

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gabijos Petravičiūtės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės,

Magistro darbas

**Darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveika
The Interaction Between Labor Law and Competition Law**

Vadovas: prof. dr. Tomas Davulis
Recenzentė: vyr. lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius
2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojama darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveika, išskiriant konkurenciją ribojančius susitarimus, kurie gali būti sudaromi tarp darbdavio ir darbuotojo, tarp darbdavių dėl darbuotojų darbo sąlygų bei kolektyviniai susitarimai sudaromi tarp socialinių partnerių. Analizuojant susitarimus siekiama nustatyti jų reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir konkurencijos procesui, taip pat tiriamas konkurencijos taisyklių išimties taikymas kolektyvinėmis derybomis pasiekiamiems susitarimams, o visa tai atskleidžia darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveiką.

Pagrindiniai žodžiai: konkurencija, konkurencijos taisyklės, konkurenciją ribojantis susitarimas, konkurencijos taisyklių taikymo išimtis, derybinė galia, darbo sąlygos.

This paper analyses the interaction between labour law and competition law, distinguishing between restrictive agreements that can be concluded between an employer and an employee, between employers on the terms and conditions of employment of employees, and collective agreements concluded between social partners. The analysis of agreements seeks to identify their implications for employees' working conditions and the competition process, and also examines the application of the exemption from the competition rules to collectively bargained agreements, all of which shed light on the interaction between labour law and competition law.

Keywords: competition, competition rules, restrictive agreement, exemption from competition rules, bargaining power, working conditions.

TURINYS

IŽANGA.....	3
1. KONKURENCIJA DARBO TEISĖJE: KONKURENCIJOS POVEIKIO KRYPTYS	6
1.1. Konkurencija ir konkurencijos teisė	6
1.2. Konkurenciją ribojantys susitarimai	10
2. KONKURENCIJĄ RIBOJANTYS SUSITARIMAI TARP DARBDAVIŲ DĖL DARBUOTOJŲ	14
2.1. Susitarimas dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo	14
2.2. Susitarimas dėl darbuotojų neviliojimo	18
2.3. Susitarimas dėl komerciškai jautrios informacijos dalijimosi	22
3. KONKURENCIJĄ RIBOJANTYS SUSITARIMAI TARP DARBDAVIO IR DARBUOTOJO	27
3.1. Susitarimas dėl nekonkuravimo	27
3.2. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos	34
4. KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIAI SUSITARIMAI	43
4.1. Darbuotojų kolektyvinės derybos	43
4.2. Savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinės derybos.....	48
IŠVADOS	54
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	56
SANTRAUKA	63
SUMMARY	64

IŽANGA

Temos aktualumas. Konkurencija yra pagrindinis veiksnys, užtikrinantis ekonominį efektyvumą ir inovacijas, o tai savo ruožtu prisideda prie valstybės ekonomikos augimo ir vartotojų gerovės. Europos Sąjungos konkurencijos taisyklės užtikrina vienos rinkos integraciją – laisvą prekių, paslaugų, kapitalo ir žmonių judėjimą tarp valstybių narių. Tačiau ūkio subjektai, siekdami nustatyti sau patogesnes konkurencines sąlygas, gali būti suinteresuoti sudaryti konkurenciją ribojančius susitarimus. Vis dažniau tokie susitarimai yra sudaromi ne tik dėl kainų nustatymo, rinkos ar tiekimo šaltinių pasidalijimo, bet ir dėl darbuotojų darbo sąlygų. Ūkio subjektai, kurie savo veiklą vykdo pasitelkdami apmokytus kvalifikuotus darbuotojus, yra suinteresuoti juos išsaugoti, todėl gali būti pasiryžę sudaryti tokius susitarimus, kurie apribos darbuotojo galimybes keisti darbą. Šie susitarimai patenka į konkurencijos taisyklių taikymo sritį, nors konkurencijos teisė iš pažiūros neturėtų būti suinteresuota darbuotojų teisių užtikrinimu. Nesant nei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo, nei Lietuvos teismų praktikos šiuo klausimu, aktualu nagrinėti, kodėl konkurencijos priežiūrą vykdančios institucijos, susitarimus tarp darbdavių dėl darbuotojų darbo sąlygų vertina kaip konkurenciją ribojančius susitarimus.

Susitarimais dėl nekonkuravimo yra ribojama asmens teisė laisvai pasirinkti darbą, taigi ribojamas darbuotojų judumas. Todėl aktualu yra analizuoti šį susitarimą ir kelti klausimą, ar šio susitarimo sudarymas yra tikslingas, kai darbdavys gali naudotis ir kitais įstatyme įtvirtintais instrumentais. Pavyzdžiui, susitarimas dėl konfidencialios informacijos, jei nebūtų naudojamas tokia pačia apimtimi kaip susitarimas dėl nekonkuravimo, neturėtų kelti tokio žalingo poveikio konkurencijos procesui ir būtų tinkama priemonė darbdaviui saugoti savo teisėtus interesus.

Kolektyvinės derybos yra svarbus mechanizmas, leidžiantis darbuotojams derėtis dėl geresnių darbo sąlygų, darbo užmokesčio ir socialinių garantijų. Kolektyvinės sutartys gali turėti neigiamą poveikį konkurencijai, tačiau Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pripažino šių susitarimų būtinumą darbuotojams ir sukūrė konkurencijos taisyklių taikymo išimtį kolektyvinėmis derybomis pasiektiems kolektyviniams susitarimams dėl darbuotojų darbo sąlygų gerinimo. Kylant diskusijoms tarp mokslininkų, ar ši išimtis neturėtų būti taikoma ir savarankiškai dirbantiems asmenims, aktualu analizuoti šios išimties taikymo ribas, atsižvelgiant į tai, kad rinkoje daugėja savarankiškai dirbančiųjų, kurių padėtis yra panaši į darbuotojų. Nagrinėjant darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveiką, minėtų aktualių problemų analizė padeda suprasti kaip derinant darbuotojų teisių užtikrinimą ir

konkurencijos taisyklių laikymąsi yra pasiekiami socialinės politikos ir konkurencijos politikos tikslai.

Darbo tikslas – atskleisti darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveiką, išskiriant konkurenciją ribojančius susitarimus.

Darbo uždaviniai:

1. Apibrėžti konkurencijos teisės sąvoką, tikslus bei konkurencijos poveikio kryptis darbo rinkose.
2. Išanalizuoti darbdavių dėl darbuotojų sudaromų konkurenciją ribojančių susitarimų galimą poveikį darbuotojams ir konkurencijos procesui.
3. Išanalizuoti darbdavių ir darbuotojų sudaromų konkurenciją ribojančių susitarimų reglamentavimą Lietuvoje, jų sudarymo sąlygas bei pasekmes.
4. Ištirti konkurencijos taisyklių išimties taikymą kolektyvinėse derybose, išskiriant kolektyvines sutartis dėl darbuotojų darbo sąlygų bei savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygų.

Tyrimo objektas. Darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveika.

Tyrimo metodai. Nagrinėjant darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveiką, buvo naudojami keli tyrimo metodai. Visų pirma, teleologinis metodas buvo naudojamas tiriant konkurencijos teisės tikslus. Lyginamasis metodas buvo pasitelktas nustatyti reikšmingus susitarimų dėl nekonkuravimo ir susitarimų dėl konfidencialios informacijos apsaugos reglamentavimo pokyčius, taip pat šių susitarimų skirtumus. Lingvistinis metodas naudotas tiriant antroje rašto dalyje pateiktus galimus susitarimus siekiant išanalizuoti jų galimą poveikį konkurencijai ir prilyginimą susitarimams dėl kainų nustatymo bei tiekimo išteklių dalijimuisi. Loginis analizės metodas pasireiškia visose magistro darbo dalyse, kadangi remiantis išanalizuota informacija, vertinant mokslininkų pateiktas pozicijas bei teismų ir konkurencijos priežiūrą vykdančių institucijų praktiką, buvo daromos savarankiškos išvados. Sisteminis metodas taip pat naudotas visose struktūrinėse darbo dalyse, kadangi analizuojant kiekvieną susitarimą buvo siekiama nustatyti jų ryšį su darbuotojų darbo sąlygomis ir konkurencijos procesu.

Darbo originalumas. Šio darbo originalumas pasižymi tuo, jog darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveika tiriama išskiriant tris grupes galimų ir praktikoje pasitaikančių konkurenciją ribojančių susitarimų. Įvairūs autoriai darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveiką aiškina pasitelkdami konkurencijos taisyklių taikymo išimtį kolektyvinėmis derybomis pasiekiamiems susitarimams, bet ne susitarimus tarp darbdavių dėl darbuotojų darbo sąlygų ir susitarimus dėl nekonkuravimo bei konfidencialios informacijos apsaugos.

Pastarieji susitarimai dažnai analizuojami magistro darbuose, bet ne darbo teisės ir konkurencijos teisės kontekste.

Svarbiausi šaltiniai. Siekiant įgyvendinti magistro darbo uždavinius, svarbiausias šaltinis buvo Europos Sąjungos konkurencijos taisyklės, konkrečiai Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnis. Kartu buvo analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, o esant šių institucijų sprendimų trūkumui, buvo pasitelkti kai kurių valstybių nacionalinių konkurencijos institucijų sprendimai. Taip pat, analizuojant atitinkamų susitarimų galimą neigiamą poveikį konkurencijos procesui, reikšmingi buvo įvairių mokslininkų atlikti tyrimai ir pateiktos išvados. Reikšmingi šaltiniai buvo du Komisijos komunikatai, kuriuos analizuojant buvo siekiama nustatyti Europos Komisijos veiklos principus ir požiūrį į atitinkamus susitarimus.

1. KONKURENCIJA DARBO TEISĖJE: KONKURENCIJOS POVEIKIO KRYPTYS

1.1. Konkurencija ir konkurencijos teisė

Siekiant atskleisti konkurencijos poveikio kryptis darbo teisėje, visų pirma svarbu apibrėžti, kas yra konkurencija ir konkurencijos teisė. Pagal žodyne pateiktą reikšmę, konkurencija suprantama kaip varžymasis dėl pirmavimo (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, 2012). Minimas varžymasis galėtų būti suprantamas kaip konkurencija įvairiose srityse – sporte, moksle, kūryboje ar net švietime, pavyzdžiui dėl įvairių apdovanojimų, premijų, stipendijų. Konkurencijos sąvoką aiškinant siauresne prasme, būtent konkurencijos teisės kontekste, konkurencija apibūdinama kaip kova ar varžymasis dėl geresnės padėties, kuri komerciniame pasaulyje reiškia rungimąsi tarp ūkio subjektų rinkos viduje: konkurencija tai rungimasis tarp verslų, siekiant ilgainiui laimėti klientus (anlg. *to win customers over time*) siūlant jiems geresnes sąlygas (Whish, Bailey, 2021, p. 4). Konkurencijos teisės mokslininkai išskiria du kraštutinius konkurencijos teorinius modelius – tobulą konkurenciją ir monopoliją. Monopolija yra pajėgi paveikti rinkos kainą, nes ji užtikrina visą pasiūlą. Manoma, kad monopolija neužtikrina efektyvumo, kadangi neužtikrinant konkurencinės kainos, pardavimai sumažėja, taip pat ji gali lemti ir gamybos neefektyvumą – nesant konkurencinės jėgos nevyksta gamybos atnaujinimas. Tačiau tikroji monopolija retai pastebima realiame gyvenime (Pajarskas, 2014, p. 14). O štai tobulos konkurencijos atveju rinkoje turėtų būti:

- 1) daug vienas nuo kito nepriklausomų pardavėjų ir pirkėjų, iš kurių nė vienas neužimtų didelės rinkos dalies;
- 2) visi gamina tapačius (homogeniškus) produktus;
- 3) vartotojams informacija apie rinkos kainas lengvai pasiekama;
- 4) naujiems dalyviams į rinką lengva įstoti kaip ir iš jos išstoti (Korah, 2004, p. 11).

Toks modelis reiškia, kad nei vienas gamintojas negalėtų paveikti kainos vienašaliais veiksmais, kadangi kiekvienas atskiras gamintojas gamintų tiek nedaug, kad jo gamybos pokyčiai iš esmės neturėtų jokios įtakos kainos formavimuisi, kurią apsprendžia visuminė pasiūla bei visuminė paklausa (Pajarskas, 2014, p. 14). Pripažintina, kad šis modelis paremtas prielaidomis, kurios praktikoje neegzistuoja, todėl tobula konkurencija neįgyvendinama. Vis dėlto, konkurencija, nors ir ne tobula, gali stipriai prisidėti prie ekonominės gerovės (Whish, Bailey, 2021, p. 10). Kaip konkurencijos privalumai yra įvardijami žemesnių prekių ir paslaugų kainų užtikrinimas, prekių ir paslaugų kokybės

gerinimas bei inovatyvumo didinimas, platesnis pasirinkimas vartotojams bei didesnis efektyvumas lyginant su monopolija (Whish, Bailey, 2021, p. 6).

Konkurencijos teisės mokslininkai, kaip pagrindinius Europos Sąjungos konkurencijos teisės tikslus išskiria efektyvumą, vartotojų apsaugą, ekonominę lygybę, rinkos struktūrą, sąžiningumą (angl. *fairness*) bei vienos rinkos integraciją (Stylianou, Iacovides, 2022, p. 625). Efektyvumas, kaip jau minėta, yra vienas iš konkurencijos privalumų, kuris siejamas su mažesnėmis kainomis ir plačiu pasirinkimu bei inovatyvumu. Vartotojų apsauga siejama su tiesioginiais veiksmais prieš dominuojančius ūkio subjektus, kad šie mažintų per aukštas kainas, t. y. tiesiogiai kontroliuojant kainas, o ne saugant patį konkurencijos procesą (Pajarskas, 2014, p. 18). Ekonominė lygybė, dar įvardijama kaip konkurentų apsauga, reiškia vienodų sąlygų užtikrinimą konkurentams rinkoje (Stylianou, Iacovides, 2022, p. 628), kad nauji rinkos dalyviai joje galėtų sėkmingai įsitvirtinti. Rinkos struktūra turi būti suprantama kaip veiksmingos konkurencijos struktūros išlaikymas ir konkurencijos apsauga, o vienos rinkos integracija, tai bendra rinka be vidinių nacionalinių kliūčių prekybai Europos Sąjungos viduje (Stylianou, Iacovides, 2022, p. 629). Na, o sąžiningumas savo esme turėtų apimti visus minėtus tikslus – sąžininga konkurencija bei konkurencijos proceso apsauga natūraliai naudinga visiems rinkos dalyviams ir visuomenei (Lamadrid de Pablo, 2017, p. 148).

Siekiant, kad konkurencija iš tikrųjų prisidėtų prie ekonominės gerovės, o rinka tinkamai funkcionuotų, reikalingos konkurencijos taisyklės saugančios konkurencijos procesą laisvos rinkos ekonomikoje. Tokios taisyklės yra įtvirtintos Sutarties dėl Europos Sąjungos Veikimo (toliau – SESV) Trečiosios dalies VII Antraštinėje dalyje (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Nagrinėjant šias taisykles galima nustatyti, kad Europos Sąjungos konkurencijos teisė yra susijusi (analizuoja):

- 1) antikonkurencinius susitarimus (SESV 101 straipsnio 1 dalis), kurių tikslas arba poveikis yra neteisėtas konkurencijos ribojimas. Pavyzdžiui, antikonkurencinis susitarimas yra kartelio sudarymas tarp konkurentų dėl kainų nustatymo siekiant pasidalinti rinką arba riboti produkciją (horizontalusis susitarimas). Taip pat yra išskiriami vertikalieji susitarimai – tokie susitarimai sudaromi tarp skirtingų lygmenų įmonių, pavyzdžiui tiekėjų susitarimai su mažmenininkais dėl prekių kainos nustatymo. Pažymėtina, kad ne visi susitarimai yra draudžiami, kai kurie jų gali būti laikomi gerinančiais ekonominį efektyvumą (SESV 101 straipsnio 3 dalis);
- 2) piktnaudžiavimą dominuojančia padėtimi rinkoje (SESV 102 straipsnis), kai rinkos dalyviui priklauso didelė rinkos galia (angl. *substantial market power*) ir jis gali veikti nepriklausomai, t. y. neatsižvelgiant nei į konkurentus, nei į klientus ir

- vardotojus. Piktnaudžiavimo dominuojančia padėtimi pavyzdys galėtų būti kainos mažinimas siekiant ekonomiškai silpnesnių konkurentų pasitraukimo iš rinkos;
- 3) susijungimus (angl. *mergers*) – rinkos dalyviui įsigyjus pagrindinį konkurentą kiltų mažiau konkurencingos rinkos grėsmė lemianti kainų didėjimą. Pažymėtina, kad susijungimų reguliavimui yra skirtas 2004 m. sausio 20 d. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 139/2004.
 - 4) viešuosius konkurencijos ribojimus (angl. *public restrictions of competition*) (SESV 106 straipsnis), kurie dažniausiai pasireiškia per įstatymų leidybą ir taisyklių nustatymus;
 - 5) valstybės pagalbą (angl. *state aid*) (SESV 107, 108 ir 109 straipsniai) – tai atvejai, kai valstybė selektyviai suteikia pranašumą ūkio subjektui taip trikdydama konkurencijos procesą (Whish, Bailey, 2021, p. 4).

Įdomu pastebėti, jog Lietuvos konkurencijos teisės tikslai iš esmės yra panašūs. Visų pirma, Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 46 straipsnyje yra įtvirtinta, jog įstatymas draudžia monopolizuoti gamybą ir rinką bei saugo sąžiningos konkurencijos laisvę (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Paminėtinas ir Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (toliau – Konkurencijos įstatymas), kurio 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas šio įstatymo tikslas – saugoti sąžiningos konkurencijos laisvę Lietuvoje. Lietuvos teisės aktuose nedetalizuojama sąžiningos konkurencijos sąvoka, tačiau jos reikšmę yra pateikęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) 1999 m. spalio 6 d. nutarime, aiškindamas minėtą Konstitucijos nuostatą. Nutarime konstatuota, jog konkurencija sukuria ūkio, kaip sistemos, savireguliaciją, skatinančią optimaliai paskirstyti ekonominius išteklius, efektyviai juos panaudoti, didinti ekonominį augimą ir kelti vartotojų gerovę, tačiau asmens ūkinės veiklos laisvė savaime negarantuoja konkurencijos, todėl valstybė turi saugoti sąžiningą konkurenciją. Konstitucinis Teismas, be kita ko, konstatavo, kad sąžininga konkurencija užtikrinama ūkio subjektų susitarimų, kuriais siekiama riboti konkurenciją arba kurie riboja ar gali riboti konkurenciją, draudimu, piktnaudžiavimo dominuojančia padėtimi draudimu, rinkos koncentracijos kontrole bei atitinkamais koncentracijos draudimais, nesąžiningos konkurencijos draudimu, įstatymuose nustatytų sąžiningos konkurencijos apsaugos taisyklių laikymosi kontrole bei atsakomybės už jų pažeidimus taikymu (Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. spalio 6 d. nutarimas). Taigi, Konstitucinis Teismas išaiškino, jog sąžininga konkurencija didina rinkos efektyvumą, ekonominį augimą bei didina vartotojų gerovę, o šiems tikslams įgyvendinti reikalingas įstatyminis reguliavimas. Kaip jau minėta, sąžiningos konkurencijos laisvę Lietuvoje saugo

Konkurencijos įstatymas, kurio 2 straipsnyje yra įtvirtintas draudimas ūkio subjektams atlikti veiksmus, kurie riboja ar gali riboti konkurenciją, nesvarbu, kokio pobūdžio jų ūkinė veikla, išskyrus atvejus, kai šiame įstatyme ar kituose įstatymuose, skirtuose atskiroms ūkinės veiklos sritims, numatomos išimtys. Konkurencijos įstatymo 5 straipsnyje įtvirtintas draudimas sudaryti susitarimus, kuriais siekiama riboti konkurenciją arba kurie riboja ar gali ją riboti, o štai to paties įstatymo 6 straipsnyje įtvirtinta išimtis susitarimams, kuriais skatinama techninė, ekonominė pažanga arba suteikiama nauda vartotojams. Draudimas piktnaudžiauti dominuojančia padėtimi įtvirtintas Konkurencijos įstatymo 7 straipsnyje, o štai koncentracijos (kitai – susijungimų) priežiūrai skirtas to paties įstatymo II skyriaus trečiasis skirsnis.

Taigi, Europos Sąjungos konkurencijos teisės ir Lietuvos konkurencijos teisės tikslų panašumai akivaizdūs, dėmesys teikiamas efektyvumo didinimui, vartotojų gerovei bei sąžiningumui. Panašios ir tikslų siekimo priemonės – konkurencijos taisyklės draudžiančios antikonkurencinius susitarimus, piktnaudžiavimą dominuojančia padėtimi bei neteisėtus ūkio subjektų susijungimus. Panašumai įžvelgiami, kadangi Europos Sąjungos teisė yra supranacionalinė, tačiau ja nesiekama suvienodinti visų valstybių narių nacionalinę teisę, o verčiau siekiama ją harmonizuoti, t. y. sudaryti tinkamas prielaidas užtikrinti Europos Sąjungos keliamus tikslus (o svarbiausia – laisvą prekių, paslaugų, kapitalo, darbuotojų judėjimą) (Whish, Bailey, 2021, p. 51). Tai atsispindi ir Konkurencijos įstatyme, o būtent 1 straipsnio 3 dalyje yra nurodytas siekis suderinti Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos konkurencijos santykius reglamentuojančią teisę. Štai Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. kovo 27 d. sprendime pažymėta, jog siekiant kiek galima labiau suderinti Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos konkurencijos santykius reglamentuojančias teisės normas, kaip tai numatyta Konkurencijos įstatymo 1 straipsnio 3 dalyje, ir užtikrinti tinkamą šių normų taikymą Lietuvos Respublikoje, reikia atsižvelgti ir į Europos Sąjungos teisėje galiojančias konkurencijos teisės taisykles ir jų aiškinimą (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. kovo 27 d. sprendimas). Taigi, nustačius Lietuvos konkurencijos teisės ir Europos Sąjungos konkurencijos teisės tikslus, galima pateikti ir bendrą konkurencijos teisės sąvoką – tai teisės normų (konkurencijos taisyklių) visuma, kuri užtikrina sąžiningą konkurenciją, o kartu ir ekonominį efektyvumą bei vartotojų gerovę.

