

VILNIAUS UNIVERSITETAS TEISĖS FAKULTETAS
PRIVARINĖS TEISĖS KATEDRA

Astos Morkūnaitės
V kurso darbo teisės
studijų atšakos studentės

PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ TEISINĖ
PRIGIMTIS IR REIKŠMĖ

MAGISTRINIS DARBAS

Vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus
Recenzentas: lekt. dr. J. Maculevič

Vilnius 2011

TURINYS

Ižanga	3
1. DARBO SUTARTIES TURINYS	5
1.1 Papildomų darbo sutarties sąlygų samprata, tikslai, reikšmė	7
1.2 Papildomų darbo sutarties sąlygų teisinė prigimtis	9
2. IŠBANDYMO LAIKOTARPIS	13
2.1 Išbandymas darbdavio ir darbuotojo iniciatyva.....	17
2.2 Išbandymo laikotarpio rezultatai.....	22
3. KONFIDENCIALUMO SUSITARIMAI, KAIP PAPILDOMA DARBO SUTARTIES SĄLYGA	28
3.1 Konfidencialios informacijos samprata, tikslai,	28
3.2 Konfidencialios informacijos forma, apsauga	29
3.3 Atsakomybė kylanti už konfidencialios informacijos neišsaugojimą.....	32
4. DARBDAVIO IR DARBUOTOJO SUSITARIMAS DĖL IŠLAIDŲ TURĖTŲ DARBUOTOJO KVALIFIKACIJAI KELTI	37
5. NEKONKURAVIMO SUTARTIS	42
5.1 Nekonkuravimo sutarties samprata ir tikslai.....	42
5.2 Nekonkuravimo susitarimų teisinė prigimtis	48
5.2.1 Nekonkuravimo susitarimai – civilinės teisės reguliavimo objektas	48
5.2.2 Nekonkuravimo susitarimai – darbo teisės reguliavimo objektas.....	50
5.3 Nekonkuravimo sutarčių reglamentavimas ES valstybėse	51
Išvados	56
Naudota literatūra	58
Santrauka.....	63
RESUMÉ	64

IŽANGA

Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai, tai tarp darbuotojo ir darbdavio sudaryti susitarimai, kuriuos šalys sudarė siekdamos apginti kurios nors šalies interesus, suteikti papildomų garantijų. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai gali būti iš tiesų labai įvairūs. Papildomi susitarimai gali būti įtraukti į pačią darbo sutartį arba gali būti sudaryti kaip atskiras darbuotojo ir darbdavio susitarimas, tačiau esminis principas, įtvirtintas DK 94 str. 2 d., kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, taikytinas ir papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų atžvilgiu.

Šio darbo tikslas – atskleisti papildomų darbo sutarties sąlygų teisinio reglamentavimo ypatumus, taikymo teismų praktikoje tendencijas, gilintis į teorijoje ir praktikoje iškilančias problemas bei pateikti šių problemų sprendimo variantus.

Siekiant šio tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. apibrėžti papildomas darbo sutarties sąlygas, jų teisinę prigimtį bei reikšmę
2. išanalizuoti išbandymo laikotarpį, kaip papildomą darbo sutarties sąlygą
3. išnagrinėti nekonkuravimo susitarimo sąlygą, kaip papildomą darbo sutarties sąlygą
4. išanalizuoti konfidencialios informacijos sąlygą, kaip papildomą darbo sutarties sąlygą
5. išanalizuoti darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kaip papildomą darbo sutarties sąlygą dėl darbdavio turėtų išlaidų kvalifikacijai kelti

Objektas - šio darbo tyrimo objektas yra darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai, susiklostantys šalims susitarus dėl papildomų darbo sutarties sąlygų. Darbuotojas ir darbdavys sudarydami darbo sutartį gali susitarti dėl įvairių papildomų darbo sutarties sąlygų. Darbe išsamiai bus nagrinėjamos šios papildomos darbo sutarties sąlygos: išbandymo laikotarpis, konfidencialumo susitarimai, darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti, nekonkuravimo susitarimai.

Darbo temos aktualumas, originalumas ir naujumas – darbas, bei su juo susijusios problemos yra labai aktualios šiandieninėje visuomenėje. Norint įsidarbinti ar

asmenį priimti į darbą privaloma raštu sudaryti darbo sutartį, todėl labai svarbu žinoti ką darbuotojas privalo įsipareigoti darbdaviui ir ką darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui. Be to, prieš sudarant darbo sutartį reikia žinoti sudaromos sutarties rūšį ir jos ypatybes. Darbo tema yra aktuali, tuo kad kalbėti apie papildomas darbo sutarties sąlygas yra svarbu, nes dėl jų susitarus, jos tampa privalomos. Svarbu pažymėti, kad papildomomis darbo sutarties sąlygomis yra siekiama lankstumo, didinti užimtumą, tačiau svarbiausia, kad tokios sąlygos nepablogintų darbuotojo padėties, nevaržytų darbuotojo teisių. Nustatyti, ar konkretus darbuotojo ir darbdavio susitarimas nepablogina darbuotojo padėties palyginti su nustatyta įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinės sutarties, gali būti labai sudėtinga. Sutarties šalys, sudarydamos tokius susitarimus, turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Metodika - magistrinis darbas buvo atliekamas pasitelkiant šiuos mokslinio pažinimo metodus: loginės analizės, sisteminį, lyginimo bei istorinį metodus. Loginės analizės metodas naudojamas atskleidžiant tiriamojo darbo tikslus, pateikiant išvadas ir apibendrinimus. Sisteminis metodas taikomas tam tikro teisės akto normos ar mokslinio teiginio aiškinimui, atsižvelgiant į teisės normų sąsajas, sistemiškumą, kitas teisinėje literatūroje suformuluotas ir tarpusavyje susijusias mintis. Lyginamasis metodas yra naudojamas lyginant išbandymo laikotarpio ir nekonkuravimo reglamentavimą Lietuvoje ir kitose valstybėse. Istorinis metodas naudojamas nagrinėjant papildomų darbo sutarties sąlygų teisinę prigimtį.

Šaltiniai. Darbe yra naudojamos įvairiais šaltiniais: teisės mokslininkų darbais, teisės aktais, teismų praktika bei jos apibendrinimais. Darbe buvo remtasi įvairių autorių, tokių kaip V. Tiažkijaus, G. Dambrauskienės, I. Nekrošiaus, T. Davulio, V. Nekrašo, T. Bagdanskio ir kitų autorių darbais.

1. Darbo sutarties turinys

Tinkamas darbo organizavimas nustatant darbo sąlygas darbo sutartyje gali padėti darbdaviams užtikrinti klientų poreikius, veiksmingai organizuoti veiklą, mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie ekonominių pokyčių bei derinti kitus savo ir darbuotojų interesus. Sudarydamos darbo sutartį, abi šalys gali derėtis, siūlyti ir sukurti savo sąlygas, kurios turi būti priimtinos abiem pusėms.¹ Darbo sutartis yra viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų. Tačiau darbas, kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas, gali būti panaudojamas ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, sudarant civilinės teisės reguliuojamas sutartis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje, reglamentuojančiame darbo sutarties sąvoką, įtvirtinti darbo sutarties požymiai, įgalinantys darbuotojo ir darbdavio santykius identifikuoti kaip darbo teisinius santykius, patenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį, o nesant šių požymių įgalina vertinti, kad susiklosčiusius teisinius santykius reglamentuoja kitų teisės šakų normos. Pripažįstama, kad darbo santykiai yra įvairūs visuomeniniai santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai. Darbo teisės normomis reguliuojami ir asmenų įdarbinimo santykiai.²

Priimant į darbą naują darbuotoją, su juo turi būti sudaroma darbo sutartis. Tik dirbantiems pagal darbo sutartis taikomos Darbo kodekse numatytos garantijos. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas 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.³ Sudarydamos darbo sutartį, abi šalys laisva valia suderina sutarties sąlygas ir, jas nustatydamos, prisiima konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus. Siekiant apsaugoti darbuotoją, darbo teisėje šalių laisvė, nustatant darbo sutarties sąlygas, yra apribota, ji siauresnė nei civilinėje teisėje,

¹ BAGDANSKIS, T. Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje. *Juristas*. 2010. Nr.3, p.10

² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 109

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

taigi įstatyme nustatomi tam tikri privalomi reikalavimai darbo sutarties turiniui.⁴ Darbo sutarties turinį sudaro jos šalių sudarytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Remiantis LR DK 95 straipsniu galima išskirti būtinsias ir kitas (papildomas) darbo sutarties sąlygas. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos yra tokios, dėl kurių šalis nesutarus, sutartis laikoma nesudaryta ir negali atsirasti darbo teisinis santykis.⁵ Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad šalis privalo sudaryti dėl šių būtinųjų sutarties sąlygų:

- darbuotojo darbovietės, t.y. įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.,
- darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo ar tam tikrų pareigų.

Darbo funkcijos reikalavimą yra labai svarbu apibrėžti, nes darbdavys iš darbuotojo neturi teisės reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, išskyrus Darbo kodekse nustatytus atvejus (DK 119).⁶ Lyginant šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą su iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusiu LR DSI 8 str., matyti, kad iš būtinųjų sąlygų buvo išbraukta darbo apmokėjimo sąlyga. Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse sudaryto darbo apmokėjimo sąlyga nėra būtinoji sąlyga. Šios sąlygos išbraukimas iš būtinųjų sąlygų gali būti pagrįstas tuo, kad jei darbas atliktas, nepriklausomai nuo to, ar darbo sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos, jis turi būti apmokėtas. Tai yra kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė, įtvirtinta Konstitucijos 48 straipsnyje, - kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų šalis nesutarė, dėl ko vėliau kilo ginčas, toks ginčas turi būti sprendžiamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.⁷ Tai minimalios sąlygos, kurios leidžia identifikuoti pačią sutartį, suprasti, dėl ko šalis susitarė, ką kiekviena šalis pagal sutartį turi gauti. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos sutartyje atlieka ir tam tikrų saugiklių vaidmenį. Tokiu būdu siekiama apsaugoti darbuotojo interesus, todėl ir sąlygų minimumas yra apibrėžiamas atskiruose norminiuose aktuose.⁸ Lietuvoje LR Vyriausybės nutarimu “Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo” patvirtinta pavyzdinė darbo sutarties forma, kurioje nurodoma, kokios

⁴ 2007 m. birželio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ Nr. 3K-3-300/2007. kat 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S)

⁵ RAZGŪNIENĖ, A. Darbo sutarties instituto ypatumai. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, Nr. 74(66)

⁶ NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008. p. 196

⁷ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 345

⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G. Civilinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20), p. 12

darbo sutarties sąlygos joje galėtų būti numatytos. Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų, pavyzdinėje darbo sutartyje dar siūloma aptarti esant būtinybei ir išbandymo laikotarpio terminą, darbo dienos, savaitės trukmę ir kitas sąlygas. Tačiau reikia pabrėžti, kad darbo sutarties forma yra pavyzdinė, o tai suponuoja tiek darbuotojui, tiek ir darbdaviui teisę jos nesilaikyti.⁹ Svarbiausia, kad darbo sutarties sąlygos ir jos turinys neprieštarautų įstatymams, o pati darbo sutarties forma turėtų būti laisva. Jeigu yra laikomasi visų reikalavimų darbo sutarties turinio atžvilgiu ir jie neprieštarauja įstatymams, tai darbo sutarties neišforminimas pagal pavyzdinę formą nedaro jos negaliojančios, nes pavyzdinė darbo sutarties forma yra rekomendacinė ir todėl negali būti privaloma.

1.1 Papildomų darbo sutarties sąlygų samprata, tikslai, reikšmė

Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai, tai tarp darbuotojo ir darbdavio sudaryti susitarimai, kuriuos šalys sudarė siekdamos apginti kurios nors šalies interesus, suteikti papildomų garantijų, kitaip tariant toks susitarimas, kuris nėra tiesiogiai susijęs su darbo atlikimu, apmokėjimu už darbą ar pačiomis darbo sąlygomis, nes tai yra, darbo sutarties objektas. Dėl jų tariamasi konkrečiais atvejais, tačiau darbo sutartis, nepriklausomai nuo to ar šalys susitars, ar ne, bus galiojanti. Jei darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl tam tikrų papildomų sąlygų, jos tampa privalomomis ir jų turi laikytis abi susitarimo šalys, kaip būtinųjų. Nors darbdaviai siekia riboti darbuotojų konkurenciją, susigrąžinti mokymo išlaidas, nustatyti materialinę atsakomybę, numatyti galimybę nutraukti darbo sutartį dėl nėštumo, tačiau, nustatant papildomas sąlygas, galioja prezumpcija, kad darbo sutartyje negalima numatyti sąlygų, bloginančių darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai.¹⁰ Taigi, šalys pasirašydamos darbo sutartį, negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Šalys negali nustatyti ir tokių sąlygų, kurios kaip nors prieštarautų imperatyvioms Darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių

⁹ Ten pat,

¹⁰ TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 61

sutarčių nuostatomis. Sudarydamos darbo sutartį šalys į tas sąlygas turi atsižvelgti, bet negali jų keisti.¹¹ Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja Darbo Kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos Darbo Kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Ginčą dėl darbo sutarties sąlygų taikymo sprendžia darbo ginčų nagrinėjimo organai.

Pagal sudaromų papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų turinį juos galima būtų klasifikuoti į:

1) susitarimus, kuriais siekiama apginti darbdavio turtinius interesus

galima išskirti tokius susitarimus: susitarimas, kuriuo siekiama apsaugoti darbdavio padarytas investicijas į darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos, susitarimus dėl nekonkuravimo.

2) susitarimus, kuriais siekiama skatinti darbuotojo lojalumą darbdaviui, t.y. nustatyti įvairias papildomas garantijas bei lengvatas darbuotojams (pavyzdžiui, susitarimus dėl darbuotojų draudimo darbdavio lėšomis gyvybės draudimu, sveikatos draudimu, pensijų draudimu, susitarimus dėl išlaidų darbuotojo mokslams padengimo. Darbdaviai siekdami turėti ilgalaikį įmonės stabilumą turėtų pagalvoti apie darbuotojų skatinimą. Daugumai darbuotojų telefonas ar automobilis tiesiog yra būtina darbo priemonė, o ne papildomas privalumas. Tuo tarpu darbuotojo draudimas darbdavio lėšomis leidžia ne tiek tenkinti šiandieninius darbuotojų poreikius, kiek suteikti ilgalaikį psichologinį saugumą. Svarbu pažymėti, kad darbdavys gali apdrausti ne tik savo darbuotoją, bet ir jo šeimos narius (sutuoktinį ir vaikus). Draudimas (kaip motyvavimo dalis)- ilgalaikė skatinimo priemonė darbuotojų lojalumui didinti, todėl prieš sudarant draudimo sutartį reikėtų numatyti, kokį draudimą pasirinkti ir kokiomis teisėmis apdraustasis darbuotojas galės dalyvauti sutarties eigoje, kokiomis mokestinėmis lengvatomis galės pasinaudoti draudėjas ir apdraustasis, o ypač – numatyti, kas atsitiks su sutartimi, darbuotojui išėjus iš darbo.

Mobilūs telefonai ir nešiojamieji kompiuteriai darbuotojams perduodami individualios materialinės atsakomybės sutarties pagrindu. Materialinės atsakomybės sutartys turi būti sudaromos atskirai su kiekvienu darbuotoju ar su darbuotojų grupe, jose turi būti aiškiai

¹¹ NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008. p. 196

apibrėžta už ką atsakingas darbuotojas ar jų grupė - kokios tiksliai materialinės vertybės jam perduotos (automobilis, telefonas, kompiuteris, antspaudas, pinigai ir kt.) bei šių vertybių kiekybiniai ir kokybiniai požymiai. LR Darbo kodekso 256 straipsnis nusako, kad konkrečių darbų ir pareigų sąrašas, su kuriais sudaromos materialinės atsakomybės sutartys, nustatomos kolektyvinėje sutartyje.

Kuro, telefoninių pokalbių, mobilaus internetinio ryšio apmokėjimo ir naudojimosi sąlygos darbo tikslais gali būti apibrėžiamos tam tikrose įmonės vidaus taisyklėse (visiems darbuotojams bendrai) ar įsakymu (darbuotojų grupei ar individualiai). Šiuose dokumentuose turėtų būti nurodyta: naudojimosi sąlygos ir tvarka (nustatyti limitai kuriai ar ryšio paslaugoms, viršytų limitų apmokėjimo tvarka ir kt.), bei pasirašyti darbdavio ir darbuotojo.

