo kodekso numatytais pagrindais, išmokant išeitinę išmoką (DK 140 straipsnyje numatytais atvejais) bei piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas (DK 177 straipsnio 2 dalis).

Apibendrinus įstatymines nuostatas, teisinį reglamentavimą dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų, darytina išvada, kad teisinis reglamentavimas padrikas, trūksta normų susiteminimo, dauguma jų realizuojamos atskiruose LR Vyriausybės nutarimuose.

Todėl situacijų teismų praktikoje nagrinėjama įvairių. Pavyzdžiui, LAT 2008 m. birželio 2 d. nutartimi civilinėje byloje I.S. v. VEVC nustatė, kad pirmosios instancijos teismas, vertindamas šioje byloje surinktus įrodymus, atsižvelgė į pačių darbo sutarties šalių elgesį, vykdant darbo sutartį, ir padarė pagrįstą išvadą, kad, eidama antraeiles pareigas, kasatorė (darbuotoja) negalėjo atlikti kitų funkcijų, nustatytų jos pareiginėje instrukcijoje, taip pat būti darbe visą darbo dieną, kasdien atvykstant į atsakovo buveinę. Iš šalių susidariusių darbo santykių matyti, kad kasatorės atliekamas darbas buvo susijęs tik su vadovavimu jaunuolių ir vaikų folkloro ansambliui „Reketukas“, bet ne kasdieniniu buvimu Etninės kultūros centre aštuonias darbo valandas. Beje, iš kasmet pateikiamų pažymų apie kasatorės darbo laiką pagrindinėje darbovietėje atsakovui buvo žinomi jos atliekamo darbo pobūdis ir darbo laikas. Šioje byloje atsakovo (darbdavio) reikalavimas kasatorei (darbuotojai) eiti antraeiles vyresniosios folkloristės pareigas visą darbo dieną VEVC vertinamas kaip naujų darbo sutarties sąlygų ir darbo tvarkos nustatymas (DK 95 straipsnio 1, 2 dalys). Tai gali būti atliekama tik gavus kasatorės sutikimą (DK 120 straipsnio 2 dalis). Atsakovas negavo tokio sutikimo. Dėl to esant tokiai byloje nustatytai situacijai, kai ieškovės darbo funkcijos apibrėžtos būtent vadovavimu jaunuolių ir vaikų ansambliui „Reketukas“,

neatsižvelgiant į konkretaus kasdieninio darbo laiko trukmę, darbdavio reikalavimas darbuotojui dirbti visą darbo dieną VEVC yra vertintinas kaip darbdavio nesąžiningumas bei piktnaudžiavimas savo teisėmis prieš darbuotoją – silpnesniąją darbo santykių šalį (DK 35 straipsnio 1 dalis).

Manytina, kad painus reglamentavimas taip yra viena iš priežasčių, kodėl darbdaviams kyla klausimų dėl papildomo darbo ar antraeilių pareigų teisės normų taikymo. Pavyzdžiui, įmonės vieno iš padalinių vadovas išeina į kasmetines atostogas. Jo laikino nebuvimo darbe laikotarpiu pastarojo darbus atlieka „antras žmogus“ po vadovo padalinyje. Darbuotojo pareigos nėra įvardintos kaip „padalinio vadovo pavaduotojas“, tačiau įmonės vadovas laikosi nuostatos, kad šis darbuotojas privalo perimti dalį darbų to žmogaus atostogų metu. Kadangi tuos darbus minėtas darbuotojas atlieka nustatytais darbo valandomis (savo darbo laiku), įmonės vadovų nuomone, jam už papildomai atliktus darbus neturi būti mokama, nes daroma išvada, kad darbuotojas, atlikdamas savo tiesiogines pareigas ir spėdamas atlikti dar keletą padalinio vadovo darbų, nėra apkrautas 100 procentų. Tačiau atlikus darbo įstatymų nuostatų analizę, akivaizdu, kad darbdavio logika klaidinga. Darbo sutartyje ir pareiginiuose nuostatuose jis turėtų praplėsti darbuotojo atsakomybę, t.y. sutarti, kad kasmetinių atostogų metu darbuotojas pavaduos padalinio vadovą ir kaip už tuos atliktus darbus bus atlyginama.

3. Papildomi darbdavio ir darbuotojo susitarimai bei įsipareigojimai, nenumatyti

Lietuvos Respublikos darbo kodekse

3.1. Susitarimas dėl nekonkuravimo

Susitarimas dėl nekonkuravimo – tai sutartyje esanti sąlyga, pagal kurią viena sutarties šalis sutinka tam tikrą laiką tarpą konkrečiai apibrėžtoje teritorijoje neužsiimti ta pačia ar panašia veikla, kuria užsiima kita sutarties šalis⁵².

Nekonkuravimo susitarimas – tai sutartis, kuria viena šalis – darbuotojas – tam tikrą laiką po darbo sutarties nutraukimo apibrėžtoje teritorijoje įsipareigoja nekonkuruoti su buvusiu darbdaviu, t.y. nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu, neužsiimti ta pačia ar panašia veikla, kuria užsiima kita sutarties šalis – darbdavys⁵³.

Tokių susitarimų esama įvairiose ekonominio gyvenimo srityse. Aktualus toks susitarimas ir darbo santykių siejamiems subjektams apsaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos, ypač darbuotojų, užimančių atsakingas ar vadovaujančias pareigas. Tokios informacijos nutekėjimas įmonei gali kainuoti labai daug – svarbių užsakymų netekimas, kvalifikuoto personalo perviliojimas dirbti pas konkurentus ar net pačios įmonės akcijų praradimas.

Tad darbdaviui atrodo natūralu, sudarant darbo sutartį su nauju darbuotoju, iš karto būtų ribojama darbuotojo teisė užsiimti papildoma veikla. Papildoma veikla šalia pagrindinio darbo kelia problemą – konkurenciją darbo santykių metu ir po jų. Abejonių nekelia tai, kad darbuotojas su darbdaviu gali sudaryti sutartį dėl konkurencijos neribojimo. Tačiau teisės užsiimti papildoma veikla ribojimas jau būtų problema darbuotojui. Tačiau tai būtų darbo teisės sritis, nustatanti darbuotojo lojalumą pagrindiniam darbdaviui, nes pagrindinis tokių ribojimų tikslas – išvengti nesąžiningo pagrindinių pareigų nevykdymo ir galimo interesų konflikto.⁵⁴

⁵² Venslovas J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? // *International Journal of Baltic Law*, 2005, Nr.2, p.75.

⁵³ Bagužytė L. Ar darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo / ribojimo sutartis laikytina civiline sutartimi? // *International Journal of Baltic Law*, 2007, T. 2, Nr. 4, p. 69.

⁵⁴ Cudowskis B. Papildomas darbas ir laisvė rinktis darbą // *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos.* – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. – p.190.

Tradiciškai tokia veikla ribojama viešojo administravimo ir viešojoje tarnybose, tačiau ne visose profesijose, nes kitu atveju tai būtų teisės laisvai pasirinkti darbą pažeidimas⁵⁵.

Tačiau dažniausiai darbdaviai siekia užkirsti darbuotojui kelią konkuruoti darbo santykiams pasibaigus. Todėl šioje situacijoje svarbu išsiaiškinti į konstitucinę asmens teisę į darbą, kuri negali būti varžoma, ir civilinėje teisėje įtvirtintą sutarties laisvės principą.

Teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą nustatyta LR Konstitucijos 48 straipsnyje. Tai vienas iš pagrindinių demokratinės valstybės darbo teisės principų. Jis reiškia teisę laisvai rinktis profesiją ir darbo vietą bei yra taikomas visoms darbo rūšims.

Darbo kodeksas, kaip įstatymas, įgyvendinantis Konstitucijos nuostatas, taip pat įtvirtina laisvės pasirinkti darbą principą⁵⁶, kuris reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo gebėjimus ir norą bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti gyvenimui. Tačiau šis principas nėra absoliutus. Jis jokių būdu negali būti traktuojamas, kaip užtikrinimas ar garantija konkrečiam asmeniui, kad jis gaus konkretų pageidaujamą darbą. Įstatymuose gali būti numatyti tik tam tikri reikalavimai ar suvaržymai, kurie yra objektyviai pateisinami ir riboja žmogaus teises nepažeisdami prigimtinės jų esmės.

LR Konstitucinis Teismas (toliau – KT) yra keletą kartų pasisakęs dėl teisės laisvai pasirinkti darbą savo nutarimuose (1996 m. liepos 10 d., 1998 m. rugsėjo 24 d., 1999 m. kovo 4 d. ir 2003 m. liepos 4 d.), jos turinys turi būti aiškinamas neatsietai nuo darbo santykių specifikos.

1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime LR KT yra konstatavęs, kad siekdamas užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo šalys savo susitarimu negali sumažinti darbuotojams nustatomų garantijų, kadangi šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes⁵⁷.

2008 m. vasario 20 d. nutarime LR KT konstatavo, kad teisė laisvai pasirinkti darbą suponuoja įstatymų leidėjui pareigą sudaryti teises prielaidas įgyvendinti šią laisvę, tai yra jos įgyvendinimo sąlygas.

Pagal LR Konstituciją riboti žmogaus teises ir laisves galima, jeigu yra laikomasi sąlygų, t.y. apribojimai nustatomi įstatymais, siekiant apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves

⁵⁵ Ten pat.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punktas.

⁵⁷ Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? // Jurisprudencija: Mokslo darbai, Nr. 8(110), 2008, p.44.

ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes. Tais apribojimais nepaneigiamos teisių ir laisvių prigimtis bei esmė, nustatant ribojimus laikomasi konstitucinio proporcingumo principo.

Sutarties laisvės principas užtikrina šalies teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises ir pareigas. Šalių ginčas dėl sutarties turinio sprendžiamas, taikant sutarčių aiškinimo taisykles⁵⁸.

Sutarties laisvė reiškia, kad civilinių santykių subjektai patys sprendžia sudaryti sutartį ar nesudaryti, patys renkasi su kuo sudaryti. Negalima priversti asmens sudaryti sutartį prieš jo valią, būtinas savanoriškumas, nes bet kokie veiksmai, parodantys šalies valios trūkumus, gali lemti sutarties negaliojimą. Išimtis tik gali būti įstatyme ar vienašaliame įsipareigojime. Taip pat šis principas reiškia, kad šalys gali susitarti dėl sutarties sąlygų, t.y. sutarties turinio ir formos, išskyrus atvejus, kai įstatymo imperatyvios normos nustato privalomas tokias sąlygas arba jų reikalauja gera moralė, viešoji tvarka ar teisės principai.

Sutarties laisvė taip pat reiškia laisvę sudaryti tokias sutartis, kurių LR civilinis kodeksas (toliau – CK) nereglamentuoja, jeigu tos sutartys neprieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms, viešėjai tvarkai ir gerai moralei. Be to, principas leidžia šalims pasirinkti sutarties rūšį, kuri labiausiai atitinka šalių interesus.

Tačiau svarbu pabrėžti, kad šitas principas nėra absoliutus, yra galimi protingi jo ribojimai, pavyzdžiui, pareigą sudaryti sutartį gali nustatyti įstatymas, asmuo pats gali įsipareigoti sudaryti sutartį. Sutarties laisvės principo ribas nustato imperatyvios teisės normos, taip pat prieštaravimai viešėjai tvarkai ir gerai moralei⁵⁹.

Be minėtų straipsnių, LR Konstitucijos 46 straipsnyje taip pat nurodoma, kad įstatymas saugo ir sąžiningos konkurencijos laisvę. Jos apsaugos nuostatos įtvirtintos 1999 metų LR Konkurencijos įstatyme.