1.2. Konkurenciją ribojantys susitarimai

Tradiciškai konkurencija tarp rinkos dalyvių suprantama kaip varžymasis dėl klientų pritraukimo, siekiant jiems parduoti prekes ar paslaugas geresnėmis sąlygomis. Akivaizdžiausias bet kurios konkurencijos teisės sistemos pažeidimas yra konkurenciją ribojantys ūkio subjektų susitarimai (Whish, Bailey, 2021, p. 4). Kaip jau minėta, konkurentai, sudarydami kartelius – neteisėtus susitarimus dėl konkurencijos ribojimo, susitaria dėl rinkų pasidalinimo bei kainų nustatymo. Tačiau praktikoje jau kuris laikas pastebėtini ir susitarimai, kurie orientuoti ne tik į parduodamas ar įsigyjamas prekes bei teikiamas paslaugas, bet ir į darbuotojų pritraukimą ir išsaugojimą. Pastebėtini susitarimai, galintys neigiamai paveikti konkurenciją darbo rinkoje ir sukurti monopsoniją primenančią situaciją yra tarp ūkio subjektų sudaromi susitarimai dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, dėl darbuotojų neviliojimo bei dėl dalijimosi komerciškai jautria informacija. Susitarimais dėl darbo užmokesčio ūkio subjektai siekia suderinti darbuotojų darbo užmokesčius, jų nedidinti ir (arba) neteikti kitų naudų darbuotojams (Rodrigues et al., 2024, p. 142). Štai darbuotojų neviliojimo susitarimais ūkio subjektai sutaria arba susilaikyti nuo vienas kito darbuotojų viliojimo, arba apskritai draudžia įdarbinti konkurento darbuotojus. Manoma, kad šiuos susitarimus galima prilyginti rinkos pasidalijimo kartelių susitarimams (Competition and Labour markets, 2024). Na, o su paminėtais susitarimais glaudžiai susijęs dalijimasis komerciškai jautria informacija, kadangi tokios informacijos apibrėžimui galėtų būti priskirtini duomenys apie darbuotojams mokamą darbo užmokestį, premijas bei kitas taikomas sąlygas. Šiais susitarimais įmonės iš darbuotojų atima galimybę įsidarbinti, galimybę padidinti atlyginimą ar pagerinti darbo sąlygas, todėl darbo rinkose buvo imtasi priemonių, kad tokiam darbdavių elgesiui būtų užkirstas kelias (Competition in Labour Markets, 2020, p. 4). Būtent dėl šių priežasčių aktualu išnagrinėti, kaip konkurencijos taisyklėmis užtikrinamas konkurencijos procesas gali prisidėti ir prie darbuotojų teisių užtikrinimo. Europos Komisija 2023 m. liepos 21 d. pateikė komunikatą dėl SESV 101 straipsnio taikymo horizontaliesiems bendradarbiavimo susitarimams gaires, kuriose susitarimai dėl darbuotojų darbo užmokesčio aiškiai ir nedviprasmiškai priskirtini prie ribojančių konkurenciją pagal tikslą (Komisijos komunikatas dėl SESV 101 straipsnio..., 2023). Štai susitarimai dėl komerciškai jautrios informacijos dalijimosi taip pat gali būti priskiriami prie konkurenciją ribojančių pagal tikslą, o tai reiškia, kad susitarimai vien dėl savo pobūdžio turi būti laikomi ribojančiais konkurenciją. Pažymėtina, kad šie susitarimai gali būti pastebėti ir vertikaliuosiuose, ir horizontaliuosiuose susitarimuose. Abiem atvejais susitarę ūkio subjektai bus vertinami kaip konkurentai, kadangi susitarimais siekiama

(ne)konkuruoti dėl darbo jėgos – žmogiškųjų išteklių. Europos Komisijos 2023 m. liepos 21 d. komunikate dėl SESV 101 straipsnio taikymo horizontaliesiems bendradarbiavimo susitarimams, gairėse nurodoma, jog vertikaliuosius susitarimus sudarant konkurentams, dėl tų susitarimų gali kilti konkurencijos problemų, kurios yra panašios į problemas, kylančias dėl horizontaliųjų susitarimų, todėl jie pirmiausia turi būti vertinami pagal šias gaires (Komisijos komunikatas dėl SESV 101 straipsnio..., 2023). Susitarimo dėl darbuotojų neviliojimo priskyrimas prie ribojančių konkurenciją pagal tikslą, minėtose gairėse nėra aiškus, todėl tarp mokslininkų kyla diskusijų, kokią poveikį rinkai turi aptariami susitarimai. Magistro darbe bus analizuojami moksliniai straipsniai, Komisijos komunikatai bei teismų praktika ir nacionalinių konkurencijos priežiūrą atliekančių institucijų sprendimai siekiant nustatyti, ar šie susitarimai gali būti priskirtini prie ribojančių konkurenciją pagal tikslą.

Tam tikrose jurisdikcijose yra paplitę nekonkuravimo susitarimai. Šie susitarimai sudaromi tarp darbdavio ir darbuotojo siekiant uždrausti darbuotojui dirbti darbdavio konkurentams, paprastai ribotą laiką arba tam tikroje srityje (Competition in Labour Markets, 2020, p. 31). Pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimu darbuotojas paprastai įsipareigoja ne tik nedirbti pas buvusio darbdavio konkurentus, bet ir nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu (Bagdanskis, 2013, p. 1178). Didžiojoje Britanijoje ir Airijoje galioja bendra taisyklė, jog nekonkuravimo sąlyga yra negaliojanti, išskyrus atvejus, kai ši sąlyga būtina apsaugoti verslo turtą ir teisėtus darbdavio interesus. Šie interesai apima specialias žinias apie darbdavio verslą, kitą komerciškai jautrią informaciją, taip pat darbdavio reputaciją, ryšius su klientais, tiekėjais ir kitais darbuotojais (McMahon, Eustace, 2022, p. 4). Lietuvos mokslininkai šio susitarimo sudarymo priežastis aiškino panašiai – tai darbdavio siekis apsaugoti įmonės, įstaigos, organizacijos ar kito organizacinio darinio, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, komercinės ar technologines paslaptis bei apsidrausti nuo galimos konkurencijos, kai darbuotojas gali panaudoti žinias, informaciją apie buvusio darbdavio veiklą, klientų sąrašus, kainų politiką bei kitą konfidencialią informaciją (Krasauskas, 2008, p. 41). Taigi nekonkuravimo susitarimu neabejotinai yra saugomi darbdavio interesai, tačiau šio susitarimo pasekmė – konkurencijos ribojimas, kadangi darbdavys susitarimu eliminuoja naują potencialų konkurentą iš rinkos. Be to, šiuo susitarimu apsunkinama darbo paieška, mažinama darbuotojo derybinė galia, ko pasekoje mažėja darbuotojo darbo užmokestis, o darbdavio pelnas didėja. Kadangi daugumos šalių privačiojo sektoriaus produktyvumas priklauso nuo konkurencijos proceso, šiuos susitarimus sudaryti leidžiama tik su tam tikrais ribojimais (Dau-Schmidt, Barton, 2024, p.

313-314). Su nekonkuravimo susitarimu glaudžiai susijęs yra ir konfidencialumo susitarimas, kuriuo darbdavys taip pat siekia apsaugoti savo teisėtus interesus – konfidencialią informaciją. Labai dažnai buvęs darbuotojas pradės savo verslą, konkuruojantį su ankstesniu darbdaviu, arba prisijungs prie jau veikiančio buvusio darbdavio konkurento ir atskleis arba naudos konfidencialią informaciją prieš ankstesnį jos turėtoją (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 60), todėl siekdamas išsaugoti savo konkurencinį pranašumą, darbdavys inicijuoja susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Įdomu tai, kad savo esme šis susitarimas neturėtų būti suprantamas kaip ribojantis konkurenciją, tačiau analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką pastebėta, kad susitarimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos gali būti neteisingai sutapatinami su susitarimais dėl nekonkuravimo. Šiems susitarimams nėra taikomos konkurencijos taisyklės, kadangi viena susitarimo šalių – darbuotojas, nėra ūkio subjektas. Šių susitarimų reglamentavimui reikalingi kiti teisiniai instrumentai, pavyzdžiui, Lietuvoje šių dviejų susitarimų sudarymas yra leidžiamas, nors ir siejamas su Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta asmens teisės laisvai pasirinkti darbą ar verslą ribojimu, todėl trečiojoje darbo dalyje bus siekiama iširti šių susitarimų reglamentavimą, sudarymo sąlygas, pasekmes bei santykį su konkurencijos proceso užtikrinimu.

Trečiasis aktualus aspektas, tiriant darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveiką, yra kolektyvinės derybos ir kolektyviniai susitarimai. Žinoma, kad konkurencijos taisyklės yra taikomos ūkio subjektams – asmenims užsiimantiems ekonomine veikla, t. y. siūlantiesiems prekes ar teikiantiems paslaugas prisiimant su šia veikla susijusias finansines rizikas. Pripažįstama, kad darbuotojas nėra ūkio subjektas, kadangi nevykdo savarankiškos ekonominės veiklos ir neprisiima rizikos susijusios su tokios veiklos vykdymu (Countouris et al., 2021, p. 6), todėl ir konkurencijos taisyklės susitarimams tarp darbdavio ir darbuotojo netaikomos. Tačiau, susitarimai tarp darbdavių ir darbuotojų asociacijų gali būti laikomi susitarimais tarp ūkio subjektų, kurie yra draudžiami pagal SESV 101 straipsnį. Kolektyvinėmis derybomis pasiekiamais susitarimais aiškiai nustatoma darbo jėgos kaina, tačiau kolektyvinės sutartimis taip pat siekiama užtikrinti stabilumą bei išvengti nesąžiningos konkurencijos (Jaspers, 2019, p. 286). Iškilus konkurencijos teisės ir kolektyvinių derybų priešpriešai, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) ėmėsi spręsti šią problemą ir sukūrė išimtį pagal kurią, tam tikros kolektyvinės sutartys nepateks į konkurencijos taisyklių taikymo sritį. Ilgą laiką išimtis buvo taikoma tik kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinėms sutartims dėl darbuotojų, tačiau daugėjant savarankiškai dirbančių asmenų, mokslininkai kėlė klausimą, ar paslaugų teikėjams, kurie gali pretenduoti tik į civilinės teisės suteikiamus instrumentus, užtenka tokios apsaugos

ypač ten, kur savarankiško darbo santykis yra panašus į darbo santykį, kur savarankiškai dirbantis asmuo labiau panašus į darbuotoją negu į savarankišką verslininką ar įmonę (Davulis, 2020, p. 42). Taip pat buvo teigiančių, kad konkurencijos taisyklių taikymo išimtis turėtų apimti ir savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvines derybas bei kolektyvinius susitarimus siekiant išvengti į tradicinę darbuotojų kategoriją nepatenkančių asmenų diskriminacijos (Schömann, 2022, p. 4). Kadangi Europos Komisija 2022 m. rugsėjo 30 d. pateikė Komisijos komunikatą dėl Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gaires, aktualu išanalizuoti kokia apimtimi yra taikoma minėta konkurencijos taisyklių taikymo išimtis kolektyvinėms sutartims tiek dėl darbuotojų, tiek dėl savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygų.

2. KONKURENCIJĄ RIBOJANTYS SUSITARIMAI TARP DARBDAVIŲ DĖL DARBUOTOJŲ

2.1. Susitarimas dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo

Esant tobulai konkurencijai, darbuotojams mokamas darbo užmokestis atitinka jų indėlį į gamybą. Tobulos konkurencijos darbo rinkoje darbuotojai gali laisvai judėti, ieškoti naujo darbo, kuriam yra kvalifikuoti ir nei darbdaviai, nei darbuotojai neturi galimybių vienašališkai nustatyti darbo užmokesčio. Tačiau darbdaviams turint rinkos galią, jie gali mokėti darbuotojams mažesnę darbo užmokesčio. Tai vadinama monopsonija, kuri pasireiškia tada, kai darbo rinkoje yra vienas darbdavys (Krueger, Posner, 2018, p. 6). Darbdavys monopsonistas gali sumažinti darbo užmokesčio žemiau konkurencinio lygio, mažinti užimtumą ir diktuoti kitas darbo sąlygas. Tradiciškai buvo manoma, kad monopsonija egzistuoja tik atskirose darbo rinkose, specializuotame sektoriuje esant vienam darbdaviui. Pavyzdžiui, mažame miestelyje, nesant patogaus susisiekimo su didesniu miestu, yra tik viena gamykla, o darbo ieško daug specializuotų darbuotojų ir nėra kitų gamyklų, kuriose jie galėtų dirbti. Nesant pakaitinių darbdavių šiems specializuotiems darbuotojams, darbdavys turi galimybę nustatyti mažesnę už konkurencinį darbo užmokesčio, t. y. tokį, kuris darbuotojams būtų siūlomas, jei būtų kita gamykla, konkuruojanti dėl galimybės samdyti darbuotojus iš šios grupės. Tokiu atveju darbdavys gali turėti didelę monopsonijos galią, nes jis gali vienašališkai nustatyti mažesnę darbo užmokesčio, neprarasdamas daug darbuotojų. Tai tam tikra prasme sumažintų gaminamos produkcijos kiekį arba kokybę ir galėtų lemti sumažėjusius darbo užmokesčius bei didesnes kainas (Competition in Labour Markets, 2020, p. 14). Toks monopsonijos modelis yra natūralus, todėl nepažeidžia konkurencijos taisyklių, tačiau naujesni tyrimai rodo, kad monopsonija gali būti kur kas dažnesnis reiškinys, nei įprasta manyti.

Pagrindinis konkurencijos politikos tikslas – skatinti veiksmingą išteklių paskirstymą visuomenėje bei veiksmingą konkurenciją, naudingą įmonėms ir vartotojams. Efektyvi įmonių konkurencija užkerta kelią rinkos galios išnaudojimui, dėl kurio gali padidėti kainos, sumažėti pasirinkimas vartotojams ir sulėtėti naujovių diegimas. Tačiau taip pat kaip ir monopolizacijos atveju, problemų gali kilti ir darbdaviui tapus vieninteliu darbo išteklių pirkėju. Toks monopsonijos galios sutelkimas gali sukelti neigiamą poveikį darbuotojams, pavyzdžiui:

- 1) darbo užmokestis ir darbo sąlygos – esant ribotoms įsidarbinimo galimybėms, darbuotojo derybinė galia mažėja ir jis gali būti priverstas sutikti dirbti už mažesnę darbo užmokestį, nei konkurencingoje rinkoje;
- 2) užimtumas – darbdavys monopsonistas gali apriboti įsidarbinimo galimybes, samdyti mažiau darbuotojų, nei konkurencingoje rinkoje, dėl to mažėtų darbo vietų ir didėtų nedarbas atitinkamame sektoriuje ar šakoje (Competition and Labour markets, 2024, p. 4).

Ir štai darbo rinkai keičiantis, didėjant konkurencingumui, daugumai darbuotojų gyvenant miestuose, kuriuose gausu įvairių darbdavių, buvo pastebėti ne tik natūralios monopsonijos atvejai, bet ir susitarimai tarp darbdavių dėl darbuotojų darbo sąlygų, kurie suteikia darbdaviams monopsonijos galią (Krueger, Posner, 2018, p. 6). Vienas iš jų – susitarimas dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo. Susitarimai yra žalingiausia antikonkurencinė praktika darbo rinkose. Būtent susitarimu dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, konkuruojantys darbdaviai susitaria dėl atlygio darbuotojams taip kontroliuodami darbo užmokesčio arba išmokų dydį ir jų intervalą (Competition in Labour Markets, 2020, p. 28). Įprastai, konkurencijos procesą prižiūrinčioms institucijoms nereikia įrodinėti, kad susitarimai dėl darbo užmokesčio nustatymo turi konkurenciją ribojantį poveikį, vien susitarimo sudarymas laikomas ribojančiu konkurenciją pagal tikslą. Jei susitarimas turi savyje tam tikrą siekį riboti konkurenciją, t. y. yra tam tikro pobūdžio (pavyzdžiui, susitariama kartu pakelti kainas ar pasidalinti rinką), tai susitarimas yra draudžiamas automatiškai ir faktinių pasekmių konkurencijai ar vartotojams nagrinėti nereikia, nes paprastai tokie susitarimai sukelia neigiamas pasekmes rinkai ir vartotojams, taigi antikonkurencinės pasekmės preziumuojamos (Pajarskas, 2014, p. 205).

Dar iki 2023 m. liepos 21 d. Komisijos komunikato dėl Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio taikymo horizontaliesiems bendradarbiavimo susitarimams gairių paskelbimo, Europos Sąjungos valstybėse narėse buvo galima pastebėti konkurencijos procesą prižiūrinčių institucijų sprendimų, kuriais susitarimai dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo buvo pripažinti ribojančiais konkurenciją pagal tikslą bei pažeidžiantys SESV 101 straipsnį. Pavyzdžiui, Lenkijoje, 2020 m. visi lygos krepšinio klubai išleido pranešimą, jog siekiant išvengti bankroto dėl *force majeure* situacijos, negalės krepšininkams išmokėti viso atlyginimo už 2019/2020 m. sezoną. Tuomet krepšinio klubai, kartu su krepšinio lyga, nusprendė nutraukti sutartis su krepšininkais ir neišmokėti dalies atlyginimo dėl anksčiau nutraukto sezono dėl pandemijos. Lenkijos konkurencijos procesą priežiūrą vykdančios institucijos 2022 m. spalio 25 d. sprendimu, toks susitarimas pažeidė tiek Lenkijos, tiek Europos Sąjungos

konkurencijos teisę, kadangi sudarius bendrą susitarimą nemokėti atlyginimų, buvo mažinama krepšininkų derybinė galia visoje šalies teritorijoje, o tai daro neigiamą poveikį ir Europos Sąjungos bendrai rinkai (Janik, Sznajder, 2023).

Panaši situacija buvo nagrinėta ir Lietuvoje. Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos (toliau – Konkurencijos taryba) 2021 m. lapkričio 16 d. nutarime konstatuota, jog Lietuvos krepšinio lygos (toliau – LKL) krepšinio klubai ir LKL sudarė susitarimą dėl krepšininkų paslaugų pirkimo kainų nustatymo, t. y. nutraukus 2019-2020 m. krepšinio čempionatą nuo jo nutraukimo dienos nemokėti krepšininkams atlyginimų ar kitokių finansinių kompensacijų už likusią krepšinio sezono dalį. Konkurencijos taryba vertino susitarimo įtaką konkurencijai ir pažymėjo, kad ūkio subjektai apribojo vieną iš esminių, konkurenciją tarp ūkio subjektų turinčių užtikrinti ūkinės veiklos vykdymo elementų – konkurenciją kainomis už perkamas krepšininkų paslaugas. Be kita ko įvertinta, jog nesant bendros pozicijos dėl atlyginimų ar kitokių finansinių kompensacijų mokėjimo nutraukus čempionatą, krepšininkai būtų galėję gauti konkurencingą atlygį, būtų turėję didesnes galimybes derėtis, taip pat krepšininkai galėjo netekti itin reikšmingos pajamų dalies, t. y. įprastai per sezoną gaudami atlyginimą už 9-10 mėnesių, būtų netekę atlyginimo už 2-3 mėnesius. Krepšinio klubai argumentavo, jog susitarimas niekaip negalėjo apriboti konkurencijos, kadangi krepšininkams nebuvo apribota galimybė nutraukti susitarimą su LKL klubais ir sudaryti susitarimus su bet kuriuo kitu, ne tik LKL, bet ir užsienio klubu. Tačiau Konkurencijos taryba sprendė, jog toks argumentas neturi reikšmės, kadangi nustatytas susitarimas laikytinas pagal tikslą konkurenciją ribojančiu draudžiamu konkurentų susitarimu, taip pat susitarimas veikė visoje valstybės teritorijoje, todėl šie veiksmai pažeidė Konkurencijos įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 1 punkto bei SESV 101 straipsnio 1 dalies a punkto reikalavimus (Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos 2021 m. lapkričio 16 d. nutarimas). Paminėtina, kad po šio Konkurencijos tarybos nutarimo, 2022 m. į strateginį veiklos planą, kaip veiklos prioritetą, Konkurencijos taryba įtraukė vertės kūrimą vartotojams, ypatingą dėmesį, be kita ko, skiriant konkurencijos ribojimui darbo rinkoje (Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos 2022-2024 metų strateginis veiklos planas). Pranešime spaudai, Konkurencijos taryba paaiškino, jog šis sektorinis prioritetas buvo pasirinktas siekiant užtikrinti, kad darbuotojai galėtų pasinaudoti nauda, kurią teikia atvira ir konkurencinga darbo rinka (Konkurencijos taryba keturiems sektoriams..., 2022). Konkurenciją ribojantys susitarimai darbo rinkoje, kaip vienas iš Konkurencijos Tarybos veiklos prioritetų, įtraukti ir į vėlesnius strateginius veiklos planus.

Pateiktų situacijų kontekste svarbu paminėti, jog sportininkai nėra darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartis, tačiau Komisijos komunikato dėl Sąjungos konkurencijos

teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairėse išskirta, jog gairės netaikomos suderintiems veiksams nesusijusiems su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų derybomis (arba pasirengimu deryboms) siekiant pagerinti individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygas (Komisijos komunikatas dėl Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims..., 2022). Taip pat, kaip pavyzdys gairėse yra pateikta situacija dėl sporto klubų susitarimų dėl darbo užmokesčio nustatymo sportininkams bei sportininkų nesamdymo, o tai reiškia, kad Komisijos komunikate išdėstyta pozicija, jog susitarimai dėl savarankiškai dirbančių asmenų darbo užmokesčio nustatymo bei neviliojimo, gali patekti į SESV 101 straipsnio taikymo sritį.