1.2 Papildomų darbo sutarties sąlygų teisinė prigimtis

Darbo teisės raida buvo ilga ir sudėtinga, kol ji buvo visuotinai pripažinta savarankiška teisės šaka. Darbo teisė, keičiantis visuomeniniams santykiams, išsirutuliojo iš civilinės teisės. Darbo teisės plėtotę lemia atitinkamu laiku tam tikroje vietovėje besivystantys visuomeniniai santykiai. Papildomoms darbo sutarties sąlygoms, kaip ir kitų darbo teisės institutų, raidai įtakos turėjo tai, kad Lietuva ilgą laiką buvo Rusijos sudėtyje. Po Nepriklausomybės akto paskelbimo didelėje Lietuvos teritorijos dalyje liko galioti carinės Rusijos įstatymai, reguliuojantys darbo santykius, kurie buvo laikomi civilinės teisės dalyku.¹² Didžiojoje Lietuvos dalyje liko galioti Rusijos imperijos . norminiai aktai. Užnemunėje galiojo Napoleono Civilinis kodeksas, Klaipėdos krašte – Vokietijos civilinis kodeksas, Palangos apylinkėje – Pabaltijo gubernijų įstatymų rinkinys. Todėl tokia galiojančių aktų įvairovė Lietuvoje labai apsunkino jų taikymą. Toks taikomų įstatymų margumynas skatino skubiai rengti visai Lietuvai bendrus įstatymus. Tuo metu darbo teisė buvo laikyta civilinės teisės dalimi, tačiau jau buvo svarstyta apie galimybę parengti darbo kodeksą ir išskirti darbo teisę kaip savarankišką teisės šaką. Todėl taip buvo priimti teisės aktai, kurie naujai reguliavo arba pakeitė

¹² NEKRAŠAS, V. Darbo santykių reguliavimo teisinė minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.). Teisė. 1992, Nr. 26. P. 73.

ankstesnę tam tikrų darbo santykių reguliavimą.¹³ Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raidą Lietuvoje pristabdė okupacija bei hitlerinės Vokietijos pradėtas pasaulinis karas. Pokario metais darbo santykių reguliavimas Lietuvoje daugiausia prarado savarankiškumą, imtas taikyti tarybinis modelis. Nuo 1940 m. gruodžio 1 d. Lietuvos teritorijoje laikinai įsigaliojo 1922 m. RTFSR Darbo įstatymų kodeksas. 1944 m., Lietuvai vėl tapus Sovietų Sąjungos dalimi, atkurtas RTFSR įstatymų galiojimas. 1970 m. liepos 15 d. TSRS Aukščiausioji Taryba priėmė TSRS ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindus, kuriuose paliktos svarbiausios RTFSR 1922 m. Darbo įstatymų kodekso, taip pat kitų, anksčiau išleistų, teisės aktų normos. Vadovaujantis darbo įstatymų pagrindų 4 str., sąjunginės respublikos 1971-73 m. priėmė respublikų darbo įstatymų kodeksus, kuriuose konkretizavo, detalizavo Pagrindų ir kitų sąjunginių darbo įstatymų normas kodeksas. Šiame kodekse III skyrius buvo skirtas darbo sutarčiai. Aptartos būtinios ir papildomos darbo sutarties sąlygos. 20 straipsnis reglamentavo kaip šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, neprieštarujančių darbo įstatymams (išbandymas, profesijų jungimas ir kt.).¹⁴ Gana išsamiai reglamentuotas išbandymo terminas, 28 – 30 straipsniai skirti išbandymo laikotarpiui. Apibrėžta, kam nėra taikomas išbandymo laikotarpis, kokiam laikotarpiui jis gali būti nustatytas, taip pat numatyta sąlyga, kad dėl išbandymo turi būti nurodoma įsakyme (potvarkyje) priimti į darbą.

1990 m. kovo 11 d. buvo atkurta Lietuvos nepriklausomybė, prasidėjo teisės reforma. DĮK buvo pasenęs, jame įtvirtintas darbo teisinių santykių reglamentavimas neatitiko tuo metu Lietuvoje pradedančių formuotis rinkos ekonomikos santykių.¹⁵ Iki 1990 m. darbo santykiai buvo detalčiai reguliuojami valstybės, nepaliekant vietos individualiems ir kolektyviniams santykiams, todėl darbo santykių valstybinio reguliavimo metodas trukdė darbo rinkos formavimuisi, neatitiko pasikeitusių ekonominių ir socialinių sąlygų, todėl jį reikėjo keisti. Būtų galima išskirti du reformos būdus: a) rengti naujo Darbo kodekso projektą, b) palapsniui reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą rengiant ir priimant atskirus įstatymus, reguliuojančius tam tikrus darbo klausimus. Būtent šis būdas ir buvo pasirinktas, kaip tinkamesnis. Per trumpą laiką buvo parengti ir priimti įstatymai, pakeitę

¹³ NEKRAŠAS, V. Darbo santykių reguliavimo teisinė minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.). Teisė. 1992, Nr. 26. P. 73.

¹⁴ Lietuvos TSR Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo. Vyriausybės žinios, 1972, Nr. 16 -122, 1988, Nr.: 11 -75

¹⁵ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 14.

svarbiausius darbo teisės institutus.¹⁶ Darbo teisę reikėjo reformuoti ir dėl Lietuvos siekio tapti Europos Sąjungos nare bei vykdam Europos sutartimi priimtus įsipareigojimus, pagal kuriuos reikėjo suderinti nacionalinės teisės aktus su galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais. Lietuvai ratifikuojant Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas bei jas inkorporuojant į Lietuvos teisės sistemą, reikėjo suderinti galiojančius teisės aktus su tarptautinės teisės standartais. Be to, didėjant užsienio investuotojų dėmesiui Lietuvai, reikėjo sukurti palankią aplinką užsienio investicijoms.¹⁷ 1996 m. buvo pradėtas rengti naujas Darbo kodekso projektas, o jau 2002 m. liepos 4 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Darbo kodeksą, kuris įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d. 2005 m. gegužės 12 d. priimtas Lietuvos Respublikos DK pakeitimo įstatymas, kuris įsigaliojo 2005 m. gegužės 28 d., šiuo įstatymu buvo pakeista nemaža dalis DK straipsnių. DK pakeitimai padaryti tiek pakeičiant ir papildant bendrąsias DK nuostatas, tiek normas, reguliuojančias kolektyvinius ir individualius darbo santykius. Vieni pakeitimai nulemti siekio suderinti Darbo kodekso nuostatas su kitais galiojančiais įstatymais ir norminiais teisės aktais, kiti susiję su Lietuvos įstojimu į Europos Sąjungą, treči – patikslino DK nuostatas.¹⁸ Taigi, šiandieninio DK darbo raida buvo ilga ir sudėtinga, kol jis įsigaliojo. Šiandieninis Darbo kodeksas numato galimybę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų. Darbo sutarties šalys turi galimybę sudaryti daugybę susitarimų, pati sąvoka „susitarimas“ yra įgijusi siauresnę prasmę, tai reiškia, kad susitarimą atskirais klausimais. Teisės literatūroje pripažįstama, kad „susitarimas“ suprantamas dviprasmiškai: kaip platesnė kategorija nei įvairios prigimties sutarimai ir kaip teisės realizavimo aktas, teisiškai mažiau reikšmingas nei sutartis. Todėl dažniausiai sąvoka „susitarimas“ vartojama ir Darbo kodekse, kaip pavyzdį galim apateikti: darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu, ne viso darbo laiko nustatymas šalių susitarimu.

Pagal DK 34 str. 1 p. darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti ne tik pagal įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis, bet ir pagal kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius. Taigi, kai DK ir kiti įstatymai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimu nustatyti

¹⁶ NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė, 1999, Nr. 33 (1). P. 25.

¹⁷ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 14.

¹⁸ BAGDANSKIS, T. Darbo kodekso pakeitimai. Juristas, 2005, Nr. 7-8. P. 13.

tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai, esant poreikiui, gali sudaryti įvairius susitarimus, tačiau juos sudarydami turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taigi, tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti sudaromi iš tiesų labai įvairūs susitarimai, pavyzdžiui darbo sutarties šalys gali susitarti dėl tokių papildomų sąlygų:

1. tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomos sutartis
2. tikslinė paskolos sutartis
3. susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kad darbuotojas gali darbą atlikti savo įrankiais, leisti darbdaviui naudotis savo automobiliu panaudos ar nuomos pagrindu.
4. susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl paskolos studijoms ar būstui įsigyti.
5. išbandymo laikotarpis
6. ne visas darbo laikas
7. konfidencialumas ir nekonkuravimas
- 8 susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti kompensavimo darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu ar dėl darbuotojo kaltės
9. papildomas darbas
10. visiškos materialinės atsakomybės sutartis

Apibendrinant, galima teigti, kad šalys gali sulygti dėl įvairių papildomų darbo sutarties sąlygų, tačiau svarbiausia, kad tokios sąlygos neprieštarautų imeratyvioms Darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių nutarčių nuostatomis, taip pat kad būtų laikomasi DK 94 staripsnio 2 dalyje įtvirtintos normos, kad darbo sutarties šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Papildomomis darbo sutarties sąlygomis yra siekiama lankstumo, užimtumo, tačiau svarbiausia, kad susitariant dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, jos nesumažintų darbuotojo garantijų ir nevaržytų jo teisių.

2. Išbandymo laikotarpis

Susitarimas dėl išbandymo laikotarpio laikomas papildoma darbo sutarties sąlyga, skirta užtikrinti darbdavio interesus pasirenkant darbuotojus arba darbuotojui įsitikinti ar

jam tinka sulygtas darbas. Darbuotojas gali turėti aukštą kvalifikaciją, papildomo mokslo sertifikatų, patirties, tačiau, priimdamas į darbą, darbdavys turi teisę siūlyti nustatyti jam bandomąjį laikotarpį, kad įsitikintų, jog priima iš tikrųjų tinkamą darbuotoją.

Bandomasis laikotarpis yra naudingas ir darbdaviui, ir darbuotojui, nes per nustatytą terminą galima išsiaiškinti, ar darbuotojas tinka būsimam darbui, o darbuotojui - ar nori dirbti toje darbovietėje, ar jam yra tinkamas darbas.

Išbandymas turi panašumų su terminuota darbo sutartimi – abiem atvejais taikoma supaprastinta darbuotojų atleidimo tvarka, atleidžiamam darbuotojui nemokamos išeitinės išmokos ir pan., tačiau tai iš esmės skirtingi darbo teisės institutai. Lietuvoje išbandymas yra tik viena iš kitų sutarties sąlygų, o ne atskira sutarties rūšis¹⁹.

Teisinėje literatūroje sąlygos dėl išbandymo teisinė prigimtis vertinama nevienodai, yra nuomonė, kad tokiu atveju darbo sutartis sudaroma su atidedamąja sąlyga, kita – kad su naikinamąja sąlyga. Abiem atvejais tokia sąlyga laikomi išbandymo rezultatai, kurie gali būti teigiami arba neigiami. Tačiau DK 105 straipsnio 2 dalis neteikia teisinio pagrindo tokiems svarstymams, joje pasakyta, kad per išbandymo laikotarpį darbuotojui yra taikomi visi darbo įstatymai. Vadinasi, atitinkamos rūšies darbo sutartis įsigalioja nuo jos sudarymo momento. Sąlyga dėl išbandymo lemia ne sutarties galiojimą, o tik paprastesnę jos nutraukimo tvarką.²⁰

Šią papildomą darbo sutarties sąlygą būtina įrašyti darbo sutartyje, nes susitarimas dėl išbandymo laikotarpio turi būti sudaromas raštu, kitaip ši sąlyga negalios. Išbandymas gali būti numatytas tik esant šalių susitarimui.²¹ Nei viena darbo sutarties šalis negali primesti kitai šaliai darbo sutarties sąlygos dėl išbandymo. Jeigu bent viena šalis nesutinka su tokia sąlyga, tokiu atveju nesutinkanti šalis gali atsisakyti nuo sutarties.²² Nuo to, koku tikslu nustatytas išbandymas, priklauso rezultatų vertinimo procedūra bei darbo sutarties nutraukimo tvarka, todėl darbo sutartyje būtina nurodyti išbandymo iniciatorių.

¹⁹ PETNIŪNAITĖ, S. Išbandymas sudarant darbo sutartį. *Vadovo pasaulis*. 2005, Nr. 9 (107). P. 59

²⁰ NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008, p. 206

²¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 346

²² NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I., DAVULIS, T., ir kt. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, T.3. p.72.

Prancūzijoje - išbandymo laikotarpis nėra privalomas. Tuo atveju, kai išbandymo laikotarpis yra numatytas, jis turi būti aiškiai apibrėžtas darbo sutartyje, nurodant jo laikotarpį ir sąlygas dėl galimo išbandymo termino pratęsimo.²³

Baltijos valstybių darbo teisės aktai numato galimybę nustatyti išbandymo laikotarpį, kurio metu būtų patvirtinta, ar darbuotojo kvalifikacija yra tinkama, ypač ar jis galės dirbti atitinkamą darbą, ar darbas tinka darbuotojui.²⁴

Išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai (DK 106 str. 1 dalis). Įstatymai nedraudžia nustatyti trumpesnį išbandymo laikotarpį. Konkretų terminą nustato susitariančios šalys – tai gali būti savaitė, mėnuo ar daugiau. Ilgesnis išbandymo terminas, bet ne ilgesnis kaip šeši mėnesiai, gali būti taikomas tik įstatymuose nustatytais atvejais. To negalima daryti remiantis poįstatyminiais aktais, kolektyvine sutartimi ar šalių susitarimu, tai reiškia, kad tokią išimtį gali nustatyti ne žemesnės teisinės galios aktas kaip įstatymas, DK neleidžia pailginti išbandymo termino ilgiau negu iki šešių mėnesių net įstatymu.²⁵

Lyginant su kitomis Baltijos valstybėmis, Lietuvoje yra nustatytas pakankamai ilgas išbandymo laikotarpis. Estijoje, darbo sutarties įstatymas numato, kad išbandymo laikotarpis gali būti iki 4 mėnesių.²⁶ Latvijoje yra numatytas pats trumpiausias išbandymo laikotarpis iš visų Baltijos valstybių - 3 mėnesiai.²⁷ Tik Lietuvoje numatyta galimybė išbandymo terminą pratęsti iki 6 mėnesių, tuo tarpu nei Estijoje, nei Latvijoje tokia galimybė nenustatyta. Tačiau yra valstybių, kuriose įstatymai numato ilgus išbandymo terminus, Portugalijoje yra nustatytas vienas iš ilgiausių, Europos valstybėse, išbandymo laikotarpis - vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams įstatymai leidžia nustatyti iki 240 d. Sudarant terminuotą darbo sutartį, taikomas trumpesnis išbandymo terminas. Slovėnijoje - visiems darbuotojams darbo įstatymas nustato vienodą išbandymo terminą – ne ilgesnį kaip 6 mėnesiai. Kolektyvine sutartimi leista nustatyti trumpesnį

²³<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?dateTexte=20110316&cidTexte=LEGITEXT000006072050&fastReqId=180426612&fastPos=1&oldAction=rechCodeArticle>

²⁴ RAZGŪNIENĖ, A. Darbo sutarties instituto ypatumai. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, Nr. 74(66), p. 50

²⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 347

²⁶ The Labour code of the Czech Republic // <http://www.en.domavcr.cz/rady.shtml?x=186987>

²⁷ The Labour code of Latvia // <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>

maksimalų išbandymo terminą.²⁸ Prancūzijoje - įstatymas numato maksimalius išbandymo laikotarpio terminus:

a) du mėnesiai darbininkams ir tarnautojams; b) trys mėnesiai brigadininkams ir technikams, c) keturi mėnesiai vadovaujančiam personalui. Galimybė atnaujinti išbandymo laikotarpį turi būti numatyta darbo sutartyje, tačiau maksimalus išbandymo laikotarpis negali viršyti: a) keturi mėnesiai - darbininkams ir tarnautojams; b) šeši mėnesiai - brigadininkams ir technikams c) aštuoni mėnesiai - vadovaujančiam personalui²⁹

Apibendrinant galim ateigti, kad daugumoje valstybių įstatymas numato maksimalų išbandymo terminą, kai kuriose valstybėse išbandymo terminas yra bendras visiems darbuotojams, o kitose išskiria ir darbuotojų grupes, kurioms išbandymo terminas skiriasi.

Į išbandymo laikotarpį neįskaitomas laikas, kai darbuotojas nebuvo darbe (DK 106 str. 3 dalis). Darbuotojo nebuvimas darbe sustabdo išbandymo termino eigą, išbandymo terminas tęsiasi toliau nuo tos dienos, kai darbuotojas sugrįžta į darbą. Tai gali būti laikinasis nedarbingumas, nemokamos, mokymosi atostogos, įvairių visuomeninių pareigų vykdymas, taip pat kiti nebuvimai darbe. Atsižvelgiant į išbandymo tikslus, darbo sutarties šalių lygiateisiškumo principą, teisingumo ir protingumo kriterijus sprendžiamas, kad taip pat neatsižvelgiant kaip konkrečiu atveju apibrėžtas išbandymo laikotarpis, darbuotojui sugrįžus į darbą išbandymo laikotarpis tęsiasi tol, kol darbuotojo bendras faktiškai dirbtas kalendorinis laikotarpis prilygs laikotarpiui, atitinkančiam kalendoriniais mėnesiais ar darbo dienomis skaičiuojamą šalių sulygtą išbandymo laikotarpį.³⁰ 2002 m. kovo 13 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrinėjo bylą Nr. 3K-3-432/2002 *A. K. v. UAB „Lekna“*.³¹ Šioje byloje ginčo esmę sudaro: ieškovė nurodė, kad ji buvo priimta į darbą atsakovo įmonėje siuvėjos pareigoms 2000 m. lapkričio 7 d., nustatant išbandymo terminą iki 2001 m. vasario 7 d. 2001 m. kovo 19 d. ji buvo atleista iš darbo pagal DSĮ 14

²⁸ Employment Relationships Act of the Republic of Slovenia. 2002, 102-01/89-3/117
// http://www.gov.si/mdds/z/ doc/zdr_an.pdf

²⁹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?dateTexte=20110316&cidTexte=LEGITEXT000006072050&fastReqId=180426612&fastPos=1&oldAction=rechCodeArticle>

³⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 347

³¹ 2002 m. kovo 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. K. v. UAB „Lekna“* NR. 3K-3-432/2002. kat. 2.1 ; 2.11

str. 1 d. Ieškovės teigimu, ji buvo atleista iš darbo pasibaigus išbandymo terminui, t.y. pažeidžiant DSI 14 str. 3 d. Ieškovės nuomone, atsakovas, nustatydamas konkrečią išbandymo termino pasibaigimo datą, neturėjo teisės šio termino pratęsti. Švenčionių rajono apylinkės teismas 2001 m. birželio 29 d. sprendimu ieškinį atmetė. Teismas nustatė, kad sudarant darbo sutartį buvo nustatytas 3 mėnesių išbandymo terminas, t.y. nuo 2000 m. lapkričio 7 d. iki 2001 m. vasario 7 d. Išbandymo termino eigos metu (nuo 2000 m. lapkričio 21 d. iki 2001 m. sausio 2 d.) ieškovė sirgo, todėl, teismo nuomone, išbandymo terminas baigėsi 2001 m. kovo 21 d. (DSI 13 str. 2 d.). Teismas padarė išvadą, kad ieškovė buvo atleista iš darbo 2001 m. kovo 19 d. nepasibaigus išbandymo terminui. Teismas nustatė, kad išbandymas buvo nustatytas darbdavio iniciatyva, o ieškovė nepateikė įrodymų ir nenurodė, kad išbandymas buvo nustatytas jai pageidaujant, todėl teismas laikė, jog ieškovei buvo žinoma išbandymo sąlyga – patikrinti, ar ji, kaip darbuotoja, tinka darbui. LAT konstatavo, kad tiek laiko tarpu (pvz., mėnesiais skaičiuojamo) (DĮK 290 str. 2 d.), tiek ir tikslia kalendorine data apibrėžto (CK 77 str. 1 d., CPK 11 str. 6 d.) termino pasibaigimas sukelia analogiškas teises pasekmes – subjektinių teisių ar teisinių pareigų atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą. Tačiau abiem iš minėtų atvejų termino eigos metu gali įvykti įvykis, su kuriuo įstatymai gali sieti atitinkamas teises pasekmes. Konkrečiai imant, darbo sutartyje nustatyto išbandymo termino eigos metu gali atsirasti objektyvios aplinkybės, kurios turi įtakos išbandymo termino eigai.