Su konkurencija susijusiems santykiams reglamentuoti skirtame LR Konkurencijos įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 5 punkte nurodomos normos, ribojančios galimybes ekonominių santykių subjektams susitarti. Visi susitarimai, kuriais siekiama riboti konkurenciją arba kurie riboja ar gali riboti konkurenciją, yra draudžiami ir negalioja nuo jų sudarymo momento, įskaitant susitarimą iš kitų ūkio subjektų reikalauti papildomų įsipareigojimų, kurie pagal savo komercinį pobūdį ar paskirtį nėra tiesiogiai susiję su sutarties objektu.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.156 ir 6.193 straipsniai.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. VI knyga. Prievolių teisė (I). – Vilnius: Justicia, 2003. – p.194-195.

Įstatyme numatyta išimtis, kai ši griežta nuostata netaikoma: jei susitarimas skatina ekonominę pažangą ir jei juo sukuriama nauda viršija konkurencijos ribojimo neigiamus aspektus⁶⁰. Konkurencijos ribojimas taikomas tik netikrojo atstovavimo santykiais siejamų ekonominio santykio subjektams. Kadangi darbuotojas veikia darbdavio, kuriam ir atitenka visų neigiamų padarinių rizika, vardu, toks atstovavimas laikomas tikruoju, o pastarajam LR konkurencijos įstatymo 5 straipsnio ribojimai netaikomi.

Darbo santykių siejamiems subjektams ir jų sudaromiems susitarimams reguliuoti LR Konkurencijos 16 straipsnio 4 dalyje numatyta kita norma: asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio objektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pabaigos, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip.

Ūkio subjektas, kurio teisėti interesai pažeidžiami nesąžiningos konkurencijos veiksmais, turi teisę kreiptis į teismą su ieškiniu dėl neteisėtų veiksmų nutraukimo, padarytos žalos atlyginimo (LR Konkurencijos įstatymo 17 straipsnio 1 dalis). Šiuo atveju darbdavys turėtų įrodyti, kad komercinė paslaptis buvo atskleista, kad ją atskleidė darbuotojas, kad buvo patirta žala, taip pat reikės įrodyti žalos dydį.

Konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad buvę darbuotojai negali naudoti buvusio darbdavio komercinių paslapčių anksčiau nei praėjus metams nuo darbo sutarties pabaigos, nebent įstatymai ar sutartys nustato kitą terminą. Pagal CK darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį, atskleidė komercinę paslaptį, turi atlyginti nuostolius.

LR CK leidžia sudaryti nekonkuravimo sutartis⁶¹, o LR DK tokio susitarimo tiesiogiai nedraudžia (nereglamentuoja).

LR CK 2.164 straipsnyje numatyta, kad prekybos agentas ir atstovaujамasis gali sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai prekybos agentas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su atstovaujамuoju. Tokia sutarties sąlyga turi būti išreikšta raštu, o konkurencijos ribojimas gali būti apibrėžtas tik tam tikra teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimis arba klientų grupe ir teritorija, kurios prekybos agentui buvo patikėtos. Atstovaujамasis turi teisę iki sutarties galiojimo pabaigos raštu vienašališkai atsisakyti konkurencijos draudimo. Jeigu sutartyje yra numatytas konkurencijos draudimas, prekybos agentas turi teisę į kompensaciją už visą konkurencijos draudimo laikotarpį. Kompensacijos

⁶⁰ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 6 straipsnio 1 dalis.

⁶¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.164 straipsnis.

dydis nustatomas šalių susitarimu. Kompensacijos dydis gali būti apibrėžiamas metine prekybos agento atlyginimo suma. Jeigu sutartis buvo nutraukta dėl prekybos agento kaltės, prekybos agentas netenka teisės į numatytą kompensaciją. Susitarimai, kurie prieštarauja LR CK nuostatomis ir pablogina prekybos agento padėtį, negalioja.

Iki dabar galiojančio LR CK galiojo 1995 m. priimtas LR Prekybos įstatymas, kurio 12 straipsnyje buvo numatyta galimybė taikyti konkurencijos draudimą prekybos tarnautojams (pagal šį įstatymą prekybos tarnautoju buvo laikomas samdomas darbuotojas, kurio darbas tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir šių operacijų apskaita; prie jų nepriskiriami pagalbiniai darbuotojai). Darbdavys su priimamu į darbą prekybos tarnautoju galėjo sudaryti atskirą sutartį, kad nutraukęs darbo sutartį, šis nekonkuruos su jo įmone. Pagal Prekybos įstatymą toks draudimas negalėjo trukti ilgiau nei vienerius metus po to, kai nutraukta darbo sutartis, ir per šį laikotarpį darbuotojui buvo privaloma mokėti susitarime nustatyto dydžio kompensaciją. Šis įstatymas buvo panaikintas 2001 m. lapkričio 13 d. Prekybos įstatymo ir Seimo nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos prekybos įstatymo įgyvendinimo“ pripažinimo netekusiais galios įstatymu.

Kaip minėta, galiojantis LR DK nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja, nors 2003 m. Seimo narys A.Melianas siūlė papildyti LR DK nauju 107 straipsniu, kuris numatytų, jog darbdavys su priimamu į darbą darbuotoju gali sudaryti atskirą sutartį, kad nutraukęs darbo sutartį darbuotojas nekonkuruotų su darbdaviu. Įstatymo projekte buvo apibrėžta, kas laikoma nekonkuravimo susitarimais, jų taikymo sąlygos, negaliojimo pagrindai. Tokio susitarimo trukmė buvo numatyta – du metai, kompensacijos dydis – ne mažiau 40 procentų darbuotojo buvusio menesinio atlyginimo. Abi šalys tam tikrais atvejais galėtų nutraukti susitarimą.⁶² Pasiūlymas nebuvo priimtas.

Kadangi LR DK ir LR CK tiesiogiai nereglamentuoja nekonkuravimo susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojo, kitaip tariant Lietuvoje, reguliuojant šiuos susitarimus, palikta teisės spraga⁶³. Teismai, negalėdami vadovautis atitinkamu įstatymu, taiko įstatymo analogiją, o jei negali pritaikyti įstatymo, reglamentuojančio panašius santykius, tada vadovaujasi bendraisiais teisės principais.

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių apkeitimui, 42.4 p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21¹, 107¹ straipsnių papildymo įstatymo projektas // Prieiga per internetą <www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=211506>

⁶³ Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? // Jurisprudencija: Mokslo darbai, Nr. 8(110), 2008, p.42.

Teismų praktika šioje srityje pradėjo formuotis 2003 m., kai tų metų birželio 5 d. LAT nutartyje D.Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“ konstatavo, kad pasibaigus darbo sutarčiai šalių darbo santykiai pasibaigia ir, nesant papildomo susitarimo, darbdavys buvusiam darbuotojui negali nustatyti jokių apribojimų, tarp jų ir konkurencijos draudimo.

2005 m. vasario 14 d. nutartyje UAB „Filana“ v. R.J.Jančiauskas LAT pripažino darbdavio ir darbuotojo nekonkuravimo susitarime reguliuojami visuomeniniai santykiai yra darbo santykiai ir kad darbo sutarties sąlygos, nustačiusios konkurencijos draudimą bei kompensaciją už jį, neprieštaravo įstatymams ir buvo privalomos sutarties šalims. Teismas taikė įstatymų analogiją šiems santykiams – LR CK normas.

2007 m. spalio 22 d. LAT nutartyje UAB „Docpartner“ v. L.V. konstatavo, kad pagal byloje nagrinėjamo nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę šis susitarimas vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris, nepaisant to, kad jis buvo sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas. Be to, sutarties šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių rūšių sutarčių elementų. Tai reiškia, kad darbo sutartyje inkorporuotas nekonkuravimo susitarimas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas. Taip pat, pakartotojama, kad LR DK normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja. Nagrinėjamas nekonkuravimo susitarimas šalių sudarytas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas (DK 1 straipsnis). Ginčo teisiniai santykiai šioje byloje buvo nepagrįstai priskirti darbo teisiniams santykiams. LAT nurodė, kad šiems santykiams taikytini LR CK 2.164 straipsnis (Konkurencijos draudimas), sutarčių teisės normos bei teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai.

Šioje nutartyje teismas suformulavo idėjas, kad nekonkuravimo susitarimai turi atitikti minėtus teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus, kad svarbu tokių susitarimų tikslai (tikslas – apsaugoti teisėtus interesus), nekonkuravimo susitarimai negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju), juose turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, t.y. suvaržant darbuotojo veiksmus, jo naudai turi būti nustatoma sąžininga ir teisinga kompensacija. LAT taip pat konstatavo, kad teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią (CK 6.189 straipsnio 1 dalis), kad jis priskiriamas nuginčijamiems sandoriams ir gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka⁶⁴.

⁶⁴ LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L.V. (bylos Nr. 3K-3-415/2007).

Poziciją, kad nekonkuravimo susitarimai priskiriami civiliniams sandoriams, LAT patvirtino 2008 m. vasario 20 d. nutartyje byloje A.G. v. UADBB „Aon Lietuva“. Taip pat konstatavo, kad susitarimo dėl nekonkuravimo tikslas – apsaugoti verslo subjektą nuo nesąžiningos konkurencijos. Kompensacija susitarime darbuotojui numatyta kaip atlyginimas už galimus teisių suvaržymus, pavyzdžiui, teisės laisvai pasirinkti darbą. Verslo subjektas (darbdavys) yra laisvas pasirinkti, mokėti kompensaciją buvusiam darbuotojui už jam taikomus jo teisių suvaržymus, ar jos nemokėti ir taip galbūt konkuruoti su buvusiu darbuotoju atitinkamoje verslo srityje. Jeigu verslo subjektas pasirenka nebetaikyti susitarimo dėl nekonkuravimo ir nemokėti kompensacijų darbuotojui (CK 2.164 straipsnio 3 dalis), darbuotojas tokiu atveju tampa laisvas pasirinkti savo veiklą ar darbą ir jam netaikomi jokie suvaržymai. Kitaip tariant, susitarimas dėl nekonkuravimo sudarytas darbdavio naudai, todėl jis gali bet kada atsisakyti jo atsisakyti⁶⁵.

Pasak teisininko R.Krasausko, paskutinėse nutartyse argumentuodamas bei išaiškindamas ginčus „LAT suabsoliutino sutarčių laisvės principą“⁶⁶ ir pagal įstatymų analogiją taikė teisės normas, kurios sudarant susitarimus reglamentuoja teises ir pareigas tarp dviejų vienas kitam nesubordinuotų civilinės teisės subjektų, be to, menką dėmesį skyrė konstituciniam žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą principui. Teisininkas, įvertinęs nekonkuravimo susitarimus konstitucinio teisės laisvai pasirinkti darbą principo sąlygomis, padarė išvadą, kad „nekonkuravimo susitarimus, kuriais darbuotojai ir darbdaviai susitaria įstatymais nenumatytais sąlygomis apriboti žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, draudžia Konstitucija“⁶⁷.

Tačiau kitose valstybėse susitarimai dėl konkurencijos ribojimo tarp darbuotojo ir darbdavio paplitę, nes jų reglamentavimas yra tikslesnis ir aiškesnis, taip pat jau yra susiformavusi praktika dėl nekonkuravimo susitarimų. Jiems taikomi reikalavimai panašūs, o reglamentavimas vienur įtvirtintas darbo įstatymuose, kitur civiliniuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Olandijoje ir Italijoje teisės normos, reglamentuojančios nekonkuravimo susitarimus, įtvirtintos Civiliniuose kodeksuose, Šveicarijoje – Prievolių kodekse, Danijoje ir Švedijoje – Sutarčių aktuose, Vokietijoje – Komerciniame kodekse, o Lenkijoje – Darbo kodekse, Austrijoje – Darbuotojų akte, JAV, Kanadoje ir Anglijoje reikalavimai susiformavo

⁶⁵ LAT 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“ (bylos Nr. 3K-3-121/2008).