Štai nagrinėtų institucijų požiūrį į susitarimus dėl darbo užmokesčio nustatymo kaip į konkurenciją pagal tikslą ribojančius susitarimus atitinka ir Europos Komisijos 2023 m. liepos 21 d. Komisijos komunikato dėl Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio taikymo horizontaliesiems bendradarbiavimo susitarimams gaires, kuriose susitarimai dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo priskirti konkurencijos apribojimams pagal tikslą. Šie susitarimai prilyginti karteliams, kuriais derinama pirkimo kaina, o kaip pagrindinė tokių susitarimų problema įvardijamas konkurencijos ribojimas pradinės grandies pirkimo ir (arba) galutinės grandies pardavimo rinkoje ar rinkose, pavyzdžiui, kainų padidėjimas, gamybos apimtys ir produkto kokybės ar įvairovės bei inovacijos sumažėjimas, taip pat gali būti pasiskirstoma rinka arba antikonkurencinėmis priemonėmis apribojamos kitų potencialių pirkėjų galimybės (Komisijos komunikatas dėl SESV 101 straipsnio..., 2023).

Susitarimus dėl darbuotojų darbo užmokesčio prilyginus karteliams, kuriais derinama pirkimo kaina, šie susitarimai gali būti laikomi pažeidžiančiais SESV 101 straipsnio 1 dalies a punktą. Tačiau, kiekvienu konkrečiu atveju reikia išnagrinėti, ar susitarimas iš tikrųjų yra konkurenciją ribojantis pagal tikslą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2023 m. birželio 29 d. sprendimas byloje C-211/22). Jau minėta, kad aptariamo susitarimo kontekste, tyrimą atliekančioms institucijoms nereikės įrodyti realaus konkurenciją ribojančio poveikio rinkai, užtenka nustatyti, kad susitarimas pats savaime yra nukreiptas į žalos konkurencijai darymą (Whish, Bailey, 2021, p. 127). Susitarimo šalys gali teigti, jog susitarimas dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo buvo sudarytas dėl teisėto tikslo, pavyzdžiui, dėl siekio mažinti darbo sąnaudas arba sumažinti riziką prarasti kvalifikuotus darbuotojus konkurentams. Tačiau mokslininkai teigia, kad konkurentams nustačius vienodą darbuotojų darbo užmokestį, darbo sąnaudos tarp konkurentų yra suvienodinamos, o tai potencialiai skatina kainų derinimą ir daro neigiamą poveikį vartotojų rinkai

(Competition and Labour markets, 2024, p. 6). Mažėjant darbo jėgos kokybei arba kiekybei, sumažėja ir gamybos apimtys, o mažėjant našumui dėl, palyginus su paklausa, sumažėjusios pasiūlos (gamybos), gali kilti produkto kainos (Day, 2020, p. 504). Be to, susitarimai dėl darbo užmokesčio nustatymo riboja darbo jėgos judumą, nes standartizuoja darbo užmokestį, kurį darbuotojams gali pasiūlyti skirtingi darbdaviai. Šiuo apribojimu panaikinama galimybė darbuotojui gauti didesnę darbo užmokestį pereinant į konkuruojančią įmonę (Competition and Labour markets, 2024, p. 6), taip yra sumažinama darbuotojo derybinė galia ir jis yra priverstas dirbti už žemesnę nei konkurencingą darbo užmokestį. Štai santraukoje dėl konkurencijos politikos taip pat nurodoma, jog ekonominiu požiūriu, darbo užmokesčio nustatymas mažina darbuotojų darbo užmokestį, todėl yra maksimizuojamas darbdavio pelnas, mažėja darbo jėgos paklausa ir gamybos apimtis, todėl vartotojų nenaudai didėja produktų kainos (Aresu et. al., 2024, p. 2).

Taigi, susitarimai dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo neabejotinai gali būti laikomi konkurenciją pagal tikslą ribojančiais susitarimais. Jau pirmoje magistro darbo dalyje išanalizuota, jog rinkos efektyvumas yra vienas iš konkurencijos tikslų, kuris siejamas su mažomis produktų kainomis, dideliu pasirinkimu bei inovatyvumu. Atsižvelgiant į nagrinėtus sprendimus bei analizuotus atliktus tyrimus, galima daryti išvadą, jog darbdaviams susitarus nustatyti darbuotojų darbo užmokestį, darbuotojų derybinė galia ir gaunamas atlyginimas mažėja, darbuotojai neskatinami tobulėti, nes neturi galimybių už sukauptas žinias ir patirtį gauti konkurencingo darbo užmokesčio. Tokiu būdu susitarę darbdaviai suvienodina savo darbo sąnaudas, nustoja konkuruoti, todėl mažėja rinkos efektyvumas, tuo pačiu ir inovatyvumas, kyla produktų kainos, daroma žala konkurencijos procesui, vartotojams bei darbuotojams. Dėl šių neigiamų padarinių konkurencijai, susitarimas dėl darbuotojų darbo užmokesčių nustatymo laikomas konkurenciją ribojančiu susitarimu pagal tikslą.

2.2. Susitarimas dėl darbuotojų neviliojimo

Kitas nagrinėtinas susitarimas tarp ūkio subjektų – susitarimas dėl darbuotojų neviliojimo. Susitarimas gali pasireikšti įvairiai, pavyzdžiui, susitariant susilaikyti nuo aktyvių veiksmų viliojant konkurento darbuotojus arba susitariant išvis vienas kito darbuotojų neįdarbinti. Darbuotojas, įgijęs patirties ir įgūdžių, paprastai gali reikalauti didesnio darbo užmokesčio iš savo darbdavio ar konkuruojančių įmonių, o štai dėl aptariamo susitarimo nesant galimybės keisti darbo vietas, darbuotojas yra priverstas dirbti už nekonkurencingą darbo užmokestį (Day, 2020, p. 501). Priešingai nei susitarimas dėl darbuotojų darbo užmokesčio

nustatymo, susitarimas dėl darbuotojų neviliojimo nėra aiškiai išskirtas jau nagrinėtose Europos Komisijos 2023 m. Komisijos komunikato dėl Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio taikymo horizontaliesiems bendradarbiavimo susitarimams gairėse. Tačiau yra nuomonių, jog komunikate išskirti draudžiami susitarimai dėl pirkimo sąlygų, konkrečiai dėl tiekimo šaltinių, apima ir susitarimus dėl darbuotojų neviliojimo (Competition and Labour markets, 2024, p. 10). Paminėtinos ir Komisijos komunikato dėl Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairės, kuriose nurodoma, jog susitarimai dėl neviliojimo veikiausiai pažeis SESV 101 straipsnį (Komisijos komunikatas dėl Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims..., 2022). Konkurencijos politikos santraukoje taip pat pateikiama išvada, jog susitarimai dėl darbuotojų neviliojimo yra konkurenciją ribojantys susitarimai pagal tikslą ir turėtų patekti į SESV 101 straipsnio 1 dalies c punkto taikymo sritį, o tai reiškia, jog susitarimai draudžiami, kadangi jais dalijamasi rinkomis arba tiekimo šaltiniais (Aresu et. al., 2024, p. 4). Vėlgį, nesant Europos Sąjungos lygmens sprendimų dėl aptariamų susitarimų, bet siekiant ištirti jų galimas pasekmes konkurencijai bei galimo priskyrimo konkurenciją ribojančiams susitarimams pagal tikslą, aktualu analizuoti kai kurių Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinių institucijų sprendimus.

Štai Portugalijoje, konkurencijos proceso priežiūrą atliekanti institucija 2022 m. balandžio 28 d. skyrė baudas net 31 futbolo klubui už konkurenciją ribojančio susitarimo sudarymą dėl sportininkų, kurie vienašališkai nutraukė sutartis dėl pandemijos, nesamdymo. Pranešime spaudai nurodoma, jog susitarimai dėl darbuotojų neviliojimo yra draudžiami, kadangi jais ribojamas įmonių savarankiškumas nustatant strategines sąlygas, nagrinėjamu atveju – įdarbinimo politiką. Taip pat nurodoma, jog tokie susitarimai turi neigiamos įtakos darbuotojams, kadangi mažinama jų derybinė galia, darbo užmokestis bei ribojamas darbo jėgos judumas (AdC issues sanctioning decision for..., 2022). Taigi buvo nuspręsta, jog sudarytas susitarimas buvo ribojantis konkurenciją pagal tikslą, kadangi konkrečiu susitarimu futbolo klubai siekė apriboti sportininkų pastangas nutraukti sutartis bei ribojo sportininkų samdymo paklausą rinkoje, todėl sportininkai buvo priversti rinktis kitų šalių futbolo klubus. Be kita ko pažymėta, jog šis susitarimas galėjo turėti neigiamą poveikį vartotojams – nesant konkurencijai tarp klubų dėl žaidėjų, galėjo mažėti futbolo rungtynių kokybė, kadangi talentingi profesionalai buvo priversti palikti šalį (Autoridade da Concorrenca 2022 m. balandžio 28 d. sprendimas PRC/2020/1).

Lietuvoje Konkurencijos taryba 2022 m. gruodžio 27 d. pripažino, jog Lietuvos nekilnojamojo turto agentūrų asociacija ir jos 39 narės susitarė nevilioti vienos kitų klientų

bei brokerių ir taip apribojo tarpusavio konkurenciją bei pažeidė Konkurencijos įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2 punkto bei SESV 101 straipsnio 1 dalies c punkto reikalavimus. Lietuvos nekilnojamojo turto agentūrų asociacija patvirtino etikos kodeksą, kurio viena iš įtvirtintų konkurenciją ribojančių nuostatų buvo susijusi su nekilnojamojo turto specialistų neviliojimu, t. y. nekilnojamojo turto brokerių viliojimas buvo laikomas neetišku elgesiu. Konkurencijos taryba sprendė, jog šia nuostata buvo susitarta tarpusavyje nekonkuruoti dėl vienas kito nekilnojamojo turto brokerių, t. y. žmogiškųjų išteklių, taip pat buvo apribotas nekilnojamojo turto agentūrų savarankiškumas rinkoje, kadangi nekilnojamojo turto agentūros, įtvirtintus minėtą nuostatą, negalėjo konkuruoti dėl viena kitos brokerių. Atsižvelgiant į tai, kad nekilnojamojo turto agentūros veiklą vykdo per nekilnojamojo turto brokerius, nagrinėjamas susitarimas buvo įvertintas kaip susitarimas dėl tiekimo šaltinių – konkurenciją ribojantis pagal tikslą. Pažymėtina, kad sprendimui neturėjo įtakos, kokiais pagrindais, darbo sutarties ar individualios veiklos, brokeriai dirba agentūrose. Be to, Konkurencijos taryba įvertino ir tai, jog susitarus nevilioti darbuotojų, gali suprastėti jų darbo sąlygos, mažėti derybinė galia, darbo užmokestis bei darbo judumas. O nesant darbdavių konkurencijos dėl darbuotojų, mažėja ir geresnių prekių bei paslaugų kūrimas, apribojamos galimybės plėsti veiklą ir gamybą, mažinama paslaugų ir produktų kokybė bei įvairovė, mažėja inovacija, o visa tai turi neigiamas pasekmes ir vartotojams (Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos 2022 m. gruodžio 27 d. nutarimas).

Pateiktų sprendimų analizė leidžia teigti, jog susitarimai dėl darbuotojų neviliojimo gali būti laikomi konkurenciją pagal tikslą ribojančiais susitarimais pažeidžiančiais SESV 101 straipsnio 1 dalies c punktą (taip pat ir atitinkamos šalies nacionalinius įstatymus), kadangi susitariama dalintis tiekimo šaltiniais, t. y. žmogiškaisiais ištekliais, kuriais ūkio subjektai vykdo veiklą. Kaip ir susitarimais dėl darbo užmokesčio nustatymo, taip ir konkrečiais nagrinėjamais susitarimais yra mažinama darbuotojų derybinė galia, atimama galimybė laisvai pasirinkti darbą, derėtis dėl geresnių darbo sąlygų ir gauti konkurencingą darbo užmokestį. Tačiau yra ir kritikuojančių šių susitarimų priskyrimą ribojantiems konkurenciją pagal tikslą, kadangi gali būti pastebėtas ir teigiamas poveikis konkurencijai (Rodrigues et al., 2024, p. 149). Teigiama, kad susitarimai dėl darbuotojų neviliojimo gali būti sudaromi ne tik siekiant apriboti konkurenciją, bet ir dėl kitų priežasčių, pavyzdžiui:

- 1) siekiant saugoti investicijas į darbuotojų apmokymą, t. y. apribodami darbuotojų judumą, darbdaviai yra įsitikinę, jog konkurentai nesamdys jau apmokytų darbuotojų;
- 2) saugant intelektinę nuosavybę, komercines paslaptis, kitą vertingą informaciją, kurios sklaidos rizika sumažėja apribojimus darbuotojų judumą;

3) siekiant mažinti darbo sąnaudas (Competition and Labour markets, 2024, p. 7).

Vis dėlto, kai kurie autoriai laikosi nuomonės, jog šie argumentai nors ir yra galimi praktikoje, jie veikiausiai nebus pakankami paneigti išvadą, jog susitarimas dėl darbuotojų neviliojimo gali būti laikomas ribojančiu konkurenciją pagal tikslą (Aresu et. al., 2024, p. 4). ESTT yra pateikęs išaiškinimą, jog sprendžiant dėl susitarimo tikslo, reikia nustatyti objektyvius tikslus, kuriuos tais veiksmais konkurencijos atžvilgiu siekiama įgyvendinti, o aplinkybė, kad dalyvaujančios įmonės veikė neturėdamos subjektyvaus ketinimo kliudyti, riboti ar iškraipyti konkurenciją, ir tai, kad jos siekė tam tikrų teisėtų objektyvių tikslų, neturi lemiamos reikšmės SESV 101 straipsnio 1 dalies taikymui (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2023 m. gruodžio 21 d. sprendimas byloje C-680/21). Taigi, pripažinus, kad susitarimas dėl darbuotojų neviliojimo yra konkurenciją ribojantis pagal tikslą, susitarimas bus laikomas pažeidžiančiu SESV 101 straipsnio 1 dalies c punktą, o ūkio subjektų argumentai dėl teisėtų tikslų siekimo neturės reikšmės.

Minėti galimi darbdavių argumentai plačiau nagrinėti buvo Portugalijos konkurencijos proceso priežiūrą atliekančios institucijos dokumente dėl konkurencijos politikos. Pavyzdžiui, susitarimu dėl darbuotojų neviliojimo, nors ir gali būti siekiama saugoti darbdavių investicijas į darbuotojų apmokymą, tačiau dėl susitarimo sudarymo blogėja darbuotojų darbo sąlygos, gali mažėti darbo jėgos pasiūla bei neigiamai paveikiamos pačių darbuotojų paskatos investuoti į kvalifikacijos kėlimą. Taip pat buvo atsižvelgta ir į tai, jog yra ir kitokių būdų darbdaviui saugoti savo investicijas, nustatančių mažesnius darbo jėgos judumo apribojimus, pavyzdžiui, susitarimas dėl mokymo išlaidų atlyginimo (Labour market agreements and..., 2021, p. 14). Paminėtina, kad toks susitarimas yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 37 straipsnyje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016), kuriuo darbo sutarties šalys, su tam tikrais apribojimais, gali susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų. Dėl tikslo saugoti darbdavio intelektualinę nuosavybę, komercines paslaptis bei kitą vertingą informaciją, taip pat galima teigti, jog yra mažiau darbuotojų teises ir konkurencijos procesą ribojančių priemonių, pavyzdžiui, trečioje magistro darbo dalyje išnagrinėti susitarimai dėl nekonkuravimo arba susitarimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kuriais yra saugomi darbdavio teisėti interesai, bet nėra pažeidžiamos konkurencijos taisyklės. Kaip efektyvesnę priemonę, nei susitarimas dėl darbuotojų neviliojimo, skirtą saugoti darbdavių interesus, mokslininkai išskiria ir premijų mokėjimą darbuotojams už pasilikimą dirbti įmonėje (Krueger, Posner, 2018, p. 13). Taigi, darbdaviams teigiant, jog susitarimu dėl darbuotojų neviliojimo yra siekiama teisėtų darbdavio interesų gynimo, kaip priešingas argumentas

gali būti pateikiamas nacionaliniu lygmeniu reglamentuoti susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo, kurie savo ruožtu nėra tokie žalingi konkurencijos procesui.

Be tokių neigiamų padarinių, kaip darbuotojų derybinės galios mažinimas ir darbo judumo ribojimas, analizuojami susitarimai turi neigiamą poveikį ir pačiam konkurencijos procesui, kaip ir susitarimai dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo. Darbo jėgos judumo apribojimai gali silpninti inovacijas, ekonominį efektyvumą, ypač tuose sektoriuose, kuriuose darbo jėgos judumas yra esminis inovacijų proceso elementas, pavyzdžiui, technologijų pramonėje (Labour market agreements and..., 2021, p. 17). Apribojus galimybę įdarbinti darbuotojus iš kitų įmonių, ypač tuos, kurie turi aukštą kvalifikaciją ir kompetenciją, susiduriama su sunkumais pritraukiant naujovių diegimui reikalingų kvalifikuotų darbuotojų. Darbdaviai turi darbuotojus apmokyti, o tai paprastai reikalauja daug laiko ir lėšų, ko pasekoje gali pablogėti prekių ir paslaugų kokybė, mažėti įvairovė, nukentėti vartotojai (Competition and Labour markets, 2024, p. 6).

2.3. Susitarimas dėl komerciškai jautrios informacijos dalijimosi

Reikšminga Europos Komisijos 2023 m. Komisijos komunikato dėl Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio taikymo horizontaliesiems bendradarbiavimo susitarimams, gairių dalis skirta būtent susitarimams dėl komerciškai jautrios informacijos dalijimosi. Keitimasis informacija gali būti įvairių formų ir vykti skirtingomis aplinkybėmis. Mokslininkai teigia, jog siekiant nustatyti, ar konkurencijos procesui gali būti pakenkta, keitimasis informacija reikia apibūdinti ir išskiria dvi situacijas:

- 1) dalijimasis informacija pagal horizontalųjį bendradarbiavimo susitarimą, kai dalijimasis yra bendradarbiavimo susitarimo dalis ir turi būti vertinamas kartu su pagrindiniu horizontalaus bendradarbiavimo susitarimu;
- 2) dalijimasis informacija susijęs su karteliu (Whish, Bailey, 2021, p. 570).

Dėl pirmojo atvejo, jei pats bendradarbiavimo susitarimas nepateks į SESV 101 straipsnio 1 dalyje nustatyto draudimo taikymo sritį, nes jo poveikis konkurencijai yra neutralus arba teigiamas, tai keitimasis informacija, kuriuo tas susitarimas papildomas, taip pat nepateks į šio draudimo taikymo sritį. Taip bus tuo atveju, jei keitimasis informacija yra objektyviai būtinas bendradarbiavimo susitarimui įgyvendinti ir yra proporcingas jo tikslams. Štai antruoju atveju, dalijimasis neskelbtina informacija gali būti susijęs su tiesioginiu ar netiesioginiu įmonių kontaktu, kuris galėtų daryti įtaką esamo ar potencialaus konkurento veiklai rinkoje arba atskleisti tokiam konkurentui, kaip tokia įmonė nusprendė elgtis šioje rinkoje, jeigu šiuo kontaktu siekiama sukurti arba yra sukuriamos konkurencijos sąlygos,

neatitinkančios įprastų sąlygų atitinkamoje rinkoje (Komisijos komunikatas dėl SESV 101 straipsnio..., 2023). Natūraliai kyla klausimas, kodėl ūkio subjektai dalinasi neskelbtina, komerciškai jautria ir strategiškai svarbia informacija, kadangi manytina, jog tokios informacijos slaptumo išlaikymas turėtų reikšti ūkio subjekto konkurencinį pranašumą. Gali būti įžvelgiamos dvi pagrindinės neigiamos informacijos mainų pasekmės konkurencijai, dėl kurių ir yra sudaromi aptariami susitarimai:

- 1) koordinavimo palengvinimas. Gali būti siekiama dirbtinai padidinti skaidrumą ir dėl to palengvinti konkurencinio elgesio koordinavimą, kas reikštų bendro supratimo apie konkurentų elgesį pasiekimą ir elgesio derinimą. Taip pat gali būti siekiama didinti besikeičiančios grupės vidinį stabilumą, stebint nukrypimus ir žinant kada ir prieš ką imtis atsakomųjų veiksmų. Ir trečia, gali būti siekiama išorinio stabilumo, stebint naujų ūkio subjektų įėjimą į rinką ir derinant atitinkamą susitarusių ūkio subjektų reakciją;
- 2) antikonkurencinis uždarymas (stūmimas). Kai strateginė informacija apima didelę dalį rinkos, gali būti, kad susitarime nedalyvaujantys ūkio subjektai pateks į žymiai nepalankesnę konkurencinę situaciją, t. y. jie gali būti stumiami iš rinkos, kurioje informacija yra dalijamasi (Pajarskas, 2014, p. 231).

Taigi, ūkio subjektai neskelbtina informacija dalinasi siekdami padidinti savo konkurencinį pranašumą arba norėdami jo įgauti arba siekdami sudaryti kuo problematiškesnes konkurencines sąlygas susitarime nedalyvaujantiems ūkio subjektams. Į neskelbtinos informacijos apibrėžimą paprastai nepateks pasenusi informacija, o taip pat ir informacija susijusi su bendru tam tikros pramonės srities veikimu ar jos padėtimi, viešąja politika ir visuotinės svarbos reguliavimo klausimais, nekonfidencialiais techniniais klausimais, susijusiais su pramone apskritai, pavyzdžiui, standartais arba sveikatos ir saugos klausimais, taip pat kitais bendrais klausimais nesusijusiais su konkrečios įmonės veikimo sąlygomis. Neskelbtina informacija laikomi tokie duomenys, kurie veiksmingos konkurencijos rinkose yra svarbūs įmonei, kad ji galėtų išsaugoti arba pagerinti savo konkurencinę padėtį rinkoje, pavyzdžiui, informacija apie kainodarą, sąnaudas, pajėgumus, gamybą, kiekius, rinkos dalis, klientus, planus patekti į rinkas ar pasitraukti iš jų arba apie kitus svarbius įmonės strategijos elementus, kurių tikrai konkurencingoje rinkoje veikiančios įmonės nebūtų suinteresuotos viena kitai atskleisti (Komisijos komunikatas dėl SESV 101 straipsnio..., 2023). Komisijos komunikate, kaip neskelbtina, nėra aiškiai išskirta informacija susijusi su darbuotojų darbo sąlygomis, bet manytina, kad tokios jautrios informacijos dalijimasis turėtų būti vertinamas kaip pažeidžiantis konkurencijos taisykles.