Apibendrinant galima teigti, kad į išbandymo laikotarpį nėra įskaitomas laikas, kai darbuotojas nebuvo darbe. Jeigu darbuotojas dėl svarbių priežasčių nebuvo darbe ir nėra jo kaltės, išbandymo terminas pratęsiamas. Bandomasis laikotarpis pratęsiamas nebūtų kalendorinių dienų skaičiumi. Jeigu būtų atvirkščiai, tokiu atveju, šalis, kurios iniciatyva buvo nustatytas išbandymo laikotarpis, padėtis pablogėtų, nes išbandymo rezultatus jis turėtų vertinti už trumpesnę laikotarpį, nei buvo sulygta šalių darbo sutartyje.

Per išbandymo laikotarpį darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai (DK 105 str. 2 dalis). Draudžiama riboti darbuotojo teises ar kitaip bloginti jo padėtį, motyvuojant tuo, kad jis dirba bandomuoju laikotarpiu. Atkreiptinas dėmesys, kad per bandomąjį laikotarpį darbuotojas gali būti atleistas iš darbo bendraisiais DK numatytais pagrindais

(pavyzdžiui, už darbo drausmės pažeidimus), o ne tik dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų. Bandomuoju laikotarpiu taikoma supaprastinta darbo sutarties nutraukimo tvarka: gana trumpas darbuotojo išėjimo terminas, nemokama išėtinė išmoka. Tačiau būtina atlikti kitas teises procedūras, atsakyti į klausimus, kokie faktai įrodo, kad darbuotojas netinka jam pavestam darbui, kokių būdu galima įvertinti darbuotojo tinkamumą.

2.1 Išbandymas darbdavio ir darbuotojo iniciatyva

Lietuvos Respublikos darbo kodekse 105 straipsnyje yra numatytos dvi išbandymo rūšys:

1. Išbandymas gali būti nustatomas darbdavio iniciatyva – norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sutartam darbui.

2. Darbuotojo iniciatyva – siekiant įsitikinti, kad darbas tinka darbuotojui. Išbandymas gali būti nustatytas ir abiejų šalių pageidavimu. Galimybė darbuotojui nustatyti išbandymą savo iniciatyva atsirado priėmus DSL, vėliau šios nuostatos buvo perkeltos į DK. Remiantis DĮK nuostatomis, išbandymas galėjo būti nustatytas tik siekiant patikrinti, ar darbininkas arba tarnautojas tinka jam pavestam darbui.³²

Dažniausiai yra pasirenkama pirmoji sąlyga – išbandymas siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui. Tam tikroms darbuotojų kategorijoms DK 105 str. 3 dalis draudžia nustatyti išbandymo laikotarpį. Tokia darbo sutarties sąlyga būtų niekinė, net jeigu ir darbuotojas pats sutiktų, tai reiškia, kad ji nesukeltų jokių teisinių padarinių. Darbdavio iniciatyva išbandymas negali būti nustatomas priimančiam į darbą asmeniui.³³

1. iki aštuoniolikos metų (DK 105 str. 3 d. 1 p.);
2. pareigoms konkurso, rinkimų būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti (DK 105 str. 3 d. 2 p.);

³² Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

3. darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę (DK 105 str. 3 d. 3 p.);
4. kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais (DK 105 str. 3 d. 4 p.).

Pirmuoju atveju norima užtikrinti papildomas garantijas jaunimui įsitraukti į darbo rinką, nes dėl jauno amžiaus jie negali turėti pakankamų darbo įgūdžių ir kaip lygiaverčiai konkuruoti su vyresniais.³⁴ Nors taip siekiama užtikrinti jaunimo įsitraukimą į darbo rinką, tačiau tenka pastebėti, kad praktikoje rezultatai dažnai būna visiškai priešingi – dėl specifinių, asmenų iki 18 metų įdarbinimo sąlygų, kai kurie darbdaviai, atvirkščiai, vengia juos įdarbinti.

Antruoju atveju yra nustatyta speciali darbuotojo tinkamumo tvarka, kurios darbo sutarties šalys negali pažeisti. Šie reikalavimai, DK 100 str. įvardyti darbo sutarties prielaidomis, nesusiję su priimamo į darbą asmens individualių, profesinių ir kitokių dalykinių savybių vertinimu, kuri atlieka darbdavys arba jo įgaliotas atstovas. Darbo sutarties prielaidomis laikomi tik bendro pobūdžio, t. y. norminiai reikalavimai tam tikros kategorijos darbuotojams.³⁵ Darbuotojų atitikimo šiems reikalavimams tvarka yra griežtai reglamentuota, todėl preziumuojama, kad sudarytos specialios komisijos tinkamai įvertina pretendentų asmenines, profesines bei dalykines savybes.

Trečiuoju atveju preziumuojama, kad priimančysis darbdavys turi pakankamai žinoti asmens, kuriam pasiūlė darbą savybes, be to, siekiama nustatyti tam tikras garantijas darbuotojui. Be to, išbandymas negali būti nustatomas ir įmonėje, įstaigoje, organizacijoje vykstant reorganizacijos procedūroms (pasikeitus savininkui, steigėjui, pavadinimui, sujungimo, prijungimo, išdalijimo, padalijimo, verslo ar jo dalies perdavimo atvejais), nes, vadovaujantis Lietuvos Respublikos DK 138 str. nuostatomis, minėtieji procesai negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius.

Pasitaiko, kad bandomasis laikotarpis nustatomas esamiems įmonės darbuotojams, perkeltiems į kitas pareigas, pakeičiant darbo sutartį. Tai prieštarauja DK 105 str. 1 daliai, kurioje teigiama, kad dėl išbandymo gali būti sulygstama sudarant darbo sutartį. Vadinas, bandomasis laikotarpis gali būti nustatomas tik naujai priimtiems darbuotojams. Prancūzijoje išbandymo laikotarpis gali būti nustatytas ir jau įstaigoje

³⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 347

³⁵ NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I., DAVULIS, T., ir kt. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, T.3. p.64

dirbančiam darbuotojui, tuo atveju, kai darbuotojas yra perkeliamas į kitas pareigas, tačiau, jei darbdavys nusprendžia, kad darbuotojas nėra tinkamas naujoms pareigoms, darbuotojas negali būti atleistas iš darbo, jis tik gali būti gražinamas į ankstesnes pareigas.³⁶

Įstatymai gali numatyti ir kitas asmenų grupes, kuriems negali būti nustatytas išbandymas. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatyme 5 str. 2 d. yra įtvirtinta nuostata, kad draudžiama nustatyti išbandymą asmenims, priimamiems dirbti į socialinę įmonę bei priklausantiems tikslinėms asmenų grupėms. Tikslinės asmenų grupės išvardytos šio įstatymo 4 str. 1 d.:

- 1) nedirbantys neįgalieji, turintys I, II ar III invalidumo grupę (nesvarbu, ar yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ar ne);
- 2) ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;
- 3) asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip vieni metai;
- 4) motina arba tėvas, viena (-as) faktiškai prižiūrinti (-is) ir auklėjanti (-is) vaiką iki aštuonerių metų, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai;
- 5) asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai, ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jų paleidimo iš pataisos įstaigų dienos yra įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ir jei šios registracijos trukmė yra ne trumpesnė kaip šeši mėnesiai.³⁷

Baltijos valstybių darbo teisės aktai taip pat nustato darbo teisės subjektus, kuriems išbandymo laikotarpis negali būti taikomas. Visose be išimties Baltijos valstybėse negalima nustatyti išbandymo laikotarpio priimant į darbą asmenis iki 18

³⁶<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?dateTexte=20110316&cidTexte=LEGITEXT000006072050&fastReqId=180426612&fastPos=1&oldAction=rechCodeArticle>

³⁷ Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519; 2005, Nr. 85-3137.

metų. Estijoje darbo sutarties įstatymas numato papildomai tik draudimą nustatyti išbandymo laikotarpį invalidams.³⁸

Teismų praktikoje yra daug bylų susijusių su išbandymo laikotarpiu.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2008 m. birželio 19 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-318/2008 išnagrinėjo bylą, pagal ieškovo A. S ieškinį atsakovui UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, ginčo esmė: ieškovas ir atsakovas sudarė neterminuotą darbo sutartį, kuria atsakovas priėmė ieškovą eiti verslo klientų projektų vadovo pareigas. Šalys sutartyje nustatė trijų mėnesių išbandymo laikotarpį, nenurodydamos, kieno iniciatyva išbandymas nustatomas. Atsakovas nepasibaigus išbandymo laikotarpiui atleido ieškovą iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų. Šioje byloje svarbiausia teisės problema – išbandymą reglamentuojančių darbo teisės normų aiškinimas ir taikymas. Išbandymas – tam tikras terminas, darbo sutarties šalių susitarimu nustatomas sudarant darbo sutartį, per kurią darbdavys gali patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, o darbuotojas – ar darbas ir jo sąlygos tinka jam (DK 105 straipsnio 1 dalis). 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. LAT šioje byloje nurodė, kad šalims susitarus dėl išbandymo, rašytinėje darbo sutartyje nurodytiną ne tik nustatytas išbandymo terminas, bet ir kitas esminis tokio susitarimo elementas – išbandymo tikslas, tai yra išbandymo termino nustatymo iniciatorius. Pasak Lietuvos Aukščiausiojo teismo, ydinga ir neatitinkanti Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalyje nustatyto teisinio reglamentavimo yra praktika, kai rašytinėje darbo sutartyje nenurodoma, kieno iniciatyva nustatomas išbandymas.³⁹ Lietuvos Aukščiausiasis teismas pažymėjo, kad, kai darbo sutartyje nustatytas tik išbandymo terminas, tačiau nenurodytas išbandymo termino nustatymo iniciatorius, tai vien ši aplinkybė išbandymo sąlygos nedaro negaliojančios ir nereikia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nėra susitarta. Tačiau, pasak teismo, neirašęs darbo sutartyje išbandymo tikslo, darbdavys neatlieka Darbo kodekso 99 straipsnio 3 dalyje jam

³⁸ RAZGŪNIENĖ, A. Darbo sutarties instituto ypatumai. – Vilnius: Jurisprudencija, 2005, Nr. 74(66), p. 50.

³⁹ 2008 m. birželio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.S. v. UAB „ Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr.3K-3-318/2008. kat. 11.5.6; 24.3 (S)

nustatytos pareigos tinkamai įforminti darbo sutartį, nes nenurodo visų esminių išbandymo susitarimo elementų. Dėl to darbdavys turi prisiimti dėl tokios pareigos neįvykdymo atsirandančią riziką. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad tokiu atveju, kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo (išbandymo iniciatoriaus), ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai (t. y. laikytina, kad išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka), jeigu darbdavys neįrodo priešingai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis *A. K. v. UAB „Lekna“*, byla Nr. 3K-3-432/2002).“

Vadovaujantis aukščiau pateikta teismų praktika, darytina išvada, kad jei darbdavys nori atleisti savo darbuotoją jo išbandymo laikotarpiu iš darbo aukščiau aptartomis lengvatinėmis sąlygomis, t.y. apie atleidimą darbuotoją įspėdamas tik prieš tris dienas iki darbuotojo atleidimo datos bei nemokėdamas atleidžiamam darbuotojui išėitinės kompensacijos, todėl yra labai svarbu darbo sutartyje nurodyti, kad darbuotojo išbandymo laikotarpis yra nustatytas būtent darbdavio iniciatyva. Darbo sutartyje nenurodžius, kad darbuotojo išbandymo laikotarpis yra nustatytas darbdavio iniciatyva, darbdavys darbuotoją net išbandymo laikotarpiu galės atleisti tik bendraisiais pagrindais, nustatytais Darbo kodekso XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje, išskyrus atvejus, kai jis sugebės įrodyti, kad išbandymo terminas buvo nustatytas tikrai darbdavio iniciatyva. Šiuo atveju įrodinėjimo pareiga tenka pačiam darbdaviui.

Jei išbandymas nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios (DK 107 str. 2 dalis). Tai subjektyvus darbuotojo sprendimas. Jis neprivalo nurodyti, dėl kokių priežasčių nutraukia darbo sutartį. Bandomojo laikotarpio metu darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį savo noru (DK 127 straipsnis). Prieš kiek dienų darbuotojas turi įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą, priklauso nuo to, kokia buvo išbandymo sąlyga. Jeigu išbandymas nustatytas darbdavio iniciatyva, siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą savo noru turi įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 darbo dienų. Tačiau jeigu išbandymas buvo nustatytas darbuotojo iniciatyva, patikrinti ar jam tinka darbas, tokiu atveju, darbuotojas apie ketinimą palikti darbą, darbdavį turi įspėti prieš tris darbo dienas.

Apibendrinant galima teigti, kad išbandymas yra kur kas dažniau nustatomas darbdavio iniciatyva, patikrinti, ar darbuotojas tinka dirbti pavestą darbą, o ne darbuotojo iniciatyva, todėl galima teigti, kad išbandymo sąlygos skirstymas pagal jo nustatymo tikslą praktiškai nėra veiksmingas. Tokią situaciją dažniausiai lemia didelis nedarbas, spartus gyventojų senėjimas, todėl galima teigti, kad darbdaviai diktuoja darbo sąlygas darbuotojams.

2.2 Išbandymo laikotarpio rezultatai

Kur kas sudėtingiau, kai darbdavio netenkina darbuotojo darbas bandomuoju laikotarpiu. Darbuotojo išbandymo rezultatus vertina darbdavys. Pasibaigus bandomajam laikotarpiui, darbuotojui turi būti pranešta apie jo rezultatus. DK 107 str. 1 dalyje nurodoma⁴⁰: 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. Darbo sutartis tokiu atveju nutraukiama supaprastinta tvarka. Tam nereikia profesinės sąjungos organo sutikimo, netaikomi 2 ar 4 mėnesių įspėjimo terminai ir nemokama išeitinė išmoka. Atleidimas iš darbo įforminamas pagal DK 107 str. 1 dalį. Lingvistinis DK 107 straipsnio aiškinimas leidžia daryti išvadą, kad vertinti darbuotojo išbandymo rezultatus turi teisę tik darbdavys. Iš tiesų tik darbdavys turi teisę vertinti, ar darbuotojas savo žinias ir kvalifikaciją tinkamai panaudojo dirbdamas konkretų jam pavestą darbą. Tačiau ši darbdavio teisė nėra absoliuti. Darbdaviui neleidžiama nutraukti darbo sutarties be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu.⁴¹ Darbuotojui užginčijus jo atleidimą iš darbo DK 107 straipsnio pagrindu, teismai reikalaus iš darbdavio įrodymų, patvirtinančių darbuotojo netinkamumą darbui, nepaisant to, kad konkreti darbuotojo netinkamumo pavestam darbui nustatymo procedūra įstatymų nereguliuota. Darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴¹ 2000 m. spalio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB "Wellman"* Nr. 3K-3-1012/2000, kat. 1

negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį. Darbuotojas per 1 mėn. nuo dokumento, patvirtinančio jo atleidimą, gavimo dienos gali kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą (DK 297 str. 1 d.). Nagrinėdamas tokias bylas, teismas turi užtikrinti, kad bus atsižvelgta į abiejų darbo sutarties šalių interesus, t.y., apginti darbuotoją, jei nustato, kad darbdavys per visą darbo laikotarpį nebuvo pareiškęs jokių pretenzijų dėl netinkamo darbo bei pripažinti atleidimą iš darbo teisėtu, darbdaviui pateikus konkrečius įrodymus, patvirtinačius, kad darbuotojas netinka sulygtam darbui. Teismui nustatčius, kad darbuotojas iš darbo buvo atleistas be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, gražina darbuotoją į darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 str. 3 d.). Ieškinį patenkinus, išbandymo terminas tęsiamas. Jei teismas nustato, kad darbuotojas dėl tam tikrų priežasčių negali būti gražinamas į pirmesnę darbą, priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, priteisia darbuotojui išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką. Tokiu atveju laikoma, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos (297 str. 4 d.).⁴²

Jeigu išbandymas pasibaigęs, o darbuotojas ir toliau dirba, laikoma, kad jis bandomąjį laikotarpį išlaikė. Apie teigiamus išbandymo rezultatus pakanka pranešti žodžiu, jokie darbo sutarties pakeitimai nedaromi. Darbuotojas, manantis, kad darbdavys vertinta neteisingai, gali kreiptis į teismą, ir tada darbdavys turės įrodyti savo sprendimo pagrįstumą.⁴³

Darbuotojo dalykines savybes ir tai, kaip jis susitvarko su pavestu darbu bandomuoju laikotarpiu, įvertinti nėra paprasta. Pirmiausia reikėtų atsižvelgti į tai, kokioje srityje darbuotojas dirba. Jei darbas susijęs su gamyba, kur darbo rezultatas materialus, galima tiksliai nustatyti, ar darbuotojas dirba kokybiškai.⁴⁴ Jei yra trūkumų, nesunku išsiaiškinti, su kuo jie susiję: su technologiniais gamybos ypatumais ar darbuotojo kvalifikacijos stoka. Jei dirbama paslaugų srityje, galima atsižvelgti į klientų

⁴² DAVIDAVIČIUS, H. Renkamės geriausia! Išbandymas sudarant darbo sutartį. *Juristas*, 2003, Nr. 2. P. 26.

