

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Karolinos Fetingienės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinys ir  
įgyvendinimo problemos**

Vadovas: lekt.dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentas: asist. Giedrė Dabulskytė

Vilnius 2017

# TURINYS

IŽANGA.....	3
1. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBA PRINCIPO KILMĖ, REIKŠMĖ IR ĮTVIRTINIMAS TEISĖS AKTUOSE.....	5
1.1 Konstitucinių teisės principų požymiai ir reikšmė.....	5
1.2 Laisvės pasirinkti darbą principas nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose.....	7
2. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPO TURINYS.....	9
2.1 Teisė pasirinkti darbą ir verslą.....	9
2.3 Priverstinio ir privalomojo darbo draudimas.....	11
2.4 Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą.....	21
3. PRAKTINĖS PRINCIPO LAISVAI PASIRINKTI DARBĄ ĮGYVENDINIMO PROBLEMOS .....	23
3.1 Teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimas.....	23
3.1.2 Ribojimas profesijoms.....	23
3.1.3 Ribojimas dėl visuomenės gerovės.....	24
3.1.4 Ribojimas šalių susitarimu.....	25
3.2 Neteisėti laisvės pasirinkti darbą principo apribojimai.....	37
IŠVADOS.....	40
SANTRAUKA (LIETUVIŲ KALBA).....	41
SANTRAUKA (ANGLŲ KALBA).....	42
LITERATŪRA.....	43

## IVADAS

Sąvoka „darbas“ visuomenėje įprastai suprantama kaip tikslinga žmogaus veikla, duodanti rezultatus, sukurianti naudą. Teisinėje valstybėje, vykstant darbo procesui, atsiranda tam tikri visuomeniniai santykiai, kuriuos, siekiant visuotinio gerbūvio ir darnos, būtina reguliuoti. Darbo teisėje, kaip ir kitose teisės šakose, vykstant visuomeninių santykių reguliavimą svarbūs yra pamatiniai dėsniai - teisės principai, išreiškiantys visuomeninių santykių teisinio reguliavimo dėsningumus, svarbiausias vertybes ir tendencijas. Konstitucinis teisės pasirinkti darbą principas įtvirtintas Darbo Kodekso 2 straipsnio. I dalies 2 punkte, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo ir Konstitucijos 48 straipsnyje<sup>1</sup> yra vienas iš svarbiausių darbo teisės principų.

**Temos aktualumas.** Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas savo nutarimuose yra pasisakęs, jog asmens laisvė pasirinkti darbą bei verslą yra būtina asmens gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užtikrinimo sąlyga ir suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teises priemones įgyvendinti minėtąją laisvę<sup>2</sup>. Nepaisant tokio požiūrio ir įstatymo leidėjo siekio užtikrinti tinkamą nagrinėjamo konstitucinio teisės principo įgyvendinimą, praktikoje vis dar kyla problemų ir neaiškumų.

Nagrinėjama tema yra svarbi tuo, kad pažeidžiant konstitucinį laisvės pasirinkti darbą principą nėra užtikrinimas žmogaus gyvybinių poreikių tenkinimas bei deramas socialinės padėties visuomenėje užtikrinimas, žmogaus teisės yra pažeidžiamos. Darbas – tai žmogaus ir visuomenės gyvavimo pagrindas, todėl valstybė turi užtikrinti asmens teisių įgyvendinimą ir imtis visų priemonių, kad jos nebūtų pažeidžiamos, o tam turi būti nustatytas tinkamas teisinis reguliavimas, kuris atitiktų tiek tarptautinių teisės aktų, tiek Konstitucijos reikalavimus.

---

<sup>1</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 899 „Dėl Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimų aprašo, Konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos aprašo ir Pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.3.1 punkto, šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) patvirtino Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityse, pareigybių reikalavimų aprašo (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.2, 2.5, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 punktų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 962 „Dėl Habilitacijos tvarkos patvirtinimo“ patvirtintos habilitacijos tvarkos 3.1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios, 2007, Nr. 52-2025.

**Darbo originalumas.** Konstitucinis laisvės pasirinkti darbą principas yra vienas iš svarbiausių darbo teisės principų, tačiau jo tyrimui nėra skirta daug dėmesio. Tam tikrus klausimus, susijusius su konstituciniu laisvės pasirinkti darbą principu, yra nagrinėję G. Dambrauskienė, T. Davulis, R. Krasauskas, J. Venclovas, G. Bužinskas. Daugiausia autoriai minėta konstitucinį teisės principą nagrinėjo tuo aspektu, kiek tai yra susiję su nekonkuravimo susitarimais. Kiti klausimai, susiję su konstituciniu laisvės pasirinkti darbą principu, pastaraisiais metais detaliau nebuvo nagrinėti.

2010 metais Vilniaus universitete Privatinės teisės katedroje buvo rašytas magistro baigiamasis darbas analogiška tema. Minėtame darbe, skirtingai nei šiame, autorė išsamiai nenagrinėja konstitucinio principo tarptautinės teisės kontekste, neišskiria teisėtų ir neteisėtų principo apribojimo aspektų, taip pat nuo 2010 metų yra pasikeitusių teisės aktų, susikaupusios išsamesnės teisminės praktikos tiek nekonkuravimo susitarimų, tiek privalomojo darbo draudimo tematika, kuriems rašomame darbe buvo skirta daug dėmesio.

**Tyrimo objektas.** Konstitucinis laisvės pasirinkti darbą principas.

**Darbo tikslas** yra išsamiai ir visapusiškai išnagrinėti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinį ir atskleisti šio principo praktines įgyvendinimo problemas.

**Tyrimo uždaviniai yra:**

1. Išnagrinėti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo kilmę, prasmę ir įtvirtinimą teisės aktuose.
2. Išsamiai išnagrinėti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinį.
2. Išnagrinėti teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą ribojimus.
3. Išnagrinėti praktines principo laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo problemas, teisėtus ir neteisėtus laisvės pasirinkti darbą ribojimo kriterijus.

**Darbo struktūra.** Siekiant įgyvendinti išsikeltus uždavinius darbas buvo padalintas į tris struktūrinės dalis:

Pirmoje darbo dalyje „Laisvės pasirinkti darbą principo kilmė, reikšmė ir įtvirtinimas teisės aktuose“ atskleidžiama principo esmė bei svarba tarptautiniame kontekste. Šis skyrius yra kaip įvadas į laisvą darbo pasirinkimą, jo sampratą ir teismų praktiką.

Antroje darbo dalyje „Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinys“ įvertinamos dvi nagrinėjamo teisės principo sudėtinės dalys - laisvė pasirinkti darbą ir verslą bei teisė laisva valia dirbti. Šiame skyriuje atskleidžiama, jog teisė laisva valia

dirbti yra glaudžiai susijusi su priverstinio ir privalomojo darbo draudimu bei valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą principu.

Trečioje darbo dalyje „Praktinės principo laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo problemos“ aptariama, jog konstitucinis laisvės pasirinkti darbą principas nėra absoliutus ir gali būti apribojamas. Ribojant minėtąjį teisės principą turi būti laikomasi atitinkamų ribojimo reikalavimų, kurie įvardyti potemėje „Neteisėti laisvės pasirinkti darbą principo apribojimai“. Svarbu paminėti, kad būtent nagrinėjamo principo ribojimo atvejais kyla daugiausiai teisminių ginčų, skirtingų principo supratimo ir vertinimo atvejų, kurie parodo, kokios yra pagrindinės konstitucinio teisės principo laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo problemos.