ESTT 2009 m. birželio 4 d. pateikė prejudicinį sprendimą byloje, kurioje konkurencijos taisyklių pažeidimo kontekste buvo vertinamas keturių Nyderlandų mobiliojo ryšio operatorių dalijimasis informacija siekiant sudaryti susitarimą sumažinti standartinių abonementų platintojų atlyginimą. ESTT pažymėjo, jog kiekvienas ūkio subjektas turi savarankiškai nustatyti politiką, kurios jis ketina laikytis bendrojoje rinkoje. Šis autonomijos reikalavimas neatima iš ūkio subjektų teisės protingai prisiderinti prie konstatuoto ar numanomo savo konkurentų elgesio, tačiau jis griežtai prieštarauja bet kokiam kontaktui tarp tokių ūkio subjektų, kuris gali turėti įtakos esamam ar potencialiam konkurento elgesiui rinkoje arba atskleisti tokiam konkurentui elgesį, kurio nuspręsta ar numatoma imtis šioje rinkoje, jei šių kontaktų tikslas ir poveikis – sukurti konkurencines sąlygas. Nagrinėtoje situacijoje, Nyderlandų konkurencijos proceso priežiūrą vykdanti institucija argumentavo, jog abonementų atveju, platintojų atlyginimai yra lemiami kriterijai nustatant galutinio vartotojo mokėtiną kainą, tačiau ESTT konstatavo, jog nustatant konkurencijos taisyklių pažeidimą, nėra būtina nustatyti suderintų veiksmų tiesioginio ryšio su vartojimo kainomis, kadangi konkurencijos taisyklėmis siekiama apsaugoti ne tik tiesioginius konkurentų arba vartotojų interesus, bet ir rinkos struktūrą ir kartu pačią konkurenciją. Konkurentų pasikeitimu informacija siekiama antikonkurencinio tikslo, jei šis pasikeitimas gali pašalinti netikrumą dėl planuojamo suinteresuotųjų įmonių elgesio. Taigi, vien ūkio subjektų dalijimasis komerciškai jautria informacija, dėl kurios buvo sudarytas susitarimas dėl platintojų atlygio sumažinimo, gali būti pakankamas pagrindas nustatyti konkurencijos taisyklių pažeidimą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2009 m. birželio 4 d. sprendimas byloje C-8/08).

Ispanijoje 2011 m. kovo 2 d. aštuonios įmonės, gaminančios profesionaliai plaukų priežiūrai skirtus kosmetikos produktus, buvo nubaustos už kartelio sudarymą. Ūkio subjektai buvo sudarę susitarimą dėl darbuotojų neviliojimo ir susitarimą dėl komerciškai jautrios informacijos dalijimosi, konkrečiai, informacijos apie darbuotojų darbo užmokesčius, mokesčius ir kasdienes išlaidas kiekvienam darbuotojui, taip pat darbuotojų komandų skaičių. Atlikus tyrimą, buvo padaryta išvada, jog dėl informacijos, kuria buvo keičiamasi, pobūdžio ir siekiamo tikslo koordinuoti komercines strategijas, kainas, naujų ūkio subjektų atėjimą į rinką, taip iškraipant konkurenciją, siekiant naudoti kartelio sudarytojams, susitarimai pripažinti ribojančiais konkurenciją pagal tikslą. Ūkio subjektai keisdami komerciškai jautrią informaciją, sąmoningai mažina strateginį netikrumą rinkoje ir pradeda bendradarbiauti, savanoriškai atsisakydami savo nepriklausomo elgesio rinkoje, taip sumažindami konkurencines galimybes. Tokie mainai leido konkurentams

nustatyti aukštesnes kainas, nerizikuojant prarasti rinkos dalies (Summary of the CNC Council Resolution..., 2011).

Aktualus ir jau analizuotas Lenkijos konkurencijos procesą prižiūrinčios institucijos 2022 m. spalio 25 d. sprendimas dėl krepšinio lygos ir krepšinio klubų susitarimo neišmokėti krepšininkams dalies atlyginimo. Pažymėta, jog ūkio subjektai dėl savo ekonominės veiklos privalo priimti savarankiškus sprendimus, tačiau sudarydami susitarimą dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, krepšinio klubai kartu keitėsi ir komerciškai jautria informacija, taip panaikindami tarpusavio konkurenciją. Bendradarbiavimas krepšinio klubams leido sumažinti žaidėjų atlyginimus, nebijant, kad kitą sezoną jie pereis į kitus klubus (Janik, Sznajder, 2023).

Iš pateiktų sprendimų matyti, kad informacija apie darbuotojų darbo sąlygas, konkrečiai darbo užmokestį, gali būti priskiriama neskelbtinos informacijos apibrėžimui. Dažnai susitarimas dėl komerciškai jautrios informacijos dalijimosi bus platesnio masto kartelių dalis, pavyzdžiui, sudarius susitarimą dėl darbuotojų neviliojimo arba darbo užmokesčio nustatymo, tikėtina, kad kartu bus dalijamasi ir komerciškai jautria informacija (Labour market agreements and..., 2021, p. 38). Ir atvirkščiai, darbdaviams dalinantis su darbuotojų darbo sąlygomis susijusia informacija, tikėtina, kad darbuotojai patirs tokias pačias neigiamas pasekmes, kaip ir susitarus nustatyti darbuotojų darbo užmokestį arba susitarus darbuotojų nevilioti, kadangi ūkio subjektams keičiantis informacija apie darbuotojų įdarbinimo sąlygas ir darbo užmokestį, jie gali stebėti vieni kitų elgesį ir dėl to išvengti spaudimo darbuotojams siūlyti konkurencingą darbo užmokestį (Day, 2020, p. 501). Manytina, kad tokiu būdu dirbtinai didinamas skaidrumas tarp ūkio subjektų ir derinamas konkurencinis elgesys nuo kurio nukenčia ir pats konkurencijos procesas, ir darbuotojai. Ūkio subjektams keičiantis informacija susijusia su darbuotojų darbo sąlygomis, toks bendradarbiavimas gali būti pripažintas kaip ribojantis konkurenciją pagal tikslą ir pažeidžiantis SESV 101 straipsnio 1 punktą.

Išanalizavus visus tris konkurenciją ribojančius susitarimus sudaromus tarp darbdavių (ūkio subjektų) dėl darbuotojų darbo sąlygų matyti, jog konkurencija tarp ūkio subjektų negali būti suprantama tik varžymosi dėl klientų kontekste. Ūkio subjektui vykdant veiklą, neabejotinai yra svarbūs darbuotojai, kadangi jų darbas yra kone pagrindinis efektyvios ir sėkmingos veiklos veiksnys. Siekdami išlaikyti apmokytus, kvalifikuotus darbuotojus ir mažinti darbo sąnaudas, darbdaviai sudaro konkurenciją ribojančius susitarimus dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbuotojų neviliojimo bei komerciškai jautrios informacijos dalijimosi. Ūkio subjektams kuriant mažiau konkurencingą rinką, nukenčia ir pats konkurencijos procesas, ir vartotojai, ir

darbuotojai. Nors darbuotojų apsauga įprastai suprantama kaip darbo teisės funkcija, nagrinėjant minėtus susitarimus, pastebėtinas įdomus reiškinys – konkurencijos taisyklių pažeidimas gali būti pripažintas ir sudarant susitarimus, kuriais reikšmingai apribojami tokie darbuotojų interesai kaip derybinė galia bei teisė gauti teisingą ir konkurencingą darbo užmokestį. Nors ESTT sprendimų ir valstybių narių teismų praktikos ir išaiškinimų šiuo klausimu dar trūksta, išnagrinėjus Europos Komisijos dokumentus bei kai kurių valstybių nacionalinių institucijų sprendimus galima matyti nuoseklų ir sutampantį požiūrį į aptariamų susitarimų keliamą žalą darbuotojams. Iš nagrinėtų mokslinių straipsnių taip pat matyti, jog ūkio subjektų susitarimai dėl darbuotojų darbo sąlygų, visų pirma, yra vertinami kaip darbuotojų teisių pažeidimai, kurie neišvengiamai darys neigiamą įtaką pačiam konkurencijos procesui. Taigi, manytina, kad ateityje konkurencijos proceso priežiūrą vykdančių institucijų tyrimų dėl analizuotų susitarimų tik daugės ir tikėtina, jog jie bus vertinami kaip griežti konkurencijos taisyklių pažeidimai, o tokie sprendimai tik didins darbuotojų teisių apsaugą darbo rinkose.

3. KONKURENCIJĄ RIBOJANTYS SUSITARIMAI TARP DARBDAVIO IR DARBUOTOJO

3.1. Susitarimas dėl nekonkuravimo

Jau pirmoje magistro darbo dalyje minėta, kad konkurencijos taisyklės nėra taikomos šiems susitarimams, kadangi darbuotojas nėra laikomas ūkio subjektu, kaip tai suprantama pagal konkurencijos teisę, taigi reikalingos kitos priemonės susitarimų dėl nekonkuravimo reguliavimui. Paminėtina, kad iki 2017 metais Darbo kodekso, šie susitarimai apskritai nebuvo reguliuojami teisės normomis, bet darbdavių siekis išsaugoti konkurencinį pranašumą, lėmė dažnėjančių susitarimų dėl nekonkuravimo sudarymą (Krasauskas, 2008, p. 41). Nesant aiškaus nekonkuravimo susitarimų teisinio reglamentavimo, bet esant akivaizdžiam reguliavimo poreikiui, teisės spragą buvo siekiama „užpildyti“ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktika. Atitinkamoje teismų praktikoje, bo aiškinama, kad teisinio reguliavimo nebuvimas nereiškia, jog tokio pobūdžio susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo yra draudžiami. LAT laikėsi pozicijos, kad nekonkuravimo susitarimai turi būti laikomi civilinėmis sutartimis net ir tada, kai susitarimo šalys buvo darbdavys ir darbuotojas, o tai reiškia, kad šie santykiai turėjo būti aiškinami pagal civilinę, o ne darbo teisę (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2022, p. 173). LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartyje išaiškino, kad Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti. Ši nuostata jokių būdu negali būti traktuojama kaip garantuojanti, jog kiekvienas asmuo turės darbą arba jog asmuo gaus konkretų pageidaujamą darbą. Nurodyta nuostata neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti priėmimo į darbą, ji taip pat nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą. Taip pat LAT išaiškino, kad pagal įstatymo analogijos taikymą, sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, taikytinas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinio kodekso) 2.164 straipsnis, kuriame reglamentuojamas konkurencijos draudimas, santykiuose, susiklostančiuose tarp nepriklausomo asmens – prekybos agento ir atstovaujamojo. Toje pačioje LAT nutartyje buvo nustatytos ir pagrindinės nekonkuravimo susitarimų sudarymo taisyklės (jų buvo laikomasi ir tolimesnėje teismų praktikoje): susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus; susitarimas negali būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju); darbdavio interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant darbuotojo veiksmus, t. y. darbuotojui turi būti nustatyta

sąžininga ir teisinga kompensacija (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Tokia LAT praktika buvo dažnai kritikuojama mokslininkų, kurie laikėsi nuomonės, kad nekonkuravimo susitarimai vis dėlto turėtų būti reguliuojami darbo teisės normomis, o tokio reglamentavimo nesant, pagal įstatymo analogijos taikymą, kitų teisės aktų normos turi būti taikomi laikantis pagrindinių darbo teisės principų. Tokių susitarimų negalima aiškinti atsiejant juos nuo darbo sutarties, kadangi nekonkuravimo susitarimų prielaida yra darbo sutartimi susiklostę santykiai, o pastaruosius reguliuoja darbo teisė (Krasauskas, 2008, p. 43). Nagrinėjant specialiąją literatūrą pastebima ir kiek skirtinga darbo teisės mokslininko nuomonė – Tomas Bagdanskis teigė, kad būtų galima išskirti du momentus: nekonkuravimo draudimas, kai egzistuoja darbo teisiniai santykiai, ir nekonkuravimo draudimas, kai darbo santykiai yra pasibaigę. Pirmuoju atveju nekonkuravimo draudimas patektų į darbo teisės reguliavimo sritį dėl darbuotojo lojalumo pareigos darbdaviui, o antruoju atveju nekonkuravimo susitarimai būtų reguliuojami konkurencijos teisės normomis taip užtikrinant sąžiningos konkurencijos laisvę ir išvengiant diskusijų dėl nekonkuravimo susitarimų priskyrimo civilinei arba darbo teisei (Bagdanskis, 2013, p. 1180). Pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimai galiojantys po darbo sutarties pasibaigimo, negalėtų būti reguliuojami konkurencijos teisės normomis, kadangi pasibaigus darbo santykiams, darbuotojas nebūtinai taps su buvusiu darbdaviu konkuruojančiu ūkio subjektu. Pavyzdžiui, darbuotojui tapus su buvusiu darbdaviu konkuruojančio ūkio subjekto darbuotoju, konkurencijos teisės normos tokio konkurencijos atvejo nereguliuotų, kadangi darbuotojas, net ir įsipareigojęs nekonkuruoti, netaptų ūkio subjektu, kaip tai suprantama pagal konkurencijos teisę. LAT praktika dėl nekonkuravimo susitarimų priskyrimo civiliniams teisiniams sandoriams buvo kritikuojama ir dėl sąžiningos bei teisingos kompensacijos išaiškinimų, o konkrečiau – kompensacijos formos ir dydžio neapibrėžtumo. LAT 2013 m. liepos 5 d. nutartyje konstatavo, kad darbo užmokestis negali būti vertinamas kaip atlyginimas už ką nors kitą nei darbuotojo darbas, o kompensacija už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikšta ir atskirta nuo kitų sutartų skirtingos paskirties mokėjimų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje), o šį išaiškinimą Beata Martišienė įvertino kaip teisingą ir sėkmingai pritaikytą eilėje kitų bylų (Martišienė, 2017, p. 365). Kiek vėlesnėse LAT nutartyse konstatuota, kad kompensacijos už įsipareigojimą nekonkuruoti tam tikrą laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo išmokėjimas darbuotojui būtent pasibaigus darbo santykiams nėra būtina nekonkuravimo susitarimo galiojimo sąlyga, tokia kompensacija gali būti mokama ir darbo santykių metu, jeigu ji yra aiškiai

išskirta ir atribota nuo darbuotojui mokamo darbo užmokesčio, ir jei jos dydis yra pakankamas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje). Tokia LAT pozicija sukūrė problematiškas taisykles, kadangi kompensacija už įsipareigojimą nekonkuruoti po darbo sutarties pasibaigimo, neturėtų būti mokama egzistuojančių darbo santykių metu (Martišienė, 2017, p. 366). Mokslininkė savo išvadą pagrindė darbuotojo poreikiu gauti mėnesinę išmoką už įsipareigojimo laikymąsi taip pat kaip gautų darbo užmokestį. Kritikuojamas buvo ir LAT sprendimas, kuriuo buvo leista kompensaciją išmokėti kaip vienkartinę išmoką (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje), kadangi šios konkretumo stokojančios taisyklės neužtikrino darbuotojų teisių apsaugos (Martišienė, 2017, p. 366). Sąžiningos ir teisingos kompensacijos dydžio nustatymas taip pat buvo problematiškas – LAT 2013 m. birželio 28 d. nutartyje, 9 proc. kompensacijos dydį nuo vidutinio darbo užmokesčio (87 eurai per mėnesį) įvertino kaip nepakankamą laikyti sąžiningu atlygiu už nustatytus ribojimus, kadangi tokia suma buvo mažesnė nei minimalus mėnesinis atlyginimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje). Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turėjo būti įvertinama nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė panaudojant įgytą kvalifikaciją ir sukauptą darbo patirtį gauti pajamų pragyvenimui, taip pat ribojimų apimtis bei kitos kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingos aplinkybės, o LAT paminėta minimaliosios mėnesinės algos kategorija galėtų būti pagrindas spręsti dėl kompensacijos teisingumo (Bagdanskis, 2013, p. 1184). Tačiau vos po dvejų metų minimaliosios algos įvertis buvo pamirštas – 15 proc. kompensacijos dydis nuo vidutinio darbo užmokesčio (109,48 eurai per mėnesį) buvo įvertintas kaip tinkamas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Minimaliosios mėnesinės algos kriterijus buvo būtinas ir naudingas, todėl neturėtų būti net diskutuojama, kad kompensacijos dydis galėtų būti mažesnis nei minimali mėnesinė alga. Priešingai, manytina, kad kompensacijos dydis turėtų būti kur kas didesnis, kadangi nekonkuravimo susitarimai paprastai sudaromi su aukštas kvalifikacijas turinčiais darbuotojais (Martišienė, 2017, p. 367). Taigi, nors teismai ir ėmėsi iniciatyvos aiškinant nekonkuravimo susitarimų sudarymo taisykles, jų sukurti precedentai ne tik neužpildė teisinių spragų, bet ir sukėlė daug neužtikrintumo (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2022, p. 186).

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas dar 1998 m. konstatavo, kad darbuotojas ekonominiu ir socialiniu požiūriu darbo santykiuose paprastai yra silpnesnioji šalis, o Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema lemia tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias

sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas). Visuomeniniai santykiai, susiklostę sudarant ir vykdant nekonkuravimo susitarimus buvo itin palankūs stipresnei darbo santykių šaliai – darbdaviui, o civilinės teisės metodas nesuteikė darbuotojui reikalingos apsaugos (Martišienė, 2012, p. 149). Galima buvo atsikirsti, kad darbuotoją pakankamai saugo įtvirtintas teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principas, tačiau Tomas Davulis kėlė klausimą, ar šis civilinės teisės principas darbuotoją saugo tiek pat, kiek tai daro darbo teisės normos ir principai, iš kurių svarbiausi – žmogaus teisė pasirinkti darbą, ir draudimas darbo sutartyje susitarti dėl sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su nustatyta įstatymais ir kitais teisės aktais (Davulis, 2008, p. 31).

Diskusijos, kuriai teisės šakai turėtų būti priskiriami nekonkuravimo susitarimai, baigėsi 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, kurio 38 straipsnyje imperatyviai nustatyti nekonkuravimo susitarimų elementai (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2022, p. 187). Darbo kodekso 38 straipsnis susideda iš 5 dalių:

- 1) pirmoje dalyje nustatytas leidimas darbo sutarties šalims sulygti dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nedirbs pagal darbo sutartį kitam darbdaviui ir nevykdys savarankiškos veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Pažymėtina, kad vertinant, ar darbuotojo vykdoma veikla iš tikrųjų yra konkurencinė, turėtų galioti principas turinys prieš formą – jei *de facto* atliekama susitarime draudžiama veikla, kitoks jos įvardijimas darbo ar paslaugų sutartyse nėra reikšmingas (Davulis, 2018, p. 154). Įstatymų leidėjas taip pat nustatė, kad susitarimas dėl nekonkuravimo gali būti sudaromas tiek darbo sutarties galiojimo laikotarpiu, tiek pasibaigus darbo sutarčiai. Svarbi taisyklė – pasibaigus darbo sutarčiai, susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo. Diskutuotinas yra susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimas dar nepasibaigus darbo sutarčiai, kadangi pagal Darbo kodekso 24 straipsnį, darbo santykių metu, darbuotojas turi pareigą būti lojalus darbdaviui bei vengti interesų konflikto (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2022, p. 188). Darbuotoją ir darbdavį sieja tarpusavio pasitikėjimo santykiai, taigi kyla abejonių ar darbdavys pasitikėtų darbuotoju, jei šis tuo pačiu metu dirbtų ir konkuruojančioje įmonėje (Bagdanskis, 2013, p. 1180). Tačiau įstatymų leidėjas visgi suteikė galimybę darbdaviui papildomai užtikrinti darbuotojo lojalumo pareigos laikymąsi;