⁴³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 247 - 348

⁴⁴ KECORYTĖ, D. Karjera ir Vadyba. Išbandymo laikotarpis (bandomasis laikotarpis ir jo teisinė pusė). 2007.

pretenzijų gausumą dėl vienos ar kitos paslaugos. Kur kas sudėtingiau, kai yra kuriami intelektualūs produktai ir darbo rezultatai nematerialūs. Šiuo atveju sunku pateikti kokias nors bendras rekomendacijas. Tokiu atveju turėtų būti vertinama:

1. ar kokybiškai vykdomi vadovo nurodymai,
2. kaip laikomasi užduočių atlikimo terminų,
3. kokia apimtimi vykdomi pateikti darbai,
4. darbuotojo profesinės kvalifikacijos lygis ir pan.

Kad nekiltų įrodinėjimo sunkumų, būtina tiksliai fiksuoti tuos momentus, kai darbuotojas nesusidoroja su jam pavestu darbu. Tiesioginio vadovo tarnybinių užrašų ar žodinių pastabų dėl atliekamo darbo nepakanka.⁴⁵ Pats tinkamiausias variantas – surašyti atitinkamą aktą (protokolą). Jame reikėtų fiksuoti, su kokiomis darbo pareigomis darbuotojas nesusidoroja ar atlieka aplaidžiai, ir nurodyti priežastis. Taip pat vertėtų pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl nekokybiško darbo priežasčių. Taip reikėtų fiksuoti kiekvieną pastebėtą aplaidumą ar kitokį darbo trūkumą.

Prancūzijoje - per išbandymo laikotarpį gali būti nutraukta darbo sutartis tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva. Jeigu darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, darbuotojas turi būti įspėtas prieš:

- 24 valandas, jeigu dirbo mažiau negu 8 dienas;
- 48 valandas, jeigu dirbo nuo 8 dienų iki vieno mėnesio;
- Dvi savaites, jeigu dirbo ilgiau negu mėnesį
- Vieną mėnesį, jeigu dirbo ilgiau negu tris mėnesius.

Galima sutartį nutraukti bet kuriuo momentu, net jeigu darbuotojo nėra darbe dėl ligos ar atostogų. Jeigu darbo sutartį nori nutraukti darbuotojas turi įspėti darbdavį prieš 48 val., jeigu dirbo 8 dienas ar ilgiau, ir prieš 24 val. jeigu dirbo mažiau negu 8 dienas.⁴⁶ Teismų praktikoje yra nemažai bylų susijusių dėl išbandymo rezultatų, kai darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo nepasibaigus išbandymo terminui, nes darbdavio netenkina darbuotojo darbo rezultatai. Daugiausia ginčų tarp darbuotojo ir darbdavio kyla dėl

⁴⁵ KECORYTĖ, D. Karjera ir Vadyba. Išbandymo laikotarpis (bandomasis laikotarpis ir jo teisinė pusė). 2007

⁴⁶<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?dateTexte=20110316&cidTexte=LEGITEXT000006072050&fastReqId=180426612&fastPos=1&oldAction=rechCodeArticle>

išbandymo rezultatų vertinimo. Toliau darbe bus aptariamos LAT išnagrinėtos bylos dėl išbandymo rezultatų.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2000 m. spalio 16 dieną išnagrinėjo bylą Nr. 3K-3-1012/2000 tarp ieškovės D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė ir atsakovo v. UAB "Wellman"⁴⁷. Šioje byloje ginčo esmę sudaro: tarp ieškovės ir atsakovo buvo sudaryta darbo sutartis. Ieškovė buvo priimta dirbti kosmetikos konsultante, tarp šalių buvo sulygtas 3 mėnesių išbandymo laikotarpis. Darbdavio įsakymu ji buvo atleista iš darbo – dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, dar nepasibaigus bandomajam laikotarpiui. Ieškovė prašė teismą jos atleidimą iš UAB "Wellman" kosmetikos konsultantės pareigų pripažinti neteisėtu ir priteisti iš atsakovo dvylikos vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio piniginę kompensaciją. Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas ieškovės ieškinį atmetė. Teismas sprendime nurodė, kad DSĮ 14 straipsnis numato galimybę patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, ieškovė buvo priimta į darbą, nustatant jai 3 mėnesių išbandymo terminą. Darbdavys surašė ieškovės išbandomojo laikotarpio įvertinimo aktą, kuriuo ieškovės išbandymo rezultatai pripažinti nepatenkinamais. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija ieškovės D. Laurinavičiūtės – Paulauskienės apeliacinį skundą iš dalies patenkino - Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo sprendimą panaikino, D. Laurinavičiūtės – Paulauskienės atleidimą iš darbo UAB "Wellman" pagal DSĮ 14 straipsnio 1 dalį pripažino neteisėtu ir nurodė laikyti ieškovę atleista iš darbo pagal DSĮ 28 straipsnį bei priteisė iš UAB "Wellman" D. Laurinavičiūtės – Paulauskienės naudai 372,12 Lt kompensaciją. Kolegija konstatavo, kad Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo sprendimas neatitinka faktinių bylos aplinkybių, teismas netinkamai aiškino ir taikė materialinės teisės normas (CPK 339 str.), todėl teismo sprendimas naikintinas ir priimtinas naujas sprendimas, iš dalies tenkinant ieškovės ieškininius reikalavimus. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad darbdavys, pripažinęs jog išbandymo, kuris buvo nustatytas siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo nesilaikydamas Darbo sutarties įstatymo 33 ir 34 straipsniuose nustatytos tvarkos ir

⁴⁷ 2000 m. spalio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB "Wellman"* Nr. 3K-3-1012/2000, kat. 1

nemokėdamas jam išėtinės pašalpos. Taigi atleidimo iš darbo pagrindas pagal Darbo sutarties įstatymo 14 straipsnio 1 dalį yra neigiami išbandymo rezultatai. Lingvistinis šios teisės normos aiškinimas leidžia daryti išvadą, jog išbandymo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva. Tokią išvadą patvirtina ir darbo teisinių santykių sutartinis pobūdis – darbo sutartis sudaroma šalių valia ir tik šios sutarties šalys gali spręsti, ar darbas yra priimtinas (kai išbandymas nustatytas darbuotojo prašymu), arba ar darbuotojas sugeba tinkamai atlikti jam pavestą darbą (kai išbandymas nustatomas darbdavio iniciatyva). Tačiau, atsižvelgiant į darbo sutarties šalių lygiateisiškumą (DSĮ 2 str.), darbuotojas turi teisę ginčyti jo atleidimą iš darbo Darbo sutarties įstatymo 14 straipsnio 1 dalies pagrindu. 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 sulygta sudarant sutartį. Toks pripažinimas laikytinas pagrįstu ir teisėtu, jeigu darbdavys pateikia konkrečius įrodymus, patvirtinančius, kad per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkami atliko darbą. Galima padaryti išvadą, kad ši norma draudžia darbdaviui savivaliauti, tai yra nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, jog darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu, ir todėl jis netinka pavestam darbui. Neigiamą išbandymo rezultatą darbdavys gali įrodinėti visomis CPK 57 straipsnyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Vėliašiuose LAT nutartyse 2004-04-14 byloje Nr. 3K-3-275/2004, 2004-02-18 byloje Nr. 3K-3-122/2004, 2005 m. byloje Nr. 3K-3-154/2005 – LAT taip pat konstatavo, kad išbandymo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva.

Teismai, priimdami sprendimus atitinkamų kategorijų bylose, yra saistomi savo pačių sukurtų precedentų – sprendimų analogiškose bylose. Žemesnės instancijos teismai, priimdami sprendimus atitinkamų kategorijų bylose, yra saistomi aukštesnės instancijos teismų sprendimų, kurie tų kategorijų bylose turi precedento reikšmę. Esami aukštesnės instancijos teismų sukurti precedentai atitinkamų kategorijų bylose susaisto ne tik žemesnės instancijos teismus, priimančius sprendimus analogiškose bylose, bet ir tuos precedentus sukūrusius aukštesnės instancijos teismus. Teismai turi vadovautis tokia atitinkamų teisės nuostatų turinio, taip pat šių teisės nuostatų taikymo samprata, kokia buvo suformuota ir kokia buvo vadovaujama taikant tas nuostatas ankstesnėse bylose,

in-ter alia anksčiau sprendžiant analogiškas bylas. Teismų praktika atitinkamų kategorijų bylose turi būti koreguojama ir nauji teismo precedentai tų kategorijų bylose gali būti kuriami tik tada, kai tai yra neišvengiamai, objektyviai būtina, konstituciškai pagrindžiama ir pateisinama. Nukrypimas nuo teismus ligi tol saisčiusių ankstesnių precedentų ir naujų precedentų kūrimas visais atvejais turi būti aiškiai ir racionaliai argumentuojamas atitinkamuose teismų sprendimuose. Nukrypdamas nuo ankstesnio precedento teismas privalo ne tik deramai argumentuoti patį priimamą sprendimą (sukuriamą naują precedentą), bet ir aiškiai išdėstyti motyvus, argumentus, pagrindžiančius būtinumą nukrypti nuo ankstesnio precedento.⁴⁸

Apibendrinant aptartą teismų praktiką, galima daryti išvadą, teismas, nagrinėdamas tokias bylas, negali spręsti tų klausimų, kurie pagal įstatymą ir darbo teisinių santykių sutartinį pobūdį yra darbdavio prerogatyva, t.y. teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka pavestam darbui. Teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas – patikrinti, ar darbdavys turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo. Toks pripažinimas laikytinas pagrįstu ir yra teisėtas, jeigu darbdavys pateikia konkrečių įrodymų, patvirtinančių, kad per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkamai atliko darbą.

⁴⁸ KŪRIS, E. Teismo precedentas, kaip teisės šaltinis Lietuvoje: oficiali Konstitucinė doktrina, teisinio mąstymo stereotipai ir kontrargumentai. Jurisprudencija, 2009, Nr. 2(116), p. 135

3. Konfidencialumo susitarimai, kaip papildoma darbo sutarties sąlyga

3.1 Konfidencialios informacijos samprata, tikslai

Kiekvienoje įmonėje, organizacijoje, firmoje yra sukaupta daugiau ar mažiau, vienokios ar kitokios informacijos. Tam tikra šios informacijos dalis yra labai svarbi komerciniu aspektu, nes yra slapta, konfidenciali ir viešai neskelbtina. Konfidenciali informacija, tai informacija, turinti komercinę vertę, nes nėra žinoma arba sužinoma tretiesiems asmenims ir teikiama esant aplinkybėms, kurios verčia laikytis jos konfidencialumo sąlygų.⁴⁹ Taigi konfidenciali informacija yra slapta ir nežinoma tretiesiems asmenims, tačiau susidomėjimas slapta informacija yra milžiniškas, ypač šis reiškinys pasireiškia tarp konkuruojančių įmonių, o būdu, kaip slapta informacija yra gaunama yra taip pat labai daug. Komercinė paslaptis yra apibrėžta CK 1.116 straipsnyje. Tai gali būti duomenys, atitinkantys tokius požymius: 1) nevieša informacija; 2) saugojama informacija; 3) turinti komercinę vertę informacija. Pagal šiuos požymius konfidenciali informacija turi turėti tikrą arba potencialią komercinę vertę, nes tokios informacijos turinys nėra žinomas tretiesiems asmenims. Konfidenciali informacija neturėtų būti laisvai prieinama tretiesiems asmenims, tai reiškia, kad tokia informacija negali būti laisvai teikiama kiekvienam asmeniui.⁵⁰ Konfidencialios informacijos savininkas turi dėti visas įmanomas pastangas, kad būtų išsaugota informacijos konfidencialumas, taikant teisėtas technologines, teises, organizacines priemones. Informaciją, kuri negali būti laikoma komercine paslaptimi, nustato įstatymai. Manychiau, kad kiekviena įmonė sudarydama savo konfidencialios informacijos sąrašą turėtų atsižvelgti į tai ar ta informacija atitinka įmonės veiklą.

Informacijos konfidencialumo reikalavimai glaudžiai susiję su kiekvienoje šalyje galiojančiais įstatymais, kurie savaip reglamentuoja konfidencialios informacijos saugojimą, viešinimą ar priverstinį gavimą. Nustatant informacijos konfidencialumą būtina atkreipti dėmesį į tai, ar informacija prieinama visiems ar nedaugeliui žmonių, ar informacijos turėtojas įsitikinęs, kad informacija viešai neskelbtina ir, kad ji negali būti

⁴⁹ UŽPALIENĖ, R. Komercinė paslaptis ir jos apsauga, 1997, p. 184.

⁵⁰ BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. Juristas, 2006, Nr. 9. p. 25

atskleidžiama, ar pastaroji informacija realiai atskirta nuo kitos informacijos, nelaikomos konfidencialia.⁵¹ Informacijos konfidencialumas reiškia, kad negalima jos viešai skelbti, taip pat, negalima naudotis ja ir leisti ja naudotis kitiems be šios informacijos turėtojo sutikimo. Slaptos informacijos turėtojas turi turėti galimybę neleisti skleisti jo teisėtai turimos informacijos ir teisę ginti ją nuo nesankcionuoto atskleidimo bei nesąžiningo komercinio panaudojimo, išskyrus atvejus, kai reikia ginti visuomenės interesus. Konfidencialumo principas nebus pažeistas, jei konfidenciali informacija atskleidžiama turint jos turėtojo sutikimą, teisėsaugos organų reikalavimu arba atliekant profesinę pareigą bei pasinaudojant profesine teise.

3.2 Konfidencialios informacijos forma, apsauga

Konfidencialios informacijos turinys civiliniuose santykiuose, darbo santykiuose ir santykiuose, susijusiuose su valstybės tarnyba ar valstybės reikalais, viešosios valdžios įgyvendinimu, neturėtų būti tapatinamas. Civiliniuose ir darbo santykiuose konfidenciali informacija – tai tokia informacija, kurią bendrovė, sutarties šalys laiko konfidencialia. Todėl šalys iš esmės gali susitarti, kad bet kokia informacija bus laikoma konfidencialia.⁵² Kokia informacija yra konkretaus subjekto komercinė arba technologinė paslaptis, nustatoma pagal to subjekto sprendimus dėl atitinkamos informacijos pripažinimo tokia paslaptimi ir ėmimąsi priemonių išsaugoti jos slaptumą, bei pagal tai, ar įstatymai tokios informacijos nepriskiria prie viešos informacijos, kuri negali būti laikoma komercine arba technologine paslaptimi.⁵³

Įmonės konfidencialios informacijos apsaugą užtikrina įstatymai. Valstybės ir tarnybos paslaptis, jas sudarančios informacijos įslaptinimą, saugojimą, naudojimą – reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas.⁵⁴ Šis įstatymas reglamentuoja valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančios informacijos įslaptinimą, saugojimą, naudojimą, išslaptinimą, apsaugos koordinavimą bei kontrolę. LR akcinių bendrovių

⁵¹ UŽPALIENĖ, R. Komercinė paslaptis ir jos apsauga, 1997, p. 184.

⁵² ŠIMKŪNAS, M. Verslo Žinios. Karjera ir vadyba. 2004, Nr. 15, p. 1.

⁵³ BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. Juristas, 2006, Nr. 9, p.26

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019; 2004. Nr. 4 – 29

įstatymas nustato pareigą bendrovės vadovui, valdybos, stebėtojų tarybos nariams saugoti bendrovės komercines paslaptis, kurias šie asmenys sužinojo eidami pareigas.⁵⁵ LR civilinis kodeksas įpareigoja šalis neatskleisti ar nenaudoti savo tikslais konfidencialios informacijos, gautos iš kitos šalies derybų metu. Vienas iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų, numatytų LR darbo kodekse 235 straipsnyje 2d. 2 p, yra komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Įmonės darbuotojas, nesuprasdamas informacijos svarbos, gali ją atskleisti nenorėdamas ir nesitikėdamas jokių žalingų pasekmių. Tačiau, vieną kartą atskleidus komercinę paslaptį, jos vertė ir iš jos gaunama nauda gali būti prarasta visam laikui.