**Tyrimo metodai.** Siekiant numatyto tyrimo tikslo yra kompleksiskai taikomi tyrimo metodai: teologinis, sisteminis, analitinis, loginis, statistinis. Teologinis metodas buvo naudojamas aiškinant teisės normų turinį atsižvelgiant į įstatymo leidėjo tikslus formuluojant teisės normą. Sisteminis metodas buvo naudojamas norint atskleisti darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, aiškinant Darbo kodekse ir Civilinio proceso kodekse įtvirtintas bendrąsias ir specialias teisės normas ir principus. Analitinis metodas naudojamas analizuojant darbo bylų nagrinėjimo ypatumu praktines problemas. Loginis metodas buvo naudojamas siekiant atskleisti abstrakčias darbo teisinius santykius reguliuojančias teisės normas. Statistinis metodas šiame darbe naudojamas siekiant pateikti svarbius statistinius duomenis.

# 1. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPŲ KILMĖ, REIKŠMĖ IR ĮTVIRTINIMAS TEISĖS AKTUOSE

## 1.1 Konsitutcinių teisės principų požymiai ir reikšmė

Darbo santykiai kartu su ekonomine ir politine sistemomis yra sudedamoji visuomeninių santykių dalis. Nė viena šių sistemų nefunkcionuoja izoliuotai. Ekonominiai poreikiai teisiškai įforminami tik tada, kai jie suformuojami kaip valstybės politiniai reikalavimai. Ekonominės problemos gali būti sprendžiamos tinkamai įvertinant darbą, nustatant darbo santykių teisinio reguliavimo metodus, įvertinant tai, kad darbas yra specifinė visuomeninio gyvenimo sfera, ir čia susitelkia gamybinių ir socialinių interesų prieštaravimai. Vis dėlto, tai, kokie interesai turi būti apsaugoti, priklauso nuo to, kaip galime maksimaliai tenkinti interesus kaip visumą.

Kuo sudėtingesni žmonių socialiniai santykiai, tuo didesnis poreikis šiuos santykius reguliuoti, t. y. priimti teisės aktus, kurie sudarytų prielaidas spręsti socialinių interesų konfliktus. Tokiu būdu, kaip nurodo doc. dr. Juozas Žilys, išvengiama atsitiktinimų ir savivalės, socialinio gyvenimo nestabilumo, interesų priešpriešos.<sup>3</sup>

Negalima pasiekti teisingumo tenkinant tik vienos grupės arba vieno asmens interesus ir kartu neigiant kitų interesus. Elgiantis vienašališkai būtų ignoruojama humaniškoji teisės paskirtis, padidėtų socialinių konfliktų galimybė. Teisė negali remtis vien tik daugumos ar mažumos interesais, todėl teisėkūroje turi būti siekiama derinti interesus panaudojant optimalias šalių susitarimo galimybes.<sup>4</sup> Be valstybės aukščiausiosios valdžios valios išraiškos, t. y. įstatymo, praktiškai neįmanomas nė vienas svarbesnio visuomeninio reiškinių atsiradimas, vystymasis ir teisėtas egzistavimas. Tačiau pažymėtina, jog įstatymu visko sureguliuoti neįmanoma, o ir suregulius kyla spragų ir nesupratimo kaip aiškinti vieną ar kitą nuostatą, todėl teisėje svarbų vaidmenį vaidina ir pamatinės teisės vertybės - teisės principai.

Remiantis bendruoju principo apibrėžimu reikėtų teigti, kad teisės principai aiškintini kaip teisės ir visos teisinės sistemos pamatinės nuostatos, kuriomis turėtų būti grindžiami kiti teisiniai reiškiniai. Daugelis autorių panašiai ir apibrėžia teisės principų sąvoką: tai yra pamatinės itin bendro pobūdžio nuostatos, pagrindinės teisinės idėjos,

---

<sup>3</sup> Žilys J. Konstitucijos apsaugos klausimas. Lietuvos konstitucinė teisė. – Vilnius: LTU, 2001.

<sup>4</sup> Žilys J. Konstitucijos apsaugos klausimas. Lietuvos konstitucinė teisė. – Vilnius: LTU, 2001.

kreipiantieji pradai, kuriuose įkūnyti tipiškiausi teisės bruožai, teisės esmė, kurie daro įtakos kitiems teisės sistemos elementams ir visai teisinei sistemai.<sup>5</sup>

Iš pateiktų teisės principo abiprėžimų matyti, kad teisėje principai turi ypatingą reikšmę. Jie atlieka ir organizuojančią, ir pažintinę funkciją. Pirmoji pasireiškia per teisės principų poveikį teisės normų sistemai. Principai lemia ir teisės normų turinį, ir jų taikymą. Nustatydami jų ribas bei nubrėždami pagrindines gaires, užtikrinama, kad teisės normos sudarytų vieningą visumą, darnią sistemą. Antroji pasireiškia tuo, jog per principus galima ne tik pažinti teisę, bet ir ją įvertinti. Žinant esminius teisės standartus galima spręsti, ar teisėkūra bei teisingumą vykdančios institucijos ir pareigūnai nuo jų nenukrypsta.

Konkrečiai galima išskirti tokią keleriopą darbo teisės principų reikšmę:

- taikomoji - darbo santykių reglamentavimui;
- aiškinančioji darbo teisinius santykius;
- užpildančioji teisės aktų spragas;
- šalinančioji teisės normų kolizijas.

Teisės principai skirtingų autorių yra įvairiai klasifikuojami- tačiau jų visumoje Konstitucinių principų vieta yra ypatinga. Konstituciniai teisės principai legitimuoja teisės aktuose nustatytą reguliavimą, visus teisinius sprendimus, daro juos teisėtus, arba atvirkščiai – prieštaravimas šiems principams daro teisinį reguliavimą neteisėtu ir anuliuoja jo teisinę galią.<sup>6</sup>

Baigiamajame darbe nagrinėjamas laisvės pasirinkti darbą principas Lietuvos teisėje įtvirtintas aukščiausiu teisinio reglamentavimo lygiu – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 3 dalyje. Minėto principo įtvirtinimas aukščiausiu lygiu principui suteikia dar daugiau teisinio svorio. Pažymėtina, jog Konstitucijoje įtvirtinti principai yra sukonkretinami įvairių teisės šakų normose, tačiau jų konstitucinis įtvirtinimas reiškia, kad jais grindžiama visa teisės sistema, kad jokia teisės norma, kad ir kokiame teisės akte ji būtų suformuluota, negali jiems prieštarauti. Konstitucijos 7 straipsnyje įsakmiai nustatyta: „Negalioja joks įstatymas ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai“.

Lietuvos Respublikos Konstitucija - tai pamatinių nuostatų, kreipiančių visą Lietuvos teisės sistemą, visumą. Konstitucinių principų, orientuotų į demokratinę santvarką, žmonių gerovę, Lietuvos siekį sukurti teisinę valstybę, užtikrinančią žmogaus

---

<sup>5</sup> Kęstutis Jankauskas - Teisės principų samprata ir jų formulavimo teisės aiškinimo aktuose ypatumai. – Jurisprudencija, 2004, t 51 (43); 17-31, Vilnius.

<sup>6</sup> Kūris E. Konstitucija ir jos aiškinimas. Politologija. 1999/2 (14). P. 3–16

prigimtines teises ir laisves, valdžios atsakomybę Tautai, Tautos suverenitetą, prioritetas yra akivaizdus ir tik Konsitucijos ir joje įtvirtintų ir iš jos kildinamų principų laikymas prioretu garantuoja teisinės valstybės egzistavimą

## **1.2 Laisvės pasirinkti darbą principas tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose**

Analizuojant tarptautinius teisės aktus laisvės pasirinkti darbą principas visu pirma sietinas su Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos<sup>7</sup> 23 straipsnio 1 dalimi, kurioje teigiama, jog kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo.

1966 m. Tarptautinis ekonominių socialinių ir kultūrinių teisių paktas<sup>8</sup> irgi susijęs su analizuojamu principu, nes 6 straipsnio 1 dalyje pabrėžiama, kad valstybės šio pakto šalys, pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti laisvai sutinka ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti.