- 2) antroje straipsnio dalyje įtvirtinta taisyklė, kad susitarimai dėl nekonkuravimo galimi ne su bet kuriais darbuotojais, o tik turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kuriuos pritaikęs savo veikloje darbuotojas padarytų darbdaviui žalos. Tiesa, įstatyme nedetalizuojama kokios konkrečiai yra tos specialios žinios ar gebėjimai – kiekvienam darbdaviui, siekiančiam sudaryti susitarimą dėl nekonkuravimo, paliekama teisė įvertinti, ar kuris nors darbuotojas turi specialių žinių ar gebėjimų reikšmingų įmonės veiklai (Bagdanskis et al., 2018, p. 74). Vertinant šias žinias ir gebėjimus turi būti įvertinama darbdavio veiklos sritis, su juo konkuruojantys subjektai ir galimybė jiems konkuruojančioje veikloje panaudoti tam tikro darbuotojo kompetenciją (Davulis, 2018, p. 153). Pastebėtina, kad šiuo metu nėra ir LAT išaiškinimų, kurie detalizuotų minimus specialiuosius gebėjimus, o žemesnieji bendrosios kompetencijos teismai specialiųjų žinių turinį vertina atsižvelgdami į galimą ir numanytiną tokių žinių panaudojimą konkuruojančioje veikloje. Pavyzdžiui, Lietuvos apeliacinis teismas 2022 m. rugsėjo 21 d. nutartyje, pasisakydamas dėl nekonkuravimo susitarimu draudžiamos veiklos, konstatavo, kad draudimas apskritai užsiimti buhalterinės apskaitos paslaugų teikimu yra pernelyg platus ir nesusijęs su specializuotų žinių ir gebėjimų poreikiu, tačiau draudimas užsiimti buhalterinės apskaitos ir verslo konsultavimo paslaugų tiekimu su žemės ūkio veikla susijusiems klientams, jau būtų vertinamas kaip tinkama susitarimo sąlyga – buhalterinės ir verslo konsultavimo žinios būtent žemės ūkio srityje, yra esminė savybė, kuri daro asmenį konkurencingą darbo rinkoje (Lietuvos apeliacinio teismo 2022 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, specialiosiomis žiniomis neturėtų būti laikoma kiekviena aukštesnė darbuotojo turima kvalifikacija. Privalu įvertinti ar turimi darbuotojo gebėjimai leidžia jam tapti konkurencingu būtent darbdavio vykdomos veiklos rinkoje;
- 3) trečioje dalyje numatyta kas konkrečiai turi būti apibrėžta susitarime: draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija; susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. LAT išaiškino, kad nustatyta pareiga apibrėžti, kokia konkrečiai veikla yra draudžiama darbuotojui, gali būti aiškinama plačiau – šalys, atsižvelgdamos į konkrečios industrijos poreikius, kitus reikšmingus aspektus, gali pačios susitarti dėl konkuruojančios veiklos apibrėžimo (Lietuvos Aukščiausioji Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Šalys gali sulyti ir dėl tokių veiklų kaip paslaugų neteikimas pagal civilinius sandorius, konkuruojančių verslų nesteigimas ir nedalyvavimas juose (akcijų, pajų, dalių neturėjimas), darbdavio konkurentų

nekonsultavimas ir kt. (Bagdanskis et al., 2018, p. 73). Nekonkuravimo teritorija turi būti apibrėžta geografinė erdve (miestas, rajonas, regionas, šalis), tačiau neturėtų būti nepagrįstai išplėsta tokiais atvejais, kai darbdavys veiklą vykdo tik tik Lietuvoje, o konkurencija ribojama visoje Europos Sąjungoje (Bagdanskis et al., 2018, p. 75). Toje pačioje straipsnio dalyje įtvirtintas ir minimalus darbuotojui mokėtinos kompensacijos dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Pažymėtina, kad kompensacija turi būti mokama visą susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo laikotarpį, taigi jei susitariama dėl ribojimų ne tik pasibaigus darbo sutarčiai, bet ir darbo santykių metu, darbdavys privalo papildomai mokėti bent minimalų įstatyme nustatytą kompensacijos dydį (kompensacija turi būti aiškiai atskiriama nuo darbo užmokesčio);

- 4) ketvirtojoje dalyje įtvirtinta darbuotojo atsakomybė susitarimo pažeidimo atveju – darbuotojas privalėtų sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Taip pat įstatymų leidėjas nustatė, kad minimali ir neįrodinėtina žala netesybų forma gali būti numatyta susitarime dėl nekonkuravimo, tačiau negali viršyti gaunamos nekonkuravimo kompensacijos už tris mėnesius (Bagdanskis et al., 2018, p. 76). Kadangi didesnės žalos įrodinėjimo pareiga kyla darbdaviui, o tai padaryti gali būti sudėtinga, įstatymų leidėjas numatydamas konkrečios žalos dydžio ir priežastinio ryšio įrodinėjimo problematiškumą, leido šalims iš anksto susitarti dėl preziumuojamo žalos dydžio (Davulis, 2018, p. 155);
- 5) penktojoje dalyje numatytas susitarimo nutraukimo pagrindas – darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį. Įstatymo leidėjas nenumatė darbdaviui galimybės vienašališkai nutraukti šį susitarimą, tokio nutraukimo prieš terminą sąlygos turi būti aptartos pačiame susitarime dėl nekonkuravimo (Davulis, 2018, p. 155).

Analizuojamų susitarimų reglamentavimas buvo svarbus ir būtinas įstatymo leidėjo žingsnis siekiant įgyvendinti darbuotojui reikalingą darbo teisės apsauginę funkciją, kadangi nekonkuravimo susitarimus aiškinant pagal civilinės teisės normas, buvo nepagrįstai bloginama darbuotojo padėtis uždraudžiant jam laisvai pasirinkti darbą. LAT praktikoje, nors ir buvo stengtasi pasiekti priešingų interesų pusiausvyros pripažįstant, kad nekonkuravimo susitarimai yra sudaromi darbdavio naudai, tačiau siekiant užtikrinti

darbuotojui teisingą ir sąžiningą kompensaciją už jo teisių suvaržymą, reikalinga pusiausvyra pasiekta nebuvo.

Daugelis darbdavių, inicijuodami susitarimo dėl nekonkuravimo sudarymą, siekia apsaugoti nuo tokių situacijų, kai darbuotojai, susipažinę su verslo techniniais procesais, klientų ir tiekėjų ryšių tinklu, vėliau gali pradėti verslą ir pasinaudodami šiomis žiniomis pakenkdami buvusio darbdavio pelnui (Collins, 2010, p. 154). Darbdavio siekis apsaugoti su verslu susijusią konfidencialią informaciją, išvengti nesąžiningų darbuotojų, kurie tokią informaciją sužinoję įkuria savo verslus ir pradeda konkuruoti arba užkirsti kelią konkurentų pastangoms vilioti kvalifikuotus ir apmokytus darbuotojus, saugant savo investicijas į žmogiškuosius išteklius, yra teisėti darbdavio interesai. Tačiau mokslininkų atlikti tyrimai rodo, kad susitarimas dėl nekonkuravimo neskatina pačių darbuotojų investuoti į savo žinias ir įgūdžius, kadangi darbuotojai suvokia, jog turi mažiau galimybių keisti darbą ir derėtis dėl geresnių darbo sąlygų. O dėl darbuotojų judumo suvaržymo, darbdaviai nėra suinteresuoti mokėti darbuotojams konkurencingų darbo užmokesčių. Taip pat, dėl prisiimtų įsipareigojimų nekonkuruoti, darbuotojai nutraukę darbo sutartį susiduria su ilgesniais nedarbo laikotarpiais arba yra priversti keisti karjerą ir prarasti savo įgytus įgūdžius. Viso to galimos pasekmės – mažėjančios inovacijos ir prastėjanti darbo jėgos kokybė (Zhaozhao, 2025, p. 7). Todėl kyla klausimas, ar susitarimas dėl nekonkuravimo yra tinkamas instrumentas, kuriuo darbdavys galėtų saugoti savo konkurencinį pranašumą, bet neturėtų galimybės pakenkti konkurencijos procesui?

Jeigu darbdavio interesas yra saugoti investicijas skirtas darbuotojų apmokymui, aktualus yra Darbo kodekso 37 straipsnis, kuriame įtvirtinta galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių. Tame pačiame straipsnyje numatyta, kad atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu, taigi tokios išlaidos, kurios neabejotinai yra darbdavio investicijos. Taip pat suteikiama galimybė susitarti ar į mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas įskaičiuojamos kitos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita). Paminėtina, kad Darbo kodekso 29 straipsnis įtvirtina darbdavio pareigą apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti, o taip pat ir imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. Taigi, jei susitarimo dėl nekonkuravimo sudarymo prielaida yra apmokymo investicijų saugojimas, reikėtų atsižvelgti į tai, kad darbdavys turi pareigą darbuotoją apmokyti, o išlaidos patirtos

dėl mokymų susijusių su viršijančiais darbo veiklai keliamais reikalavimais, sudarius susitarimą, gali būti atlygintos paties darbuotojo.

Nemanytina, kad susitarimas dėl nekonkuravimo yra būtinas siekiant saugoti ir komercinės paslaptis, kadangi komercinės paslapties apsauga įtvirtinta Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 3 punkte, kuriuo kito ūkio subjekto komercinės paslapties naudojimas, perdavimas, skelbimas be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimas iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui, nurodomas kaip nesąžiningas konkurencijos veiksmas, todėl asmuo turi teisę kreiptis į teismą su ieškiniu ir reikalauti neteisėtų veiksmų nutraukimo ar padarytos žalos atlyginimo. Dėl galimos situacijos, kai konkurentai vilioja vienas kito kvalifikuotus darbuotojus, aktualus Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 4 punktas, kuriame tokie veiksmai irgi nurodomi kaip nesąžiningi ir yra draudžiami. Taigi abejotina, kad tokių interesų, kaip siekis išvengti konkurentų nesąžiningų veiksmų, apsaugai yra būtinas susitarimo dėl nekonkuravimo sudarymas, kadangi tokia apsauga yra užtikrinama įstatyme. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kaip bus matyti, taip pat galėtų būti laikoma proporcingesnė priemonė darbdavio interesų apsaugai, kadangi juo neturėtų būti siekiama apriboti asmens teisės laisvai pasirinkti darbą. Nors susitarimai dėl nekonkuravimo negali būti sudaryti ilgesniam nei dviejų metų laikotarpiui, darbdaviui saugant savo interesus kitomis, nei susitarimas dėl nekonkuravimo, priemonėmis, būtų išvengta ne tik asmens teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimo, bet ir galimo žalingo poveikio konkurencijos procesui.

3.2. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos

Iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, tokio susitarimo nenumatė ne tik senasis Darbo kodeksas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002) ar kiti darbo įstatymai, bet ir civiliniai įstatymai, nors tokie susitarimai iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo galėjo būti sudaromi (ir faktiškai buvo sudaromi), taikant bendrąsias sutarčių teisės normas (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 66). Toks reguliavimas, kaip ir nekonkuravimo susitarimų aiškinimas civilinės teisės normomis, buvo kritikuojamas, nes tuo metu jau darbo teisei aktualūs klausimai buvo reguliuojami kitų, civilinės ir konkurencijos teisės šakų normomis ir tokiais atvejais nebuvo užtikrinami darbdavio ir darbuotojo interesai (Davulis, 2008, p. 31). Be to, pati konfidencialios informacijos sąvoka nebuvo nusistovėjusi, plačiai pripažinta tik komercinės, tarnybinės ir gamybinės paslapties sąvoka, o komercinės paslapties ir konfidencialios informacijos sąvokos dažnai naudotos kaip

sinonimai (Petrylaitė, 2020, p. 192). Pažymėtina, kad pareiga saugoti komercinę paslaptį kilo iš įstatymų. Konkurencijos įstatyme (tiek ankstesnėje, tiek aktualioje redakcijoje) nustatytas draudimas naudoti darbo, kitų sutartinių santykių metu sužinotas komercines paslaptis praėjus mažiau nei vieniems metams po tokių santykių pasibaigimo (jeigu nesusitarta kitaip). Štai Civilinio kodekso 1.116 straipsnio (galiojusio iki 2018 m. birželio 1 d. įsigaliojusios redakcijos) 3 dalis įtvirtino civilinę atsakomybę įmonės darbuotojui už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą, o senajame Darbo kodekse komercinių paslapčių atskleidimas buvo laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, už kurį darbdavys galėjo taikyti griežčiausią sankciją – darbo sutarties nutraukimą (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 64). Nagrinėjant teismų praktiką, visgi galima pastebėti, kad konfidencialumo susitarimai su darbuotojais buvo sudaromi išskirtinai tik dėl darbdavio komercinių paslapčių saugojimo, o ne dėl kitokios konfidencialios informacijos (pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje). LAT praktikoje komercinės paslapties samprata buvo aiškinama pagal Civilinio kodekso 1.116 straipsnio (galiojusio iki 2018 m. birželio 1 d. įsigaliojusios redakcijos) 1 dalyje įtvirtintą apibrėžimą, jog informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Be kita ko, konstatuota, kad protingos pastangos išsaugoti informacijos slaptumą galėtų būti laikomos papildomos sutarčių nuostatos, įtvirtinančios konfidencialumo pareigą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Protingomis darbdavio pastangomis buvo laikomos organizacinės, fizinės, techninės ir kt. priemonės, kuriomis darbdavys riboja asmenų prieigą prie slaptos informacijos, o štai iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo būtent konfidencialumo susitarimai buvo vienas svarbiausių įrodymų teisminiuose ginčuose, kad darbdavys ėmėsi minėtų protingų pastangų (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 69). Tai reiškia, kad konfidencialumo susitarimais bei jų aiškinimais teismų praktikoje nebuvo atskiriamos konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sąvokos ir tik LAT 2016 m. vasario 5 d. nutartyje konstatuota, kad teisinė konfidencialios informacijos kategorija yra platesnė už teisinę komercinės paslapties kategoriją bei imtasi šių sąvokų atribojimo aiškinimo. Be kita ko, išplėstinė teisėjų kolegija pažymėjo, kad konfidenciali informacija, atsižvelgiant į jos pobūdį ir svarbą bei konfidencialumo pareigos intensyvumo laipsnį, gali būti skirstoma taip:

- 1) informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi ar lengvai pasiekama (pavyzdžiui, viešai skelbiami įmonės finansinės atskaitomybės duomenys, kita viešai skelbiama informacija). Tokia informacija, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, pavišinimą ar panaudojimą nekiltų teisinių padarinių;
- 2) informacija, kurią įmonės darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau tokia informacija, kai su ja yra susipažįstama, tampa neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi (pavyzdžiui, įmonėje taikoma geroji praktika, vadybos metodai, darbo su klientais metodai, derybų vedimo būdai ir kt.). Todėl darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tokio pobūdžio informaciją tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai gali be jokių apribojimų naudoti gautą aptariamą rūšies informaciją savo naudai ir interesais;
- 3) specifinio pobūdžio konfidenciali informacija. Tokia informacija neatitinka komercinės paslapties apibrėžties, tačiau kai darbuotojas su ja susipažįsta, ji netampa neatsiejama jo gebėjimų, žinių ir kompetencijos dalimi. Ši informacija yra saugoma, o už jos atskleidimą ar panaudojimą, net ir pasibaigus darbo santykiams, buvusiam darbuotojui gali kilti teisinė atsakomybė;
- 4) komercinės paslaptys – konfidencialūs duomenys, kurie yra tokie specifiniai ir reikšmingi, kad darbuotojai, net ir pasibaigus darbo santykiams, sutartyje ar įstatyme nustatytą laiką negali teisėtai panaudoti jų jokiais tikslais, kurie koku nors būdu galėtų pažeisti teisėto informacijos savininko teises ir teisėtus interesus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Ši LAT nutartis svarbi tuo, kad buvo konstatuotas tam tikras aiškumas, jog informacija, nors ir neatitinkanti komercinėms paslaptims keliamų reikalavimų, galėjo patekti į konfidencialios informacijos sąvoką ir šiuo pagrindu (konfidencialumo susitarimu) būti saugoma (Petrylaitė V., 2020, p. 198).

Naujasis Darbo kodeksas, įsigaliojęs 2017 m. liepos 1 d., pateikė naują, aiškiai sureguliuotą institutą – susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos (Petrylaitė V., 2020, p. 200). Jau minėta LAT 2016 m. vasario 5 d. nutartis praktiniu požiūriu neabejotinai suteikė tam tikrą aiškumą praktikoje, tačiau teoriniu požiūriu ji vertintina nevienareikšmiškai, kadangi nutartyje pateiktas konfidencialios informacijos skirstymas į atskiras (keturias) kategorijas liko neatspindėtas Darbo kodekso nuostatose (Petrylaitė V., 2020, p. 198). Darbo kodekso 39 straipsniu siekta sureguliuoti darbo sutarties šalių teises ir pareigas, kylančias sudarant ir vykdant susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos (Davulis, 2018, p. 157):

- 1) pirmoje straipsnio dalyje nustatyta, jog darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Įstatymų leidėjas neįtvirtina konfidencialios informacijos apibrėžimo, tačiau nustato, jog konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Pastebėtina autorių nuomonė dėl susidarančio neaiškumo, ar komercinės paslaptys yra priskiriamos Darbo kodekso 39 straipsnio taikymo sričiai (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 68). Mokslininkų vertinimu, nei Darbo kodekso 39 straipsnis, nei Darbo kodekso komentaras šiuo požiūriu nėra iki galo aiškūs, o komercinių paslapčių nepriskiriant konfidencialios informacijos apsaugai, kiltų nereikalinga sumaištis (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 70). Atkreiptinas dėmesys į Darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalį, kuri nurodo, jog pareigą saugoti konfidencialią informaciją (informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi) reglamentuoja įstatymai. Tai yra blanketinė norma nukreipianti į Civilinį kodeksą, Konkurencijos įstatymą bei kitus Darbo kodekso straipsnius (Davulis, 2018, p. 105). Toje pačioje Darbo kodekso 25 straipsnio dalyje įtvirtinta darbo sutarties šalių teisė sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Kadangi pareigą saugoti komercinę paslaptį kyla iš įstatymo, o pareigą saugoti konfidencialią informaciją kyla iš sutarties, esant aptariamam sutartiniam reguliavimui siekiama šalims leisti pačioms apibrėžti, kokia informacija bus laikoma konfidencialia (Davulis, 2018, p. 157). Taigi, tiek iš Darbo kodekso, tiek iš Darbo kodekso komentaro vis dėlto yra aišku, kad Darbo kodekso 39 straipsniu nėra draudžiama šalims susitarti dėl komercinės paslapties saugojimo, o priešingai, siekiama šalis skatinti aiškiai ir nedviprasmiškai susitarti, kokia konkrečiai informacija yra laikoma konfidenciali, kuriai ir bus taikoma sudaromo susitarimo apsauga. Taip pat Darbo kodekso 39 straipsnio pirmoje dalyje įtvirtinta konfidencialios informacijos atskleidimo draudimo išimtis – kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui;

- 2) antroje straipsnio dalyje nustatytas susitarimo turinys – būtina apibrėžti konfidencialią informaciją sudarančius duomenis, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminą bei darbdavio pareigas padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Taip pat, darbo sutarties šalys gali sulygti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą jo vykdymą. Tiksliai apibrėžti, kokia informacija galėtų būti laikoma konfidencialia, kiekvienu atveju yra gana sudėtinga. Nurodant konfidencialios informacijos turinį paprastai turi būti pasitelkiama įmonės gamybinė ar technologinė, komercinė, teisinė, administracinė patirtis, esami ar tik planuojami sandoriai, informacija apie klientus, verslo partnerius ir kitus subjektus (Petrylaitė, V., 2020, p. 201). Darbo kodekso komentaro autorius nurodo, kad tinkami susitarimo dėl konfidencialumo dalykai galėtų būti klientų ar tiekėjų sąrašai, susitarimo turinį sudarantys duomenys, prekių, paslaugų ir darbų kainodaros elementai, derybų informacija, verslo strategijos ir kt. (Davulis, 2018, p. 159). Pažymėtina, kad darbo sutarties šalių teisė susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos nėra absoliuti, todėl vien ta aplinkybė, kad tam tikra informacija konfidencialumo susitarime darbdavio yra nurodyta kaip konfidenciali, nėra pakankama spręsti dėl šios informacijos atitikties visiems komercinės paslapties ar kitos saugomos konfidencialios informacijos požymiams. Kadangi konfidencialumo susitarimas yra viena iš priemonių komercinėms paslaptims ir kitai konfidencialiai informacijai apsaugoti, tokio susitarimo sudarymas gali patvirtinti tik ieškovo pastangas apsaugoti tam tikrą informaciją, kaip vieną iš komercinės paslapties požymių, tačiau savaime nepatvirtina susitarime nurodytos informacijos slaptumo ir komercinės vertės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. birželio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, net ir informaciją susitarime įvardinus kaip konfidencialią, ginčo atveju, ginčą nagrinėjanti institucija patikrins tokios informacijos atitiktį Darbo kodekso 39 straipsnio reguliavimo sričiai. Taip pat, susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos, būtina numatyti ir darbdavio pareigas saugant informacijos slaptumą. Tokios pareigos, atsižvelgiant į darbo specifiką, gali būti darbo priemonių, apsaugotų slaptažodžiais ir individualiais prisijungimais suteikimas bei toks darbo organizavimas, kuris užtikrintų konfidencialios informacijos neprieinamumą tretiesiems asmenims (Bagdanskis et al., 2018, p. 79);
- 3) trečiojoje dalyje įtvirtintas susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas – vieni metai po darbo santykių pasibaigimo, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino. Pastebėtina, kad šis terminas

sutampa su Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalyje nustatytu terminu dėl komercinių paslapčių nenaudojimo po darbo ar kitų sutartinių santykių pasibaigimo. Manytina, kad toks terminas pasirinktas dėl konfidencialios informacijos ir komercinių paslapčių santykio, kaip minėta, susitarimais dėl konfidencialios informacijos apsaugos dažnai susitariama būtent dėl komercinių paslapčių saugojimo.