⁶⁶ Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? // Jurisprudencija: Mokslo darbai, Nr. 8(110), 2008, p.43.

⁶⁷ Ten pat, p.44.

per teismų praktiką⁶⁸. Teisininkė L. Bagužytė taip pat analizuodama kitų valstybių patirtį, padarė išvadą, kada valstybėse, turinčiose senas teises tradicijas, nekonkuravimo susitarimai labiau siejami su darbo teisės normomis⁶⁹.

Teisininko J. Venslovo nuomone, ne tiek svarbu, kuriai sričiai priskirtini šie teisiniai santykiai, kiek svarbu, kad reguliavimas būtų aiškus ir šalys, sudarydamos tokį susitarimą, jaustųsi saugios ir užtikrintos dėl jo vėlesnio įgyvendinimo.

Tačiau teisinis neapibrėžtumas, normų trūkumas dažnai sąlygoja tai, kad nekonkuravimo susitarimai pripažįstami neteisėtais. Lietuvoje tokių susitarimų, nors įstatymai ir nereguliuoja, sudaroma vis daugiau (tai įrodo ir besiformuojanti teismų praktika bei mokslinių straipsnių gausa šiuo klausimu), vadinasi, poreikis teisiškai reguliuoti nekonkuravimo susitarimus yra. Ir nors teigiama, kad konkurenciją ribojantys veiksmai dažniausiai laikomi kenkiančiais natūraliai ekonomikos raidai ir kad darbuotojai į juos žvelgia su nepasitikėjimu ir išankstiniu priešišku⁷⁰, tačiau kita vertus, jų nebuvimas arba pripažinimas neteisėtais verčia darbdavius mažinti investicijas į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, taip riboti informacijos pateikimą darbuotojui, o tai taip pat gali stabdyti ekonomikos raidą, nes informacijos trūkumas atitinkamai mažina darbo našumą ir riboja verslumą.

Teisininkas L. Ščukas pateikia praktines rekomendacijas sudarant konkurencijos draudimo sutartis: rekomenduoja jas sudaryti atskiru susitarimu, o ne numatyti tai darbo sutartyje, nustatyti adekvačią konkurencijos ribojimui kompensaciją (tai galėtų būti ir tam tikra dalis atlyginimo, mokama kaip išankstinė kompensacija už konkurencijos ribojimą pasibaigus darbo sutarčiai), neriboti konkurencijos daugiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo, būtinai tiksliai apibrėžti, kas yra laikoma konkurencijos ribojimu⁷¹.

Tačiau L. Ščuko nuomone, konkurencijos draudimo sutartys yra ganėtinai rizikingas būdas darbdaviui apsaugoti nuo galimų informacijos ir materialinių nuostolių. Teisinis neapibrėžtumas ir dažnai tokių sutarčių sąlygos bus pripažįstamos neteisėtomis, kol konkurencijos draudimo sutartys nebus reglamentuotos LR DK.

⁶⁸ Venclovas J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? // *International Journal of Baltic Law*, 2005, Nr.2, p.84.

⁶⁹ Bagužytė L. Ar darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo / ribojimo sutartis laikytina civiline sutartimi? // *International Journal of Baltic Law*, 2007, T. 2, Nr. 4, p. 78.

⁷⁰ Venclovas J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? // *International Journal of Baltic Law*, 2005, Nr.2, p.76.

⁷¹ Ščukas L. Konkurencijos draudimo sutartys // Prieiga per internetą <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.printer/41529789d47cf>>

Visgi J.Venslovas mano, kad jei nekonkuravimo sutartys sudarytos su aukštas pareigas užimančiais asmenimis, jos bus teisiškai reikšmingesnės⁷², nes praktikoje nekonkuravimo nuostata dažniausiai įtraukiama aukštesnio ar aukščiausio lygio specialistų sutartis. Nekonkuravimo nuostata į sutartis su eiliniaisiais darbininkais neįtraukiama⁷³.

Teisininkas R.Krasauskas pasiūlė reglamentuoti nekonkuravimo susitarimus LR DK: nustatyti prielaidas nekonkuravimo susitarimams sudaryti, nustatyti susitarimų galiojimo trukmę ir galiojimą erdvėje, jų formą nei nutraukimo ypatumus. Nekonkuravimo susitarimas turėtų būti rašytinės formos, pasirašomas tik su darbuotojais, kurie atitiktų įstatyme nurodytus požymius, taip pat toks susitarimas galioti ne daugiau vienerių metų (siejama su konkurencijos įstatymu, kur numatyta, kad asmenys, kuriems tapo žinoma komercinė paslaptis dėl jų darbo santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo santykių pasibaigimo), susitarimas galiotų tik pasibaigus išbandymo terminui, o svarbiausia susitarime būtų numatyta sąžininga kompensacija ir teisinga kompensacija darbuotojui, jos dydis ir mokėjimo terminai. Nekonkuravimo susitarimą nutraukti turėtų galimybę darbdavys, nes būtent jam naudingas toks susitarimas, arba darbuotojas, bet tik tokiu atveju, jeigu darbdavys pažeidžia savo įsipareigojimus (pavyzdžiui, nebemoka sutartos kompensacijos arba nesilaiko jos mokėjimo tvarkos). Darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindas (darbuotojo kaltė arba darbo sutarties nutraukimas be svarbios priežasties) taip pat darytų įtaką nekonkuravimo susitarimo galiojimui⁷⁴.

Kadangi skirtingai nei civiliniuose santykiuose, kur santykių šalys laikomos lygiavertėmis ir lygiateisėmis, o darbo santykiuose darbuotojas laikomas silpnesne darbo santykių šalimi, teikiamas pasiūlymas sudaryti nekonkuravimo susitarimus tuo pat metu, kai sudaroma darbo sutartis, t.y. kol abi šalys lygiavertės ir laisva valia gali apsispręsti dėl tokio susitarimo sudarymo arba nesudarymo. Kai nekonkuravimo susitarimas sudaromas jau tęsiantis darbo santykiams, galima išvelgti darbdavio įtaką darbuotojui dėl tokio susitarimo pasirašymo. Tai yra silpnesnioji darbo santykių šalis (darbuotojas) gali pasirašyti nekonkuravimo susitarimą dėl įvairių priežasčių – darbdavio spaudimo, baimės prarasti darbą, baimės ateityje negauti žadėto atlyginimo padidinimo ar atsakingesnių pareigų ir pan.

⁷² Venslovas J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? // *International Journal of Baltic Law*, 2005, Nr.2, p.87.

⁷³ Dževeckytė R. Nekonkuravimo garantijos kol kas tik popierinės // *Verslo Žinios*. Nr. 52. Karjera ir vadyba, 2005-03-17, Nr. 11, p.1.

⁷⁴ Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiavertčiai konkurentai? // *Jurisprudencija: Mokslo darbai*, Nr. 8(110), 2008, p.45-47.

Tuo tarpu pasirašydamas nekonkuravimo sutartį prieš darbo pradžią, darbuotojas iš anksto supažindinamas su visomis darbo sąlygomis (ne tik darbo sutarties), su juo elgiamasi sąžiningai, jis turi teisę laisva valia apsispręsti pasirašyti darbo sutartį ir nekonkuravimo susitarimą ar nepasirašyti. Darbdaviui tai garantuotą darbuotojo lojalumą, apsaugotą jo interesus. Darbo sutarties ir nekonkuravimo pasirašymo momentas būtų teisėtas pagrindas, iškilus susitarimo pažeidimo atveju, taikyti – drausminę atsakomybę ir reikalauti žalos atlyginimo, jei darbo santykiai dar tęsiasi, arba reikalauti žalos atlyginimo, jei darbo santykiai nutraukti. Jei nekonkuravimo susitarimu darbo sutartis būtų papildoma vėliau arba pasirašomas atskiras susitarimas (kaip priedas prie darbo sutarties arba savarankiškas susitarimas), jau darbo santykiams tęsiantis, tokie susitarimai būtų laikomi neteisėtais, nes darbdavys turėtų prisiimti riziką, kad iš anksto nepasirūpino savo interesų apsauga. Taip pat svarbu pabrėžti, kad nekonkuravimo susitarimai neturėtų būti pasirašomi su kiekvienu darbuotoju. Tokie susitarimai turėtų būti pasirašomi su tokiais darbuotojais, kurie realiai galėtų konkuruoti su darbdaviu dirbdami konkuruojančioje įmonėje arba sukūrę savo verslą, nes darbo metu disponavo konfidencialia informacija, žinojo darbdavio komercines paslaptis arba darbdavys investavo ženklia pinigų sumą į tokių darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ir kompetencijos didinimą.

Nekonkuravimo susitarimas, remiantis teismų praktika ir teisės analogijomis, turėtų apimti darbuotojo terminuotą išsipareigojimą, pavyzdžiui, vienerius-dvejus metus po darbo sutarties nutraukimo neįsidarbinti konkuruojančioje įmonėje, pačiam neįsteigti konkuruojančios įmonės, nesiversti konkuruojančia individualia veikla, o darbdavys išsipareigotų mokėti darbuotojui tam tikrą kompensaciją, pavyzdžiui, lygią jo vidutiniam darbo užmokesčiui arba remiantis kitų šalių praktika, tai negaltų būti mažiau nei 50 procentų buvusio jo darbo užmokesčio. Nekonkuravimo susitarimas turėtų būti pasirašomas su aukštesnio arba aukščiausio lygio specialistais.

Neatitinkantis visų kriterijų nekonkuravimo susitarimas būtų laikomas neteisėtu ir nebūtų įgyvendinamas. Jei įgyvendinant nekonkuravimo susitarimo sąlygas šalys vienaip ar kitaip piktnaudžiautų savo teisėmis, t.y. iškreiptų sutarties sąlygų įgyvendinimą ir sutartimi numatytų interesų apsaugos pusiausvyrą, nekonkuravimo susitarimas būtų panaikinamas.

Darytina išvada, kad LR DK turėtų būti nustatytos nekonkuravimo susitarimo sąlygos ir kriterijai, kada jie būtų laikomi teisėtais. Šie susitarimai turėtų būti pasirašomi tik su aukštesnio arba aukščiausio lygio specialistais, vadovais.

Pati silpniausia nekonkuravimo susitarimų grandis yra sankcijos, kurios gali būti taikomos darbuotojui už nekonkuravimo įsipareigojimo pažeidimą.

Teisė į kompensaciją už konkurencijos ribojimą atsiranda nuo konkurencijos draudimo sutarties sudarymo. Tačiau realus kompensacijos mokėjimas nebūtinai sutampa su konkurencijos ribojimo atsiradimo momentu. Teisės aktuose nėra numatyta konkurencijos ribojimo kompensacijos forma. Susitarimo šalys gali ją pasirinkti laisvai. Atmintina, kad tokia forma negalima nepagrįstai bloginti darbuotojo padėties ar kitaip pažeisti jo interesų.

Pasak teisininkų, kompensacija nebūtinai turi būti mokama pinigais, gali būti pasirinktos kitos priemonės adekvačios konkurencijos ribojimui. Be to, kompensacija už konkurencijos ribojimą nebūtinai turi būti mokama tik po darbo sutarties nutraukimo. Kompensacija gali būti įskaičiuojama į darbuotojui mokamą darbo užmokestį ir mokama jam tebedirbant. Toks būdas labiau tinka didesnę atlyginimą gaunantiems darbuotojams.