Paminėtina ir 1996 m. Europos socialinė chartija<sup>9</sup>. Čia analizuojamo principo kontekste svarbios Chartijos 1 straipsnio nuostatos: „Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į darbą, Šalys įsipareigoja: 1. Vienu iš pagrindinių savo tikslų ir pareigų laikyti kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimą bei išlaikymą, kad ateityje būtų pasiektas visiškas užimtumas. 2. Veiksmingai ginti darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimo lėšų. 3. Sukurti tarnybas, visiems darbuotojams teikiančias nemokamas paslaugas įsidarbinimo reikalais arba palaikyti jų veiklą. 4. Organizuoti arba skatinti atitinkamą profesinį orientavimą, rengimą ir perkvalifikavimą.<sup>10</sup> Šio akto tekstas leidžia teigti, jog teisė laisvai pasirinkti darbą turi užtikrinti ne tik užimtumą, bet ir tinkamą įgyvendinimo lygį. O šiai teisei įgyvendinti turi padėti ir specialiai tam įkurtos institucijos.

Analizuojant ES teisės aktus, galima paminėti ir Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, kurios IV antraštinėje dalyje kalbama apie darbuotojų judėjimo laisvę kaip vieną iš teisės į darbą įgyvendinimo aspektų. Taip pat analizuojamas laisvės pasirinkti darbą principas tiesiogiai įtvirtintas ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, kurios<sup>11</sup>

<sup>7</sup> Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497

<sup>8</sup> Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

<sup>9</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta), Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>10</sup> Official website of European Union <[http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated\\_versions\\_of\\_the\\_treaty\\_on\\_european\\_union\\_2012/consolidated\\_versions\\_of\\_the\\_treaty\\_on\\_european\\_union\\_2012\\_lt.pdf](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_lt.pdf)>

<sup>11</sup> Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>



15 straipsnyje teigiama, kad:

1. Kiekvienas turi teisę į darbą ir užsiimti laisvai pasirinkta profesija ar veikla.
2. Kiekvienas Sąjungos pilietis turi laisvę ieškoti darbo, dirbti, pasinaudoti įsisteigimo teise ir teikti paslaugas bet kurioje valstybėje narėje.
3. Trečiųjų šalių piliečiai, kuriems leista dirbti valstybių narių teritorijose, turi teisę į tokias pačias darbo sąlygas, kaip ir Sąjungos piliečiai.

Lietuvos teisės aktuose laisvės pasirinkti darbą principas reglamentuojamas Konstitucijoje- 48 straipsnio 1 dalyje. Konstitucinis šio principo reglamentavimas reiškia, kad tai vienas svarbiausių principų, įtvirtinančių asmens teisę laisva valia rinktis darbą pagal savo galimybes, gebėjimus, kompetenciją, išsilavinimą ir norus. Darbo Kodekse 2 straipsnio 2 punkte laisvės pasirinkti darbą principas taip pat įvardintas tiesiogiai. Laisvam darbo pasirinkimui didelę reikšmę turi ir Darbo kodekso 96 straipsnis, kuriame yra nustatyti laisvo asmens darbo pasirinkimo apribojimai.

Kadangi laisvės pasirinkti darbą principas yra konstitucinis, šio principo analizei daug dėmesio skiria ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas. Konstitucinio teismo praktika atsispindi ir Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartyse. Šiame darbe, analizuojant principo laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo problemas, bus remiamasi teismų praktika bei išvardintais teisės šaltiniais.

## **2. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPŲ TURINYS**

Kaip buvo minėta ankstesniame skyriuje, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turi teisę gauti teisingą atlygį už darbą<sup>12</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas šią nuostatą, pabrėžia, kad teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus asmenybės gyvybiniams poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užimti. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių taip pat pabrėžė, jog laisvės pasirinkti darbą principo turinį sudaro teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė laisva valia sutikti jį dirbti, teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, teisė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją<sup>13</sup>. Manytina, jog teisė laisvai pasirinkti darbą ir teisė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją gali būti vertinami kaip sinonimai, todėl magistriniame darbe bus nagrinėjama teisė laisvai pasirinkti darbą, kuri tuo pačiu apims ir teisę laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją. Tuo tarpu teisė laisva valia sutikti dirbti ir

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. –Vilnius, 1996.

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10 (S).

teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, kurie taip pat turėtų būti suprantami kaip sinonimai, kadangi asmuo laisva valia sutikdamas arba nesutikdamas dirbti tuo pačiu disponuoja ir savo sugebėjimais dirbti, bus nagrinėjami kaip antra principo laisvai pasirinkti darbą dalis.

## 2.1 Teisė pasirinkti darbą ir verslą

Konstitucinė asmens laisvė pasirinkti darbą reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus ir norą, bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui<sup>14</sup>. Žmogus yra tiek laisvas dirbti, tiek ir laisvas nedirbti, o tarkime, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų. Asmuo savo teisę į darbą realizuoja užsiimdamas verslu ar kokia nors kita įstatymo nedraudžiama darbine veikla. Siekiant užtikrinti minėtos laisvės įgyvendinimą, kiekvienam asmeniui turi būti suteikiama galimybė pasirinkti užsiėmimą ar darbą, atitinkantį jo profesinį pasirengimą, sugebėjimus bei polinkius. Laisvė pasirinkti darbą reiškia galimybę dirbti fizinį arba protinį darbą už atlyginimą arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla. Minėtas principas leidžia asmeniui priimti sprendimus dėl įsidarbinimo savarankiškai, t. y. be valstybės ar kieno nors kito įtakos, o apsisprendus dirbti – laisvai pasirinkti veiklos sritį.

Būtų naudinga išsamiau panagrinėti laisvės pasirinkti principo aiškinimus per laisvo darbo pasirinkimo prizmę Konstitucinio teismo praktijoje. Viename iš nutarimų Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas yra pabrėžęs, kad konstitucinė kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą bei verslą suponuoja ir teisę laisvai pasirinkti ir įgyti profesiją<sup>15</sup>. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta laisvė apima ir žmogaus teisę laisvai apsispręsti, ar užsiimti mokslu ir tyrimais, o minėta teisė suponuoja įstatymų leidėjui pareigą sudaryti teisinės prielaidas įgyvendinti šią laisvę. Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2004 m. gruodžio 14 dienos, 2007 m. rugpjūčio 13d. nutarimuose yra *inter alia* pažymėjęs, kad piliečio konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į

---

<sup>14</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 70.

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002m. Lapkričio 25d. Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio draudinio įstatymo 4 straipsnio (2000m, kovo 16d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999m. Gruodžio 16d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994m. Gruodžio 21d, 2000m gegužės 8d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Valstybės žinios, 2002, Nr. 113-5057.

Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą yra kiekvieno asmens konstitucinės teisės pasirinkti darbą atmaina<sup>16</sup>.

Svarbu paminėti, jog Konstitucija skelbia teisę į darbą, bet neužtikrina teisės gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį. Kitaip tariant, šio principo taikymas nėra absoliutus. Laisvės pasirinkti darbą principas negali būti aiškinamas kaip užtikrinimas ar garantija konkrečiam asmeniui, kad jis gaus konkretų pageidaujamą darbą<sup>17</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas šiuo klausimu aiškiai pasisakęs „žmogaus laisvo pasirinkimo galimybė nėra neribota. Konstitucijos nuostatų analizė suteikia pagrindą teigti, kad Konstitucijos nuostatomis, įtvirtinančiomis žmogaus teisę į darbą, nesiekama garantuoti asmeniui absoliučių teisių, tačiau jose yra įtvirtinta garantija, kad valstybė šių teisių nepaneigs. Valstybė turi teisę nustatyti papildomas, specialias šios teisės įgyvendinimo sąlygas, tačiau tokių apribojimų mastas neturi paneigti apribojamų teisių apskritai“<sup>18</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad asmens laisvė pasirinkti darbą nėra absoliuti ir tam tikrais atvejais gali būti ribojama, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 1996 m. kovo 15 d. nutarime yra pabrėžęs, ka ši teisė pirmiausia yra siejama su įvairiais natūraliais reikalavimais, t.y su kiekvieno asmens sugebėjimais ir galimybėmis. Galimybę laisvai rinktis verslą irgi ribojama natūraliais reikalavimais, pavyzdžiui, pradinio kapitalo turėjimas.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2011m. Liepos 14d. Nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos paslapčių įstatymo (2003m. Gruodžio 16d. redakcija) 16 straipsnio 2 dalies 13 punkto,, 18 straipsnio 1 dalies 4 punkto, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statyto patvirtinimo įstatymu patvirtinto vidaus tarnybos statuto 28 straipsnio (2007m. Gegu-ės 15d. redakcija) atitinkties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Vlastybės žinios, 2011m. Nr. 84-4106 p. 24.