Siekiant užtikrinti informacijos konfidencialumą įmonėje, reikalinga sudaryti informacijos, kuri laikoma įmonės komercine paslaptimi, sąrašą, kokia informacija yra laikoma konfidencialia, turėtų būti apibrėžta itin tiksliai. Į tokį sąrašą gali pakliūti rinkodaros strategija, receptūros, technologijos, darbo organizavimas, žinios apie partnerius, sutartys ir pan. Į šį sąrašą gali būti įtraukta bet kokia informacija, išskyrus tą, kuri įstatymais pripažįstama vieša. Civilinis kodeksas nustato, kad Juridinių asmenų registro duomenys ir kaupiama informacija yra vieša (CK 2.71 straipsnis 1 dalis). Vadinasi, įmonių steigimo dokumentai, duomenys apie valdymo organus ir steigėjus negali būti įslaptinti. Kitas pavyzdys – Akcinių bendrovių įstatyme numatyta pareiga bendrovėms pateikinti Juridinių asmenų registruui finansinę atskaitomybę 58 straipsnis 6 dalis⁵⁶ bendrovės metinė finansinė atskaitomybė kartu su bendrovės veiklos ataskaita ir auditoriaus išvada (jei auditas privalomas pagal šį Įstatymą ar įstatus) ne vėliau kaip per 30 dienų nuo eilinio visuotinio akcininkų susirinkimo turi būti pateiktos juridinių asmenų registro tvarkytojui, todėl įmonės balansas vėlgi negali būti komercinė paslaptis.

Norint išvengti ginčų dėl vienos ar kitos informacijos konfidencialumo, rekomenduotina informaciją apibrėžti ne tik turinio atžvilgiu, bet ir pagal kitus kriterijus – informacijos laikmenos, informacijos paskirties, informacijos gavimo būdus. Su konfidencialios informacijos sąrašu būtina supažindinti įmonės darbuotojus, disponuojančius sąraše išdėstyta informacija. Tinkamiausias instrumentas suteikti darbuotojams informacijos ir susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos

⁵⁵ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914

⁵⁶ Ten pat,

yra konfidencialumo sutartis ar informacijos pripažinimo komercinėmis paslaptimis ir jų apsaugos nuostatai.⁵⁷ Tiek vienu, tiek kitu atveju tokiu susitarimu yra siekiama, kad būtų saugoma žinoma ar potencialiai žinoma informacija ir be kitos šalies sutikimo nebūtų atskleista tretiesiems asmenims. Tokie susitarimai sudaromi siekiant išsaugoti įmonės taip pat ir jos klientų bei partnerių komercines paslaptis bei kitą konfidencialią informaciją, kurią jie laiko konfidencialia. Taip pat siekiama sustiprinti darbuotojo asmeninį atsakingumą už įmonės turto, gero vardo ir prestižo saugojimą.⁵⁸

Konfidencialumo sutartyje arba Nuostatuose turėtų būti numatytos tokios nuostatos:

1. Kokia informacija yra laikoma komercine paslaptimi
2. Kokia informacija nėra laikoma komercine paslaptimi
3. Darbuotojų įsipareigojimas saugoti komercinę paslaptį
4. Laiko tarpas, kuris turi būti nustatomas komercinei paslapčiai saugoti
5. Turi būti numatyta atsakomybė už konfidencialios informacijos neišsaugojimą, tai gali būti tiek drausminė, tiek ir materialinė.
6. Darbuotojų supažindinimas su komercinės paslapties administravimo tvarka

Apibendrinant, galima teigti, siekiant įmonėje užtikrinti informacijos konfidencialumą, reikia sudaryti konfidencialios informacijos sąrašą, kuri laikoma įmonės komercine paslaptimi, kokia informacija yra laikoma konfidencialia, turėtų būti apibrėžta itin tiksliai. Nes konfidencialios informacijos atskleidimas dažniausiai susijęs su netiesioginiais nuostoliais (sumažėjęs bendrovės konkurencingumas rinkoje, žala bendrovės įvaizdžiui, negautas pelnas), todėl įrodyti, kad bendrovė patyrė tam tikro dydžio nuostolį, yra gana sudėtinga. Todėl siekiant išvengti nuostolių, įmonė turi pasirūpinti, kad konfidencialumo sutartyje būtų aptartas ne tik konfidencialios informacijos sąrašas, bet ir šios informacijos naudojimo tvarka, darbuotojo atsakomybė už jos atskleidimą.

⁵⁷ BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. Juristas, 2006, Nr. 9. p.30

⁵⁸ Ten pat,

3.3 Atsakomybė kylanti už konfidencialios informacijos neišsaugojimą

Darbdaviui naudinga būtų susitarti su darbuotoju dėl konfidencialios informacijos neplatavimo, jei visa tai bus įrašyta į darbo sutartį, visi su tuo susiję ginčai bus darbo santykių objektas. Kad būtų pripažinta, jog darbuotojas atskleidė komercinę ar technologinę paslaptį, būtina nustatyti ar jis buvo supažindintas, kad tam tikra informacija yra pripažinta komercine arba technologine paslaptimi. Pagal Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 16 str. 4 d. asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Pareigą atlyginti padarytus nuostolius turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį, atskleidė komercinę paslaptį. Nuostoliais šiuo atveju yra laikomi paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti patirtos išlaidos ir negautos pajamos. Pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę paslaptį, laikomos nepagrįstu praturtėjimu.⁵⁹ Darbuotojas atskleisdamas konfidencialią informaciją, su kuria buvo supažindintas, pažeidžia DK 228 straipsnyje įtvirtintą normą, kuri reglamentuoja, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Šalių pavaldumas darbo teisėje yra būtina darbo organizavimo prielaida.⁶⁰ Vadinasi, galima teigti, kad darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją kyla ne iš atskiro susitarimo, bet yra reglamentuojama įstatymu, būtent DK 228 str. Taip pat reikia pažymėti, kad darbuotojui atskleidus informaciją, kurią įmonė yra pripažinusi konfidencialia – darbdavys patiria nuostolius, nuostoliais yra laikomi paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti patirtos išlaidos ir negautos pajamos. Todėl galima teigti, kad darbuotojui už konfidencialios informacijos atskleidimą gali būti taikoma ne tik drausminė bet ir materialinė atsakomybė. DK nustatyta, kad visiška materialinė darbuotojo atsakomybė gali būti numatyta specialiuose

⁵⁹ BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*, 2006, Nr. 9. p.30

⁶⁰ Lietuvos teisės raida ir perspektyvos. Vilnius: MRU, 2010. p. 183

įstatymuose DK 255 straipsnyje 1d. 5 p., kuriame įtvirtinta, kad žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiškai materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose, vadinasi darbuotojas atskleidamas konfidencialią informaciją, turėtų žalą atlyginti visiškai. Visiškos materialinės atsakomybės pagrindinis tikslas - garantuoti darbdaviui, t. y. įmonei, įstaigai, organizacijai ar fiziniam asmeniui, dėl darbuotojo kaltės padarytos visos ar dalies turtinės žalos (nuostolių) atlyginimą. Konstitucijos 23 straipsnis nustato, kad nuosavybė yra neliečiama, ją saugo įstatymai. Vadovaujantis šia nuostata, asmenys, pagal darbo sutartį samdomi dirbti pas darbdavį įmonėje, privalo saugoti ir tausoti darbovietės turtą. Jeigu nevykdydami šių reikalavimų darbuotojai padaro turtinės žalos darbdaviui, jie privalo atlyginti padarytą žalą Darbo kodekso (DK) XVII skyriuje nustatyta tvarka.⁶¹

Darbo kodekso 4 str. 1 d. 11 punkte nurodyta, kad darbo įstatymai nustato materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas). Kadangi darbo sutartis sudaroma laisva darbuotojo ir darbdavio valia, tai kitu rašytiniu susitarimu, sudaromu kartu su darbo sutartimi (pavyzdžiui, sutartimi dėl darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės), gali būti sukonkretinti darbuotojo materialinės atsakomybės klausimai, tačiau jie negali prieštarauti Darbo kodekse esančioms imperatyvioms nuostatomis ir pabloginti darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato veikiančios teisės aktai.

Teismų praktikoje yra nemažai bylų susijusių dėl konfidencialios informacijos atskleidimo, viena iš jų: LAT 2006 m. rugsėjo 20 d., Nr. 3K-3-499/2006, išnagrinėjo bylą dėl komercinės paslapties atskleidimo, šioje byloje ginčo esmę sudaro: ieškovė nurodė, kad ji dirbo pas atsakovą klientų vadybininke, atsakovas paskyrė jai drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Įsakyme dėl atleidimo iš darbo nurodyta, kad ieškovė atskleidė banko komercinę ir tarnybines paslaptis. Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas ieškinį atmetė. Teismas padarė išvadą, kad ieškovė buvo teisėtai atleista iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą. Teismas nurodė, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d.

⁶¹ DABULSKYTĖ, G. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. Teisė, 2008, Nr. 68, p. 87

nutarime Nr. 45 yra išaiškinta, kad banko paslaptį sudarančios informacijos atskleidimas kvalifikuotinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą tik tuo atveju, jeigu ši informacija pripažinta to banko komercine paslaptimi. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi ieškovės apeliacinį skundą, pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Teisėjų kolegija sutiko su teismo sprendimo išvadomis ir motyvacija. LAT konstatavo, kad byloje įrodyta, kad su komercinės paslapties saugojimo tvarka ieškovė buvo supažindinta. Byloje nustatyta, kad ieškovė savo iniciatyva pateikė vertimų biurui paaiškinimą, kuriame buvo informacija, sudaranti banko komercinę paslaptį. Ieškovė nesivadovavo, nors privalėjo vadovautis, jai žinoma banko komercinių paslapčių naudojimo tvarka. Joje nurodyta, kokiems pareigūnams ir institucijoms bei kokia tvarka žinios teikiamos. Tvarkoje yra bendro pobūdžio griežtas draudimas teikti informaciją kitoms organizacijoms ar institucijoms joje neišvardytais atvejais. Tokius reikalavimus darbdavys kėlė darbuotojui, siekdamas išsaugoti komercinę paslaptį. Tvarkoje nustatyti darbuotojo atidaus ir rūpestingo elgesio reikalavimai, kurių laikymasis užtikrintų paslapties išsaugojimą, o jų pažeidimas traktuotinas kaip darbuotojo kaltė. Apsaugos taisyklių reikalavimus ar yra banko darbuotojo kaltė dėl komercinės paskirties atskleidimo, kaip teisės klausimas gali būti svarstomas analizuojant ne faktinius darbuotojo veiksmus, jų priežastis, tikslus ir motyvus, bet tiriant jo veiklą reglamentuojančias teisės normas, nustatančias pageidaujamą banko darbuotojo elgesio standartą.⁶² Bankų sistemai keliami stabilumo, patikimumo, efektyvumo ir saugumo reikalavimai. Banko darbuotojo veiksmai turi būti tokie, kad padėtų įgyvendinti šiuos tikslus. Jis turi veikti banko interesais ir todėl gali būti įpareigotas saugoti komercinę paslaptį. Jo elgesys turi būti tokio atsargumo laipsnio, kad būtų išsaugota komercinė paslaptis, kad jos atskleidimas nebūtų galimas dėl subjektyvių nuostatų ar priežasčių. Vienas iš komercinės paslapties požymių yra tai, kad paslaptį sudarančias žinias turintis subjektas imasi priemonių informacijai apsaugoti. Viena iš tokių priemonių yra vidaus teisės aktų priėmimas ir taikymas. Jais uždraudžiama darbuotojui skleisti informaciją, sudarančią banko komercinę paslaptį. Jeigu bankas parengia tokius lokalinius aktus, su

⁶² 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Z. v. AB „Parex bankas“* Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 „(S)“

jais supažindina banko darbuotoją, tai darbuotojo pareiga saugoti banko komercinę paslaptį vertinama kaip tiksliai apibrėžta, jam aiški ir dėl to nesunkiai įgyvendinama. Atitinkamai banko darbuotojui keliami griežti atidumo ir rūpestingumo reikalavimai, o jų nesilaikymas yra darbuotojo kaltė dėl paslapties neišsaugojimo.⁶³ Byloje įrodytas faktas, kad darbuotoja pašaliniam asmeniui perdavė banko turimą informaciją. Ar pašaliniam asmeniui perduota informacija yra banko paslaptis, ar ji yra komercinė paslaptis, priklauso nuo to, ar informacija yra pripažinta to banko komercine paslaptimi. Apie tai teismas sprendžia pagal tai, ar bankas priėmė sprendimą dėl konkrečių duomenų pripažinimo banko komercine paslaptimi, ar nustatė jų saugojimo ar naudojimo tvarką, taip pat, ar įstatymai tokios informacijos nepriskiria prie viešos informacijos.

Dar viena byla susijusi su konfidencialios informacijos atskleidimu, tai LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Ž.Minkauskaitė v. UAB „Omnitel“, bylos Nr. 3K-3-455/2001. Ginčo esmę sudaro⁶⁴: ieškovė nurodė, kad dirbo UAB „Omnitel“ Finansų departamento buhalterijos kasininkės pareigose. Atsakovo įsakymu buvo atleista iš darbo už bendrovės komercinių bei technologinių paslapčių atskleidimą. Ieškovė teigia, kad, iš darbo atleista be teisėto pagrindo. Darbo sutartimi ji buvo įsipareigojusi saugoti tik tarnybinę paslaptį. Kitokių rašytinių ar žodinių įsipareigojimų ji nedavė. LAT konstatavo, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta, kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei. Komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimas galimas tik tuomet, jei jos toje įmonėje yra pripažintos komercinėmis arba technologinėmis paslaptimis ir darbuotojas yra supažindintas su tokiu įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu ir yra įsipareigojęs jų neatskleisti pašaliniams asmenims. Priimant ieškovę į darbą, ji įsipareigojo pasirašytinai, kad neteiks jokių duomenų pašaliniams asmenims apie bendrovę be vadovybės leidimo ir buvo supažindinta su bendrovės komercinių bei technologinių paslapčių sąrašu. LAT šioje byloje konstatavo, kad ieškovė atskleidė pašaliniam asmeniui bendrovės technologinę paslaptį, susijusią su paslaugų teikimu abonentams, pagrįstai pripažino jos

⁶³ 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Z. v. AB „Parex bankas“* Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 „(S)“

⁶⁴ 2001 m. balandžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Ž.Minkauskaitė v. UAB „Omnitel“* Nr. 3K-3-455/2001. kat. 2.4.3.11

atleidimą iš darbo, kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei.

Apibendrinant, galima teigti, kad konfidencialios informacijos atskleidimas suprantamas kaip darbuotojo, veikimas arba neveikimas, kuriam ji buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, dėl kurio ji tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta informacija susipažinti. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo. Aptariamoms informacijos pranešimas konkuruojančiai įmonei - tai atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan. Šis pažeidimas padaromas tyčiniiais veiksmais. Jeigu profesinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimu tiesiogiai pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės, tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2d. 1 p., o kitais atvejais profesinės paslapties atskleidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 str. 2d 11 p.⁶⁵

Kaip jau buvo minėta aukščiau, kad būtų pripažinta, jog darbuotojas, atskleisdamas komercinę arba technologinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, būtina nustatyti, kad jis buvo supažindintas, kad atitinkama informacija yra pripažinta kaip komercinė arba technologinė paslaptis. Atkreiptinas dėmesys, kad DK nuostatos nenumato piniginių baudų už darbo drausmės pažeidimus, tačiau tuo atveju, jei darbdavys patirtų nuostolių dėl darbuotojo padarytos jam žalos, t. y. dėl konfidencialios informacijos paviešinimo, tai šiuo atveju darbuotojui gali būti taikoma ir materialinė atsakomybė.⁶⁶ Įmonė norėdama, kad jos konfidenciali informacija būtų apsaugota nuo galimų informacijos nuostolių net ir tada, kai su darbuotoju nėra sudaryta konfidencialumo sutartis, turėtų konfidencialios informacijos naudojimo tvarką nustatyti darbo tvarkos taisyklėse, pareiginiuose nuostatuose, kolektyvinėse sutartyse. Darbuotojui, kuris atskleidė komercinę ar technologinę paslaptį, negali būti taikoma drausminė atsakomybė, jeigu jis įrodo, kad konfidencialią informaciją atskleidė dėl visuomenės saugumo interesų, tai numato DK 36 straipsnis 1 dalis.