Taigi, nagrinėjant Darbo kodekso 39 straipsnio taikymo sritį kartu su teismų praktikoje pateikiamu minėtu konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties atribojimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje), galima pastebėti, kad minimas straipsnis imperatyviai įtvirtina, jog pirmosios kategorijos informacija (akivaizdi ar lengvai pasiekama) nebus susitarimo dėl konfidencialumo dalyku. Trečiosios kategorijos informacija (specifinio pobūdžio konfidenciali informacija) galima manyti yra pagrindinis aptariamo susitarimo dalykas, o štai ketvirtoji kategorija – komercinės paslaptys, kurių apsauga nors ir įtvirtinta įstatymu, vis dėlto nėra eliminuojama iš susitarimo apsaugos taikymo apimties (jeigu dėl tokios informacijos apsaugos darbo sutarties šalys susitaria). Tam tikrų problemų praktikoje gali kelti antrosios kategorijos (pateiktos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje) informacija – informacija, kurią įmonės darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau tokia informacija, kai su ja yra susipažįstama, tampa neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi. Praktikoje labiausiai tikėtina, kad darbuotojas po darbo sutarties nutraukimo dirbs analogišką darbą toje pačioje rinkoje kaip ir jo buvęs darbdavys, nes būtent ten jis turi daugiausia įgūdžių ir patirties, atitinkamai gali dirbti efektyviausiai ir tikėtis didžiausio atlygio. Kartu Lietuvoje didžioji dalis konfliktinių situacijų dėl buvusių darbuotojų neteisėto komercinių paslapčių atskleidimo ir/ar naudojimo kyla dėl verslo paslapčių, o dar konkrečiau – dėl klientų sąrašų. Įprastai komercinės paslapties pažeidimu laikoma tai, kad ankstesnio darbdavio klientas sukuria naujus sutartinius santykius su naująja darbuotojo įmone (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 77). Pavyzdžiui, LAT 2014 m. spalio 27 d. nutartyje konstatuota, kad sutarčių sudarymas su buvusiais darbdavio klientais suteiks naujam darbdaviui aiškų konkurencinį pranašumą, nes į naujai įsteigtą įmonę perkeliamas ieškovo buvusių samdomų darbuotojų įdirbis, kuris, bent jau nepraėjus įstatymo nustatytam laikotarpiui, laikytinas padarytu darbdavio naudai. Pasinaudojimas komercine paslaptimi nesilaikant įstatymų nustatytos tvarkos laikytinas neteisėtu veiksmu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Kad klientų sąrašas gali būti laikomas komercine paslaptimi nėra kvestionuojama, tačiau pastebėtina, kad aptartoje byloje darbuotojų veiksmų neteisėtumas nebuvo grindžiamas jokiais papildomais

argumentais, o tik ta aplinkybe, kad buvo sudarytos sutartys su buvusio darbdavio klientais. Be to, minėtoje LAT nutartyje teismas neatkreipė dėmesio į Konkurencijos įstatyme numatytą vienerių metų termino dispozityvumą, t. y. toks terminas gali būti prailgintas neribotai, o tokiu būdu praktinė teismo sprendimo pasekmė yra darbuotojo „priirišimas“ prie esamo darbdavio, nes nutraukus darbo santykius darbuotojui draudžiama turėti verslo santykius su buvusio darbdavio klientais, o kartu tai reiškia, kad buvęs darbuotojas tik ribotai gali ar apskritai nebegali konkuruoti toje pačioje rinkoje (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 77). Nurodyta tendencija LAT praktikoje atsispindėjo ir vėlesnėse nutartyse (pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas pripažino darbdavio interesą tam tikram laikui suvaržyti tikėtiną darbuotojo konkurencingumą rinkoje ir įtvirtino jau išnagrinėtą Darbo kodekso 38 straipsnį, skirtą susitarimo dėl nekonkuravimo reguliavimui. Problemų gali kilti, jei susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos bus naudojamas tam pačiam tikslui – taip būtų ribojama konstitucinė žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą, ignoruojant būtinybę už tokį suvaržymą darbuotojui mokėti įstatyme numatytą kompensaciją. Todėl manytina, kad konfidenciali informacija, su kuria susipažinus ji tampa neatsiejama darbuotojo gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi, neturėtų būti susitarimo dėl konfidencialios informacijos dalyku. Tokia pozicija gali būti pagrįsta Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo (toliau – Komercinių paslapčių direktyva) įgyvendinimo Lietuvos teisėje. Komercinių paslapčių direktyvos 1 straipsnio 3 dalies 2 punkte nurodoma, kad šia direktyva nesuteikiama pagrindo riboti darbuotojų galimybes naudotis įprastomis jų darbo aplinkybėmis sąžiningai įgyta patirtimi ir gebėjimais, o 14 konstatuojamojoje dalyje – jog į komercinės paslapties apibrėžtį neįtraukiama patirtis bei gebėjimai, kurių įgyja darbuotojai įprastai dirbdami (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) Nr. 2016/943 dėl neatskleistos praktinės..., 2016). Įgyvendinant Komercinių paslapčių direktyvą Lietuvoje, 2018 m. birželio 1 d. įsigaliojo nauja Civilinio kodekso 1.116 straipsnio redakcija, kurio 2 dalies 3 punkte nurodyta, kad komercine paslaptimi nelaikoma informacija, kuri įprastomis darbo aplinkybėmis tampa darbuotojų sąžiningai įgyta patirtimi, įgūdžiais, gebėjimais ar žiniomis. Kartu paminėtinas ir Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas (toliau – Komercinių paslapčių įstatymas), kurio 3 dalyje nustatyta, jog jis nesuteikia teisinio pagrindo riboti darbuotojų

judumą, riboti darbuotojų galimybes naudotis informacija, kuri nėra komercinė paslaptis, riboti darbuotojų galimybes naudotis įprastomis jų darbo aplinkybėmis sąžiningai įgyta patirtimi ir gebėjimais bei numatyti darbo sutartyse darbuotojams daugiau papildomų apribojimų, negu nustatyta susitarimuose dėl nekonkuravimo ir susitarimuose dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Tiesa, būtų galima laikytis pozicijos, jog paminėti teisės aktai reguliuoja tik komercinės paslaptis, bet ne kitą konfidencialią informaciją, todėl įstatymų leidėjas laisvas leisti darbo sutarties šalims pripažinti saugoma ir tokią informaciją, kurios teisės aktai neįpareigoja saugoti, tačiau loginis komercinės paslapties ir darbuotojo įgytų kompetencijų, žinių ir įgūdžių atskyrimas (ir atitinkamas Komercinių paslapčių įstatymo ir Komercinių paslapčių direktyvos reguliavimas) prarastų prasmę (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 77).

Nors aiškaus susitarimų dėl nekonkuravimo ir susitarimų dėl konfidencialios informacijos apsaugos tikslų atribojimo nesilaikymas pastebėtinas ir po naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, naujausioje LAT praktikoje pradedama aiškiai pabrėžti, jog susitarimu dėl konfidencialios informacijos apsaugos neturėtų būti ribojama asmens teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą, todėl į konfidencialios informacijos apsaugą neturėtų patekti darbuotojo sąžiningai įgyti gebėjimai, įgūdžiai ir žinios. Pavyzdžiui, LAT 2023 m. birželio 14 d. nutartyje konstatuota, jog po darbo sutarties nutraukimo vykdydamas darbo veiklą pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu ar su darbo funkcijomis susijusią savarankišką komercinę arba gamybinę veiklą, darbuotojas neišvengiamai naudoja savo ankstesnės darbo sutarties galiojimo metu įgytas žinias ir gebėjimus, todėl draudimas darbuotojui naudoti tokią informaciją iš esmės reikštų konstitucinės asmens teisės pasirinkti darbą bei verslą (apimančios, be kita ko, ir teisę konkuruoti su buvusiu darbdaviu) ribojimą. Kartu pažymėta, jog tokia situacija neatitiktų įstatymų leidėjo ketinimų ir reikštų neproporcingą konstitucinės asmens teisės pasirinkti darbą bei verslą apribojimą, todėl darytina išvada, kad šalys, darbuotojo teisės pasibaigus darbo santykiams savo naudai ir interesams naudoti informaciją, kuri įprastomis darbo aplinkybėmis yra tapusi darbuotojo sąžiningai įgyta patirtimi, įgūdžiais, gebėjimais ar žiniomis, konfidencialumo susitarimu negali apriboti. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. birželio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Minėtoje byloje ieškovė teigė, kad jos buvę darbuotojai įsteigė įmonę tiesiogiai konkuruojančią su ieškove bei perviliojo jos klientus remdamiesi jiems žinomais klientų kontaktais, poreikiais, mokumu ir kita konfidencialia informacija. Tačiau LAT konstatavo, jog ieškovės klientų ratas, atsižvelgiant į jos vykdomos veiklos pobūdį, yra lengvai nuspėjamas kitiems toje pat rinkoje veikiantiems ūkio subjektams, o vien ta aplinkybė jog atsakovai gavo pajamų iš pardavimų ieškovės klientams, negali būti vertinama kaip

pakankamas patvirtinimas dėl komercinę paslaptį apie šiuos klientus sudarančios informacijos turėjimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. birželio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Kiek vėlesnėje LAT nutartyje ši pozicija buvo patvirtinta konstatuojant, kad duomenys apie klientus gali būti pripažinti komercine paslaptimi, tačiau vien faktas, kad buvęs darbuotojas yra bendradarbiavęs su tam tikrais klientais, pats savaime negali būti laikomas pakankamu komercinę paslaptį apie šiuos klientus sudarančios informacijos turėjimo patvirtinimu. Priešingas aiškinimas neatitiktų konfidencialios informacijos teisinės apsaugos tikslų (saugoti tik tą ūkio subjekto informaciją, kuri yra jo įdėtų pastangų rezultatas, todėl konkurentai gali siekti ją nesąžiningai panaudoti, pasilengvindami konkuravimo rinkoje sąlygas) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, naujausioje LAT praktikoje galima pastebėti darbuotojui palankesnę poziciją, kuri paneigė ankstesnius LAT aiškinimus, jog ieškovo klientų perėjimas pas atsakovą, kai atsakovą įsteigė (jame įsidarbino) buvę ieškovo darbuotojai, pripažįstamas pakankamu įrodymu, jog atsakovas pasinaudojo ieškovo komercinę paslaptį sudarančia informacija, kartu ir perviliojo klientus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Pažymėtina, kad vis dar nėra aiškaus apibrėžimo, kokia konkrečiai informacija yra laikoma darbuotojo sąžiningai įgytomis žiniomis ir gebėjimais, tačiau LAT pozicija neleidžiant susitarimais dėl konfidencialios informacijos apsaugos riboti asmens teisės laisvai pasirinkti darbą ar verslą, yra svarbus žingsnis link darbuotojo ir darbdavio priešingų interesų suderinimo.

Taigi, išanalizavus susitarimą dėl nekonkuravimo bei susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos, galima patvirtinti išvadą, jog nekonkuravimo susitarimas nėra būtinas siekiant darbdaviui apsaugoti vertingą informaciją. Susitarimu dėl konfidencialios informacijos apsaugos ne tik saugomi darbdavio interesai, bet ir neturėtų būti apribojimas darbuotojų judumas. Darbuotojų teisė naudotis savo sąžiningai įgyta informacija ir žiniomis konkuruojant su buvusiu darbdaviu yra svarbi ir pačiam konkurencijos procesui. Laisvas darbuotojų judėjimas tarp skirtingų įmonių ir savo įgūdžių išnaudojimas rinkoje didina verslų konkurencingumą (Collins, 2010, p. 158). Jau pirmoje magistro darbo dalyje minėta, kad įmonių konkurencingumas didina inovatyvumą ir efektyvumą, o tai neišvengiamai svarbu ir vartotojų gerovei bei pačiam konkurencijos procesui.

4. KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIAI SUSITARIMAI

4.1. Darbuotojų kolektyvinės derybos

Kolektyvinė darbo teisė – darbo teisės normų, reguliuojančių visuomeninius kolektyvinius darbo santykius, visuma. Kolektyviniai darbo santykiai yra susiję su teise laisvai jungtis į asociacijas, kolektyvinių derybų ir susitarimų laisve, kolektyvinėmis derybos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, darbuotojų dalyvavimu valdant įmonę, konsultavimu ir informavimu darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, kolektyviniais darbo ginčais ir pan. (Krasauskas et al., 2013, p. 13). Susirinkimų ir asociacijos laisvė įtvirtinta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnyje (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1995) bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 12 straipsnyje (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016), o štai kolektyvinės derybos reglamentuojamos Europos socialinėje chartijoje (Europos socialinė chartija (pataisyta), 2001) bei Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijose Nr. 98 ir Nr. 154 bei kt. Pažymėtina, kad Lietuvoje asociacijų laisvė yra įtvirtinta Konstitucijos 35 straipsnyje ir sudaro laisvės jungtis į bendrijas, politines partijas ir asociacijas, kurių veikla ir tikslai nėra prieštaringi Konstitucijai ir įstatymams, turinį. Konstitucijos 50 straipsnis įtvirtina teisę kurti profesines sąjungas, kurios veikia darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje, gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus (Krasauskas, 2013, p. 20). Paminėtinas ir Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. sprendimas, kuriame konstatuota, jog teisė kolektyviai derėtis su darbdaviu yra vienas iš esminių, teisės steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti, elementų (Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. lapkričio 12 d. sprendimas Nr. 34503/97). Darbuotojai turi teisę ginti savo interesus pasitelkdami kolektyvines derybas, o dėl darbo santykių specifikos – pavaldumo darbdaviui, darbuotojams reikalinga priemonė leidžianti įgauti derybinę galią ir pradėti dialogą (kolektyvines derybas) su darbdaviu. Tokia priemonė yra teisė į kolektyvinius veiksmus, kurie kiek įmanoma neutralizuotų darbdavio dominavimą (Rigaux, 2009, p. 17). Pavyzdžiui, teisė streikuoti, kaip kolektyvinė poveikio priemonė, įtvirtinta jau minėtose Europos socialinėje chartijoje bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Lietuvoje darbuotojų teisė streikuoti įtvirtinta Konstitucijos 51 straipsnyje. Nors magistro darbe teisė streikuoti nebus plačiau analizuojama, svarbu pažymėti, jog kolektyvinės darbo teisės (teisė į asociacijas, teisė į kolektyvines derybas ir į streiką) įsitvirtino valstybės darbo teisės sistemoje, o jų suvokimas buvo formuotas ir gludintas dešimtmečiais tarptautinių organizacijų institucijų (TDO Asociacijų laisvės

komiteto, Europos Žmogaus Teisių Teismo, Europos socialinių teisių komiteto, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo) (Davulis, 2020, p. 42).

Kolektyvinės derybos yra vienas iš pagrindinių darbo teisėje egzistuojančių savireguliacijos mechanizmų, kuriuo siekiama darbuotojų, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies, derybines galias priartinti prie darbdavio (Mačernytė-Panomariovienė et al., 2023, p. 308). Plačiąja prasme, kolektyvinės derybos suprantamos kaip derinimo procesas, apimantis įvairias dvišales ir trišales diskusijas, susijusias su darbo problemomis tiesiogiai ar netiesiogiai paveikiančiomis darbuotojų grupes. Siauresne, bet tikslesne prasme, kolektyvinės derybos suprantamos kaip dvišalės diskusijos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, o šiame procese dalyvauja darbdaviai arba darbdavių organizacijos ir profesinių sąjungų atstovai (Barnard, 2012, p. 708). Pagal Darbo kodekso 188 straipsnio 9 dalį, jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kolektyvinės derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolai arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų. Taigi, kolektyvinių derybų tikslas ir sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatas yra kolektyvinės sutarties pasirašymas. Cathrine Barnard teigimu, kolektyvinių sutarčių turinį sudaro normatyvinės sąlygos bei prievolinės sąlygos (Barnard, 2012, p. 710), tačiau be šių dviejų sąlygų, galima išskirti ir organizacines bei informacines sąlygas (Krasauskas et al., 2013, p. 399). Šiame magistro darbe aktualios normatyvinės sąlygos, kurios yra susijusios su darbo sąlygomis, darbo užmokesčiu, papildomomis išmokomis, darbo valandomis, poilsio laiku, mokymais bei darbo sauga (Barnard, 2012, p. 710).

Antroje magistro darbo išanalizavus susitarimus tarp ūkio subjektų dėl darbuotojų darbo sąlygų, yra aišku, jog konkurencijos taisyklės draudžia susitarimus dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų nustatymo. Taigi, visų pirma, reikia atsakyti į klausimą, ar darbuotojų atstovai dalyvaujantys kolektyvinėse derybose gali būti laikomi ūkio subjektais. Pradedant nuo darbdavio lygmens kolektyvinių derybų, ESTT yra išaiškinęs, jog darbuotojai yra ūkio subjekto, kaip ekonominio vieneto, dalis, taigi nėra laikomi ūkio subjektais ir dar daugiau, net ir veikdami kolektyviai, konkrečiai byloje – doko darbuotojai, nebuvo laikomi ūkio subjektais (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 16 d. sprendimas byloje C-22/98). Mokslininkai aiškindami šio sprendimo reikšmę nurodo, jog kolektyviniams susitarimams pasiekiamiems kolektyvinėmis derybomis darbdavio lygmeniu, konkurencijos taisyklės negali būti taikomos, kadangi nei darbuotojai, nei jų asociacijos šiame lygmenyje nėra laikomos ūkio subjektais (Monti, 2021, p. 715).

Panašų aiškinimą dėl profesinės sąjungos (bet jau šakos arba teritoriniu lygmeniu veikiančios) priskyrimo ūkio subjekto apibrėžimui pateikė Generalinis advokatas Jacobs

1999 m. sausio 28 d. išvadoje byloje Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (toliau – Albany byla). Generalinis advokatas Jacobs teigė, kad profesinės sąjungos, veikiančios tik kaip tam tikram sektoriui priklausančių darbuotojų atstovės, negali būti laikomos ūkio subjektais (Jacobs, 1999, p. 5796). Nors Albany byloje ESTT nepateikė konkrečių išaiškinimų dėl profesinių sąjungų priskyrimo ūkio subjektams, tačiau kaip bus matyti, vien konkurencijos taisyklių taikymo kolektyvinėms sutartims išimties sukūrimas leidžia spręsti, jog šakos ar sektoriaus lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos gali būti pripažįstamos ūkio subjektams.

Manoma, kad kolektyvinėmis sutartimis, be kita ko, siekiant sukurti stabilumą darbdaviams ir darbuotojams, yra nustatomos produkto kainos (darbo sąnaudos). Konkurencijos teisės požiūriu, tokių sutarčių sudarymas tarp darbdavių ir darbuotojų asociacijų gali būti laikomas pažeidžiantis SESV 101 straipsnį, kuriuo draudžiami konkurenciją ribojantys sprendimai ir veiksmai suderinti tarp ūkio subjektų. Tačiau, jeigu kolektyvinėms sutartims būtų taikomas SESV 101 straipsnyje nustatytas draudimas sudaryti kartelius, tai kolektyvinės sutartys prarastų savo poveikį, nebent joms būtų taikoma konkurencijos teisės išimtis (Jaspers et. al., 2019, p. 286). Klausimas, ar konkurencijos taisyklės turėtų būti taikomos kolektyvinėms sutartims, buvo nagrinėjamas ne vienoje Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) byloje, pradedant nuo ESTT 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimo Albany byloje.

Albany byloje buvo sprendžiama, ar Nyderlanduose, valstybės institucijų sprendimu, darbdaviams numatytas privalomas dalyvavimas kolektyvine sutartimi sudarytame papildomame profesinių pensijų fonde (tiksliau – tekstilės pramonės sektoriaus pensijų fonde) neprieštaruoja Europos Sąjungos konkurencijos taisyklėms. Įmonė Albany laikėsi pozicijos, jog socialinių partnerių prašymas numatyti privalomą narystę pensijų fonde yra susitarimas tarp toje pačioje šakoje ir teritorijoje veikiančių ūkio subjektų ir turi patekti į konkurencijos taisyklių taikymo sritį. Albany argumentavo, kad patikėjus privalomos sistemos valdymą vienam valdytojui, iš toje šakoje ir teritorijoje veikiančių ūkio subjektų atimama galimybė prisijungti prie kitos pensijų sistemos, valdomos kitų draudikų ir dėl tokio susitarimo kiti draudikai netenka didelės pensijų draudimo rinkos dalies (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas 1999 m. rugsėjo 21 d. byloje Nr. C-67/96). Jau minėtoje Generalinis advokato Jacobs išvadoje teigiama, jog kolektyvinėmis derybomis pasiekiami susitarimai, t. y. kolektyvinės sutartys, apskritai neturėtų patekti į konkurencijos taisyklių taikymo sritį. Generalinis advokatas Jacobs teigė, jog kolektyvinės sutartys dėl darbo užmokesčio ir kitų darbo sąlygų riboja konkurenciją tik tarp darbuotojų (bet ne darbdavių), kadangi kolektyvinių derybų tikslas yra neleisti darbuotojams įsitraukti į

lenktynes į apačią (angl. *race to the bottom*), t. y. siūlytis dirbti prastesnėmis sąlygomis nei numatyta, pavyzdžiui dirbti už mažesnę darbo užmokestį. O konkurencija tarp darbdavių nėra ribojama, kadangi darbdaviams paprastai nedraudžiama siūlyti savo darbuotojams palankesnes sąlygas, nei numatyta kolektyvinėje sutartyje (Jacobs, 1999, p. 5796). Vis dėl to, ESTT laikėsi priešingos nuomonės ir konstatavo, jog kolektyvinės sutartys iš tikrųjų turi tam tikrą konkurenciją ribojantį poveikį, tačiau šiomis sutartimis siekiamiems socialinės politikos tikslams būtų labai pakenkta, jei socialiniams partneriams kartu siekiant patvirtinti darbo ir įdarbinimo sąlygų gerinimo priemonės būtų taikomos konkurencijos taisyklės. Kartu ESTT pabrėžė, kad labai svarbu skatinti glaudų valstybių narių bendradarbiavimą socialinėje srityje, ypač klausimais, susijusiais su teise jungtis į asociacijas ir teise į kolektyvines derybas tarp darbdavių ir darbuotojų bei stengtis Europos Sąjungos lygmeniu plėtoti socialinį dialogą, kuris socialinių partnerių pageidavimu gali baigtis sutartimi įteisintais santykiais. Be kita ko, ESTT sprendime įvertinta, jog aptariama kolektyvinė sutartis buvo kolektyvinių derybų tarp organizacijų, atstovaujančių darbdaviams ir darbuotojams, rezultatas, o šios kolektyvinės sutarties dalyku, t. y. privalomo pensijų fondo sistema, buvo siekiama užtikrinti tam tikrą pensijos lygį visiems šakos darbuotojams, todėl ji tiesiogiai padeda gerinti jų darbo sąlygas, visų pirma – atlyginimą (angl. *remuneration*). Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, ESTT konstatavo, jog aptariama kolektyvinė sutartis dėl savo pobūdžio ir tikslo nepatenka į konkurencijos taisyklių taikymą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas Nr. C-67/96). Taigi, Albany byloje buvo konstatuota, jog socialinio dialogo būdu pasiektoms kolektyvinėmis sutartimis, kuriomis siekiama socialinės pažangos (geresnių darbo sąlygų), gali būti ribojama konkurencija, tačiau tokiems susitarimams bus taikoma konkurencijos taisyklių taikymo išimtis.