<sup>17</sup> BUŽINSKAS, G. *et al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p. 24.

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo, Krašto apsaugos, Prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų 25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 68-3094.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo, Krašto apsaugos, Prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų 25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos,

Apibrendrinant Konstitucinio teismo nutarimų analizę, galima teigti, kad laisvė rinktis darbą apima asmens galimybę įgyti profesiją ir laisvai pasirinkti, kokia veikla užsiimti. Tačiau ši laisvė nėra absoliuti ir gali būti apribojama. Atsižvelgiant į tokių apribojimų specifiką manytina, kad jie turėtų būti pagrįsti ir proporcingi. Kitoje baigiamojo darbo dalyje bus nagrinėjami minėtos laisvės ribojimai, tikintis, kad ši analizė atskleis konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo įgyvendinimo problemas.

## **2.2 Priverstinio ir privalomojo darbo draudimas**

Laisvės pasirinkti darbą turinį sudaro ne tik teisė laisvai pasirinkti darbą, bet ir teisė laisva valia tą darbą dirbti. Kitaip tariant, kiekvieno asmens laisvė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad niekas negali būti verčiamas dirbti. Taip pat minėtoji laisvė apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo. Taigi, asmuo yra laisvas tiek pradėdamas dirbti, tiek išeidamas iš darbo ar pereidamas dirbti kitur. Europos Teisingumo Teismas vienoje savo nagrinėtų bylų pažymėjo, kad darbuotojo pagrindinė laisvė pasirinkti darbą reiškia, kad darbuotojas yra laisvas pasirinkti darbdavį ir niekas negali jo įpareigoti dalyvauti darbo santykiuose su darbdaviu, kurio jis nėra laisvai pasirinkęs<sup>20</sup>. Taigi, darbuotojai turi teisę pasirinkti bei keisti tiek savo profesinę veiklą, tiek darbdavį. Laisvė pasirinkti darbą reiškia, kad asmuo darbą renkasi ne administravimo būdu, o savarankiškai ir laisvai sudarydamas sutartį.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnis draudžia priverčiamą darbą. Minėtojo straipsnio antroji dalis nustato, kad niekas negali būti verčiamas dirbti priverstinį ar privalomąjį darbą<sup>21</sup>. Priverčiamasis darbas yra negalimas, nes jis riboja asmens darbo pasirinkimo laisvę, todėl niekas negali priversti asmens dirbti darbą, kurio jis nenori. Tiesa, Konvencijoje yra numatytos tam tikros išlygos, kada darbas nelaikomas priverstiniu, nors pagal savo pobūdį ir požymius jis atitiktų priverstinio darbo sampratą. Pagal Konvencijos 4 straipsnio 3 dalį priverstiniu darbu nelaikomas: darbas, kurį paprastai reikalaujama atlikti kalnimo metu, taikant Konvencijos 5 straipsnio nuostatas, ir darbas lygtinio atleidimo nuo tokio kalnimo laikotarpiu; karinė tarnyba arba tarnyba, kurios reikalaujama iš asmenų, atsisakančių nuo karinės tarnybos dėl įsitikinimų, vietoj karinės tarnybos tose šalyse, kur toks atsisakymas

---

prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 68-3094.

<sup>20</sup> 1992 m. gruodžio 16 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-139/91, *Katsikas v. PCO Strauereibetrieb Puetz & Co. Nachfolger GmbH* // ECR 1992, p. I-0000.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.

yra pripažįstamas; tarnyba, atliekama dėl to, jog tai būtinai reikia, ar dėl stichinės nelaimės, kai kyla pavojus visuomenės egzistavimui ar gerovei; darbas ar tarnyba, kurie yra įprastinių pilietinių pareigų dalis.

Taigi, priverstiniu darbas gali būti laikomas, jeigu jis yra pasirenkamas ne savo valia, išskyrus Konvencijos 4 straipsnio 3 dalyje išvardintus atvejus. Kalbant apie Konvencijos 4 straipsnio 3 dalyje išvardintus atvejus, kurie nelaikomi priverstiniu darbu, svarbu atkreipti dėmesį į vieną Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimą, kuriame buvo nagrinėjama, ar Konvencijos 4 straipsnis neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsniui<sup>22</sup>. Minėtame nutarime Konstitucinis Teismas lygino Konvencijos 4 straipsnio 3 dalies nuostatą, skelbiančią, kad priverstiniu darbu nelaikomas toks darbas, „kurį paprastai reikalaujama atlikti kalnimo metu, taikant šios Konvencijos 5 straipsnio nuostatas“, ir darbas „lygtinio atleidimo nuo tokio kalnimo laikotarpiu“, su Konstitucijos 48 straipsnio 5 dalies nuostata, kad: „priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas“. Kaip pažymėjo Konstitucinis Teismas, kiekviena kriminalinė bausmė, numatyta Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse (toliau - Baudžiamasis kodeksas), gali turėti tokį elementą, kaip nuteistojo pareigą dirbti ir tai realizuoja pataisos darbų be laisvės atėmimo bausmė. Remiantis Konvencijos 4 straipsnio 3 dalyje suformuluota taisykle, galime teigti, kad pareiga dirbti gali būti numatyta tik asmeniui, iš kurio atimta laisvė arba kuris lygtinai atleistas nuo kalnimo.<sup>23</sup> Konstitucinis Teismas taip pat pažymėjo, jog Konstitucijoje pataisos darbai kaip kriminalinė bausmė nenumatyti ir dėl to Konstitucijos 48 straipsnio penktojoje dalyje įtvirtinta taisyklė, jog priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas, anaipol nereiškia, kad įstatymai turi nustatyti pataisos darbų be laisvės atėmimo bausmę<sup>24</sup>. Konstitucinis Teismas šiame nutarime taip pat pažymėjo ir tai, kad Baudžiamajame kodekse nenumatytas nuteistojo priverstinis įdarbinimas kaip bausmė. Kita vertus, Konvencijos 4 straipsnio trečiosios dalies „a“ punkte priverstinis darbas siejamas su Konvencijos 5 straipsnio taikymu, tai yra su teisėtu laisvės atėmimu arba su lygtiniu atleidimu nuo įkalnimo. Tokią poziciją iš esmės patvirtina ir Europos žmogaus teisių teismo praktika. Kaip pavyzdį Konstitucinis Teismas pateikė *Van Droogenbroeck* bylą, kurios esmė buvo atliekančio laisvės atėmimo bausmę

---

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 9-199.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 9-199.