⁶⁵ BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. Juristas, 2006, Nr. 9. p.28

⁶⁶ Ten pat,

4. Darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti

Viena iš darbdavio ir darbuotojo sudaromų papildomų sąlygų, kuri yra aktuali praktiniu aspektu, nes naudojama itin plačiai, yra darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti kompensavimo tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu ar dėl darbuotojo kaltės. Įmonė gali sumokėti už darbuotojo studijas ar stažuotres, o darbuotojas įsipareigoja kompensuoti darbdavio turėtas išlaidas jo studijoms, jeigu neatidirbs sutartyje nustatyto laiko, tai reiškia, kad nutraukus darbo sutartį savo pareiškimu be svarbių priežasčių ar bus atleistas iš darbo dėl savo kaltės.⁶⁷ Galimybė susitarti dėl tokios kompensacijos yra numatyta pačiame Darbo kodekse 95 straipsnis 5 dalis, jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbuotojui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai. Vietoj konkrečių išlaidų darbo sutarties šalys gali susitarti dėl konkrečios neįrodinėtinos kompensacijos sumos. Iš kitos pusės, galimybė susitarti dėl kompensuojamo termino gali būti palanki ir darbuotojui. Jei kolektyvine sutartimi būtų nustatyta, kad darbuotojas atlygina išlaidas ne už paskutinius vienerius metus, o, pavyzdžiui, už šešis mėnesius, o darbdavio ir darbuotojo individualioje darbo sutartyje būtų nustatyti vieneri metai, kilus ginčui būtų taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos (DK 94 str.). Darbdavys dažniausiai sutinka apmokėti už mokslus susijusius su darbuotojo kvalifikacijos tobulinimu, studijomis, profesiniu mokymu, nes darbuotojo kvalifikacija ir išsilavinimas yra tiesiogiai susiję su atliekamo darbo kokybe, darbdaviai yra suinteresuoti aukštais darbuotojų rezultatais ir todėl dažnai pasiryžta investuoti į darbuotojų mokymą, kvalifikacijos kėlimą. Siunčiant darbuotoją į konkrečius mokymus, patartina darbuotoją supažindinti pasirašytinai su mokymų ir kelionės kaina bei kitomis mokymų sąlygomis.⁶⁸ Darbdavys mokėdamas darbuotojui už

⁶⁷ KOVEROVAS, P. Darbuotojo ir darbdavio sutartiniai santykiai: papildomi darbo sutarties šalių įsipareigojimai. Teisė, 1999, Nr. 33(2), p.30-36

⁶⁸ BAGDANSKIS, T. Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje. Juristas, 2010, Nr.3. Nr. 3, p. 13

jo kvalifikacijos kėlimą, studijas ar profesinį mokymą, nori būti užtikrintas, kad investicijos į mokymą darbdaviui bus naudingos, darbuotojas ir toliau dirbs įmonėje, o jeigu nuspręs išeiti iš darbo – kompensuos darbdaviui turėtas išlaidas dėl darbuotojo mokymo. Darbdaviai, norėdami užtikrinti savo investicijų, turėtų į darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, gražą ir bijodami rizikos dėl tokio susitarimo sąlygų pripažinimo neteisėtomis, dažnai su darbuotojais sudaro paskolos sutartis.⁶⁹ Teisiniu požiūriu toks problemos sprendimas visiškai tinkamas apsaugoti darbdavio interesus, tačiau darbuotojo atžvilgiu padėtis nėra tokia užtikrinta, nes darbuotojas tampa priklausomas nuo darbdavio sprendimo, net ir tuo atveju, jeigu paskolos sutartyje numatomas paskolos sumažėjimas darbuotojui po studijų ar kvalifikacijos tobulinimo atidirbus paskolos sutartyje nustatytą laiką, todėl darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl darbdavio įsipareigojimo mokėti už darbuotojo studijas ar kvalifikacijos kėlimą, o darbuotojo įsipareigojimas garantuoti, kad įmonės lėšos bus panaudotos protingai, gali būti įteisinti tik kaip papildomi darbo sutarties šalių įsipareigojimai.

Praktikoje pasitaiko nesažiningų darbuotojų, kurie stengiasi išsisukti nuo šios pareigos kompensuoti darbdaviui minėtas išlaidas, siūlydami darbdaviui nutraukti sutartį darbdavio iniciatyva arba šalių susitarimu. Pabrėžtina, kad tokiu atveju darbdavys iš darbuotojo negali reikalauti kompensuoti išlaidų, nes jos darbdaviui kompensuojamos tik nutraukus sutartį dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties.

Teismų praktikoje sprendžiant ginčą tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbdavio turėtų išlaidų kompensavimo, susijusių su mokamomis studijomis, kvalifikacijos tobulinimu, bylų nėra daug, viena iš jų: LAT 2006 m. sausio 16 d. nagrinėtoje byloje ginčas spręstas tarp ieškovo UAB „Ekonomikos mokymo centras“ ir atsakovės A.G, kuri įmonėje dirbo programų vadybininke. Ieškovas prašė priteisti iš atsakovės mokymo išlaidas ir atlyginti patirtus nuostolius. Su atsakove sudarytoje darbo sutartyje nebuvo sulygta dėl pareigos atlyginti darbdaviui jo turėtas darbuotojo mokymo išlaidas, tačiau ši pareiga atsakovei išplaukia iš įmonės norminių teisės aktų, t. y. vidaus darbo tvarkos

⁶⁹ KOVEROVAS, P. Darbuotojo ir darbdavio sutartiniai santykiai: papildomi darbo sutarties šalių įsipareigojimai. Teisė, 1999, Nr. 33(2), p.30-36

taisyklių ir programų vadybininkės pareigų aprašymo; atsakovė su šiais aktais supažindinta ir juose pasirašė. Darbo sutartis nutraukta atsakovės pareiškimu.

Vilniaus miesto 1–asis apylinkės teismas ieškinį patenkino iš dalies. Teismas nustatė, kad atsakovė pasirašė Vidaus darbo tvarkos taisyklėse, kuriose įtvirtinta darbuotojo pareiga gražinti mokymo išlaidas, kai nutraukia darbo sutartį, joje išdirbę mažiau kaip trejus metus. Teismas atmetė reikalavimą dėl nuostolių atlyginimo, argumentuodamas, kad byloje nepakanka duomenų įvertinti, ar, atsakovei sumažinus mokymo kursų kainą dviem jų dalyviams, ieškovui buvo padaryta žala, ar šie atsakovės veiksmai buvo neteisėti, ar yra priežastinis ryšys tarp atsakovės veiksmų ir žalos, todėl nėra materialinės atsakomybės sąlygų. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi civilinę bylą pagal ieškovo apeliacinį skundą, Vilniaus miesto 1–ojo apylinkės teismo sprendimą paliko nepakeistą. Kolegija sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada, kad darbuotoja išsiųsta į tarnybinę komandiruotę vykdyti savo tiesioginių funkcijų pagal darbo sutartį (pareigines nuostatas) ir darbdavio įsakyme nurodytą pavedimą. Kolegija motyvavo, kad atsakovė buvo supažindinta su įmonėje nustatyta tvarka tobulintis, apmokėjimo už mokymą tvarka.⁷⁰

LAT konstatavo, kad ieškovo ir atsakovės darbo santykių metu galiojusioje DK 127 straipsnio 3 dalyje buvo nustatyta darbo sutarties šalių teisė sulygti, kad darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties nutraukimo jo pareiškimu be svarbios priežasties atveju atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms ir kt. Bylą nagrinėję pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai nustatė, kad šalių sudarytoje darbo sutartyje nebuvo sąlygų, apibrėžiančių jų teises ir pareigas, susijusias su darbuotojo mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir pan., finansavimu, tačiau teismai pripažino, jog atsakovė prisiėmė prievolę atlyginti darbdaviui jos mokymo ar profesinės kvalifikacijos kėlimo išlaidas, pasirašiusi įmonės Vidaus darbo tvarkos taisyklės, kuriose nustatyta tokia darbuotojo pareiga, jeigu šis, neišdirbę trejų metų, savo pareiškimu nutraukia darbo sutartį. Teismas ieškovo teises

⁷⁰ 2006 m. sausio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G. Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S)

susigrąžinti darbuotojo mokymo išlaidas, o atsakovės pareigą jas darbdaviui atlyginti laikė šalių sudarytos darbo sutarties dalimi, ką ir teigė ieškovas, todėl kasaciniame skunde nepagrįstai nurodoma į DK 93–95 straipsnių normų netinkamą aiškinimą ir taikymą. Pagal byloje nustatytas faktines atsakovės siuntimo į tarnybinę komandiruotę aplinkybes pripažintina, kad teismai tinkamai taikė nurodytas materialinės teisės normas.

Apibendrinant galima teigti, kad DK nenumato galimybės kompensuoti darbdaviui DK 220 straipsnyje ir nurodytame Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ išvardytų, su darbuotojo tarnybine komandiruočiu vykdyti darbo funkcijas, susijusių išlaidų, tačiau šioje byloje teismai nustatė, kad darbdavio leidimu atsakovė komandiruotės metu kartu su jos vadovaujamos grupės asmenimis mokėsi darbdavio organizuojuose kursuose, todėl pagal šalių sulytą susitarimą, kuris savo esme neprieštaravo tuo metu galiojusiai DK 127 straipsnio 3 dalies normai, pagrįstai priteisė ieškovui atsakovės mokymo išlaidas (išlaidos už paskaitas, klasių nuomą, dalomąją medžiagą, nuotraukas, sertifikatą, mokomąją vizitą į Eilatą). Kalbant apie darbdavio turėtas išlaidas darbuotojo kvalifikacijai kelti, reikėtų atkreipti dėmesį į du dalykus: pirma, išlaidų atlyginimas turi būti numatytas darbo sutartyje; antra, kad nekiltų nesusipratimų ir neaiškumų, patartina apibrėžti, kas sudaro tokias išlaidas. Pavyzdžiui, darbuotojas ir darbdavys gali aiškiai nustatyti, kad išlaidas sudaro ne tik už registraciją į kursus sumokėti pinigai, bet ir kelionės, viešbučio ir kitos komandiruočių sąnaudos.

Kita problema, kylanti įgyvendinant aptariamą darbuotojo ir darbdavio susitarimą, tai, kokia tvarka darbdavys gali susigrąžinti turėtas išlaidas darbuotojo kvalifikacijai kelti. Išskaityti iš darbo užmokesčio, mokėtino darbuotojui atleidimo metu, vadovaujantis DK 224 str. darbdavys savo nuožiūra daryti negali, kompensacijos mokėjimo tvarkos DK taip pat detaliau nereglamentuoja. Vadinasi, šalys sudarydamos darbo sutartį ir į ją įtraukdamos papildomą darbo sutarties sąlygą dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti, turėtų pačiame susitarime nustatyti kompensavimo tvarką, t.y. laikotarpį, per kurį nuo darbo sutarties pasibaigimo turi būti grąžintos sumos, galimybę sumas sumokėti dalimis, netesybas ir panašiai. Turėtų būti numatytas mechanizmas, kaip apskaičiuojamas darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui atsipirkimas ir darbdaviui turėtų būti kompensuojami realūs nuostoliai, kuriuos jis patiria dėl to, kad darbuotojas

nutraukė darbo santykius su darbdaviu ar buvo atleistas iš darbo dėl kaltės, o ne apsiribota visiškai nelanksčia nuostata dėl vienerių metų laikotarpio, kuri, nors ir įtvirtinta siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, gali būti jam ir nepalanki, jeigu mokymai buvo neypatingos svarbos, greitai atsipirko.

5. Nekonkuravimo sutartis

5.1 Nekonkuravimo sutarties samprata, tikslai

Darbdaviai, siekdami kiek įmanoma apsaugoti įmonės, įstaigos ar organizacijos, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, komercines ar technologines paslaptis bei apsidrausti nuo galimos konkurencijos, kai darbuotojas gali panaudoti žinias, informaciją apie buvusio darbdavio veiklą, klientų sąrašus, kainų politiką, kitą konfidencialią informaciją, vis dažniau kartu su darbo sutartimi sudaro nekonkuravimo susitarimus.⁷¹ Nekonkuravimo sutartis yra susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja nekonkuruoti su darbdaviu darbo sutarties galiojimo metu ir nustatytą laiką po jos nutraukimo – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu.⁷²

Darbuotojas įsipareigodamas nekonkuruoti su darbdaviu, turi teisę gauti kompensaciją. Sudaryti tokį susitarimą pirmiausia yra suinteresuoti darbdaviai. Paprastai darbdavys turi du tikslus:⁷³

1. užtikrinti, kad jo investicijos į darbuotojo kvalifikaciją netaps bevaisės
2. apsaugoti konfidencialią informaciją nuo nutekėjimo.

Susitarimai dėl nekonkuravimo sudaromi jau ilgą laiką, o pastaruoju metu – vis dažniau, tačiau šių susitarimų teisinė prigimtis darbo teisės teorijoje kelia nemažai nesutarimų. Diskusijos kyla dėl to ar šis susitarimas yra civilinis susitarimas, ar šis susitarimas pagal savo esmę yra darbo teisinis susitarimas. Galima išskirti dvi grupes autorių: 1. autoriai, kurių nuomone nekonkuravimo susitarimas yra civilinis susitarimas

2. autoriai, kurių nuomone nekonkuravimo susitarimas yra darbo teisinis susitarimas

Pirmajai autorių grupei galima priskirti:

V. Tiažkijus - nekonkuravimo sąlyga - dar viena papildoma darbo sutarties sąlyga, kuri gali būti sudaroma tiek pačioje darbo sutartyje, tiek ir sudarant atskirą

⁷¹ KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110), p. 41-49.

⁷² DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*, 2006, Nr. 4. p. 3

⁷³ PETRAVIČIŪTĖ, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reguliavimo ypatumai. *Teisė*, 2007, Nr.65, p. 144 – 145.

susitarimą, kuris yra paprastai sudaromas kaip darbo sutarties priedas ir yra neatsiejama sutarties dalis, kadangi konkurencijos draudimo sutarčių sudarymo ir jų sąlygų DK nereguliuoja, pagal analogiją reikėtų taikyti CK normas, įtvirtinančias konkurencijos draudimą.⁷⁴

L. Ščukas - konkurencijos draudimo sutartys iš esmės yra laikomos civilinėmis sutartimis, bet taikytinas ir specialus konkurencijos draudimo sutarties negaliojimo pagrindas – konkurencijos draudimo sutartis blogina darbuotojo padėtį. Konkurencijos draudimo sąlygos gali būti nustatytos ir pačioje darbo sutartyje, ir sudarant atskirą susitarimą. Ribojimas turi būti teisėtas, atitikti protingumo, sąžiningumo, teisingumo principus ir turi būti adekvati kompensacija už konkurencijos ribojimą. Kompensacija negali „nepagrįstai bloginti darbuotojo padėties“, todėl turi sudaryti ne mažiau kaip pusę buvusio darbo užmokesčio, bet ne mažiau kaip minimalus gyvenimo lygis. Ribojimas max. 2 metai.⁷⁵

J. Verslovas - sutartis negalima kaip darbo santykius reglamentuojantis susitarimas, tačiau galima kaip civilinis susitarimas. Nekonkuravimo susitarimas įgytų didesnę teisinę galią, priskyrus jį civiliniams santykiams ir priimant civilinių įstatymų sukuriama situacija.⁷⁶

A. Šidlauskas – DK nenustato konkurencijos santykių reguliavimo, todėl reikia taikyti CK normas. Bet koku atveju būtina atsižvelgti į teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus, tai yra kompensacijos dydis turi atitikti protingumo kriterijus, ji turi būti mokama *de facto* bei gali būti nugrinčijama, jei konkurencijos draudimas daro per didelę žalą darbuotojo interesams.⁷⁷

A. Petravičiūtė - teisės doktrinoje yra nuomonių, kad sutartis dėl konkurencijos ribojimo prieštarauja esminiams DK principams ir pagal esamą teisinį reglamentavimą yra negalima kaip darbo teisinius santykius reglamentuojantis susitarimas. Kita vertus, tai, ar nekonkuravimo susitarimas bus nepalankus darbuotojui, priklauso ir nuo paties susitarimo sąlygų, tai yra ką mainais už išsipareigojimą nekonkuruoti gauna darbuotojas.

⁷⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teis: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348

⁷⁵ ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesu gynimo priemonių. *Verslo Žinios*, 2004, Nr. 8, p. 5.

⁷⁶ VERSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo, nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį. *International Journal of Baltic Law*, Vol. 2, 2005, p. 80

⁷⁷ ŠIDLAUSKAS, A. konkurencijos ribojimas darbo santykiuose. *Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos*. 2003, Nr. 16

DK daugelis normų yra imperatyvios – ribojančios susitarimo laisvę ir ginančios vienos santykių šalies – darbuotojo – interesus. Taigi yra nuomonių, kad nekonkuravimo susitarimas įgytų didesnę teisinę galią priskyrus jį civiliniams santykiams ir priimant civilinių įstatymų sukuriama teisinę situaciją.⁷⁸

Antrajai autorių grupei galima priskirti:

I. Nekrošius - šalys gali sulygti tik dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurias nustatyti nedraudžia įstatymai, kiti norminiai aktai arba kolektyvinė sutartis. Šios normos negalima suprasti siaurinamai ir draudžiančiosiomis laikyti tik tokias, kurios norminiuose aktuose yra suformuluotos neigiamais sakiniais. Mūsų nuomone, šalys susitarimu negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, arba kolektyvinėje sutartyje, išskyrus atvejus, kada tie teisės norminiai aktai leidžia tai daryti.⁷⁹

R. Krasauskas – sudarant nekonkuravimo susitarimus, kuriais yra ribojama žmogaus konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą, tiek juos vykdant tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, todėl aiškinant šiuos susitarimus visų pirma turi būti taikomi darbo įstatymai.⁸⁰

T. Davulis – susitarimai dėl nekonkuravimo vertinami kaip neatsiejama darbo sutarties dalis, todėl jų teisėtumas ir pagrįstumas vertintini per darbo teisės normų prizmę. Kadangi Lietuvos Respublikos darbo teisės normos nereglamentuoja darbuotojo ir darbdavio susitarimų dėl nekonkuravimo, o kitų įstatymų normos taip pat nebenumato šios galimybės, tokie susitarimai, remiantis DK 94-95 straipsniais, turi būti vertinami kaip neleistinai pabloginantys darbuotojo padėtį.⁸¹

Apibendrinant galima teigti, Lietuvoje tarp autorių nėra vieningos nuomonės dėl nekonkuravimo susitarimų, autoriai nesutaria ar visuomeninius santykius, susiklosčiusius sudarant, vykdant, nutraukiant nekonkuravimo susitarimus, turėtų reguliuoti darbo ar

⁷⁸ PETRAVIČIŪTĖ, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reguliavimo ypatumai. *Teisė*, 2007, Nr.65. p. 148.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II t. "Individualus darbo santykiai", Vilnius: Justitia, 2004. P. 48-49

⁸⁰ KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110), p. 41-49.

⁸¹ DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*, 2006, Nr. 5. p. 23

civilinė teisė. Toliau darbe plačiau bus nagrinėjamas nekonkuravimo susitarimo priskyrimas darbo ar civilinei teisei. Aš pritarčiau nuomonei, kad susitarimai dėl nekonkuravimo yra neatsiejama darbo sutarties dalis.