Paminėtina, kad šia konkurencijos taisyklių taikymo išimtimi buvo remiamasi ir ESTT sprendimuose Brentjens' Handelsonderneming BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen (toliau – Brentjens byla), Maatschappij Drijvende Bokken BV prieš Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer-en Havenbedrijven (toliau – Drijvende byla) bei Hendrik van der Woude prieš Stichting Beatrixoord (toliau – van der Woude byla). Brentjens ir Drijvende bylose, kaip ir Albany byloje, vienas iš nagrinėtų klausimų buvo dėl šakos kolektyvinėje sutartyje numatyto privalomo dalyvavimo papildomame profesiniame pensijų fonde. Kaip ir Albany byloje, ESTT konstatavo, jog nekeyla abejonių, kad kolektyviniai susitarimai tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų riboja konkurenciją, tačiau tokie susitarimai nepatenka konkurencijos taisyklių taikymo sritį, kai sutartys yra kolektyvinių derybų rezultatas ir

kolektyvinėmis sutartimis siekiama pagerinti darbuotojų darbo sąlygas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas Nr. C-219/97 bei sprendimas sujungtose bylose C-115/97, C-116/97, C-117/97).

O štai van der Woude byloje buvo sprendžiamas klausimas ar kolektyvinės sutarties nuostatos, susijusios su papildomu darbuotojų sveikatos draudimu, už kurį įmokas moka darbdavys, bet tik sutartyje numatytam draudikui, neprieštarauja konkurencijos taisyklėms. Byloje buvo pateiktas argumentas, jog konkurencijos taisyklių taikymo išimtis negali būti taikoma susitarimams dėl sveikatos draudimo, kadangi priešingai nei privalomų papildomų pensijos fondų sistema, papildomo sveikatos draudimo sistema nėra gerinamos darbuotojo darbo sąlygos (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2000 m. rugsėjo 21 d. sprendimas Nr. C-222/98). Generalinis advokatas Fennely 2000 m. gegužės 11 d. išvadoje šį argumentą įvertino kaip deklaratyvų ir pabrėžė, jog papildomas sveikatos draudimas vis dėlto yra darbuotojų darbo sąlygas gerinanti priemonė, kadangi darbuotojai nesusiduria su stresu dėl medicininių išlaidų padengimo, taip pat manytina, kad be kolektyvinės sutarties, darbdaviai nebūtų sutikę mokėti už papildomą draudimą (Fennely, 2000, p. 7121). Iš esmės, tokios pačios pozicijos laikėsi ir ESTT – taikydamas Albany byloje pateiktas konkurencijos taisyklių taikymo išimties sąlygas, nustatė jog nagrinėjamoje situacijoje kolektyvinis susitarimas buvo sudarytas tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų, t. y. socialinių partnerių, o sudaryta kolektyvine sutartimi buvo siekta pagerinti darbuotojų darbo sąlygas, t. y. konkrečioje šakoje nustatyta papildoma sveikatos priežiūros draudimo sistema siekiama gerinti darbuotojų padėtį, ne tik užtikrinant, kad jie turėtų pinigų sveikatos priežiūros išlaidoms padengti, bet ir mažindama išlaidas, kurias, nesant kolektyvinės sutarties, darbuotojai turėtų padengti patys (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2000 m. rugsėjo 21 d. sprendimas Nr. C-222/98). Šie nagrinėti ESTT sprendimai įtvirtino išimties taisyklę, pagal kurią kolektyviniai susitarimai, nors ir bus ribojantys konkurenciją, nepateks į SESV 101 straipsnio taikymo sritį. ESTT vertino ar kolektyvinė sutartis buvo kolektyvinių derybų rezultatas ir ar susitarimu siekiama socialinės pažangos, t. y. darbo sąlygų gerinimo. Kolektyvinei sutarčiai atitikus šiuos kriterijus, buvo konstatuota, jog kolektyvinė sutartis neabejotinai gali būti laikoma ribojančia konkurenciją, tačiau jai turi būti taikoma konkurencijos taisyklių taikymo išimtis, nes priešingu atveju, sutartis prarastų savo reikšmę.

Kolektyvinės sutartys yra svarbus mechanizmas, padedantis užtikrinti socialinę taiką darbo santykiuose. Užtikrindamos socialinę taiką, kolektyvinės sutartys garantuoja teisingą kapitalo ir darbo jėgos pasiskirstymą, todėl būtina plėtoti darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, kad bendri socialinių partnerių interesai nusvertų jų, kaip atskirų

subjektų – darbuotojų ir darbdavių – prieštarigus interesus (Petrylaitė, 2021, p. 295). Taip pat, kolektyvinėmis derybomis darbuotojų derybinė galia yra priartinama prie darbdavių, derybomis taip pat išvengiama brangiai kainuojančių konfliktų, skatinamas skaidrumas bei pasiekiamas darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra (Jacobs, 1999, p. 5797). Taigi, kolektyvines derybas pripažįstant fundamentalia darbuotojų teise, labai svarbu, kad kolektyvinių derybų rezultatui – kolektyvinėms sutartims, nebūtų taikomos konkurencijos taisyklės. Priešingu atveju būtų paneigtos darbuotojų teisės, galimybė kolektyviai derėtis dėl geresnių darbo sąlygų ir nebūtų pasiektas balansas tarp konkurencijos ir socialinės politikos tikslų.

4.2. Savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinės derybos

Jau Albany bylos sprendimo priėmimo metu daugėjo savarankiškai dirbančių asmenų, o kiek vėliau populiariomis tapo ir skaitmeninės darbo platformos, kurios užėmė didelį vaidmenį ekonomikoje (Monti, 2021, p. 716). Tai galima paaiškinti įvairiais veiksniais: skaitmeninių technologijų pažanga, platus nešiojamų elektronikos įrenginių prieinamumas ir vis spartesnis interneto ryšys kartu su gyvenimo būdo pokyčiais ir kartų pasirinkimu – visa tai lėmė savarankiškai dirbančių asmenų skaičiaus didėjimą (Risak, Dullinger, 2018, p. 12). Su šiais darbuotojais nėra sudaromos darbo sutartys, o suprantant savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimą bendrąja prasme, reikėtų teigti, jog šie asmenys savarankiškai teikia savo paslaugas rinkoje, yra ekonomiškai nepriklausomi ir prisiima iš savo veiklos kylančią finansinę riziką, todėl turi būti laikomi ūkio subjektais. Atitinkamai, ir jų susitarimai su kitais ūkio subjektais, ir jų organizacijų (profesinių sąjungų, asociacijų) sudaromi susitarimai gali būti pripažinti konkurenciją ribojančiais susitarimais ir patekti į konkurencijos taisyklių taikymo sritį. Tačiau daugelis savarankiškai dirbančių asmenų ištikrųjų nesiuo savo paslaugų rinkoje, o ilgą laiką dirba tik vienam ar dviem klientams ir yra ekonomiškai nuo jų priklausomi (Rebhahn, 2016, p. 290). Tokiu atveju savarankiškai dirbančiųjų padėtis panašėja į darbuotojų, asmuo tampa priklausomas nuo kliento lyg nuo darbdavio, neturi didelės derybinės galios, todėl gali būti priverstas dirbti už nekonkurencingą darbo užmokestį arba dirbti prastomis darbo sąlygomis. Kadangi analizuota Albany bylos išimtis buvo taikoma tik kolektyvinėmis derybomis pasiektiems kolektyviniams susitarimams dėl darbuotojų darbo sąlygų, mokslininkai kėlė klausimą, ar savarankiškai dirbantiems asmenims, kurių padėtis labai panaši į darbuotojų, neturėtų būti taikoma Albany bylos išimtis kolektyviai derantis ir pasiekiant kolektyvinius susitarimus?

Ieškojusiems atsakymo į šį klausimą labai svarbus buvo ESTT sprendimas byloje FNV Kunsten Informatie en Media prieš Staat der Nederlanden (toliau – FNV Kunsten byla). Nyderlanduose savarankiškai paslaugas teikiantys paslaugų teikėjai turi teisę prisijungti prie bet kokios profesinės darbuotojų, darbdavių ar savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų asociacijos. Pagal Nyderlandų kolektyvinės darbo sutarties įstatymą profesinės darbdavių ir darbuotojų federacijos gali sudaryti kolektyvinę sutartį ne tik dėl darbuotojų, bet ir dėl savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų, kurie yra šių organizacijų nariai. Nagrinėtoje situacijoje, darbuotojų asociacija (Nyderlandų muzikantų asociacija) ir darbdavių asociacija (Nyderlandų orkestrų pakaitinių muzikantų organizacijų asociacija) pasirašė pakaitinių muzikantų kolektyvinę sutartį, kurioje, be kita ko, nustatomi ne tik pakaitinių muzikantų, su kuriais sudaryta darbo sutartis, bet ir pakaitinių muzikantų, kurie savo veiklą vykdo pagal paslaugų teikimo sutartį, minimalūs atlygiai. Ginčą inicijavusios Nyderlandų konkurencijos institucijos įsitikinimu, šiai kolektyvinei sutarčiai turėjo būti taikoma SESV 101 straipsnio 1 dalis, kadangi dėl jos profesinės organizacijos vardu derėjosi organizacija, kuri šiuo klausimu veikė ne kaip darbuotojų asociacija, bet kaip savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų asociacija. Todėl iš esmės buvo nagrinėjamas klausimas, ar kolektyvinės darbo sutarties nuostata, pagal kurią vienai iš susitariančiųjų darbuotojų organizacijų priklausantiems savarankiškai paslaugas teikiantiems asmenims, kurie pagal paslaugų teikimo sutartį dirba darbdaviui tą patį darbą kaip jo samdomi darbuotojai, nustatomi minimalūs atlygio tarifai, patenka į SESV 101 straipsnio 1 dalies taikymo sritį. Visų pirma, ESTT priminė, jog kolektyvinių derybų tarp socialinių partnerių sudaryti susitarimai, skirti įdarbinimo ir darbo sąlygoms pagerinti, dėl savo pobūdžio ir tikslo nepriskirtini prie SESV 101 straipsnio 1 dalies taikymo srities. Dėl kolektyvinės sutarties tikslo konstatuota, kad kolektyvinėje sutartyje nustatyta minimalių atlygio tarifų sistema tiesiogiai padeda gerinti įdarbinimo ir darbo sąlygas. O dėl sudarytos kolektyvinės sutarties pobūdžio pažymėta, jog pakaitiniai muzikantai, vykdantys tokią pačią veiklą kaip ir darbuotojai, iš principo yra įmonės, kaip jos suprantamos pagal SESV 101 straipsnio 1 dalį ir veiklą vykdo kaip savarankiški ūkio subjektai. Todėl darbuotojų interesams atstovaujančiai organizacijai dalyvaujant derybose dėl savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų, kurie yra jos nariai, ji neveikia kaip profesinė sąjunga (socialinis partneris), o iš tikrųjų veikia kaip įmonių asociacija. Atsižvelgiant į tai, konstatuota, jog sudaryta sutartis nėra socialinių partnerių kolektyvinių derybų rezultatas, todėl negalima netaikyti SESV 101 straipsnio 1 dalies. Tačiau tokiu išaiškinimu ESTT neapsiribojo ir nurodė, kad kolektyvinė sutartis galėtų būti laikoma socialinių partnerių dialogo rezultatu, jei minėti paslaugų teikėjai, kurių vardu ir naudai profesinė sąjunga dalyvavo derybose, iš tiesų yra

fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys (angl. *false self-employed*), t. y. jų padėtis panaši į darbuotojų. Toliau buvo išaiškinta:

- 1) paslaugų teikėjas gali prarasti savarankiško ūkio subjekto statusą, jei neprisiima jokios šio subjekto veiklos finansinės arba komercinės rizikos, pats savarankiškai nepriima sprendimų dėl veiksmų rinkoje ir visiškai priklauso nuo savo kliento;
- 2) darbuotojo sąvoka siejama su požymiu, kad tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jam vadovaujant vykdoma veikla, už kurią gaunamas atlyginimas;
- 3) formalus asmens pripažinimas savarankiškai dirbančiuoju pagal nacionalinę teisę nereiškia, kad asmuo negali būti pripažintas darbuotoju pagal Europos Sąjungos teisę, jeigu jo savarankiškumas yra tik fiktyvus ir juo dangstomi tikri darbo santykiai (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 4 d. sprendimas byloje C-413/13).

Apibendrinant galima teigi, kad ESTT nenorėjo užkirsti kelio savarankiškai dirbančių asmenų įtraukimui į socialiai prasmingus kolektyvinius susitarimus ir pripažino darbo rinkos pokyčius bei naujų darbo panaudojimo formų atsiradimą, darbo sutarties šalių sąmoningai slepiamus darbo santykius dėl įvairių mokesčių ir administracinių ar organizacinių priežasčių, taip pat būtinybę atsižvelgti į turinio viršenybės prieš formą principą (Davulis, 2020, p. 63). Tačiau ir šis, galima manyti, progresyvus ir svarbus išaiškinimas, sudarantis galimybę pažeidžiamiesiems savarankiškai dirbantiems asmenims naudotis konkurencijos taisyklių taikymo išimtimi, kėlė tam tikrų problemų. Pavyzdžiui, fiktyvaus savarankiškai dirbančio asmens sąvokos sukūrimas ir jos tikslaus paaiškinimo nebuvimas, sukūrė teisinį netikrumą. Manytina, kad konkurencijos taisyklių išimties netaikant automatiškai, o kiekvieną kartą nacionalinėms institucijoms vertinant ar savarankiškai dirbančio asmens padėtis yra panaši į darbuotojų, galimas savarankiškai dirbančių asmenų atgrasymas nuo kolektyvinių derybų. Taip pat, tokie kriterijai kaip priklausomumas ir veiklos atlikimas tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jam vadovaujant, neapima kūrybiniame sektoriuje savarankiškai dirbančiųjų, kurie nors ir neabejotinai yra priklausomi nuo kliento, bet dažnai veikia gana savarankiškai ir yra orientuoti į konkretų rezultatą, o ne pačios darbo funkcijos atlikimą (Countouris et. al., 2021, p. 10-11). Svarbu įvertinti ir tai, kad nepripažįstant konkurencijos taisyklių taikymo išimties savarankiškai dirbantiems asmenims, tokiose situacijoje, kaip nagrinėtoje FNV Kunsten byloje, tarp dirbančiųjų prasidėtų lenktynės vedančios į darbo užmokesčio mažėjimą. Nesant galimybės kolektyvine sutartimi nustatyti minimalios darbo užmokesčio ribos kartu dirbantiems darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, kiltų grėsmė, kad darbdaviai samdys tik savarankiškai dirbančius asmenis, kadangi šiems galėtų mokėti mažesnę darbo

užmokestį nei darbuotojams. Taip pat, darbuotojai, dėl sumažėjusios darbo paklausos, gali būti priversti patys tapti savarankiškai dirbančiais ir dirbti už kur kas mažesnę atlygį, nei būtų numatyta kolektyvinėje sutartyje. Pastebėtina, kad mokslininkai įžvelgė problemų ir internetinių įdarbinimo platformų kontekste, kur nėra galimybės palyginti savarankiškai dirbančiųjų priklausomumo ir atliekamos veiklos su darbuotojų atliekamu darbu, kadangi tokių paprasčiausiai nėra (Daskalova, 2018, p. 489). Tokiose platformose, kaip pavyzdžiui pavežėjus įdarbinančios įmonės, yra sutelkiama monopsonijos galia (Daskalova, 2018, p. 502), dėl kurios, kaip žinoma, nukenčia ir darbuotojai (šiuo atveju savarankiškai dirbantys asmenys) ir vartotojai.

Tam tikrą aiškumą dėl kilusių problemų pateikė Europos Komisija 2022 m. rugsėjo 30 d. paskelbdama Komisijos komunikatą dėl Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gaires. Europos Komisija atsižvelgė į tai, kad kai kuriems savarankiškai dirbantiems asmenims yra sunku daryti įtaką savo darbo sąlygoms, ypač asmenims, kurie dirba patys vieni ir daugiausia naudojami savo asmeniniu darbu, kad užsidirbtų pragyvenimui ir gairėse nurodė:

- 1) individualiai savarankiškai dirbančių asmenų, kurių padėtis panaši į darbuotojų padėtį, kolektyvinės sutartys nepatenka į SESV 101 straipsnio taikymo sritį;
- 2) Europos Komisija nesiims veiksmų dėl individualiai savarankiškai dirbančių asmenų, kurių derybinė galia neatitinka jų sutarties šalies derybinės galios, kolektyvinių sutarčių.

Taigi, gairės taikomos kolektyvinėms sutartims – susitarimams, dėl kurių deramasi ir kuriuos sudaro individualiai savarankiškai dirbantys asmenys arba jų atstovai ir jų sutarties šalys, jeigu pagal savo pobūdį ir tikslą jie yra susiję su tokių individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis. Priešingai nei nagrinėtuose ESTT sprendimuose, šiose gairėse jau konkretizuojama, kas bus laikoma asmenų padėtį gerinančiomis darbo sąlygomis – atlyginimas, atlygis ir priemokos, darbo laikas, darbo modeliai, mokamos atostogos, fizinės patalpos, kuriose dirbama, sveikata ir sauga, draudimas, socialinė apsauga bei sąlygos, kuriomis asmenys turi teisę nutraukti paslaugų tiekimą arba kuriomis sutarties šalis turi teisę nustoti naudotis jų paslaugomis. Toliau išskiriamos šešios kategorijos savarankiškai dirbančių asmenų, dėl kurių kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų nebus imtasi veiksmų:

- 1) ekonomiškai priklausomi individualiai savarankiškai dirbantys asmenys, teikiantys paslaugas išimtinai arba daugiausia vienai sutarties šaliai, todėl nepriimančios sprendimų dėl veiksmų rinkoje bei iš esmės yra priklausantys nuo savo sutarties

- šalies. Konkrečiau, per vieną arba dvejų metų laikotarpį iš vienos sutarties šalies gaunantys vidutiniškai bent 50 proc. visų savo su darbu susijusių pajamų;
- 2) individualiai savarankiškai dirbantys asmenys atliekantys tas pačias ar panašias užduotis kaip ir tos pačios sutarties šalies darbuotojai;
 - 3) individualiai savarankiškai dirbantys asmenys, dirbantys skaitmeninėse darbo platformose, kadangi jie gali būti priklausomi nuo šių platformų, ypač norėdami pasiekti klientus, ir dažnai jie negali rinktis darbo pasiūlymų, bet yra priversti arba juos priimti, arba visai jų atsisakyti, turi mažai galimybių derėtis dėl savo darbo sąlygų, įskaitant atlyginimą, arba derybinių galimybių visai neturi;
 - 4) individualiai savarankiškai dirbantys asmenys, kolektyvinę sutartį sudarę su tam tikrą ekonominę galią turinčia sutarties šalimi, pavyzdžiui, vienai ar kelioms sutarties šalims atstovaujant visam sektoriui ar šakai. Taip pat, kai sutarties šalies bendra metinė apyvarta ir (arba) bendras metinis balansas viršija 2 mln. eurų arba joje dirba 10 arba daugiau darbuotojų, arba su keliomis sutarties šalimis, kurios kartu viršija vieną iš šių ribų;
 - 5) savarankiškai dirbantys asmenys, kolektyvinę sutartį sudarę pagal nacionalinės arba Europos Sąjungos teisės aktus;
 - 6) individualiai savarankiškai dirbantys autoriai ir atlikėjai, sudarantys kolektyvines sutartis remdamiesi nacionalinėmis priemonėmis priimtomis pagal Direktyvos (ES) 2019/790 nuostatas (Komisijos komunikatas dėl Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims..., 2022).

Gairėmis šiek tiek išplėstos kategorijos asmenų, kurių sudaromos kolektyvinės sutartys nepateks į SESV 101 straipsnio taikymo sritį. Savarankiškai dirbantys asmenys, priklausantys kuriai nors iš paminėtų kategorijų, gali kolektyviai derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus, nerizikuodami pažeisti konkurencijos taisyklių. Žinoma, šios gairės atspindi tik Europos Komisijos požiūrį ir vertinimo principus bei neįpareigoja šių principų laikytis nacionalinių institucijų ar ESTT, tačiau neteisinga būtų manyti, kad gairės neturėjo įtakos valstybių narių konkurencijos institucijoms. Štai Lietuvoje Konkurencijos taryba 2022 m. gruodžio 28 d. paskelbė nutarimą dėl veiklos prioriteto patvirtinimo, kuriame nurodė, jog Konkurencijos tarybos tyrimas neatitinka veiklos prioritetų, kai:

- 1) tyrimas susijęs su savarankiškai dirbančių asmenų ir derybinę galią turinčio (turinčių) subjekto (subjektų) sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis dėl darbo sąlygų, esant sutarčių šalių derybinių galių reikšmingam skirtumui. Reikšmingas derybinių galių skirtumas preziumuojamas tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip nurodyta Europos Komisijos gairėse, taip pat atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes;

- 2) tyrimas susijęs su kolektyvinėmis sutartimis dėl darbo sąlygų, sudarytomis savarankiškai dirbančių asmenų pagal nacionalinės arba Europos Sąjungos teisės aktus (Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos veiklos..., 2022).

Svarbu paminėti ir naują Direktyvą (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo, kurios 25 straipsnyje įtvirtinta valstybių narių pareiga nedarant poveikio socialinių partnerių savarankiškumui ir atsižvelgiant į nacionalinių praktikų įvairovę, imtis tinkamų priemonių, kad būtų propaguojamas socialinių partnerių vaidmuo ir skatinama naudotis teise į kolektyvines derybas dėl darbo platformoje (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje..., 2024). Taigi pastaraisiais metais matomi teigiami pokyčiai dėl savarankiškai dirbančių asmenų teisės kolektyviai derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus pripažinimo.