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. –Vilnius, 1996.

recidyvisto priverstinis darbas. Minėto recidyvisto buvo reikalaujama dirbti tam, kad būtų sutaupyta 12 000 Belgijos frankų. Europos žmogaus teisių teismas savo 1982 m. birželio 24 d. sprendime konstatavo, jog šioje byloje svarbu įvertinti, ar pareiškėjo suėmimo sąlygos atitiko Konvencijos 5 straipsnį. Kaip pažymėjo Europos žmogaus teisių teismas, kitos priverstinio darbo sąlygos neišėjo už ribų to, ko šiuo atveju „paprastai reikalaujama“, nes šiuo darbu buvo siekiama reintegruoti asmenį į visuomenę, ir to teisinis pagrindas buvo nuostatos, kurias atitinkančių nuostatų galima rasti kai kuriose kitose Europos Tarybos valstybėse. Taigi, nagrinėtame nutarime Konstitucinis Teismas konstatavo, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnio trečiosios dalies „a“ punktas neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnio 3 dalį, priverstinis darbas taip pat nelaikomas, jeigu tas darbas ar tarnyba yra įprastinių pilietinių pareigų dalis. Tai patvirtino Europos žmogaus teisių teismas 1994 metais nagrinėtoje byloje *Karlheinzas Schmidtas prieš Vokietiją*. Minėtos bylos atveju iš Vokietijos piliečio buvo pareikalauta sumokėti 75 Vokietijos markių gaisrininko mokesčių<sup>25</sup>. Vokietijos įstatymuose buvo numatyta pareiga atlikti tarnybą gaisrininkų komandose, tuo atveju, jei savanorių skaičius šioje tarnyboje yra nepakankamas. Vokietijos įstatymuose kartu su tarnybos atlikimo pareiga buvo numatytas ir mokesčių gaisrininkų komandoms ar apsaugos nuo gaisro tarnyboms. Kaip pažymėjo Europos žmogaus teisių teismas, tokia privaloma gaisrininkų tarnyba yra priskiriama prie „įprastinių pilietinių pareigų“ pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 4 straipsnio 3 dalį. Atsižvelgiant į tai, kad mokesčio mokėjimo pareiga buvo glaudžiai susijusi su tarnybos pareiga, Europos žmogaus teisių teismas priėjo išvados, kad mokesčio mokėjimas taip pat yra priskirtinas prie „įprastinių pilietinių pareigų“. Priverstinio darbo sąvoką labai panašiai apibrėžia ir TDO Konvencija Nr. 105<sup>26</sup> „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“, kurioje yra numatytos penkios priverstinio darbo kategorijos:

- darbas auklėjimo tikslais arba kaip bausmė už politinių pažiūrų išreiškimą, kurios yra priešingos valstybėje nustatytai politinei, ekonominei arba socialinei sistemai;
- darbo jėgos panaudojimas valstybės ekonominio vystymosi priverstinis darbas kaip darbo disciplinos dalis;

---

<sup>25</sup> BERGER, V. Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija. Vilnius: Pradai, 1997, p. 73.

<sup>26</sup> TDO Konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648. 2 str. 2d.

- bausmė už dalyvavimą streikuose;
- kaip rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonė.

Priverstinio darbo sampratą pateikia ir kitos TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ 2 straipsnis: priverstinis ar privalomas darbas – tai kiekvienas darbas arba tarnyba, kurio reikalaujama iš individo jam grasinant kokia nors nuobauda ir kurio minėtas individas nepasirinko savo noru. To paties straipsnio antroje dalyje yra nustatyta, koks darbas nėra laikomas priverstiniu arba privalomu. Remiantis TDO Konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ priverstinis ar privalomasis darbas nereiškia:

- kokio nors darbo ar tarnybos, reikalaujamos pagal privalomosios karinės tarnybos įstatymus vien tik kariniams tikslams;
- kokio nors darbo ar tarnybos, tiesiogiai susijusios su visiškai savarankiškos valstybės pilietinių pareigų vykdymu;
- kokio nors darbo ar tarnybos, kurie būtų išreikalauti iš asmenų kaip nuteisimo pasekmė, jeigu tas darbas ar tarnyba atliekami prižiūrint ir kontroliuojant valdžios institucijai ir jeigu asmens nepasamdė ar neįdarbino privatūs asmenys, kompanijos ar asociacijos;
- kokio nors darbo ar tarnybos, išreikalautos ypatingais atvejais: karo ar stichinės nelaimės grėsmės atveju, t. y. kilus gaisrui, potvyniui, badui, žemės drebėjimui, smarkiai epidemijai ar epizootinėms ligoms, užpuolus laukiniams gyvuliams, vabzdžiams ar daržovių kenkėjams, taip pat bet kokiomis kitomis aplinkybėmis, sukeliančiomis pavojų visų ar dalies gyventojų egzistencijai ar jų gerovei;
- nedidelės visuomeninės paslaugos, kurias bendruomenės nariai atlieka savo bendruomenės labui.

Priverstinio darbo samprata buvo nagrinėjama ir kitoje Europos žmogaus teisių teismo byloje *Van der Musselle prieš Belgiją*. Nagrinėjamu atveju advokatas buvo paskirtas oficialiu Gambijos išeivio gynėju. Po sprendimo priėmimo advokatas buvo atleistas nuo bylos vedimo, nepriskaičiavus jam honoraro bei negrąžinus visų turėtų išlaidų. Advokatas pareiškė, kad toks jo paskyrimas į gynėjo pareigas yra laikomas „priverstiniu arba privalomu“ darbu, nesuderinamu su Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnio 2 dalimi<sup>27</sup>. Europos žmogaus teisių teismas šioje byloje apibrėžė priverstinio arba privalomojo darbo sąvoką, kadangi pati Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija nenustato, kaip reikia

<sup>27</sup> BERGER, V. Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija. Vilnius: Pradai, 1997, p. 70.

suprasti sąvoką “priverstinis arba privalomas darbas”. Atsižvelgiant į tai, minėtoji sąvoka buvo apibrėžta TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ 2 straipsnyje, nustatant, kad terminas "priverstinis ar privalomasis darbas" reiškia bet kokią darbą ar tarnybą, kurių buvo išreikalauta prievarta, grasinant nuobauda ir kurių asmuo nesutiko atlikti sava valia. Taigi, remiantis minėtąja TDO Konvencija, Europos žmogaus teisių teismas nurodė, kad negalima paskyrimo į gynėjo pareigas traktuoti kaip priverstinio darbo, nes šiuo atveju nebuvo nei moralinės, nei fizinės prievartos. Be abejo, advokatui atsisakius teikti gynėjo paslaugas, jam grėstų tam tikra bausmė, tačiau apie atsisakymo pasekmes advokatas turėjo žinoti ir turėjo būti tam pasiruošęs, nes jis yra davęs išankstinį sutikimą tuo metu, kai pasirinko advokato profesiją<sup>28</sup>. Taigi, Europos žmogaus teisių teismas nusprendė, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnis nebuvo pažeistas, kadangi tai nebuvo būtinas darbas, be to, minėtas advokatas neskundė paties pasižadėjimo iš principo, o tik du vykdymo aspektus – honoraro negavimą ir išlaidų nepadengimą.

Priverstinio darbo draudimas yra glaudžiai susijęs ir su darbo sutarties nutraukimu ar pakeitimu. Darbo kodekso 127 straipsnyje yra nustatyta teisė darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo prašymu. Nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnį, lemiamą vaidmenį turi darbuotojo valia, kurios objektyvizuota išraiškos forma yra darbuotojo pareiškimas<sup>29</sup>. Kaip pažymi Darbo kodekso komentaro autoriai, minėtame straipsnyje yra nustatyta absoliuti subjektinė darbuotojo teisė laisva valia nutraukti kiekvieną darbo sutartį, t. y. neterminuotą, terminuotą, sezoninę, laikiną ir kt. Darbuotojas neprivalo aiškinti tokio apsisprendimo priežasčių, motyvų ar kokių nors kitokių aplinkybių. Pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus yra tik reikalaujama, kad darbuotojas tinkamai, t. y. raštu, įspėtų darbdavį prieš nustatytą terminą, t. y. ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Tiesa, kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, tačiau, kaip nurodo Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalis, jis negali viršyti vieno mėnesio. Minėtas Darbo kodekso straipsnis taip pat nustato ir trumpesnius nei keturiolikos dienų įspėjimo terminus. Pastarieji yra nustatyti Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje, kurioje nurodyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalimu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis

---

<sup>28</sup> ЭНТИН, М. *Международные гарантии прав человека*. Практика Совета Европы. Москва: Международные отношения, 1992, p. 160.