Kompensacijos dydis nustatomas šalių susitarimu ir turi atitikti konkurencijos ribojimo apimtį, kitaip tariant, už konkurencijos ribojimą turi būti atlyginama proporcingai. Teigtina, kad kompensacija už konkurencijos ribojimą turėtų sudaryti bent pusę darbuotojo buvusio darbo užmokesčio. Įvairiuose šaltiniuose teigiama, kad konkurencijos ribojimo kompensacijos dydis turi būti ne mažesnis kaip minimalus gyvenimo lygis⁷⁵.

Kompensacija darbuotojui už konkurencijos ribojimą gali būti nemokama, jei darbo sutartis nutraukta dėl darbuotojo kaltės. Kompensacija mokėjimas gali būti sustabdomas ir išieškamos sutartyje numatytos baudos, jei darbuotojas nepaiso konkurencijos ribojimo.

Tačiau darbdavio galimybės susigrąžinti jau sumokėtą kompensaciją darbuotojui pažeidus nekonkuravimo įsipareigojimą yra neapibrėžtos ir gana ribotos. Kitas nepalankus darbdaviui aspektas - patirtos žalos, kuri atsiranda, kai darbuotojas nevykdo nekonkuravimo įsipareigojimo, atlyginimas, nes yra sudėtinga apskaičiuoti ir įrodyti patirtos žalos dydį bei jos priežastinį ryšį su darbuotojo padarytu nekonkuravimo nuostatos pažeidimu. Pažeisdamas nekonkuravimo įsipareigojimą darbuotojas rizikuoja labai nedaug - tik jam dar neišmokėtos kompensacijos suma⁷⁶.

⁷⁵ Ščukas L. Konkurencijos draudimo sutartys // Prieiga per internetą <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.printer/41529789d47cf>>

⁷⁶ Dževeckytė R. Nekonkuravimo garantijos kol kas tik popierinės // Verslo Žinios. Nr. 52. Karjera ir vadyba, 2005-03-17, Nr. 11, p.1.

Daroma išvada, kad įgyvendinti nekonkuravimo nuostatas nėra paprasta, dažnai toks susitarimas įtraukiamas į sutartį su darbuotoju yra tik formalumas. Nutraukus darbo sutartį kai kurie darbdaviai patys atleidžia darbuotoją nuo jos vykdymo.

3.2. Konfidencialumo įsipareigojimas

Konfidencialios informacijos apsauga tiek ekonomikos kilimo, tiek ekonomikos krizės metu išlieka labai svarbi verslui. Teisininkai pataria pasirūpinti įmonei ypač svarbios informacijos apsauga sudarant darbo sutartis. Iš pradžių vadovaujantis darbo kodeksu, darbo tvarkos taisyklėse ir darbo sutartyje turėtų būti nurodyta, kad komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas ar jų pranešimas konkuruojančiai įmonei yra laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu ir gali būti pagrindu skirti darbuotojui griežčiausią drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo. Taip pat darbuotojai turi būti informuoti, kad atskleidę komercinę (gamybinę) paslaptį ir tuo pažeidę darbo sutartį, privalės atlyginti darbdaviui padarytus nuostolius Civilinio kodekso nustatyta tvarka. Kad būtų galima realizuoti konfidencialios informacijos apsaugą darbo sutartyje būtina apibrėžti, kas yra darbdavio komercinės, technologinės ar gamybinės paslaptys.

Komercinės paslaptys yra intelektinė nuosavybė, kitaip tariant - tam tikra nuosavybės rūšis⁷⁷. Jų apsauga užtikrina įmonės ekonominį stabilumą ir konkurencinį pranašumą.

Komercinės paslapties sąvoka įvairiuose teisės aktuose apibrėžiama skirtingai.

Suprantant komercines paslaptis plačiąja prasme, reikėtų kalbėti apie bet kokią konfidencialią informaciją, turinčią komercinę vertę, susijusią su įmonės gamybine, ūkine, prekybine veikla, mokslo ir technikos laimėjimais, finansų, valdymo ir organizavimo ypatumais⁷⁸.

Tiksliausiai konfidencialią informaciją apibrėždavo Protekcinų (apsaugos) priemonių įstatymas, priimtas 2001 m. gruodžio 19 d., nustojęs galioti 2004 m. gegužės 1 d. Šio įstatymo 22 straipsnyje buvo nustatyta, kas laikoma konfidencialia informacija. Tai visa informacija, kurios atskleidimas suteiktų didelį konkurencinį pranašumą konkurentams ar turėtų didelį neigiamą poveikį informaciją pateikusiai suinteresuotajai šaliai ar asmeniui, iš kurio suinteresuotoji šalis ją įsigijo, ir ta informacija, kurią laikyti konfidencialia prašo ją

⁷⁷ M.Šimkūnas. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė // Verslo Žinios. Nr. 76. Karjera ir vadyba, 2004-04-22, Nr. 15, p.1.

⁷⁸ Ten pat, p.1.

pateikusi suinteresuotoji šalis, yra laikoma konfidencialia. Institucija, gavusi konfidencialią informaciją, negali jos atskleisti be informaciją pateikusių suinteresuotosios šalies sutikimo.

1999 m. balandžio 4 d. priimtame LR konkurencijos įstatymo 3 straipsnio 19 dalyje įtvirtina, kad komercinė paslaptis – tai ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista techninė, technologinė, komercinė ar organizacinė informacija, dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių, išskyrus informaciją, kuri pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma komercine paslaptimi. 2004 m. balandžio 15 d. įstatymas buvo pakeistas, jo redakcijoje šios sąvokos apibrėžimo nebepateikiama.

Tačiau dabar galiojančioje įstatymo redakcijoje - LR konkurencijos įstatymo 16 straipsnis draudžia nesąžiningos konkurencijos veiksmus, t.y. ūkio subjektams draudžiama atlikti bet kuriuos veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti, įskaitant ir informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis, naudojimą, perdavimą, skelbimą be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimą iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui. Asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Šio įstatymo 22 straipsnyje numatyta komercinių paslapčių apsaugos prievolė Konkurencijos tarybai ir jos administracijos darbuotojams. Jie privalo saugoti šio įstatymo laikymosi kontrolės metu sužinotą ūkio subjektų komercines paslaptis ir be ūkio subjekto sutikimo naudoti jas tik tiems tikslams, dėl kurių jos buvo pateiktos. Už ūkio subjektų komercinių paslapčių atskleidimą numatyta atsakomybė įstatymų nustatyta tvarka.

LR CK 1.116 straipsnyje pateikiama komercinės (gamybinės) ir profesinės paslapties sąvoka. Komercinė (gamybinė) paslaptimi laikoma tokia informacija, kuri turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Be to, informacija, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, ginama šio kodekso nustatytais būdais.

Pažymėtina, kad ši norma taikoma tais atvejais, kai teisių į konfidencialią informaciją (komercinę paslaptį) negina kiti įstatymai⁷⁹.

Įstatyme numatyta tokios informacijos apsauga ir atsakomybė asmenims, atskleidusiems tokią informaciją. Asmenys, kurie neteisėtai būdais įgijo informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, privalo atlyginti padarytus nuostolius. Tokią pareigą taip pat turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, ar kitokios sutarties šalis, atskleidusi gautą komercinę paslaptį pažeisdama sutartį.

Šiuo atveju taikomos CK, o ne darbo teisės normos. Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos bei negautos pajamos. Pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę (gamybinę) paslaptį, laikomos nepagrįstu praturtėjimu⁸⁰.

Komercinę (gamybinę) paslaptį atskleidęs asmuo gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Asmens pareiga būtų įrodyti, kad visuomenės saugumui buvo kilusi reali grėsmė, jeigu jis nebūtų atskleidęs turimos informacijos arba kokia grėsmė buvo pašalinta atskleidus tą informaciją⁸¹.

Informaciją, kuri negali būti laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, nustato įstatymai.

Profesine paslaptimi pripažįstama informaciją, kurią pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti tam tikros profesijos asmenys (advokatai, gydytojai, auditoriai ir kt.) ir kurią jie gauna atlikdami jiems įstatymų ar sutarčių numatytas pareigas. Atvejus, kuriais profesines teises ir pareigas atliekant gauta informacija nepripažįstama profesine paslaptimi, nustato įstatymai. Dėl neteisėto profesinės paslapties atskleidimo padaryta žala taip pat atlyginama bendrais LR civilinio kodekso nustatytais pagrindais.

LR CK 6.164 straipsnyje įtvirtinta konfidencialumo pareiga sudarant sutartis – šalis, per derybas gavusi konfidencialią informaciją, privalo neatskleisti informacijos ar nenaudoti jos savo tikslams neteisėtu būdu, nepaisydama to, ar sutartis sudaryta, ar ne.

LR CK 6.704 straipsnis taip pat nustato, jog šalys privalo užtikrinti informacijos, susijusios su sutarties dalyku, sutarties vykdymu ir gautais rezultatais, konfidencialumą, jei sutartis nenumato ko kita. Ši nuostata įtvirtinta skyriuje, reglamentuojančiame mokslinio

⁷⁹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. I knyga. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justicia, 2001, p. 238.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. I knyga. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justicia, 2001, p.239.

⁸¹ Ten pat, p.239.

tyrimo, bandomuosius, konstravimo ir technologinius darbus, ir iš principo yra specialioji. Tai reiškia, kad tokios nuostatos taikymas kitoms sutartims pagal analogiją yra negalimas.

LR CK 6.709 straipsnis numato pareigą abiem sutarties šalims užtikrinti informacijos, susijusios su sutarties dalyku, vykdymu ir gautais rezultatais, konfidencialumą, išskyrus atvejus, jei sutartis numato ką kitą. Kokia informacija yra konfidenciali, šalys nustato sutartyje. Sutartimi apibrėžtą konfidencialią informaciją šalis gali skelbti tik kitos šalies sutikimu.

LR CK 6.995 straipsnis numato informacijos konfidencialumo pareigą draudikui, kuris neturi teisės atskleisti informacijos apie draudėją, naudos gavėją, gautos jam vykdant draudimo veiklą. Tokia informacija apima ir tų asmenų sveikatos būklę bei turtinę padėtį bei kitos draudimo sutartyje nustatytos konfidencialios informacijos, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Draudikas, pažeidęs šią pareigą, privalo atlyginti draudėjui, apdraustam asmeniui ar naudos gavėjui padarytą turtinę ir neturtinę žalą.

LR CK 6.925 straipsnis numato, kad bankas privalo garantuoti banko sąskaitos, indėlio, visų su jais susijusių operacijų ir kliento slaptumą. Banko paslaptis (informacija) gali būti atskleista tik patiems klientams ar jų atstovams, o įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka – atitinkamoms valstybės valdžios institucijoms, pareigūnams ir kitiems asmenims. Jeigu bankas atskleidžia banko paslaptį, klientas turi teisę reikalauti, kad bankas atlygintų tuo padarytus nuostolius.

LR CK 6.702 straipsnis numato rangovo pareigas, iš kurių viena yra saugoti užsakovo komercines paslaptis bei kitą konfidencialią informaciją.

Įmonės konfidencialios informacijos apsaugą užtikrina ir kiti įstatymai.

LR akcinių bendrovių įstatymas nustato pareigą bendrovės vadovui, valdybos, stebėtojų tarybos nariams saugoti bendrovės komercines paslaptis, kurias šie asmenys sužinojo eidami pareigas.

Vienas iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų, numatytų LR darbo kodekso 235 straipsnyje 2 dalyje 2 punkte, yra komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Technologinės paslapties samprata savo turiniu labai artima komercinės (gamybinės) paslapties apibrėžimams⁸². Darbuotojui, atskleidus konfidencialią informaciją (komercinę paslaptį) gali būti taikoma drausminė atsakomybė šiuo atveju pagal LR DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą – kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justicia, 2004, p.235.

Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad įmonės konfidencialią informaciją kuo puikiau saugo įstatymas. Tačiau remiantis vien minėtais straipsniais susiduriama su praktine įrodinėjimo problema, kai būtina įrodyti, ar buvo nusižengta minėtoms normoms.

Pasak teisininko L.Ščuko, konfidencialumo sutarčių teisinis reguliavimas yra visiškai padrikas ir belieka tik apgailestauti, kad dažnai sudaromos ir gana specifinės konfidencialumo sutartys Civiliniame kodekse nereglamentuotos kaip atskira sutarčių rūšis⁸³.

Todėl svarbu nustatyti, kas yra konfidenciali informacija ne įstatymuose, o įmonėje.

Įmonėje, siekiant užtikrinti informacijos konfidencialumą, vadovas pirmiausia turėtų sudaryti informacijos, kuri laikoma įmonės komercine paslaptimi, sąrašą⁸⁴. Tai svarbu, nes darbuotojas gali nesuvokti, kad jo valdoma informacija labai svarbi įmonei, todėl gali ją atskleisti nesitikėdamas žalingų pasekmių, tačiau vieną kartą atskleidus komercinę paslaptį, jos vertė ir iš jos gaunama nauda gali būti prarasta visam laikui. Į komercinių paslapčių arba konfidencialios informacijos sąrašą galima įtraukti visą informaciją, kuri darbdaviui atrodo svarbi ir kurią atskleidus įmonės galimybės rinkoje konkuruoti sumažėtų, pavyzdžiui, į sąrašą gali būti įtraukta įmonės rinkodaros strategija, receptūros, technologijos, darbo organizavimas, žinios apie partnerius, sutartys ir kita.

Į šį sąrašą gali būti įtraukta bet kokia informacija, išskyrus tą, kuri įstatymais pripažįstama vieša. Pavyzdžiui, LR CK nustato, kad Juridinių asmenų registro duomenys ir kaupiama informacija yra vieša. Darytina išvada, kad įmonių steigimo dokumentai, duomenys apie valdymo organus ir steigėjus negali būti įslaptinti. Taip pat darytina išvada, kad nuostata, teigianti, kad konfidencialia laikoma informacija, kuri pagal teisės aktus yra vieša, bus neteisėta.

Advokatas M.Šimkūnas rekomenduoja, sudarant konfidencialios įmonės informacijos sąrašą numatyti būdus, kuriais informacija saugoma, t.y. laikmenų rūšis. Tai pat būtina nustatyti draudimą kopijuoti elektroninę duomenų bazę, popieriuje esančią informaciją ir kt. Su sąrašu būtina supažindinti įmonės darbuotojus, disponuojančius sąraše išdėstyta informacija. Jo nuomone, tinkamiausias instrumentas suteikti darbuotojams informacijos ir susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos yra konfidencialumo

⁸³ Ščukas L. Konfidencialumo sutartys – praktiniai aspektai // Prieiga per internetą <<http://www.gip.lt/news1.php?id=13>>

⁸⁴ M.Šimkūnas. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė // Verslo Žinios. Nr. 76. Karjera ir vadyba, 2004-04-22, Nr. 15, p.1.

sutartis. Be to, konfidencialumą užtikrinanti sąlyga gali būti derinama su nekonkuravimo reikalavimu.

Konfidencialumo sutartys yra civilinės sutartys, nesvarbu, kas yra sutarties šalys⁸⁵. L.Ščukas pabrėžia, kad jei konfidencialumo sutartis sudaryta tarp bendrovės ir darbuotojo, konfidencialumo sutartys vis tiek yra civilinės ir LR DK nuostatos tokiems susitarimams netaikomos.

Kaip minėta ankstesnėje šio darbo dalyje, be darbo sutarties, darbdavys gali sudaryti ir kitokias sutartis su darbuotoju. Kai kuriomis nuostatomis papildomos darbo sutartys, kai kuriais atvejais papildymai tampa darbo sutarties priedais, o tam tikrais atvejais geriau įsipareigojimus įforminti atskiru susitarimu. Teisininko L.Ščuko nuomone, norint išvengti ginčų dėl vienos ar kitos informacijos konfidencialumo, rekomenduotina sudaryti konfidencialumo sutartis.

Konfidencialumo sutartyje gali būti aptartas ne tik neskleistinos informacijos sąrašas, bet ir šios informacijos naudojimo tvarka, draudimas atskleisti ar naudoti paslaptis ne įmonės tikslams, darbuotojo atsakomybė už jos atskleidimą ir kita. Informacijos sąrašas turėtų būti itin tikslus, norint išvengti ginčų, jis turi apibrėžti ne tik turinio atžvilgiu, informacijos statusą pabrėžiant kaip konfidencialios, dokumentai su tokia informacija gali būti žymimi specialia žyme „Konfidencialu“. Taip net ir sutartyje neaptartai informacijai šalis galės suteikti konfidencialios informacijos statusą⁸⁶.

Konfidencialumo sutarčių su darbuotojais sudarymas yra svarbus ne tik tęsiantis darbo santykiams, bet ir jiems pasibaigus. Todėl šiose sutartyse turėtų būti nustatytas jų galiojimo terminas. Tačiau svarbu tokiose sutartyse nesutarti dėl sąlygų, kurios iš esmės blogintų darbuotojo padėtį, lyginant su ta, kurią numato Darbo kodeksas ir kiti įstatymai, nes tokios sutarties sąlygos būtų nugincytos teisme. Kitaip tariant, santykis tarp šalių teisių ir įsipareigojimų turi būti protingas, subalansuotas.

LR konkurencijos įstatymas nustato, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Būtent konfidencialumo sutartyje ir gali atsirasti tokia sąlyga. Ji užkerta kelią įmonės darbuotojams, dėl vienu ar kitu priežasčių nutraukusiems darbo teisinius santykius su įmone, naudoti savo specialias žinias,

⁸⁵ Ščukas L. Konfidencialumo sutartys – praktiniai aspektai // Prieiga per internetą <<http://www.gip.lt/news1.php?id=13>>

⁸⁶ Ten pat.

įgytas einant pareigas, ir sukauptą patirtį kitoje, konkuruojančioje įmonėje. Ši konfidencialumą užtikrinanti sąlyga gali būti derinama su nekonkuravimo reikalavimu⁸⁷.

Pasak L.Ščuko, konfidencialumo sutartyje turėtų būti įvardinti ir tai, kokie veiksmai yra laikomi pažeidžiančiais konfidencialumo pareigą. Rekomenduojama sutartyse nustatyti pareigą imtis visų priemonių, kad informacija, kuriai suteiktas konfidencialumo statusas, nebūtų atskleista tretiesiems asmenims, t. y. turėtų būti įtvirtinta ne tik pasyvi pareiga neatskleisti konfidencialios informacijos, bet ir pareiga imtis visų įmanomų priemonių, kad tokia informacija nebūtų atskleista. Tokia sąlyga gerokai palengvintų pažeistų teisių gynimo procesą. Be to, konfidenciali informacija gali būti paskelbti tik gavus išankstinį kitos šalies rašytinį sutikimą, patvirtintą bendrovės antspaudu bei bendrovės atstovo parašu⁸⁸.

Jei vis dėlto konfidenciali informacija atskleista, nesilaikant pasirašyto susitarimo sąlygų, bei įmonė patyrė nuostolių, remiantis LR CK 6.164 straipsnio 2 dalimi, minimalūs nuostoliai tokiu atveju yra tokio dydžio, kokia yra gauta nauda, išreikšta pinigais. Kadangi nustatyti gautą naudą iš konfidencialios informacijos atskleidimo sunku, patartina konfidencialumo sutartyse už konfidencialumo pareigos pažeidimą nustatyti konkrečias pinigines baudas. Baudos dydis turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus.

Konfidencialumo sutartys turėtų būti svarbi, bet ne vienintelė bendrovės informacijos apsaugos priemonė, įmonėje konfidencialios informacijos naudojimo tvarka turėtų būti nustatyta ir darbo tvarkos taisyklėse, pareiginiuose nuostatuose, kolektyvinėje sutartyje, o pareiga neatskleisti konfidencialios informacijos ar komercinių paslapčių, turėtų būti ir darbo sutartyje kaip viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų.

Apibendrinant, darytina išvada, kad konfidencialumo sutartis būtina sudaryti kaip atskirus dokumentus su bendrovės darbuotojais, kurių veikla susijusi su svarbiais duomenimis, ir su bendrovės valdymo organų nariais, ir su bendrovės partneriais.

Pasak L.Ščuko, konfidencialumo susitarimai yra patikimesnė ir įmonei ekonomiškai naudingesnė darbdavio interesų gynybos priemonė nei nekonkuravimo susitarimai. Jie galėtų bent iš dalies kompensuoti konkurencijos draudimo sutarčių neveiksmingumą. Todėl tikslinga bendrovėje įgyvendinti kompleksinį informacijos apsaugos

⁸⁷ M.Šimkūnas. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė // Verslo Žinios. Nr. 76. Karjera ir vadyba, 2004-04-22, Nr. 15, p.1.

⁸⁸ Ščukas L. Konfidencialumo sutartys – praktiniai aspektai // Prieiga per internetą <<http://www.gip.lt/news1.php?id=13>>

mechanizmą, kuri sudarytų konkurencijos draudimo sutartis, konfidencialumo įsipareigojimai, komercinių paslapčių apsaugos mechanizmas, taip pat visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

3.3. Įsipareigojimas pagal darbo ir panaudos sutartis

LAT 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. BAB „Ekranas“ ir kt. (bylos Nr. 3K-3-169/2009) rodo, kad esama ir kitokių papildomų susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojo ir kurie taip pat sukelia ginčų juos vykdant ar nebevykdant. Ginčo esmė: darbuotojas prašė pripažinti jam nuosavybės teises į butą.

Nuosavybės teisės į butą pripažinimo pagrindas - 1998 m. vasario 15 d. panaudos sutartis, sudaryta su AB „Ekranas“. Ginčas byloje kilo dėl atsakovo (darbdavio) BAB „Ekranas“ pareigos perduoti ieškovui (darbuotojui) nuosavybėn butą su rūsiu. Ieškovas 1998 m. vasario 18 d. darbo sutarties pagrindu dirbo atsakovo bendrovėje. Tą pačią dieną šalys sudarė sutartį Nr. 3, įvardytą panaudos sutartimi (kuri galiojo iki 2008 m. vasario 18 d.), pagal kurią susitarė, jog dabdavys suteiks ieškovui ir jo šeimai gyvenamąjį plotą, o ieškovas įsipareigojo atsakovo bendrovėje išdirbti dešimt metų. Sutartyje nurodyta, kad, išdirbus dešimt metų, suteiktos patalpos taps ieškovo asmenine nuosavybe. 2006 m. rugpjūčio 11 d. panaudos sutartis įregistruota Nekilnojamojo turto registre. Darbo teisiniai santykiai tarp šalių nutrūko 2006 m. birželio 30 d. DK 137 straipsnio pagrindu, pradėjus darbdavio (atsakovo) bankroto procedūrą. 2006 m. rugsėjo 26 d. ieškovas parašė atsakovui prašymą perleisti jam nuosavybėn butą, tačiau atsakovas atsisakė tai padaryti, nurodydamas, jog vyksta ginčo buto pardavimas ir butą galima įsigyti bendra tvarka. Ginčo butas 2007 m. liepos 13 d. turto pardavimo be varžytynių aktu, sudarytu atsakovų BAB „Ekranas“ ir UAB „Nemuno prekybos centras“, ir 2007 m. liepos 12 d. be varžytynių parduodamo turto pirkimo-pardavimo protokolu buvo parduotas šiam prekybos centrui.