Pati nekonkuravimo susitarimų sudarymo praktika taip pat yra skirtinga, t.y. sudaromas arba atskiras susitarimas dėl nekonkuravimo, arba susitarimas prie darbo sutarties, arba sąlyga dėl nekonkuravimo įtraukiama į darbo sutartį. Tačiau akivaizdu, kad susitarimo įforminimo būdas (t.y. atskiras susitarimas, darbo sutarties sąlyga ar darbo sutarties priedas) susitarimo prigimties nekeičia. Esminis kriterijus yra susitarimo turinys ir šalių valia.

Lietuvoje teismų praktika dėl nekonkuravimo sutarčių taip pat yra skirtinga. Galima išskirti du etapus: pirmasis – nekonkuravimo susitarimams taikomos darbo teisės normos, antrasis – nekonkuravimo susitarimas taikomos civilinės teisės normos.

Pirmasis etapas

2003 m. birželio 05 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“* Nr. 3K-7-408/2003.⁸²

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje 2003 m. birželio 5 d. ginčo esmę sudaro: ieškovas prašė pripažinti negaliojančiais pasirašytos su atsakovu konkurencijos draudimo sutarties Nr. 3403/99 1, 2, 3, 4, 5 punktų nuostatas. Ieškovas pas atsakovą dirbo vadybininku. Atsakovo iniciatyva šalys sudarė darbo sutartį papildančią konkurencijos draudimo sutartį Nr. 3403/99. Ieškovo teigimu, šios sutarties 1-5 punktų sąlygos, ribojančios metus laiko nuo darbo sutarties su atsakovu nutraukimo ieškovo teisę pasirinkti darbą bei darbo vietą, prieštarauja įstatymams, nes nustato blogesnes darbo sąlygas ir pažeidžia konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ir verslą. Lietuvos Aukščiausias Teismas konstatavo, kad pagal konkurencijos draudimo sutarties sudarymo metu galiojusio Prekybos įstatymo (priimto 1995 m. sausio 12 d. ir netekusio galios 2001 m. lapkričio 28 d.) 12 straipsnio 2 dalį darbdavys, priimdamas į darbą prekybos tarnautoją, galėjo su juo sudaryti atskirą sutartį, kad nutraukęs darbo sutartį tarnautojas

⁸² 2003 m. birželio 05 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“* Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13, 82.

nekonkuruotų su jo įmone. Minėta, kad teismai nustatė, jog ieškovo darbinė veikla buvo komercinio pobūdžio. Taigi pagal teismų nustatytas faktines bylos aplinkybes ieškovo padėtis atitiko Prekybos įstatymo 11 straipsnyje nustatytą prekybos tarnautojo statusą, todėl darytina išvada, kad pagal šį įstatymą su ieškovu buvo galima sudaryti atskirą konkurencijos draudimo sutartį. Konkurencijos draudimo sutartyje atsakovas neįsipareigojo ieškovui mokėti kompensacijos. Šia sutartimi darbdaviui nustatytos tik teisės, o atsakovui – tik pareigos. Tokiu turiniu konkurencijos draudimo sutartis prieštaravo Prekybos įstatymo imperatyviai normai. 1964 m. CK 47 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta, kad sandoris, neatitinkantis įstatymo reikalavimų, negalioja. Ši įstatymo norma reiškė ir tai, kad toks sandoris negalioja nuo pat jo sudarymo momento. LAT šioje byloje pažymėjo, kad konkurencijos draudimo sutartį šalys sudarė savo susitarimu. Ieškovo darbinė veikla buvo komercinio pobūdžio, todėl pagal CK normas ši sutartis yra civilinė, pagal kurią ieškovas turėjo laikytis prisiimtų įsipareigojimų.

LAT šioje nutartyse konstatavo, kad pasibaigus darbo sutarčiai, darbo sutarties šalių darbo santykiai pasibaigia ir jeigu nėra sudarytas papildomas susitarimas, darbdavys buvusiam darbuotojui negali nustatyti jokių apribojimų, įskaitant ir susitarimą dėl nekonkuravimo. Susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio vertintinas atskirai nuo darbo sutarties kaip civilinės sutarties rūšis. Nekonkuravimo susitarimai, kurie kompensacijos nenumato, pripažįstami prieštaraujantys imperatyvioms įstatymo normoms ir todėl negalioja.

Antrasis etapas

2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L.V Nr. 3K-3-415/2007⁸³.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo priimtoje nutartyje 2007 m. spalio 22 d. ginčo esmę sudaro: ieškovas UAB „Docpartner“ kreipėsi į teismą su ieškiniu ir prašė įpareigoti atsakovę nutraukti darbo santykius su UAB „Archyvų sistemos“ per 1 darbo dieną nuo

⁸³ 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Docpartner“ v. L.V. Nr.3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S)

teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos; priteisti nuostoliams atlyginti ir 5 proc. dydžio metines palūkanas nuo priteistos nuostolių atlyginimo sumos už laikotarpį nuo bylos iškėlimo teisme iki visiško teismo sprendimo įvykdymo dienos. Ieškovas nurodė, kad atsakovė dirbo pas ieškovą archyware. Šalių darbo sutartis 2005 m. spalio 19 d. buvo papildyta 12 punktu, kuriuo atsakovė įsipareigojo nekonкуруoti su ieškovu 12 mėnesių po darbo sutarties nutraukimo. Anot ieškovo, 2005 m. gruodžio 5 d. atsakovė pateikė prašymą dėl atleidimo iš darbo ir buvo atleista iš darbo 2005 m. gruodžio 19 d. Ieškovo žiniomis, atsakovė dirba UAB „Archyvų sistemos“, kuri su ieškovu yra konkuruojančios įmonės, ir eina joje tas pačias pareigas, kokias ėjo dirbdama pas ieškovą. Ieškovas teigė, kad atsakovė, nepraėjus 12 mėnesių laikotarpiui, be išankstinio raštiško ieškovo leidimo įsidarbina konkuruojančioje su ieškovu įmonėje, pažeidė 2005 m. spalio 19 d. darbo sutarties pakeitimu prisiimtus įsipareigojimus ir padarė ieškovui žalą, pasireiškiančią ieškovo *know-how* perdavimu konkurentui, ieškovo darbo laiko sąnaudomis naujo darbuotojo paieškai ir apmokymui bei dėl to negautomis pajamomis, taip pat ieškovo negautomis pajamos per laikotarpį, kai atsakovė dirbo ieškovo konkurentui, o ieškovo įmonėje atsakovės darbo vieta buvo tuščia. Ieškovo teigimu, atsakovė, pereidama dirbti pas ieškovo konkurentą ir suteikdama konkurentui savo pas ieškovą įgytą darbo patirtį, sutaupė konkurento lėšas tokiam darbuotojui parengti ir taip suteikė pranašumą konkurencinėje kovoje.

LAT konstatavo, kad pagal nekonкуруavimo 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.⁸⁴ Be to, šioje nutartyje LAT konstatavo, kad DK normos nekonкуруavimo susitarimų nereglamentuoja, o nekonкуруavimo susitarimas šalių sudaromas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas. Sutarties šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių rūšių sutarčių elementų; tokia sutarčiai taikomos atskirų rūšių sutartis reglamentuojančios normos, jeigu ko kita nenumato šalių susitarimas arba tai neprieštarauja sutarties esmei. Tai reiškia, kad darbo sutartyje inkorporuotas

⁸⁴ 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Docpartner“ v. L.V. Nr.3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S)

nekonkuravimo susitarimas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas. DK normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja. Nagrinėjamas nekonkuravimo susitarimas šalių sudarytas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas (DK 1 straipsnis). LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartyje taip pat nagrinėjo ir nekonkuravimo susitarimo teisėtumą Konstitucijos 48 str. įtvirtintos kiekvieno žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą kontekste, darydamas išvadą, kad ši konstitucinė nuostata jokių būdu negali būti traktuojama kaip garantuojanti, jog kiekvienas asmuo turės darbą arba jog asmuo gaus konkretų pageidaujimą darbą, ir kaip užkertanti galimybę tam tikrais pagrindais apriboti priėmimą į darbą, ji taip pat nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą.

LAT šioje nutartyje konstatavo, kad nekonkuravimo susitarimų Darbo kodekso normos nereglamentuoja. Nekonkuravimo susitarimai pagal savo teisinę prigimtį priskirtini civiliniams sandoriams, kurių sudarymui, vykdymui bei pasibaigimui darbo įstatymai netaikomi. Šalys sudarydamos nekonkuravimo susitarimą, veikia kaip civilinių teisinių santykių subjektai ir todėl tarp šalių atsiranda civiliniai teisiniai santykiai, kuriems Darbo kodeksas nėra taikomas.

5.2 Nekonkuravimo susitarimų teisinė prigimtis

5.2.1 Nekonkuravimo susitarimai – civilinės teisės reguliavimo objektas

Nekonkuravimo susitarimo sąvoka pirmą kartą buvo paminėta 1995 m. sausio 12 d. Lietuvos Respublikos Prekybos įstatyme, vėliau atsirado ir Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse. Prekybos įstatymo 12 straipsnyje buvo numatyta galimybė taikyti konkurencijos draudimą prekybos tarnautojams. Šiame įstatyme prekybos tarnautojas apibrėžiamas, kaip samdomas darbuotojas, kurio darbas tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir šių operacijų apskaita.⁸⁵ Įstatymo 12 straipsnio 2-3 dalyje darbdaviui buvo suteikta galimybė su prekybos tarnautoju sudaryti atskirą sutartį, kuria

⁸⁵ Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. Valstybės žinios. 1995, Nr. 10-204

jis įsipareigotų ne ilgiau kaip metus nekonkuruoti su darbdavio įmone, o už tai jam būtų mokama kompensacija per visą konkurencijos draudimo laikotarpį. Taigi Lietuvos Respublikos Prekybos įstatymas pirmą kartą numatė galimybę sudaryti su tam tikra darbuotojų kategorija – prekybos tarnautojais – nekonkuravimo susitarimus iki vienerių metų apribojančius jų teisę užsiimti veikla, konkuruojančia su darbdavio veikla. Galimybė apriboti įsidarbinimo arba verslo galimybes kitų sričių darbuotojams, kurie nepatenka į prekybos tarnautojo sąvoką, įstatymuose nebuvo numatyta.⁸⁶ Lietuvos Respublikos Prekybos įstatymas neteko galios 2001 m. lapkričio 21 d., dauguma jo teisės normų buvo perkeltos į civilinį kodeksą. Civilinio kodekso 2.164 straipsnyje reglamentuojamas konkurencijos draudimas. Šio straipsnio pirmoje dalyje nustatyta, kad „prekybos agentas ir atstovaujamas gali sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai prekybos agentas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su atstovaujamoju. Tokia sutarties sąlyga turi būti išreikšta raštu.“ Konkurencijos ribojimas gali būti apibrėžtas tik tam tikra teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimis arba klientų grupe ir teritorija, kurios prekybos agentui buvo patikėtos. Prekybos agentas per visą konkurencijos draudimo laikotarpį turi teisę gauti kompensaciją, kompensacijos dydį nustato pačios sutarties šalys. Jeigu sutartis nutraukiama dėl prekybos agento kaltės, tai jis netenka teisės gauti kompensaciją. CK 2.164 straipsnio 7 dalis numato, kad prekybos agento reikalavimu teismas turi teisę pripažinti visiškai ar iš dalies konkurenciją draudžiančią sutarties išlygą negaliojančia, jeigu atsižvelgiant į prekybos agento teisėtus interesus tokia išlyga daro jam didelės žalos. Tokiu atveju, akivaizdu, kad yra ginami prekybos agento interesai, kaip silpnesnės sutarties šalies, nes 2.164 straipsnio dalis numato, kad susitarimai, kurie prieštarauja šio straipsnio nuostatomis ir pablogina prekybos agento padėtį – negalioja. Palyginus CK normas ir Prekybos įstatymo normas, matyti, kad nekonkuravimo susitarimų sudarymo galimybės CK žymiai susiaurintos. CK įtvirtina galimybę sudaryti konkurenciją ribojančius susitarimus komercinio atstovavimo santykiuose, o apie prekybos srityje dirbančių darbuotojų darbo ypatumus neužsimena. Kitaip CK

⁸⁶ DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 4

suvokiamas ir įsipareigojimas nekonkuruoti, tai reiškia, kad Prekybos įstatymo normos nebuvo adekvačiai perkeltos į CK, todėl neteko galios.⁸⁷

5.2 2. Nekonkuravimo susitarimai – darbo teisės reguliavimo objektas

DK 94 straipsnio 2 dalies ir 95 straipsnio 4 dalies normos nutato, kad darbo sutarties šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų ne būtinų, o papildomų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti, be to, šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginus su ta, kurią nustato DK.

LAT praktika dėl tarp darbuotojų ir darbdavių sudarytų nekonkuravimo susitarimų pagal jų tesinę prigimtį priskyrimo civiliniams sandoriams vertintina kritiškai. Sudarant nekonkuravimo susitarimus, tiek ir juos vykdant tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, todėl aiškinant tarp darbuotojų ir darbdavio sudarytus nekonkuravimo susitarimus visų pirma turi būti taikomi darbo įstatymai. Tais atvejais, kai negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos ir pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius.⁸⁸ Nekonkuravimo sutartys kildinamos iš darbo teisės, nes remiantis darbo sutartimi tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo santykiai. Jų metu yra atliekamos darbo funkcijos, kurioms atlikti būtina informacija, nuo kurios atskleidimo darbo sutarčiai pasibaigus norėdamas apsaugoti darbdavys inicijuoja sudaryti su darbuotoju nekonkuravimo susitarimą, taigi nekonkuravimo susitarimai visuomet yra sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio bei yra susiję su darbo funkcijos atlikimu.⁸⁹ Nekonkuravimo susitarimai yra priėmimo į darbą prielaida, kuriuo darbuotojas ir darbdavys susitaria apriboti darbuotojo teisę laisvai pasirinkti darbą. Tačiau darbuotojas sudarydamas tokį susitarimą turi suprasti, kad toks susitarimas riboja jo teises ir laisves. Konstitucijos 48

⁸⁷ DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 7

⁸⁸ NEKROŠIUS, I. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 67.

⁸⁹ KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110), p. 43.

straipsnyje 1 dalyje yra įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Konstitucinis Teismas yra suformulavęs plačią oficialią konstitucines žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą konstitucinę doktriną. Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime pasisakė, kad konstitucinės žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą turi būti aiškinamos neatsietinai nuo darbo santykių specifikos.⁹⁰ Konstitucinis Teismas šioje nutartyje konstatavo, kad šalys savo susitarimu negali sumažinti darbuotojams nustatomų garantijų, nes šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes. DK yra įtvirtinta nuostata, kad priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai (97 straipsnis 1 dalis). DK 94 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK. Vadinasi, galima teigti, kad darbo sutarties šalys susitardamos dėl nekonkuravimo susitarimo, kuriuo yra apribojama žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą, draudžia Konstitucija. Taigi, nekonkuravimo susitarimas gali turėti neigiamą įtaką darbuotojo padėčiai. Papildomos darbo sutarties sąlygos turi atitikti darbo teisės prigimtį ir prasmę. Norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams nekonkuravimo susitarimais susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų, turėtų būti papildytas Darbo kodeksas įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo.⁹¹ Remiantis aukščiau išdėstyta medžiaga, galima teigti, nekonkuravimo susitarimu yra ribojama darbuotojo teisė laisvai pasirinkti darbą, tokie susitarimai dėl nekonkuravimo yra lengvai nugincijami.

5.3 Nekonkuravimo sutarčių reglamentavimas ES valstybėse

Pasaulinėje praktikoje galima būtų rasti pavyzdžių, kai galimybė sudaryti nekonkuravimo susitarimus ir tokių susitarimų esminės sąlygos yra įtvirtinamos darbo įstatymuose. Pavyzdžiui, Belgijoje darbo sutartyje įtraukus nekonkuravimo susitarimą turi būti numatyta, kad darbuotojui bus mokama susitarimu nekonkuravimo laikotarpiu

⁹⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 1998. Nr. 85-2382

⁹¹ KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110), p. 45

ne mažiau kaip 50 procentų jo atlyginimo, kuri jį uždirbtų per tą laiką likęs dirbti kompanijoje, toks pats kompensacijos dydis yra numatytas ir Vokietijoje, o Nyderlanduose kompensacija už nekonkuravimo įsipareigojimus nėra privaloma. Tokiu būdu rizika, kad darbdavys piktnaudžiautų savo, kaip stipresnės darbo santykių šalies, padėtimi nustatydamas nekonkuravimo sąlygas, kurios yra palankesnės darbdaviui, sumažinama.⁹² Daugelyje valstybių nekonkuravimo susitarimai yra sureguliuoti specialiuose darbo įstatymuose (Estijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Portugalijoje), darbo santykius reglamentuojančiose civilinės teisės normose (Graikijoje, Italijoje, Olandijoje) arba kolektyvinėse sutartyse (Švedijoje).⁹³ Toliau darbe bus nagrinėjama nekonkuravimo susitarimų teisinis reglamentavimas ES valstybėse: Čekijoje, Lenkijoje ir Slovėnijoje.