<sup>29</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 416.



priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį<sup>30</sup>. Tuo atveju, kai darbuotojas įgyvendina savo teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar invalidumo, jis turi darbdaviui pateikti ne tik prašymą nutraukti darbo sutartį, bet ir ligą ar invalidumą, trukdantį tinkamai atlikti darbą, pagrindžiančius įrodymus. Taip pat darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris dienas, jei jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Trumpesnis nei įprastas įspėjimo terminas yra nustatytas ir Darbo kodekso 128 straipsnyje, kuriame nurodyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, o ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, minimalus įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytas įspėjimo terminas savaime nereiškia, kad darbuotojas pareiškia savo valią nutraukti darbo sutartį būtent sekančią minimalaus termino pasibaigimo darbo dieną<sup>31</sup>. Darbuotojas savo subjektinėmis teisėmis disponuoja savarankiškai ir turi teisę nurodyti bet kurią pasirinktą darbo sutarties nutraukimo datą, tačiau laikydamasis tokiam įspėjimui taikomo minimalaus termino reikalavimo.

Įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas gali bet kada: dirbdamas, sirgdamas, atostogaudamas ir pan. Darbuotojas gali įspėti darbdavį ir anksčiau įstatymo nustatytų terminų<sup>32</sup>. Darbuotojui prašyme nurodžius konkrečią datą, bet ne ankstesnę negu įstatymo nustatytas įspėjimo terminas, darbdavys neturi teisės be darbuotojo sutikimo atleisti jį iš darbo anksčiau ar vėliau nurodytos datos. Tuo atveju, jeigu prašyme konkreti atleidimo iš darbo data nėra nurodyta, darbo sutartis turi būti nutraukta suėjus įstatyme numatytam įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui.

Darbo kodekso 119 straipsnis nustato, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus Darbo kodekso numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Tame pačiame straipsnyje nurodoma, kad dėl papildomo darbo ar pareigų turi

<sup>30</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 416.

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje N. S. v. VŠĮ „Tulpės“ sanatorija, Nr. 3K-3-489/2006, kat. 11.9.1; 11.9.3; 11.9.10.8 (S).

<sup>32</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K. T. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3 (S).

būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutartyje yra sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, t. y. dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo, darbuotojas privalo atlikti visus darbus, kurie yra priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai, nebent pačioje darbo sutartyje būtų aptarta, kad tam tikri darbai jam nebus pavedami arba bus pavedami tam tikri papildomi darbai<sup>33</sup>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių pabrėžė draudimo vienašališkai keisti darbo sutarties sąlygas, dėl kurių šalys susitarė, reikšmę, tačiau tuo pačiu pažymėjo, kad šis draudimas nėra absoliutus. Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, darbo sąlygos ar darbinė aplinka gali nuolat kisti, todėl negali išlikti nepasikeitę ir darbo teisiniai santykiai. Įstatymas leidžia darbo sutarties sąlygų pakeitimą, kad būtų galima organizuoti gamybą ar vykdyti kitokią įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklą, patenkinti samdančiojo asmens poreikius, atsižvelgiant į vykstančius pakitimus.

Vienais atvejais įstatymas leidžia darbdaviui, esant atitinkamoms sąlygoms, vienašališkai pakeisti darbo sutarties sąlygas, kurios nėra esminės, laikantis nustatytos procedūros, o būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas yra leidžiamas tik su darbuotojo sutikimu, nes laikomas perkėlimu į kitą darbą.

Remiantis Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalimi, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Kaip matome, Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalyje nėra pateikiamas išsamus sąrašas priežasčių, kuriomis gali remtis darbdavys, keisdamas darbo sąlygas, todėl kilus ginčui, ar priežastis yra pakankamai sviri, tą klausimą kiekvienu konkrečiu atveju turi vertinti ginčą nagrinėjantis organas. Tuo atveju, jeigu darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Vadinas, darbuotojo atsisakymas įvykdyti darbdavio potvarkį negali būti kvalifikuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos: darbovietė (padalinys, skyrius), darbo funkcijos ir kitos atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytos būtiniosios sąlygos ilgesniam nei vieno mėnesio terminui ar neterminuotai gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui<sup>34</sup>. Šiuo atveju norėtusi atkreipti dėmesį į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį, kurioje, dar remiantis Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu, buvo nurodyta, kad darbuotojo perkėlimas į kitą darbą,

---

<sup>33</sup> BUŽINSKAS, G. *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569. 120 str. 2 d.

pažeidžiant Darbo sutarties įstatymo 23 straipsnio reikalavimą - be jo raštiško sutikimo, esant ginčui, - turi būti pripažintas neteisėtu. Jeigu darbuotojas pradėjo dirbti pasikeitusiomis sąlygomis ir per vieną mėnesį perkėlimo neginčijo, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko jam sutikus, nors raštiško darbuotojo sutikimo ir nėra<sup>35</sup>.

Ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais darbo sąlygos gali būti keičiamos laikinai, iki vieno mėnesio laikotarpiui. Laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą įmonę bus pagrįstas tuo atveju, jei tai daroma siekiant užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Svarbu pažymėti tai, kad minėtų atvejų sąrašas nėra baigtinis. Tai suprantama, kadangi iš anksto neįmanoma numatyti visų sudėtingų situacijų, kurių gali kilti darbo procese. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad įstatymų leidėjas, nustatydamas atvejų, kai galimas laikinas darbo sąlygų pakeitimas, sąrašą, numatė tokių ypatingų situacijų požymį – „iš anksto nenumatyti atvejai“. Tai reiškia, kad negali būti pagrindas taikyti Darbo kodekso 121 straipsnį, jeigu atliekami įprasti ar iš anksto žinomi planuoti darbai.

Tokiais atvejais darbo sąlygos gali būti keičiamos vadovaujantis Darbo kodekso 120 straipsnio ar 122 straipsnio taisyklėmis, tačiau ne 121 straipsniu, o tai reiškia, kad bus reikalingas darbuotojo sutikimas dėl darbo sąlygų pakeitimo.

Darbo kodekso 121 straipsnyje nurodytomis sąlygomis savo valia, potvarkiu darbdavys gali laikinai pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, neturėdamas darbuotojo sutikimo. Darbdavio nurodymas darbuotojui yra privalomas, o atsisakymas jį vykdyti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Minėtų sąlygų keitimą lemia ypatingi nenumatyti atvejai, kurių sąrašas, pateiktas Darbo kodekse, nėra baigtinis. Remiantis Darbo kodekso 121 straipsnio 2 dalimi, perkėlimas yra draudžiamas tuo atveju, jei tam prieštarauja darbuotojo sveikatos būklė.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad gamybos ar teikiamų paslaugų apimčių ar finansavimo mažėjimas yra objektyvi, t. y. nuo darbdavio nepriklausanti, gamybos ir darbo organizavimo pakeitimų priežastis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika taip pat pripažįsta ir tai, kad dėl gamybos bei darbo organizavimo pakeitimų darbdavys yra objektyviai verčiamas keisti ir darbuotojų darbo sąlygas<sup>36</sup>. Tuo tikslu Darbo kodekso 122 straipsnyje yra nustatytas perkėlimas į kitą darbą

---

<sup>35</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. Tauragės rajono savivaldybės administratorius*, Nr. 3K-3-1064/2002, kat. 2.3.1; 5.2.

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje *Nelli Veličkienė v. VĮ „Jiezno pirminės sveikatos priežiūros centras“*, Nr. 3K-3-133/2001, kat. 2.3.1, 2.4.

prastovos atveju. Minėto straipsnio pirmoji dalis apibrėžia prastovos sąvoką, nustatydamą, kad prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (trūksta žaliavų, nėra energijos ar kt.).