Panevėžio apygardos teismas (pirmosios instancijos) 2008 m. vasario 27 d. sprendimu ieškinį atmetė. Teismas nurodė, kad atsakovas yra bankrutuojanti įmonė, todėl šalių ginčui išspręsti taikytinos ĮBĮ įtvirtintos nuostatos, bet ne CK ar darbo teisinius santykius reguliuojantys įstatymai. Nuo bankroto bylos iškėlimo momento ginčo butas tapo bankrutuojančios įmonės turtu. Panaudos sutartis Nekilnojamojo turto registre buvo įregistruota praėjus trimis mėnesiams po bankroto bylos iškėlimo ir daugiau kaip septyneriems metams po jos sudarymo.

Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą apeliacine tvarka pagal ieškovo apeliacinį skundą, 2008 m. lapkričio 11 d. sprendimu Panevėžio apygardos teismo 2008 m. vasario 27 d. sprendimą panaikino iš dalies ir dėl šios dalies priėmė naują sprendimą - priteisė iš atsakovo ieškovo naudai 114 032 Lt kompensaciją. Kolegija šalių sudarytą panaudos sutartį vertino kaip darbo sutartį (nors sutartis yra pavadinta panaudos sutartimi, tačiau jos sudarymo aplinkybės, sutartyje nustatytos sąlygos, susijusios su darbo santykiais, lemia, jog tai yra papildomos darbo sutarties sąlygos, kurių nėra nei darbo įstatymuose, nei atsakovo bendrovės kolektyvinėje sutartyje, tačiau jos darbo santykiams neprieštarauja) (DK 95 straipsnis). Taigi, kaip pažymėjo kolegija, sprendžiant tarp šalių kilusį ginčą, turi būti vadovaujamasi ĮBĮ nuostatomis, reglamentuojančiomis bankrutuojančios įmonės atsiskaitymą su atleidžiamais iš darbo darbuotojais. Pagal nurodytoje sutartyje nustatytas sąlygas, darbo sutartį nutraukus DK 137 straipsnio pagrindu (t. y. ne dėl ieškovo kaltės ir ne jo iniciatyva), ieškovui neatsirado pareigos grąžinti butą. Darbo sutartis ĮBĮ 10 straipsnio 7 dalies 4 punkto pagrindu nepasibaigia, o yra nutraukiama ĮBĮ ir darbo įstatymų nustatyta tvarka. Ieškovas atsakovo bendrovėje neišdirbo dešimties metų dėl bendrovės bankroto. Ieškovas atsakovo bendrovėje išdirbo aštuonerius metus keturis mėnesius ir dvylika dienų, taigi darbo sutarties pagrindu įgijo nuosavybės teisę į buto dalį, atitinkančią jo darbo trukmę, taip pat atsižvelgiant į tai, kad buto pardavimo kaina yra 138 000 Lt (ĮBĮ 19, 35 straipsniai, CK 6.146 straipsnis). Nurodytą piniginę sumą teismas priteisė, atsižvelgdamas į ieškovo paaiškinimus apeliacinės instancijos teisme restituciją natūra pakeisti pinigine kompensacija bei į tai, kad ginčo butas yra perduotas.

Kasaciniu skundu atsakovas BAB „Ekranas“ prašė panaikinti Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 11 d. sprendimą ir palikti galioti Panevėžio apygardos teismo 2008 m. vasario 27 d. sprendimą.

Kasacinis teismas išaiškino, jog kasacinio nagrinėjimo dalyką šioje byloje sudaro teisės normų, reglamentuojančių darbuotojui teikiamas garantijas, nutrūkus darbo sutarčiai, kai darbo sutarties šalys buvo sudariusios papildomą, su darbo teisiniais santykiais susijusį susitarimą - dėl darbuotojo aprūpinimo gyvenamosiomis patalpomis panaudos sutarties pagrindu.

Darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi, tęstiniai, nes apima darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų, susijusių su asmenų teisės į darbą įgyvendinimu, kompleksą. Konstitucinė garantija laisvai pasirinkti darbą įgyvendinama sudarant individualų darbdavio

ir darbuotojo susitarimą. Darbo susitarimo pagrindu susiklosto teisiniai santykiai, kai darbuotojas atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o darbdavys suteikia jam sulygtą darbą, garantuoja saugias darbo sąlygas ir moka atlygį pagal atliekamą darbo kiekį ir kokybę. Šie darbo santykiai darbo teisės doktrinoje pripažįstami “siaurais” darbo teisiniais santykiais. Su “siaurais” suprantamais darbo santykiais yra susiję kiti santykiai, reglamentuojami darbo teisės normų, pvz., kolektyviniai susitarimai, darbo sauga, darbuotojų drausminė ir materialinė atsakomybė ir kita.

Teisėjų kolegija pažymėjo, kad darbo teisinių santykių subjektams nedraudžiama susitarti ir dėl kitokio pobūdžio tarpusavio teisių ir pareigų, jeigu tai neprieštaruja imperatyvams. Darbdavys gali sudaryti su darbuotoju susitarimus, kurie susiję su darbo santykiais, nors jie nėra darbo teisiniai santykiai. Sutarties šalių darbo santykiai egzistuoja ir be tokio susitarimo. Tokie – su darbo teisiniais santykiais susiję - susitarimai kvalifikuotini vadovaujantis civilinės teisės normomis.

Šioje byloje kasatorius (darbdavys) sudarė su ieškovu (darbuotoju) dvi atskiras sutartis: darbo ir panaudos. Apeliacinės instancijos teismas jas abi kvalifikavo kaip darbo sutartį, t.y. viena iš jų, vadinama darbo sutartimi, buvo susitarta dėl būtinųjų darbo sąlygų, o kita, panaudos sutartimi, - dėl papildomų darbo sąlygų. Darbo sutarties įstatymo (galiojusio nurodytų sutarčių sudarymo metu) 17 straipsnyje buvo įtvirtinti reikalavimai darbo sutarčiai; už darbo sutarčių sudarymą atsakingas darbdavys privalėjo laikytis minėtų nuostatų, kad darbo sutartis galėtų.

Teisėjų kolegija pažymėjo, kad susitarimas dėl aprūpinimo gyvenamosiomis patalpomis nepateko į Darbo sutarties įstatymo reguliavimo dalyką, taigi negali būti kvalifikuotas kaip darbo teisiniai santykiai šio darbo teisės akto prasme. Susitarimas dėl aprūpinimo gyvenamosiomis patalpomis darbo teisiniuose santykiuose priskiriamas prie socialinio pobūdžio garantijų, kuri nėra papildoma darbo sutarties sąlyga. Papildomos darbo sutarties sąlygos, susijusios su darbo funkcijų vykdymu, yra lengvatinis darbo režimas, darbo laiko nustatymas, papildomi mokėjimai, išbandymo laikas ir kita. Tuo tarpu darbdavys, suteikdamas reikalingam darbuotojui gyvenamąją patalpą, galimai išsprendžia konkrečios kvalifikacijos darbuotojo įdarbinimą, tačiau tokie susitarimai, nors ir susiję su darbuotojo apsisprendimu sudaryti ar nesudaryti konkrečią darbo sutartį, nėra reguliuojami darbo teisės normų. Tokiu atveju sudaromi susitarimai kvalifikuojami pagal civilinės teisės normas, o susiklostę civiliniai teisiniai santykiai yra susiję su darbo teisiniais santykiais.

Bylos šalių (darbdavio ir darbuotojo) sudarytos sutartys (darbo ir panaudos) yra susijusios, tačiau jų sudarymo tikslai buvo skirtingi. Darbo sutartimi buvo siekiama panaudoti darbuotojo pajėgumus už tam tikrą atlygį. Tuo tarpu panaudos sutartimi buvo siekiama pasinaudojus neatlygintinai darbdavio suteikta gyvenamąja patalpa, gauti tą patalpą nuosavybėn be pirkimui - pardavimui būdingų atsiskaitymų už tai, kad darbuotojas išdirbs toje darbovietėje dešimt metų (panaudos sutarties 2.4 punktas).

Teisėjų kolegija konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas, kvalifikuodamas abi sutartis kaip darbo sutartį, netinkamai aiškino darbo teisės normas, nukrypo nuo sutarčių aiškinimo taisyklių (kurios taikytinos aiškinant tiek civilines, tiek darbo sutartis). Darbo sutartis ir panaudos sutartis nėra vieningas darbo susitarimas. Panaudos sutartis sudaryta ir jos galiojimas susietas su darbo santykiais, tačiau sutarties tikslas - nuosavybės įgijimas – nėra darbo teisės reguliuojami teisiniai santykiai. Tai - su darbo sutartimi susijęs susitarimas. Kasacinio skundo argumentai dėl sutarčių aiškinimo ir ginčo šalių sudarytų sutarčių teisinio kvalifikavimo yra pagrįsti.

Minėta, panaudos sutartimi darbdavys siekė užsitikrinti, jog atitinkamos kvalifikacijos darbuotojas įmonėje dirbtų pakankamai ilgą ir prognozuojamą laiką (tai yra lojalumo arba papildomos motyvacijos priemonė). Tam tikslui buvo nustatyta keletas sutartinių įsipareigojimų, kurie savo esme kvalifikuotini kaip skirtingo pobūdžio.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva ar dėl jo kaltės (darbo teisės institutai) (panaudos sutarties 2.4 punktas) galėjo būti pagrindu pasibaigti darbdavio įsipareigojimams, kurie kvalifikuotini kaip civilinio teisinio pobūdžio, t. y. suteikti neatlygintinai naudotis gyvenamosiomis patalpomis ir suėjus dešimt metų terminui perduoti naudojamą patalpą nuosavybėn be teisės reikalauti apmokėti pinigais. Darbuotojas taip pat turėjo pagal sutartį civilinių pareigų, nes turėjo daryti einamąjį ir kapitalinį naudojamų patalpų remontą (panaudos sutarties 2.2 punktas). Paskelbus kasatoriaus bendrovės (darbdavio) bankrotą, tam, kad ieškovas būtų galėjęs įgyti turtinį reikalavimą pripažinti naudojamą patalpą jo nuosavybe, būtina sutarties sąlyga nebuvo pilnai įvykdyta. Tačiau ta aplinkybė, kad įvykdyti sutartinio įsipareigojimo tapo negalima dėl šalies bankroto, nesudaro pagrindo pripažinti ieškovui nuosavybės teisę kitaip, nei buvo numatyta sutartyje. Ieškovo turtinis kreditorinis reikalavimas galėjo būti pripažintas pagrįstu tiek, kiek šis buvo įvykdytas, t. y. kiek truko šalis siejė darbo teisiniai santykiai (kaip konstatavo apeliacinės instancijos teismas – aštuonerius metus keturis mėnesius ir dvylika dienų). Būtent tokios teisės pinigine išraiška nustatė apeliacinės instancijos teismas. Kasatoriaus argumentas, kad

neišdirbus visų dešimt metų neatsirado jokios turtinės prievolės, atmestinas. Šiuo atveju nedalia prievole kvalifikuojamas nuosavybės pripažinimas (CK 6.24, 6.25 straipsniai); ši prievolė tenka pardavėjui, perduodant nuosavybės objektą. Atsiskaitymo už įgyjamą nuosavybę prievolė pagal savo teisinę prigimtį yra dali. Tai, kad vietoje piniginių mokėjimų ieškovui kasatoriaus bendrovėje reikėjo išdirbti dešimt metų, nekeičia nuosavybės perleidimo už tam tikrą vertę, šiuo atveju – už išdirbtus darbo metus įmonėje.

Teisėjų kolegija pažymėjo, kad apeliacinės instancijos teismas, nors ir netinkamai kvalifikavo prievolės pagal panaudos sutartį kompensacijos pagrindą (t. y. kaip kilusį iš darbo teisinių santykių), tačiau, priteisdamas ieškovui 114 032 Lt kompensaciją proporcingai ieškovo kasatoriaus bendrovėje išdirbtam laikui nuo buto pardavimo kainos (138 000 Lt), bylą išsprendė teisingai.