Čekija – nekonkuravimo sutartis Čekijoje gali būti sudaroma tik su tokiu darbuotoju, kuris dirbo pas darbdavį ir darbo metu sužinojo informaciją, kurios panaudojimas jam išėjus iš darbo galėtų labai pabloginti darbdavio verslą. Taip pat yra nustatyta darbuotojų kategorijos su kuriais negali būti sudaroma nekonkuravimo sutartis, pavyzdžiui socialiniai darbuotojai arba pedagogai. Darbdavys sudarydamas nekonkuravimo sutartį su darbuotoju įsipareigoja visą nekonkuravimo laikotarpį darbuotojui mokėti ne mažesnę, nei buvusį darbuotojo vidutinį atlyginimą, kompensaciją. Sutarties šalys gali susitarti, kaip tokia kompensacija yra mokama, jeigu jos nesusitaria, tai kompensacija yra mokama kas mėnesį. Šalims pasirašius nekonkuravimo sutartį, ji pradeda galioti nutraukus darbo sutartį. Čekijoje yra nustatytas konkretus nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas, kuris nepriklauso nuo darbuotojo atliekamo darbo pobūdžio, toks terminas negali būti ilgesnis, kaip vieneri metai. Nekonkuravimo sutartimi galima įpareigoti darbuotoją susilaikyti nuo konkuravimo su darbdaviu dalyvaujant veikloje, kuri būtų tokia pati, kuria darbuotojas užsiėmė prieš nutraukdamas darbo sutartį. Nutraukti nekonkuravimo susitarime prisiimtus įsipareigojimus darbdavys gali tik tuo atveju, jeigu jis darbuotoją, su kuriuo buvo pasirašyta nekonkuravimo sutartis,

⁹² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. – Vilnius: Justitia, 2005, p. 348

⁹³ DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*, 2006, Nr. 5, p. 22

įdarbina savo įmonėje. Sutartis dėl nekonkuravimo turi būti sudaroma raštu, tik tokiu atveju, jis laikoma galiojančia.⁹⁴

Lenkija – nekonkuravimo sutartis gali būti sudaroma su darbuotoju, kuris disponuoja itin svarbia informacija ir kurios panaudojimas galėtų sukelti didelių nuostolių darbdaviui. Kompensacija darbuotojui, su kuriuo buvo sudaryta nekonkuravimo sutartis, negali būti mažesnė nei 25% jo buvusios algos ir turi būti mokama visą nekonkuravimo laikotarpį. Jeigu darbuotojas pažeidžia nekonkuravimo sutartį dar galiojant darbo sutarčiai, tokiu atveju darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas atlygintų patirtus nuostolius. Lenkijoje, sudarant nekonkuravimo susitarimus, nėra nustatyta konkretaus termino, kiek jis galioja, tiesiog šalys pačios gali susitarti dėl nekonkuravimo laikotarpio. Lenkijoje yra reikalaujama, kad nekonkuravimo susitarimo forma būtų rašytinė, taip pat tiek nekonkuravimo susitarimų pakeitimai bei nutraukimo atveju, sutarties forma turi būti rašytinė.⁹⁵

Slovėnija – nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas tik su darbuotojais, kurie dirbdami įgyja gamybinių, techninių arba verslo žinių. Kompensacija Slovėnijoje už nekonkuravimą yra mokama, kai darbuotojas dėl nekonkuravimo susitarimo negalėdamas dirbti konkretaus darbo, uždirba mažiau negu dirbo ankstesniame darbe, tokiu atveju darbdavys turi kiekvieną mėnesį kompensuoti skirtumą, visą konkurencijos draudimo laikotarpį, taip užtikrindamas, kad darbuotojo pajamos bus lygios darbo užmokesčiui, kol bus nutraukta darbo sutartis. Tačiau jeigu darbuotojas nutraukęs darbo sutartį nedirba, tokiu atveju, kompensacija begali būti mažesnė bei vienas trečdalis buvusio vidutinio darbo užmokesčio, kuris yra apskaičiuojamas imant tris paskutinius mėnesius, prieš nutraukiant darbo sutartį, o nekonkuravimo susitarimas, kuriame nėra nustatytas kompensacijos dydis – negalioja. Jeigu darbuotojas pažeidžia nekonkuravimo sutartį dar galiojant darbo sutarčiai, tokiu atveju darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas atlygintų patirtus nuostolius. Maksimalus nekonkuravimo terminas nutraukus darbo sutartį, Slovėnijoje yra ne ilgesnis nei 2 metai. Pasirašant nekonkuravimo sutartį, negalima asmeniui užkirsti kelio dirbti pagal savo profesiją ir specialybę, nekonkuravimo

⁹⁴ Labour Code of Czech Republic (full translation) No. 262/2006. Coll. „Zakonik prace“.

⁹⁵ Labour Code of Poland (Consolidated text). Translegis publishing. www.polishlaw.com.pl Translated by Hanna Husak (articles 1 to 189) and Marek Gizmajer (Articles 190 to 305).

susitarimas turi būti suformuluotas taip, kad jis netrukdytų asmeniui dirbti visus darbus pagal savo profesiją. Slovėnijoje, kaip ir Čekijoje, Lenkijoje nekonkuravimo susitarimas turi būti rašytinės formos. Darbuotojas gali bet kada nutraukti nekonkuravimo susitarimą, jeigu darbdavys pažeidžia savo įsipareigojimus.⁹⁶

T. Davulis išskiria tokius bendruosius bruožus užsienių valstybėse sudarant nekonkuravimo sutartis.⁹⁷

1. Sutartinis nekonkuravimas daugumoje valstybių iš esmės yra leidžiamas
2. Kaip taisyklė - darbo teisės reguliavimo dalykas
3. Galimybė individualiam susitarimui tiesiogiai numatyta įstatyme arba kildinama iš šalutinių darbuotojo pareigų
4. Diferencijuojami subjektai, galintys sudaryti tokius susitarimus pagal jų atliekamas pareigas, pagal įmonės veiklos pobūdį, pagal darbo užmokestį

Keliamos sąlygos:

1. Tikslingumui, proporcingumui
2. Nekonkuravimo veiksams apibrėžti
3. Geografinėi erdvei nustatyti
4. Nekonkuravimo laikotarpiui nustatyti
5. Kompensacijai

Apibendrinant, galima teigti, kad daugelyje valstybių yra įteisintos nekonkuravimo sutartys. Nekonkuravimo sutartys gali būti sudaromos ne su visais darbuotojais, o tik su tam tikrais darbuotojais, pagal jų atliekamas pareigas, įmonės veiklos pobūdį. Darbuotojas įsipareigoja vienerius, dvejus metus nekonkuruoti su buvusiu darbdaviu – nekurti tos pačios veiklos įmonių, nekosultuoti ir nedirbti konkurentų įmonėse, už tai jam gali būti mokama nemaža kompensacija. Vadinasi, kitose valstybėse, kaip ir Lietuvoje, nekonkuravimo sutartis galima sudaryti tik tam kad būtų sudaryta nekonkuravimo sutartis, ir ji galiotų, ji turi atitikti tam tikras sąlygas. Sudarant nekonkuravimo sutartis, skiriasi tik laikotarpis dėl kurio susitariama pasirašant

⁹⁶ Employment Relationships Act of slovenija. (Ur. l . RS, No. 42/2002) the last change (Ur. l . RS, No. 103/2007) is not included.

⁹⁷DAVULIS,T. Nekonkuravimas darbo santykiuose. 2009. 02. 13. tax.lt/files/darbuotoju_vilijimas_davulis.pdf

nekonkuravimo sutartį, kompensacijos dydis, su kuriais darbuotojas gali būti pasirašyta sutartis.

Išvados

1. Šalys sudarydamos darbo sutartį turi sulygti dėl visų darbo sutarties sąlygų dėl kurių šalims nesusitarus, sutartis laikoma nesudaryta ir negali atsirasti darbo teisinis santykis. DK numato galimybę susitarti ir dėl kitų – papildomų darbo sutarties sąlygų. Papildomos darbo sutarties sąlygos tampa privalomos darbo sutarties šalims dėl jų susitarus, tokiomis sąlygomis siekiama apginti, kurios nors šalies interesus: arba darbuotojo, arba darbdavio. Darbo santykių šalys susitardamos dėl papildomų darbo sutarties sąlygų turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

2. Darbo kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai nepateikia baigtinio papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo, todėl šalys sudarydamos darbo sutartį gali sulygti dėl įvairių papildomų sąlygų. Šalys pasirašydamos darbo sutartį, negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Šalys negali nustatyti ir tokių sąlygų, kurios kaip nors prieštarautų imperatyvioms Darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatoms.

3. Lietuvos Respublikos darbo teisėje išbandymas yra viena iš darbo sutarties papildomų sąlygų, dėl kurios šalys gali tiek tartis, tiek ir ne, ši sąlyga nėra privaloma. Išbandymo paskirtis dvejoja – patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui arba patikrinti ar darbas tinka darbuotojui. Lietuvoje išbandymas gali būti nustatytas abiejų darbo sutarties šalių pageidavimu. Nuo išbandymo tikslo priklauso darbo sutarties nutraukimo tvarka, todėl jis turi būti nurodytas sutartyje. Išbandymo rezultatus vertina darbdavys. Darbuotojas nesutinkantis su išbandymo vetinimo rezultatais gali su ieškiniu kreiptis į teismą.

4. Papildoma darbo sutarties sąlyga dėl išlaidų turėtų darbuotojo kvalifikacijai kelti, galioja tik jeigu darbo 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. Bet kuriuo atveju darbdavys privalo įrodyti šių išlaidų buvimą atitinkamais dokumentais. Svarbu pažymėti, kad norint taikyti šią sąlygą darbuotojui ji būtinai privalo būti numatyta jo darbo sutartyje. Priešingu atveju darbdavys darbuotojui negalės reikšti reikalavimų dėl išlaidų kompensavimo. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai.

5. Siekiant užtikrinti informacijos konfidencialumą įmonėje, reikalinga sudaryti informacijos, kuri laikoma įmonės komercine paslaptimi sąrašą. Sudarinėjant konfidencialios įmonės informacijos sąrašą ne mažiau svarbu numatyti būdus, kuriais informacija saugoma. Su sąrašu būtina supažindinti įmonės darbuotojus, disponuojančius sąraše išdėstyta informacija. Jeigu darbuotojas nėra supažindintas su komercine paslaptimi taip pat ir su jos naudojimo tvarka, tokiu atveju darbuotojui negali būti taikoma nei materialinė, nei drausminė atsakomybė.

6. Nekonkuravimo susitarimas yra sudaromas tarp darbuotojo ir darbdavio bei yra susijęs su darbo funkcijų atlikimu, todėl nekonkuravimo susitarimus tikslinga būtų priskirti darbo teisės reguliuojamiems santykiams. Kadangi nekonkuravimo susitarimais neišvengiamai yra ribojamos juos pasirašiusių darbuotojų teisės ir laisvės, kurių pagrindinė – Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, todėl tokie susitarimai yra lengvai nuginkijami, nes nekonkuravimo susitarimas gali turėti neigiamą įtaką darbuotojo padėčiai.

Naudota literatūra

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vyriausybės žinios, 1992, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74–2262.
4. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.
5. Lietuvos TSR Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo. Vyriausybės žinios, 1972, Nr. 16 -122, 1988, Nr.: 11 -75
6. Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. Valstybės žinios. 1995, Nr. 10-204
7. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973
8. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856
9. Lietuvos Respublikos Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019; 2004. Nr. 4 – 29
10. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519; 2005, Nr. 85-3137.
11. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „ Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 1998. Nr. 85-2382
12. LR Vyriausybės nutarimas Nr. 526 „ Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555
13. LR Vyriausybės nutarimas Nr. 526 „ Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo". Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6406

Specialioji literatūra

14. BAGDANSKIS, T. Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje. *Juristas*, 2010, Nr.3.
15. BAGDANSKIS, T. Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje. *Jurista*,. 2010, Nr.3.
16. BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*, 2006, Nr. 9
17. DABULSKYTĖ, G. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68
18. DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
19. DAMBRAUSKIENĖ, G. Civilinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20).
20. DAVIDAVIČIUS, H. Renkamės geriausia! Išbandymas sudarant darbo sutartį. *Juristas*, 2003, Nr. 2
21. DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006. Nr. 4
22. DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006. Nr. 5
23. DAVULIS, T. Nekonkuravimas darbo santykiuose. 2009. 02. 13. tax.lt/files/darbuotoju_vilijimas_davulis.pdf
24. KECORYTĖ, D. Išbandymo laikotarpis (bandomasis laikotarpis ir jo teisinė pusė). *Karjera ir Vadyba*, 2007, Nr.
25. KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110), p. 41-49.
26. KOVEROVAS, P. Darbuotojo ir darbdavio sutartiniai santykiai: papildomi darbo sutarties šalių įsipareigojimai. *Teisė*, 1999, Nr. 33(2), p.30-36.
27. KŪRIS, E. Teismo precedentas, kaip teisės šaltinis Lietuvoje: oficiali Konstitucinė doktrina, teisinio mąstymo stereotipai ir kontrargumentai. *Jurisprudencija*, 2009, Nr. 2(116).

28. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003.
29. NEKRAŠAS, V. Darbo santykių reguliavimo teisinė minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.). *Teisė*, 1992, Nr. 26.
30. NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008.
31. PETNIŪNAITĖ, S. Išbandymas sudarant darbo sutartį. *Vadovo pasaulis*. 2005, Nr. 9 (107).
32. PETRAVIČIŪTĖ, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reguliavimo ypatumai. *Teisė*. 2007. Nr.65
33. RAZGŪNIENĖ, A. Darbo sutarties instituto ypatumai. – Vilnius: *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74(66)
34. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
35. TIAŽKIJUS, V., MACULEVIČIUS, J. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997.
36. TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
37. ŠČUKAS, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. Verslo žinios. *Karjera ir vadyba*, 2004, Nr.8, p.5.
38. ŠČUKAS, L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. *Juristas*, 2004, Nr. 10
39. ŠIDLAUSKAS, A. Konkurencijos ribojimas darbo santykiuose. *Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos*, 2003, Nr. 16
40. ŠIMKŪNAS, M. Verslo Žinios. *Karjera ir vadyba*, 2004, Nr. 15, p. 1.
41. UŽPALIENĖ, R. *Komercinė paslaptis ir jos apsauga*, 1997;
42. VERSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo, nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį. *International Journal of Baltic Law*, Vol. 2, 2005,
43. *Lietuvos teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: MRU, 2010
44. Employment Relationships Act of Slovenia. (Ur. 1 . RS, No. 42/2002) the last change (Ur. 1 . RS, No. 103/2007) is not included.

45. Labour Code of Czech Republic (full translation) No. 262/2006. Coll. „Zakonik prace“.
46. Labour Code of Poland (Consolidated text). Translegis publishing. www.polishlaw.com.pl Translated by Hanna Husak (articles 1 to 189) and Marek Gizmajer (Articles 190 to 305).
47. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?dateTexte=20110316&cidTexte=LEGITEXT000006072050&fastReqId=180426612&fastPos=1&oldAction=rechCodeArticle>

Teismų praktika

48. 2008 m. birželio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A.S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“*, Nr.3K-3-318/2008. kat. 11.5.6; 24.3 (S)
49. 2007 m. birželio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“* Nr. 3K-3-300/2007. kat 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S)
50. 2007 m. spalio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Docpartner“ v. L.V.* Nr.3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S)
51. 2006 m. sausio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.* Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S)
52. 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Z. v. AB „Parex bankas“* Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 „(S)“
53. 2004 m. vasario 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Svetavičienė v. AB „NORD/LB Lietuva“* Nr. 3K-3-122/2004, kat. 2.11
54. 2003 m. birželio 05 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“* Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13, 82
55. 2002 m. kovo 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. K. v. UAB „Lekna“* NR. 3K-3-432/2002. kat. 2.1 ; 2.11

56. 2001 m. balandžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje
Ž.Minkauskaitė v. UAB „Omnitel“ Nr. 3K-3-455/2001. kat. 2.4.3.11.
57. 2000 m. spalio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje
D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB "Wellman" Nr. 3K-3-1012/2000, kat. 1

Santrauka

Magistriniame darbe nagrinėjamos papildomos darbo sutarties sąlygos darbo sutarties ribose. Darbe yra analizuojamos tokios papildomos darbo sutarties sąlygos: išbandymo laikotarpis, konfidencialumo susitarimai, taip pat susitarimas atlyginti išlaidas, skirtas darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms, nekonkuravimo susitarimai.

Nagrinėjant papildomas darbo sutarties sąlygas yra remiamasi LAT praktika, teisės aktais, teisės doktrina, taip pat yra atliekami palyginimai su kitų valstybių teise nagrinėjant išbandymo laikotarpį bei ne visą darbo laiką.

Nagrinėjant išbandymo laikotarpį yra pateikiama jo samprata, tikslai, reikšmė, nagrinėjamas išbandymo laikotarpis darbdavio ir darbuotojo iniciatyva, analizuojami išbandymo rezultatai. Analizuojant konfidencialumo susitarimus nagrinėjama konfidencialios informacijos forma, apsauga ir atsakomybė. Tyrinėjant nekonkuravimo susitarimus nagrinėjama jų teisinė prigimtis, sąlygos, atliekamas palyginimas su kitomis valstybėmis.

The judicial nature and significance of the additional conditions of the labour contract

RESUMÉ

Dans le travail de maîtrise on examine les conditions de travail supplémentaires dans les cadres du contrat de travail. Dans le travail on analyse ces conditions de travail supplémentaires: la période d'essai, le travail à temps partiel, l'obligation en confidentialité et l'accord compenser les frais attribués à l'enseignement, la formation et le stage du salarié.

En examinant les conditions de travail supplémentaires on se base sur la jurisprudence de la Cour Suprême, les actes juridiques, la doctrine de droit, en analysant la période d'essai et le travail à temps partiel on établit la comparaison avec le droit d'autres états.

En examinant la période d'essai on donne la conception, les buts, la signification, on examine la période d'essai sur l'initiative de l'employeur et du salarié, on analyse les résultats d'essai. En analysant l'obligation en confidentialité on examine sa forme, sa protection et la responsabilité. En étudiant le travail à temps partiel on parcourt les conditions et on établit la comparaison avec autres états. Dans le travail on examine aussi la condition de travail supplémentaire liée avec les frais pour la formation du salarié.