Remiantis to paties straipsnio antrąja dalimi, prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliama į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją.

Remiantis Darbo kodekso 123 straipsnio 3 dalimi, darbuotojo sutikimas taip pat yra reikalingas ir perkeliama darbuotoją į kitą darbą nušalinimo nuo darbo atveju. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis<sup>37</sup>. Darbo kodekso 123 straipsnis nustato, kad nuo darbo nušalinti gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu ir tik įstatymų numatytais pagrindais. Nušalinimas galimas esant darbuotojo kaltei ir jam tenka visi neigiami nušalinimo padariniai. Toks darbuotojo elgesys, dėl kurio jį būtina nušalinti nuo darbo, laikomas darbo drausmės pažeidimu.

Apibendrinant galima pasakyti, kad darbdavys, norėdamas pakeisti darbo sutarties sąlygas, turi gauti darbuotojo sutikimą, kitaip tariant, vienašališkai darbo sutarties sąlygų jis keisti negali, išskyrus tam tikras išimtis. Negavęs darbuotojo sutikimo, darbdavys įsakymu gali laikinai pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas savo iniciatyva. Įsakymo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Taip pat darbuotojo sutikimas nebūtinai, jeigu jis perkeliama į darbo sutartimi nesulygtą darbą arba pakeičiamos kitos darbo sutarties sąlygos ne ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui. Darbuotojo sutikimo nereikalaujama ir tuo atveju, kai darbuotojas yra laikinai perkeliama į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat kai pakeičiamos būtiniosios darbo sutarties sąlygos, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Visais kitais atvejais, siekiant nepažeisti asmens laisvės pasirinkti darbą, norint pakeisti darbo sutarties sąlygas, darbuotojo sutikimas yra būtinas. Minėta laisvė pasirinkti darbą yra saugoma ir draudžiant bet kokio pobūdžio privomą ir priverstinį darbą, išskyrus aptarptas įstatymuose įtvirtintas išimtis.

---

<sup>37</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 406.

### 2.3 Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą

Pirmajame baigiamojo darbo skyriuje nagrinėtuose tarptautiniuose teisės aktuose, šalia laisvės pasirinkti darbą principo yra minimas ir glaudžiai su šia laisve susijęs apsaugos nuo nedarbo siekis. Pažymima, jog siekiant tinkamo teisės į darbą įgyvendimo, turėtų įsikišti ir valstybė. Užimtumo didinimas- vienas iš svarbiausių kiekvienos valstybės prioritetinių tikslų.

Kaip teigiama Užimtumo rėmimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje, užimtumo rėmimo sistemos tikslas- siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą. Šis principas apima platų valstybės teikiamų paslaugų spektrą, pavyzdžiui, asmens išsilavinimą, kvalifikaciją ar persikvalifikavimą, kurie gali padėti įgyvendinti teisę į darbą, pagalbą nedarbo atveju, verslo lengvatų taikymą ir pan. Analizuojant tarptautinius teisės aktus matyti, kad valstybės pagalbos įgyvendinant teisę į darbą principas visų pirma sietinas su Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsniu, kuriame teigiama, kad kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo. Šiuo atveju manytina, kad apsauga nuo nedarbo turėtų būti suprantama kaip vienas iš valstybės pagalbos būdų asmeniui įgyvendinti teisę į darbą

Socialinės priemonės visų pirma yra orientuotos į valstybės teikiamą pagalbą pažeidžiamiausioms visuomenės grupėms (neįgaliesiems, iš įkalinimo įstaigų grįžusiems asmenims, tautinių mažumų atstovams ir kt.), kurie patiria įdarbimo sunkumų. Tačiau valstybės pagalba asmenims įsidarbinti irgi gali būti ribota bei neabosoliuti. Vienas iš atvejų- jeigu asmuo nesilaiko įsipareigojimų, susijusių su valstybės pagalbos teikimu tai valstybės institucijos tokios pagalbos gali ir netekti, pavyzdžiui kai bedarbis nevykdo įsipareigojimų pagal mokymo sutartį, t.y nelanko mokymų, neatlieka praktikos ir pan., arba asmuo, turintis bedarbio statusą, nelegaliai įsidarbina.

Lietuvos Respublikos Konsitucinis teismas yra pabrėžęs<sup>38</sup>, jog asmeniui teikiama socialinė parama neturi virsti privilegija, ji neturi sudaryti prielaidų asmeniui pačiam nesiekti gauti didesnių pajamų, nesistengti ieškoti galimybių užtikrinti sau ir savo šeimai žmogaus orumą atitinkančias gyvenimo sąlgas, nustatyti tokius socialinės paramos teikimo pagrindus ir sąlygas, socialinės paramos rūšis ir dydžius, kad būtų sudarytos

---

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. vasario 7 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo (2007m. gruodžio 20d. redakcija) 15 straipsnio atitikties Lietuvos Respublikos Konsitucijai“  
Valstybės žinios, 2013 m., Nr. 160-7591.

prielaidos ir paskatos kiekvienam visuomenės nariui pagal išgales stengtis pirmiausia pačiam pasirūpinti savo ir savo šeimos gerove ir prisidėti prie visos visuomenės gerovės.

Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą yra glaudžiai susijusi su nagrinėjamu laisvės pasirinkti darbą principu, nes be valstybės pagalbos įgyti profesiją, užimtumo ir integravimo skatinimo asmuo negalėtų maksimaliai įgyvendinti laisvės į darbą. Nepaisant to, valstybės teikiamos socialinės garantijos negali tapti piknaudžiavimo įrankiu, nes pats asmuo privalo rūpintis savo gerove, o laisvės pasirinkti darbą principas nėra absoliutus ir tai bus nagrinėjame kitose skyriuose.

### **3. PRAKTINĖS PRINCIPŲ LAISVAI PASIRINKTI DARBĄ ĮGYVENDINIMO PROBLEMOS**

#### **3.1 Teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimas**

Atrodytų, kad laisvės pasirinkti darbą principo turinys yra gana aiškus, pats principas yra tiesiogiai įtvirtintas tiek nacionaliniuose tiek tarptautiniuose teisės aktuose neturėtų kelti diskusijų bei interpretavimo problemų, tačiau analizė rodo, kad nors laisvė pasirinkti darbą gali būti suvokiama gana plačiai, kartu ji turi daugybę apribojimo aspektų dažnu, atveju apsunkinančiu principo įgyvendinimą praktikoje.

##### **3.1.2 Ribojimas konkrečioms profesijoms**

Daugelyje ankstesnėse dalyse nagrinėtų Konstitucinio teismo nutarimų teisėjų kolegija ne kartą pabrėžia, jog laisvės pasirinkti darbą principas nėra absoliutus. Antai jau nagrinėtame 2004 m. gruodžio 13 dienos nutarime dėl teisės stoti į valstybės tarnybą apribojimo teismas pasisakė, jog specifinė valstybės tarnybos paskirtis, ypatingi uždaviniai, lemia tai, kad piliečiui, stojančiam į valstybės tarnybą, gali būti keliami tam tikri bendrieji reikalavimai - stojimo į valstybės tarnybą bendrosios sąlygos, kurių neatitinkantis asmuo negalės tapti valstybės tarnautoju.<sup>39</sup> Konstitucinis teismas pabrėžia ir specialiuosius reikalavimus, pavyzdžiui, susijusius su asmens fizine sveikata, ryšiais su kitais asmenimis ir kt. Pabrėžtina, kad visi nustatyti specialieji stojimo į valstybės tarnybą reikalavimai turi būti konstitutiškai teisėti.

---

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004. gruodžio 13d. Nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708.