Pagal galiojantį teisinį reguliavimą darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, yra priskiriami prie pirmąją eilę tenkinamų kreditorių reikalavimų (Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 2 dalis). Teisėjų kolegija pažymi, kad nagrinėjamos bylos kontekste minėtos Įmonių bankroto įstatyme įtvirtintos teisės normos aiškinimas yra svarbus, siekiant tinkamai kvalifikuoti tarp šalių susiklosčiusius materialinius teisinius santykius ir nustatant reikalavimų eiliškumą. Pažymėtina, kad pirmąją eilę tenkinami darbuotojų reikalavimai iš Garantinio fondo Garantinio fondo įstatymo nustatyta tvarka.

LR įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata dėl darbuotojo reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, kaip pirmąją eilę tenkinamų kreditorinių reikalavimų, aiškintina sistemiškai su Garantinio fondo įstatymo 5 straipsnio nuostatomis (Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 7 dalis). Garantinio fondo įstatymo 5 straipsnyje nustatyta, kokios su darbo teisiniais santykiais susijusios ir neišmokėtos išlaidos gali būti atlyginamos iš šio Fondo lėšų, t.y. tenkinami pirmąją eilę pagal Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 2 dalies nuostatas.

Teisėjų kolegija pažymėjo, kad ieškovo panaudos sutarties pagrindu keliamas turtinis reikalavimas nepatenka į Garantinio fondo įstatymo 5 straipsnyje išvardytą išmokų sąrašą (Garantinio fondo įstatymo 5 straipsnio 1 dalis). Taigi panaudos sutarties pagrindu atsiradęs darbuotojo reikalavimas bankrutuojančiam darbdaviui nepriskirtinas reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 2 dalies prasme.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 11 d. sprendimą paliko galioti nepakeistą.

Apibendrinant tokį darbdavio ir darbuotojo susitarimą, daroma išvada, kad susitarimas dėl aprūpinimo gyvenamosiomis patalpomis nepatneka į darbo sutarties įstatymo reguliavimo dalyką, taigi negali būti kvalifikuotas kaip darbo teisiniai santykiai šio darbo teisės akto prasme. Toks susitarimas yra socialinio pobūdžio garantija, kuri nėra papildoma darbo sutarties sąlyga. Vadinasi, papildomos darbo sutarties sąlygos turi būti susijusios su darbo funkcijų vykdymu, pavyzdžiui, tai gali būti lengvatinis darbo režimas, darbo laiko nustatymas, papildomi mokėjimai, išbandymo laikas ir kita. Darbdavys sudarydamas tokį susitarimą su darbuotoju, išsprendžia konkrečios kvalifikacijos darbuotojo įdarbinimą. Suprantama, kad siūloma socialinio pobūdžio darbdavio garantija darbuotojui gali lemti jo apsisprendimą sudaryti ar nesudaryti darbo sutartį. Tačiau pabrėžiama, kad jos nėra reguliuojamos darbo teisės normų. Tokiu atveju sudaromi susitarimai kvalifikuojami pagal civilinės teisės normas, o susiklostę civiliniai teisiniai santykiai yra susiję su darbo teisiniais santykiais.

Išvados

1. Apibendrinus darbo sutarties požymių nuostatas, darytina išvada, kad už darbų organizavimą atsako darbdavys ir jo atstovai, didesnė atsakomybė už veiklos riziką tenka darbdaviui. Be to, šie darbo sutarties požymiai padeda atskirti darbo sutartį nuo civilinių sutarčių.
2. LR darbo kodekse yra tik vienas draudimas darbo sutarties turiniui: šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis, nes juose įtvirtintas tam tikras darbuotojo teisių bei garantijų apsaugos minimumas, kuris negali būti pakeistas šalių susitarimu. Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų, vadinamų papildomomis, darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.). Jos yra neprivalomos, todėl tačiau jei dėl jų susitariama ir jos neprieštaruoja įstatymams, tai tokios sąlygos darbo sutarties šalims tampa privalomos. LR DK 94 straipsnio 2 dalies nuostata yra pagrindinė daugelio teismuose nuginčytų susitarimų priežastis.
3. Sąlyga dėl išbandymo yra tik viena iš galimų papildomų darbo sutarties sąlygų, nuo kurios paprastai priklauso ne darbo sutarties galiojimas, bet paprastesnė darbo sutarties nutraukimo tvarka, nustatyta DK 107 straipsnyje. Pasibaigus išbandymo laikotarpiui, reikia spęsti apie darbuotojo tinkamumą tai įmonei, o ne pratęsti išbandymo terminą. Pasak LAT, naujos darbo sutarties sudarymas, vėl nustatant išbandymo laikotarpį, turi būti laikomas pirmiau sudarytos neterminuotos darbo sutarties tęstinumu. Jei darbdavys nenumato darbo sutartyje, kieno iniciatyva nustatomas išbandymo laikotarpis, manoma, kad dėl to jis turi prisiimti dėl tokios pareigos neįvykdymo atsirandančią riziką. Tačiau teismas ne kartą konstatavo, kad išbandymo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva.
4. Įstatymas draudžia darbdaviui savivaliauti, t.y. nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, jog darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu ir todėl jis netinka pavestam darbui. Įrodinėjimo našta tenka darbdaviui, taip pat kada pretenzijos pradėtos reikšti darbuotojui išbandymo laikotarpiu reikšmės neturi, svarbu jog jos būtų pareikštos iki išbandymo termino pabaigos.

5. Apibendrinant išbandymo termino reglamentavimą įstatyme, teismų praktikos aiškinimus ir naują praktinę situaciją, darytina išvada, kad ginant darbo teisės ir konstitucines nuostatas, įstatymas turėtų būti papildytas nuostata, jog išbandymo terminas darbuotojui, kuriam siūlomos naujos pareigos pagrindinėje darbovietėje, naujas (pakartotinis) išbandymo terminas nenustatomas.
6. Įstatymo leidėjas užtikrino nuoseklų teisinį klausimų, galinčių kilti dėl išlaidų, kurias darbdavys patiria mokydamas darbuotoją, keldamas jo kvalifikaciją, atlyginimo reglamentavimą. Teismų praktikoje pasisakyta, kad darbo sutartyje šalys neprivalo detalizuoti, kokias konkrečiai ir kokio dydžio mokymo, kvalifikacijos kėlimo, stažuotių išlaidas darbuotojas turėtų atlyginti darbo sutarties nutraukimo jo pareiškimu be svarbios priežasties atveju, nes įstatymų leidėjas nenustatė tokios pareigos darbo sutartį sudarančioms šalims, tik apribojo darbdavio turėtą ir darbo sutartyje sulytą išlaidų išieškojimą konkrečiu vienerių metų terminu.
7. Papildomo uždarbio fenomenas skirtinga apimtimi būdingas visoms Europos Sąjungos valstybėms ir yra glaudžiai susijęs su teise laisvai pasirinkti darbą, kuri apima ir darbuotojų teisę šalia pagrindinio darbo užsiimti kokia nors papildoma veikla. Tai darbo teisės sritis, nustatanti darbuotojo lojalumą pagrindiniam darbdaviui, nes papildoma darbuotojo veikla kelia daug įvairių problemų, pavyzdžiui, konkurencijos darbo santykių metu draudimas, konkurencijos draudimas darbo santykiams pasibaigus.
8. Darbo kodeksas neriboja darboviečių bei papildomų pareigų (darbų) skaičiaus, tai reiškia, kad darbuotojas papildomus darbus ar pareigas gali atlikti kitose keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose laisvu nuo darbo laiku pagrindinėje darbovietėje. Tačiau LR darbo kodeksas riboja tokių darbuotojų (dirbančių ne vienoje įmonėje arba vienoje įmonėje pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių) darbo dienos trukmę.
9. Apibendrinus šio darbo dalį dėl nekonkuravimo sąlygų, daroma išvada, kad darbo sutartyje inkorporuotas nekonkuravimo susitarimas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas. Tačiau rekomenduotina tokį susitarimą surašyti kaip atskirą sutartį. Šios sutarties sąlygos negali prieštarauti imperatyvioms teisės normoms, prieštarauti viešajai tvarkai ir gerai moralei. Teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turės įstatymo galią, tačiau jis priskiriamas nugunčijamiems sandoriams ir gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka.

10. Nekonkuravimo susitarimo tikslas – apsaugoti verslo subjektą nuo nesąžiningos konkurencijos, kitaip tariant, jis sudaromas darbdavio naudai, todėl darbdavys gali bet kada atsisakyti jo atsisakyti.
11. Tačiau teisinis neapibrėžtumas, normų trūkumas dažnai sąlygoja tai, kad nekonkuravimo susitarimai pripažįstami neteisėtais. Lietuvoje tokių susitarimų, nors įstatymai ir nereguliuoja, sudaroma vis daugiau (tai įrodo ir besiformuojanti teismų praktika bei mokslinių straipsnių gausa šiuo klausimu), vadinasi, poreikis teisiškai reguliuoti nekonkuravimo susitarimus yra. LR DK turėtų būti nustatytos nekonkuravimo susitarimo sąlygos ir kriterijai, kada jie būtų laikomi teisėtais. Šie susitarimai turėtų būti pasirašomi tik su aukštesnio arba aukščiausio lygio specialistais, vadovais.
12. Nekonkuravimo susitarimų negaliojimas ir teismų atsisakymas tokius susitarimus priverstinai įgyvendinti turi būti siejamas su pačios sutarties turiniu.
13. Įgyvendinti nekonkuravimo nuostatas nėra paprasta, dažnai toks susitarimas įtraukiamas į sutartį su darbuotoju yra tik formalumas. Nutraukus darbo sutartį kai kurie darbdaviai patys atleidžia darbuotoją nuo jos vykdymo.
14. Konfidencialumą užtikrinanti sąlyga turėtų būti derinama su nekonkuravimo reikalavimu, CK galėtų būti reglamentuoja atskira sutarčių rūšis, nes konfidencialumo sutarčių su darbuotojais sudarymas yra svarbus ne tik tęsiantis darbo santykiams, bet ir jiems pasibaigus. Santykis tarp šalių teisių ir įsipareigojimų turi būti protingas, subalansuotas.
15. Konfidencialumo sutartys turėtų būti svarbi, bet ne vienintelė bendrovės informacijos apsaugos priemonė, įmonėje konfidencialios informacijos naudojimo tvarka turėtų būti nustatyta ir darbo tvarkos taisyklėse, pareiginiuose nuostatuose, kolektyvinėje sutartyje, o pareiga neatskleisti konfidencialios informacijos ar komercinių paslapčių, turėtų būti ir darbo sutartyje kaip viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų.
16. Apibendrinant tokį darbdavio ir darbuotojo susitarimą, daroma išvada, kad susitarimas dėl aprūpinimo gyvenamosiomis patalpomis nepatenka į darbo sutarties įstatymo reguliavimo dalyką, taigi negali būti kvalifikuotas kaip darbo teisiniai santykiai šio darbo teisės akto prasme. Toks susitarimas yra socialinio pobūdžio garantija, kuri nėra papildoma darbo sutarties sąlyga. Vadinasi, papildomos darbo sutarties sąlygos turi būti susijusios su darbo funkcijų vykdymu, pavyzdžiui, tai gali būti lengvatinis darbo režimas, darbo laiko nustatymas, papildomi mokėjimai, išbandymo laikas ir kita.