Savarankiškai dirbančių darbuotojų kolektyvinės derybos yra viena iš tų teisės sričių, kurioje nėra paprastų ir galutinių teisinių sprendimų. Dažnai vienas kitam prieštaraujantys (net priešiški) konkurencijos teisės ir darbo teisės principai neleidžia rasti teisinio sprendimo, kuris tenkintų visus (Garcia-Munoz Alhambra, 2023, p. 9). Jau minėta, kad teisė kolektyviai derėtis yra fundamentali, įtvirtinta eilėje tarptautinių teisės aktų. Tačiau praktikoje egzistuoja daug savarankiško darbo formų ir manytina, kad ne visiems savarankiškai dirbantiems asmenims turėtų būti leidžiama kolektyviai derėtis, kadangi būtina įvertinti ir iš to kylančius pavojus konkurencijos procesui. Darbuotojams, kaip silpnesniai darbo santykių šaliai, kolektyvinės derybos suteikia galimybę įgyti didesnę derybinę galią bei ginti savo interesus, reikalauti geresnių darbo sąlygų, atlyginimo ir jų sudaromi susitarimai, manytina, nedaro reikšmingos žalos konkurencijai. Priešingai, kaip jau minėta antroje magistro darbo dalyje, būtent darbuotojų derybinės galios apribojimas turi neigiamą poveikį konkurencijos procesui. Tačiau ne visų savarankiškai dirbančių asmenų padėtis yra panaši į darbuotojų. Savarankiškai dirbantieji, kurių derybinė galia nėra neproporcinga kitai sutarties šaliai, vargu ar patiria sunkumų nusistatant sau patogias darbo sąlygas, todėl jų sudaromi kolektyviniai susitarimai turėtų patekti į konkurencijos proceso priežiūrą vykdančių institucijų veiklos sritis ir būti vertinami konkurencijos taisyklių kontekste.

IŠVADOS

1. Konkurencijos teisė – tai teisės normų visuma, kuriomis siekiama užtikrinti sąžiningą konkurencijos procesą ir skatinti rinkos ekonominį efektyvumą, vartotojų gerovę, ekonominę lygybę bei sąžiningumą konkuruojant. Akivaizdžiausias konkurencijos proceso pažeidimas – konkurenciją ribojančių susitarimų sudarymas tarp ūkio subjektų. Dažniausiai tokie susitarimai sudaromi dėl kainų nustatymo, rinkos arba išteklių pasidalijimo, tačiau keičiantis rinkai ir verslų naudojamai strategijai siekiant išlikti konkurencingais, buvo pastebėta, jog ūkio subjektai konkuruoja ne tik dėl kainų ir klientų, bet ir dėl darbuotojų. Tokia konkurencija pasireiškia sudarant susitarimus su pačiais darbuotojais arba su kitais ūkio subjektais dėl darbuotojų, o tai gali reikšti konkurencijos proceso iškraipymą. Konkurencija gali būti apribojama ir socialinių partnerių sudaromais susitarimais, tačiau dėl socialinės politikos tikslų, šiems susitarimams, jei jie atitinka tam tikras sąlygas, taikoma konkurencijos taisyklių taikymo išimtis.
2. Susitarimais dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, dėl darbuotojų neviliojimo ir dėl komerciškai jautrios informacijos dalijimosi, susitariančys darbdaviai siekia išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus ir mažinti darbo sąnaudas, tačiau šie susitarimai, visų pirma, turi neigiamą poveikį darbuotojų galimybei derėtis dėl geresnių darbo sąlygų ir gauti konkurencingą darbo užmokestį. Į konkurencijos teisės tikslus nepatenka darbuotojų apsauga, todėl įdomu, kad šie susitarimai, būtent dėl didelės žalos darbuotojams ir jų judumo apribojimo, gali būti laikomi konkurenciją ribojančiais susitarimais pagal tikslą, t. y. tokiais susitarimais, kurie vien savo esme turi tokį neigiamą poveikį konkurencijos procesui, kad konkurencijos priežiūrą vykdančioms institucijoms, nustačius tokių susitarimų sudarymą, nereikia tirti realaus būto poveikio rinkai.
3. Susitarimai dėl konkurencijos apribojimo, sudaromi tarp darbdavio ir darbuotojo, nepatenka į konkurencijos taisyklių taikymo sritį, todėl jie pateisinami ir reguliuojami kitų teisės šakų normomis. Lietuvoje, susitarimai dėl nekonkuravimo ir susitarimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos, ilgą laiką nebuvo reguliuojami teisės normomis, o tai lėmė neproporcingą darbuotojo teisių suvaržymą. Įstatymų leidėjas ėmėsi spręsti šią problemą ir įtvirtino minėtus susitarimus Darbo kodekse. Susitarimu dėl nekonkuravimo yra ribojamas darbuotojų judumas, o nuo to nukenčia konkurencijos procesas, todėl manoma, kad esant kitų būdų darbdaviui saugoti savo teisėtus interesus, susitarimas dėl nekonkuravimo tampa netikslinga priemone, kuri

ne tik pažeidžia asmens teisę laisvai pasirinkti darbą, bet ir daro žalą konkurencijos procesui. Tokio poveikio neturinti priemonė yra Darbo kodekse įtvirtintas susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Nors Lietuvos teismų praktikoje tik visai neseniai pradėta aiškiai atskirti šiuos du susitarimus, neleidžiant darbdaviui abiejų susitarimų naudoti tokia pačia darbuotojo teisių apribojimo apimtimi, manoma, kad susitarimas dėl konfidencialios informacijos yra pakankama priemonė darbdaviui saugoti savo teisėtus interesus neribojant darbuotojų judumo ir nedarant neigiamo poveikio konkurencijos procesui.

4. Kolektyvinės derybos, kaip vienas iš pagrindinių darbo teisės savireguliacijos mechanizmų, yra labai svarbus instrumentas darbuotojams siekiantiems priartinti savo derybinę galią prie darbdavių. Sėkmingų kolektyvinių derybų pasekmė – kolektyvinė sutartis, tačiau šie susitarimai neišvengiamai gali apriboti konkurenciją. Atsižvelgdamas į kolektyvinių derybų prasmę ir kolektyvinių sutarčių būtinumą darbuotojams ginantiems savo interesus, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas sukūrė konkurencijos taisyklių taikymo išimtį, kurios dėka socialiniai partneriai gali sudaryti kolektyvines sutartis nesibaimindami pažeisti konkurencijos taisykles. Daugėjant savarankiškai dirbančių asmenų, ypač tokių, kurie savo padėtimi rinkoje yra labai panašūs į darbuotojus, buvo būtina tokią konkurencijos taisyklių taikymo išimtį suteikti ir jiems. Teisė kolektyviai derėtis vis dar nėra suteikiama absoliučiai visiems savarankiškai dirbantiems asmenims, tačiau manytina, kad ekonomiškai nepriklausomų asmenų, turinčių pakankamai didelę galią rinkoje, sudaryti kolektyviniai susitarimai turės kur kas didesnę neigiamą poveikį konkurencijai, nei turi darbuotojų atstovų pasiekti susitarimai. Todėl savarankiškai dirbančių asmenų, kurie savo padėtimi nėra panašūs į darbuotojus arba kurie turi didelę derybinę galią rinkoje ir nėra priklausomi nuo vieno ar dviejų klientų, sudaryti kolektyviniai susitarimai turi patekti į konkurencijos taisyklių taikymo sritį.
5. Darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveika atsiskleidžia išanalizavus kai kuriuos konkurenciją ribojančius susitarimus. Susitarimus nepatenkančius į konkurencijos taisyklių taikymo sritį, reguliuojant darbo teisės normomis, būtina atsižvelgti ir į tokių susitarimų galimą poveikį konkurencijos procesui. Kitų susitarimų analizė atskleidžia, jog konkurencijos teisės normomis gali būti saugomas ne tik pats konkurencijos procesas, bet ir darbuotojai. Nors tam tikra priešprieša pastebima kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų sudarymo kontekste, manoma, kad tiek darbo teisė, tiek konkurencijos teisė turi turėti bendrą tikslą – užkirsti kelią nepagrįstam kai kurių subjektų piktnaudžiavimui darbo rinkoje.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, 40-987.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, 49-1704.
3. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. OL C 326, 2012 10 26, p. 47.
4. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL C 202, 2016 6 7, p. 389.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. birželio 8 d. direktyva (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo. OL L 157, p. 1.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2024 m. spalio 23 d. direktyva (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo. OL L, p. 1.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

7. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, 33-1014.
8. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, 74-2262.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, 23709
11. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, 30-856.

Specialioji literatūra

12. Ambrazevičiūtė, K. ir Birštonas, R. (2019). Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą? Vilnius: Teisės problemos, 2(98), 58-91.
13. Bagdanskis, T. (2013). Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. Vilnius: Jurisprudencija, 20(3), 1175-1194.
14. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: UAB „Rito projects“.
15. Barnard, C. (2012). EU Employment Law. Oxford: Oxford University Press.
16. Collins, H. (2010). Employment Law. New York: Oxford University Press.

17. Countouris, N., De Stefano, V., Lianos, I. (2021). The EU, Competition Law and Workers' Rights. London: Centre for Law, Economics and Society (CLES) Faculty of Laws, UCL.
18. Daskalova, V. (2018). Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law? Iš: German Law Journal, 19(3), 461-508, <https://doi.org/10.1017/S207183220002277X>.
19. Day, G. (2020). Anticompetitive Employment. Iš: American Business Law Journal, 57(3), 487-535, <https://doi.org/10.1111/ablj.12166>.
20. Day-Schmidt, G., K., Barton, M., J. (2024). Non-Compete Covenants. Iš: The Oxford Handbook of the Law of Work. Oxford University Press, 307-322, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780192870360.001.0001>.
21. Davulis, T. (2008). Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Vilnius: Jurisprudencija, 8 (110); 27–33.
22. Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras.
23. Davulis T. (2020). Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką. Iš: Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 41-80.
24. Garcia-Munoz Alhambra, A. (2023). Collective bargaining of self-employed workers and competition law in the EU. Iš: Lavoro Diritti Europa, 3, 1-11. [Interaktyvus] (modifikuota 2023-10-16). Prieiga per internetą: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/GARCIA_MUNOZ.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.].
25. Jaspers, T., Pennings, F. and Peters, S. (2019). European Labour Law. Cambridge: Intersentia Ltd.
26. Korah, V. (2004). An Introductory Guide to EC Competition Law and Practice. Oxford: Hart Publishing.
27. Krasauskas, R. (2008). Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? Vilnius: Jurisprudencija, 8(110); 41–49.
28. Krasauskas, R. ir kiti (2013). Kolektyvinė darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
29. Krueger, B., A., Posner, A., E. (2018). A Proposal for Protecting Low-Income Workers from Monopsony and Collusion. The Hamilton Project: Brookings.
30. Lamadrid De Paulo, A. (2017). Competition Law as Fairness. Iš: Journal of European Competition Law & Practice, 8(3), 147-148.

31. Mačernytė-Panomariovienė, I. ir kiti (2023). Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
32. Martišienė, B. (2012). Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
33. Martišienė, B. (2017). Non-competition Agreements Lithuanian Experience. Iš: Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe, Cultures juridiques et politiques, 12, 359-373.
34. McMahon, C., Eustace, A. (2022). Nothing to Lose but Their Restraints of Trade: Lessons for Employment Non-Compete Clauses from EU Competition Law. Iš: Industrial Law Journal, 52(2), 409-450.
35. Monti, G. (2021). Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations. Iš: European Competition Journal, 17(3), 714-744, <https://doi.org/10.1080/17441056.2021.1930452>.
36. Pajarskas, Š. (2014). Konkurencijos teisė Lietuvoje: sprendimai ir bylos. Klaipėda: Druka.
37. Petrylaitė, D. (2021). Collective Labour Law in Lithuania: Search for National Model. Iš: Legal Developments During 30 Years of Lithuanian Independence. Overview of Legal Accomplishments and Challenges in Lithuania. Cham: Springer Nature.
38. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2022). Non-compete Agreements in Lithuanian Labor Law. Iš: Comparative Labor Law & Policy Journal, 43(1), 173–204.
39. Petrylaitė, V. (2020). Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose. Iš: Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 191-207.
40. Rebhahn, R. (2016). New Forms of Work. Iš: Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe, Cultures juridiques et politiques, 12, 281-291.
41. Rigaux, M. (2009). Labour Law or Social Competition Law? On Labour in Its Relations with Capital Through Law. Mortsel: Intersentia Publishers.
42. Risak, M., Dullinger, T. (2018). The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change. Brussels: ETUI aisbl.
43. Rodrigues, S., A., Rocha, M., Moura, S. (2024). Anticompetitive Agreements in Labour Markets: a Survey of the most Recent Developments in EU competition Law. Iš: Journal of European Competition Law & Practice, 15(2), 141–149.
44. Stylianou, K., Iacovides, M. (2022). The goals of EU competition law: a comprehensive empirical investigation. Iš: Legal Studies, 42, 620-648.

45. Zhaozhao, H. (2025). Non-compete agreements, innovation value and efficiency. Iš: Journal of Corporate Finance, 90, 2-24, <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2024.102698>.
46. WHISH, R. and BAILEY. D. (2021). Competition Law. Tenth Edition. New York: Oxford University Press.

Teismų praktika

Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai

47. *Demir and Baykara prieš Turkey* [EŽTT], Nr. 34503/97, [2008-11-12]. ECLI:CE:ECHR:2008:1112JUD003450397

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai

48. *Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV* [ESTT], Nr. C-22/98. ECLI:EU:C:1999:419.
49. *Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* [ESTT], Nr. C-67/96. ECLI:EU:C:1999:430.
50. *Brentjens' Handelsonderneming BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen* [ESTT], Nr. C-115/97, C-116/97 and C-117/97. ECLI:EU:C:1999:434.
51. *Maatschappij Drijvende Bokken BV prieš Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven* [ESTT], Nr. C-219/97. ECLI:EU:C:1999:437.
52. *Hendrik van der Woude prieš Stichting Beatrixoord* [ESTT], Nr. C-222/98. ECLI:EU:C:2000:475.
53. *T-Mobile Netherlands BV and Others prieš Raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit* [ESTT], Nr. C-8/08. ECLI:EU:C:2009:343.
54. *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [ESTT], Nr. C-413/13. ECLI:EU:C:2014:2411.
55. *Super Bock Bebidas SA, AN, BQ prieš Autoridade da Concorrência*. [ESTT], Nr. C-211/22. ECLI:EU:C:2023:529.
56. *UL, SA Royal Antwerp Football Club prieš Union royale belge des sociétés de football association ASBL* [ESTT], Nr. C-680/21. ECLI:EU:C:2023:1010.

Konstitucinio Teismo jurisprudencija

57. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 85-2382.
58. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 6 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 85-2548.

Specializuotų teismų praktika

59. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. kovo 27 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-822-454-09.

Bendrosios kompetencijos teismų praktika

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007.

61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012.

62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012.

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013

64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2014.

65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-421-695/2015.

66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015.

67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-32-687/2016.

69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-491-701/2018.

70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-291-684/2020.

71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2023 m. birželio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-823/2023.

72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2024 m. gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-916/2024.

73. Lietuvos apeliacinio teismo 2022 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-493-1120/2022.

74. Aresu, A., Erharter, D., Renner-Loquenz, B. (2024). Competition Policy Brief. [Interaktyvus] (modifikuota 2024-05-03). Prieiga per internetą: https://competition-policy.ec.europa.eu/document/download/c86d461f-062e-4dde-a662-15228d6ca385_en [žiūrėta 2025 m. kovo 13 d.].
75. Autoridade da Concorrenca 2022 m. balandžio 28 d. sprendimas PRC/2020/1. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://extranet.concorrenca.pt/PesquisAdC/PRC_OR_INC_OR_PCC_Page.aspx?IsEnglish=True&Ref=PRC_2020_1 [žiūrėta 2025 m. kovo 14 d.].
76. Autoridade da Concorrenca. Labour market agreements and competition policy. [Interaktyvus] (modifikuota 2021-09-21). Prieiga per internetą: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 13 d.].
77. Cnmc.es. Summary of the CNC Council Resolution of 2 March 2011 (Case S/0086/08). [Interaktyvus] (modifikuota 2021-07-27). Prieiga per internetą: https://www.cnmc.es/sites/default/files/33584_597.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 13 d.].
78. Concorrenca.pt. *AdC issues sanctioning decision for anticompetitive agreement in the labor market for the first time*. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.concorrenca.pt/en/articles/ad-c-issues-sanctioning-decision-anticompetitive-agreement-labor-market-first-time> [žiūrėta 2025 m. kovo 5 d.].
79. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2012). Vilnius: Lietuvių kalbos institutas.
80. Generalinio advokato Fennely išvada. *Hendrik van der Woude prieš Stichting Beatrixoord* [ESTT], Nr. C–222/98. ECLI:EU:C:2000:226.
81. Generalinio advokato Jacobs išvada. *Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* [ESTT], Nr. C–67/96. ECLI:EU:C:1999:28.
82. Janik, M., Sznajder, M. (2023). Main Developments in Competition Law and Policy 2022 – Poland. Kluwer Competition Law Blog. [Interaktyvus] (modifikuota 2023-05-23). Prieiga per internetą: <https://competitionlawblog.kluwercompetitionlaw.com/2023/05/23/main-developments-in-competition-law-and-policy-2022-poland/> [žiūrėta 2025 m. kovo 13 d.].
83. Komisijos komunikatas dėl Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairės. OL C 374, 2022 9 30, p. 2.

84. Komisijos komunikatas dėl Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio taikymo horizontaliesiems bendradarbiavimo susitarimams, gairės. OJ C, C/259, 21 07 2023, p. 1.
85. Konkurrensverket. *Competition and Labour Markets. Joint Nordic report 2024*. [Interaktyvus] (modifikuota 2025-03-07). Prieiga per internetą: https://www.konkurrensverket.se/globalassets/dokument/informationmaterial/rapporter-och-broschyrer/nordiska-rapporter/nordic-report_2024_competition-and-labour-markets.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 7 d.].
86. Kt.gov.lt. *Konkurencijos taryba keturiems sektoriams skirs didesnę dėmesį*. [Interaktyvus] (modifikuota 2022-01-01). Prieiga per internetą: <https://kt.gov.lt/lt/naujienos/konkurencijos-taryba-keturiems-sektoriams-skirs-didesni-demesi> [žiūrėta 2025 m. kovo 3 d.].
87. Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos 2021 m. lapkričio 16 d. nutarimas dėl Lietuvos krepšinio lygos ir jai priklausančių krepšinio klubų veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 5 straipsnio ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio reikalavimams.
88. Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos 2022 m. gruodžio 27 d. nutarimas dėl Nekilnojamojo turto agentūrų ir jas vienijančiančios asociacijos veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 5 straipsnio ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio reikalavimams.
89. Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos 2022 m. gruodžio 28 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos veiklos, atliekant Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo priežiūrą, prioriteto patvirtinimo.
90. Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos 2022-2024 metų strateginis veiklos planas.
91. OECD (2020). *Competition in Labour Markets*. [Interaktyvus] (modifikuota 2020-02-25). Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm> [žiūrėta 2025 m. vasario 27 d.].
92. Schömann, I., (2022). *Collective bargaining and the limits of competition law*. ETUI Policy Brief. [Interaktyvus] (modifikuota 2022-01-27). Prieiga per internetą: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/Collective%20bargaining%20and%20the%20limits%20of%20competition%20law_2022.pdf.

SANTRAUKA

Darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveika

Gabija Petravičiūtė

Magistro darbe analizuojama darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveika išsiriant konkurenciją ribojančius susitarimus susijusius su darbuotojais. Tema atskleidžiama nagrinėjant reikšmingus teisės aktus, Komisijos komunikatus, mokslininkų padarytas išvadas doktrinoje, teismų praktikoje bei kai kurių valstybių nacionalinių konkurencijos proceso priežiūrą vykdančių institucijų pateiktus išaiškinimus. Apibrėžus konkurencijos teisės sąvoką ir nustatius konkurencijos poveikio kryptis darbo rinkose, kiekvienas nustatytas galimas ir praktikoje pasitaikantis susitarimas nagrinėtas plačiau, siekiant nustatyti susitarimo poveikį konkurencijos procesui.

Šiame darbe analizuojami darbdavių sudaromi susitarimai dėl darbuotojų darbo sąlygų, nagrinėjamas tokių susitarimų galimas poveikis darbuotojų judumui, darbo užmokesčiui bei konkurencijos procesui apskritai. Analizuojami konkurencijos institucijų sprendimai ir pateikti veiklos principai nustatant, kodėl tokie susitarimai turi būti laikomi konkurenciją ribojančiais. Taip pat tiriamas darbdavių bei darbuotojų sudaromų susitarimų reglamentavimas Lietuvoje bei šių susitarimų poveikis konkurencijos procesui ir darbuotojams. Be to, analizuojami kolektyviniai susitarimai, pasiekiami kolektyvinėmis derybomis, nustatant, kokia apimtimi jiems taikoma konkurencijos taisyklių išimtis ir kokios yra šios išimties taikymo sąlygos. Remiantis dviejų Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimų analize, paaiškinamos tokios išimties atsiradimo priežastys. Visas atliktas tyrimas atskleidžia glaudžią darbo teisės ir konkurencijos teisės sąveiką, kadangi konkurencijos procesas nukenčia nepagrįstai apribojant darbuotojų teises, o darbuotojams siekiant užsitikrinti didesnę derybinę galią kolektyviai derantis, būtina konkurencijos taisyklių taikymo išimtis.

SUMMARY

The Interaction Between Labor Law and Competition Law

Gabija Petravičiūtė

This master thesis analyses the interaction between labour law and competition law in the context of the unravelling of restrictive agreements relating to employees. The topic is revealed by examining significant legal acts, Commission communications, scholars' conclusions in doctrine, case law, and interpretations by national competition authorities in some countries. After defining the concept of competition law and identifying the directions of the effects of competition in labour markets, each potential agreement identified and occurring in practice is analysed in a broader context in order to determine the impact of the agreement on the competition process.

This paper analyses agreements between employers on the terms and conditions of employment of employees, and examines the potential impact of such agreements on the mobility of workers, on wages and on the competition process in general. It analyses the decisions of the competition authorities and provides operational principles for determining why such agreements should be considered restrictive of competition. It also examines the regulation of employer and employee agreements in Lithuania and the impact of these agreements on the competition process and on employees. In addition, collective agreements reached through collective bargaining are analysed to determine the extent to which they fall within the scope of the exemption from the competition rules and the conditions under which this exemption applies. Based on an analysis of two judgments of the Court of Justice of the European Union, the reasons for the existence of such an exemption are explained. The study as a whole reveals the close interaction between labour law and competition law, as the competition process suffers from unjustified restrictions on employees' rights and an exemption from competition rules is necessary for employees to secure greater bargaining power in collective bargaining.