Literatūros sąrašas
Teisės norminiai aktai

1. 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr.49-1704.
2. 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Komisija, Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Tarybos priimta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303LT.01000101.htm>>
3. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr.74-2262.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr.36-1340.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569.
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr.64-1914.
8. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr.30-856.
9. Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr.10-204.
10. Lietuvos Respublikos protekcinų (apsaugos) priemonių įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 106-3793.
11. Lietuvos Respublikos prekybos įstatymo ir Seimo nutarimo “Dėl Lietuvos Respublikos prekybos įstatymo įgyvendinimo” pripažinimo netekusiais galios. Valstybės žinios, 2001, Nr.99-3530.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“. Valstybės žinios, 1993, Nr. 28-655.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr.81(1)-3690.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 30 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822.

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6406.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugpjūčio 22 d. nutarimas Nr. 915 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr.103-3814.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr.93-4205.
18. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. birželio 15 d. įsakymas Nr. V-256 „Dėl 1-SD pranešimo apie apdraustųjų valstybinio socialinio draudimo pradžią ir 2-SD pranešimo apie apdraustųjų valstybinio socialinio draudimo pabaigą pateikimo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr.68-2711.
19. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių apkeitimo, 42.4 p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21¹, 107¹ straipsnių papildymo įstatymo projektas // Prieiga per internetą <www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=211506>

Specialioji literatūra

1. Bagužytė L. Ar darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo / ribojimo sutartis laikytina civiline sutartimi? // International Journal of Baltic Law, 2007, T. 2, Nr. 4, p. 67-91.
2. Burbulienė R. Darbo sutarčių rūšys // Prieiga per internetą <<http://www.visasverslas.lt/portal/categories/37/1/0/1/article/541>>
3. Burbulienė R. Darbo sutarties sudarymo ypatumai // Prieiga per internetą <www.teisine-nuomone.lt ;
<<http://www.visasverslas.lt/portal/categories/37/1/0/1/article/930>>

4. Burbulienė R. Kaip skatinti darbuotojo lojalumą darbdaviui? // Prieiga per internetą <www.horecaguru.lt>
5. Dagys M. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001-2004 m. – Vilnius: UAB “Ciklonas”, 2004. – 114 p.
6. Dambrauskienė G. ir autorių kolektyvas. Darbo teisė. – Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008. – 478 p.
7. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija. T. 28(20), 2002, p.7-16.
8. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11-13 d. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. - 622 p.
9. Darbo teisės žinynas. Konsultacijos vadovui // Sud. Advokatų kontora „Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai“. – Vilnius: UAB „Verslo žinios“, 2007.
10. Davidavičius H. Papildomi ir antraeiliai darbai // Prieiga per internetą <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/41f4f313ba9e4>>
11. Dževeckytė R. Nekonkuravimo garantijos kol kas tik popierinės // Verslo Žinios. Nr. 52. Karjera ir vadyba, 2005-03-17, Nr. 11, p.1.
12. Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? // Jurisprudencija: Mokslo darbai, Nr. 8(110), 2008, p.41-49.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-III dalys. – Vilnius: Justicia, 2003.
14. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. I knyga. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justicia, 2001. - 350 p.
15. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. – Vilnius: Justicia, 2002. - 435 p.
16. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. VI knyga. Prievolių teisė (I). – Vilnius: Justicia, 2003. - 531 p.
17. Nekrošius I. ir autorių kolektyvas. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. – 544 p.
18. Petravičiūtė A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai // Teisė. T.65, 2007, p.144-150.

19. Ščukas L. Konfidencialumo sutartys – praktiniai aspektai // Prieiga per internetą <<http://www.gip.lt/news1.php?id=13>>
20. Ščukas L. Konkurencijos draudimo sutartys // Prieiga per internetą <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.printer/41529789d47cf>>
21. M.Šimkūnas. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė // Verslo Žinios. Nr. 76. Karjera ir vadyba, 2004-04-22, Nr. 15, p.1.
22. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justicia, 1999. – 416 p.
23. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. – Vilnius: Justicia, 2005. – 496 p.
24. Venslovas J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? // International Journal of Baltic Law, 2005, Nr.2, p. 75-97.
25. Zdanavičius D. Individualūs darbo santykiai: darbo sutarties sudarymas // Verslo žinios, 2006 m. kovo 17 d., p. 15.

Praktinė medžiaga

1. LAT Senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 “Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų”.
2. LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje”.
3. LAT 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. Paulauskienė v. UAB „Wellman” (bylos Nr. 3K-3-1012/2000).
4. LAT 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje D.Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“ (bylos Nr. 3k-7-408/2003).
5. LAT 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje R.Brazinskienė v. UAB “MRI Finansinis auditas” (bylos Nr. 3K-3-115/2004).
6. LAT 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje I.Svetavičienė v. AB bankas „NORD/LB Lietuva“ (bylos Nr. 3K-3-122/2004).
7. LAT 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje R.J.Jančiauskas v. „Filana“ (bylos Nr. 3K-3-65/2005).

8. LAT 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A.G. (bylos Nr. 3K-3-36/2006).
9. LAT 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Baldų rojus“ v. G.O. (bylos Nr. 3K-3-197/2007).
10. LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L.V. (bylos Nr. 3K-3-415/2007).
11. LAT 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“ (bylos Nr. 3K-3-121/2008).
12. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje I.S. v. VEVC (bylos Nr. 3K-3-306/2008).
13. LAT 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“ (bylos Nr. 3K-3-318/2008).
14. LAT 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. BAB „Ekranas“ ir kt. (bylos Nr. 3K-3-169/2009).
15. LAT 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio energija“ v. K. S. (bylos Nr. 3K-3-234/2009).

Kiti šaltiniai

1. http://www.alfa.lt/straipsnis/156741/?Statistika.emigracija.is.Lietuvos.mazeja=2007-11-09_11-47
2. http://www.alfa.lt/straipsnis/10300204/?Didzioji.dalis.specialistu.mielai.rinktusi.papildoma.darba.vakare=2009-11-18_10-43
3. www.dtakademija.lt
4. www.lat.lt
5. www.lrs.lt
6. www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/jurisprudencija/archyvas/?l=71969
7. www.stat.gov.lt
8. www.sutartys.lt
9. www.vdi.lt; <http://195.182.94.124/index.php?1586164730>
10. http://lt.wikipedia.org/wiki/Darbo_sutartis

Papildomi darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai darbo sutartyje:

Santrauka

Ekonomikos augimas nuo 2001 m. iki 2008 m. pradžios lėmė didesnes pajamas tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, buvo kuriama daug naujų darbo vietų. Nedarbo lygis Lietuvoje buvo ypač žemas, be to, remiantis oficialia statistika, iš Lietuvos emigravo beveik pusė milijono žmonių. Darbo rinkos iššūkiai, ekonominiai dėsningumai lėmė darbo teisės principų ir normų turinį, valstybės socialines ir politines sąlygas. Darbdaviai, vystydami verslus, pajuto, kad tapo sunku atsirinkti, o vėliau iš viso rasti gerus darbuotojus. Smukus ekonomikai, paaiškėjo, kad gerų darbuotojų vis tiek trūksta, būtina išsaugoti turimus, aukštos kvalifikacijos darbuotojus.

Saugodami savo darbuotojus, darbdaviai naudojami LR darbo kodekso suteikiamomis galimybėmis ir darbo sutartyse stengėsi apsaugoti savo interesus ir dažnai susitarti dėl papildomų sąlygų darbo sutartyje, nes priėmę jaunas, be darbo patirties darbuotojus į darbą, privalėjo juos apmokyti, ugdyti, investuoti į jų kvalifikacijos kėlimą. Darbdaviai ieškojo būdų kaip juos išlaikyti („prisirišti“) įvairiais susitarimais arba „papirkti“ įvairių motyvacinių sistemų privalumais. Dažnai dėl įvairių mechanizmų buvo tariamasi darbo sutartyse – papildomų sutarties sąlygų. Tačiau dažnai kitam darbdaviui pasiūlius didesnę atlyginimą, ankstesnis darbdavys dažniausiai prarasdavo apmokytą darbuotoją – šis išeidavo dirbti kitur. Darbo santykiai pasibaigdavo, tačiau papildomų įsipareigojimų ne kiekviena šalis sutikdavo laikytis.

Galimybę susitarti dėl kitų, t.y. papildomų sąlygų darbo sutartyje numato LR darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis. Papildomomis šios sąlygos vadinamos todėl, kad jų gali ir nebūti darbo sutartyje, bet darbo sutartis vis tiek galioja. Vis dėlto, jeigu jau dėl jų susitarta, tai papildomos sąlygos darbo sutarties šalims yra privalomos. Įstatymas numato, kad papildomos darbo sutarties sąlygos turi būti tokios, dėl kurių nedraudžia susitarti darbo įstatymai, norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis. LR darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje tiesiogiai pasakyta, kad šalys negali susitarti dėl tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį.

Tačiau kai kurie darbuotojo ir darbdavio susitarimai, tokie, kaip susitarimas dėl nekonkuravimo, dėl komercinės paslapties saugojimo arba konfidencialumo, pasirašomi kaip atskiros sutartys, teisininkų nuomone, yra civilinio pobūdžio, bet neatsiejami nuo darbo teisinių santykių, reglamentuojamų darbo teisės normomis. Šių susitarimų priskyrimas

vieniems ar kitiems teisiniams santykiams yra esminis, nes nuo to priklauso šalių teisinė padėtis.

Tokių susitarimų teismų praktika nuolat formuojasi, padėdama subalansuoti ir apsaugoti abiejų darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – interesus bei sustabdyti ydingas darbo teisės normų ir civilinės teisės normų taikymo praktikas, sudarant darbo sutartis arba atskirus susitarimus dėl papildomų sąlygų tarp darbdavio ir darbuotojo.

Additional Employer And Employee Obligations Of The Contract Of Employment: Summary

Economic growth since 2001 till 2008 start led to higher incomes for both employers and employees, many new jobs were created. The unemployment rate in Lithuania was particularly low, moreover, according to official statistics, nearly half a million people emigrated from Lithuania. Labor market challenges and economic patterns determined the principles of the labor law and the content of the norms, public social and political conditions. Employers, through businesses, noticed that it has become difficult to select and then later to find quality workers. Despite decline of the economy, it appeared that good workers are still missing, it is necessary to keep the highly skilled workers.

In order to keep all their employees, the employers used the opportunities of the Labor Code of the Republic of Lithuania and tried to protect their interests in the employment contracts, and often agreed to additional conditions on the contract of employment, since young workers without experience were taken to work and had to be trained, to be developed, investments in their skills had to be done. Employers look for ways to retain them ("tie"), with various arrangements or motivation systems advantages help. Often, for a variety of mechanisms have been discussed in employment contracts - additional conditions of the contract. Often, however, another employer more money proposed to the qualified worker, and the previous employer usually lost a trained worker – he left to work elsewhere. The working relationship ends, but not every party everytime agreed to comply the additional responsibilities of the employment contract.

To agree on others, named additional conditions in the employment contract provides for Labor Code, Article 95, paragraph 4. These conditions are called additional because they can be not agreed in a contract of employment, but employment contract is still valid. However, if they have already agreed on them, so that additional conditions of the contract are binding on the parties of the contract. The law provides that the additional conditions of employment contract should be such as to prevent a disagreement with labor laws, regulatory legislation or collective agreement. Labor Code Article 94 paragraph 2, directly says, that the parties can not agree on such working conditions, which worsen the situation of workers.

However, some employer and employee agreements, such as a non-competition agreement, a commercial secrecy or confidentiality, are signed as separate contracts. The

legal opinion about them that they are civil contracts in nature, but inseparable from the work legal relations governed by labor law. Attribution of these agreements to one or other legal relations is essential, since the parties' legal situation depends on it.

Case law of such agreements constantly is formed and helps to balance and protect the interests of both parties of the employment contract - employer and employee - and halt the faulty labor law and civil law practices, when the employment contracts or individual agreements for additional conditions between the employer and the employee are concluded.