Tolesnė laisvės pasirinkti darbą principo ribojimo įstatymu analizė siejama su kitais tam tikrų profesijų atstovams taikomais reikalavimais. Kaip pavyzdį, galima pateikti advokato profesijai taikomus ribojimus. Apribojimo tikslas yra susijęs su advokato veikla, aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimas apibrėžtas Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1996 m. liepos 10d. nutarime. Jame teismas pabrėžė, kad Konstitucijos 48 straipsnio pirmosios dalies nuostata reiškia objektyvizuotą (įstatymo laiduojamą) galimybę savo nuožiūra, t.y. laisvai apsisprendžiant, pasirinkti užsiėmimo rūšį. Tačiau dirbant atsakingą darbą reikalinga tam tikra kvalifikacija, profesinės žinios ir įgūdžiai, todėl atitinkami reikalavimai asmenims, pretenduojantiems dirbti sudėtingą darbą, laikomi natūraliais ir paprastai yra visuotinai pripažįstami. Pavyzdžiui, universitetinio mokymo tikslas yra parengti plataus profilio specialistus ir spręsti sudėtingas problemas, taigi advokatūros įstatyme nustatyto išsilavinimo reikalavimo negalima laikyti nei diskriminacijos pobūdžio apribojimu, nei piliečių teisių ar laisvių suvaržymu. Tai vertinama tik kaip kvalifikacinio pobūdžio reikalavimas asmenims, norintiems dirbti advokatais.<sup>40</sup>

### 3.1. 3 Ribojimas dėl visuomenės gerovės

Europos Teisingumo Teismas pabrėžė, jog laisvę pasirinkti darbą galima apriboti, jei to reikalauja visuomenės interesas arba Europos Bendrijos tikslai. Taip pat Europos Teisingumo Teismas pažymėjo, kad tokio pobūdžio ribojimai yra galimi, jeigu jie yra proporcingi siekiamiems tikslams ir neiškraipo teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą esmės. Kaip visuomeninio intereso tikslą, Europos Teisingumo Teismas pripažino siekį išsaugoti tam tikrų rūšių žuvų populiacijas. Tai jis padarė *Procurator Fiscal v. A. Marshall*<sup>41</sup> byloje, kurioje pripažino, kad tam tikri ribojimai užsiimti žvejyba yra leistini ir negali būti traktuojami kaip iškraipantys laisvės pasirinkti darbą esmę, kadangi jie yra nustatomi visuomeninio intereso tikslais, siekiant išsaugoti atitinkamų rūšių žuvų populiacijas. Kitoje *Ralf-Herbert Kühn v. Landwirtschaftskammer Weser - Ems* byloje<sup>42</sup> tam tikros Bendrijos teisėje nustatytos sąlygos pieno pardavimui taip pat buvo įvertintos kaip nepažeidžiančios laisvės pasirinkti darbą, kadangi tokios sąlygos, anot Teismo, yra

---

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1996m. liepos 10d. Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 8 straipsnio 1 dalies 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

Valstybės žinios, 1996, Nr. 67-1628.

<sup>41</sup> 1990 m. lapkričio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-370/88, *Procurator Fiscal v. A. Marshall* // ECR 1990, p. I 4071.

<sup>42</sup> 1992 m. sausio 10 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-177/90, *Ralf-Herbert Kühn v. Landwirtschaftskammer Weser- Ems* // ECR 1992, p. I-58.

nustatomos bendro visuomenės intereso tikslais, kaip antai, siekiant išvengti pertekliaus pieno produktų rinkoje. *Hauer v. Land Rheinland-Pflaz* byloje Europos Teisingumo Teismas pripažino, kad valstybės draudimas auginti vynmedžius tam tikroje žemėje turi įtakos atitinkamo vyno gamintojo prekybai bei verslui, tačiau tai jokių būdu nepaveiks to asmens laisvės pasirinkti darbą<sup>43</sup>.

### 3.1.4 Ribojimas šalių susitarimu

Plačiausiai aptartinas laisvės pasirinkti darbą principo varžymas šalių susitarimu yra nekonkuravimo susitarimai.

Kaip jau buvo nagrinėta ankstesnėse darbo dalyse, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje *inter alia* įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Laisvė pasirinkti darbą ir verslą reiškia, kad kiekvienas žmogus turi konstitucinę teisę pats spręsti, kokią veiklą jam pasirinkti. Ši nuostata remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija. Teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus, asmenybės gyvybiniam poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užimti<sup>44</sup>. Tačiau teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti – ji negali būti traktuojama kaip garantuojanti, kad kiekvienas asmuo turės darbą ar gaus konkretų pageidaujamą darbą, taip pat ji neužkertą galimybės tam tikrais pagrindais apriboti jos įgyvendinimą, nustatant atitinkamus pagrįstus ir teisėtus reikalavimus.

Dirbdamas darbą, darbuotojas įgyja ar pagerina savo kvalifikaciją, profesines žinias ir įgūdžius. Aukštesnė profesinė kvalifikacija sudaro prielaidas jam geriau konkuruoti darbo rinkoje, pretenduoti į didesnę atlyginimą už darbą, taigi ji yra reikšmingas veiksnys, pagerinantis sąlygas darbuotojui įgyvendinti savo teisę pasirinkti konkretų pageidaujamą darbą bei už darbą gauti teisingą atlyginimą. Darbdaviai suinteresuoti apsaugoti įmonės komercines ar technologines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją (know-how, klientų sąrašai, kainų politika, kitos žinios apie įmonės veiklą, kt.) nuo šių paslapčių panaudojimo konkurencijai su jais. Tokią galimybę turi buvę darbuotojai, todėl darbdaviai siekia su jais sudaryti nekonkuravimo susitarimus. Tokie susitarimai

---

<sup>43</sup> 1979 m. gruodžio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-44/79, *Hauer v. Land Rheinland-Pflaz* // ECR 1979, p. I 3727.

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d. nutarimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-01-16]. <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2002/n020314.htm>>; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <http://www.lrkt.lt/dokumentai/2002/n021125.htm>>



neišvengiamai riboja juos pasirašiusių darbuotojų teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga yra būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos<sup>45</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įsigaliojantis nuo 2017 m. liepos 1 dienos, apibrėžė nekonkuravimo susitarimus, kurie ilgą laiką kodekse buvo neįtvirtinti. Naujajame kodekse sakoma, jog:

1. Darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.

2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos.

3. Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis sudaro ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu.

4. Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja.

5. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> LAT 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č. Nr. 3K-3-401/2013.

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-01-16]. < <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89> >

Akcentuotina, kad nors Lietuvoje ilgai nebuvo teisės akto, kuris reglamentuotų nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, Lietuvos aukščiausiasis teismas jau seniai pripažįsta tokius susitarimus ir praktikoje galima rasti daug dėl nekonkuravimo susitarimų kylančių ginčų. Toliau, siekiant išsamiai išnagrinėti laisvės pasirinkti darbą principo ribojimus nekonkuravimo susitarimais, bus remiamasi teismų praktika, kuri, nors ir atsiradusi iki nekonkuravimo susitarimo įtvirtinimo kodekse, atskleidžia esminius tokių susitarimų bruožus.

Kadangi pagal Konstituciją riboti žmogaus teisės ir laisvės galima, jeigu yra laikomasi šių sąlygų: tai daroma įstatymu; ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisvės ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; laikomasi konstitucinio proporcingumo principo, kalbant apie nekonkuravimo susitarimus, reikia visuomet individualiai įvertinti situaciją, išanalizuoti, ar toks ribojimas atitinka išvardytus kriterijus.

Olandijoje į darbo sutartis įtraukiamos konkurencijos draudimo pasibaigus darbo santykiams sąlygos gana dažnos. Reikalavimai tokioms sąlygoms pagal Olandijos civilinį kodeksą nėra griežti – rašytinė forma ir darbuotojo pilnametystė. Tačiau Olandijos parlamente 2002 metų pradžioje priimtas teisės aktas numato papildomą įsipareigojimą darbdaviui mokėti teisingą atlyginimą už tokios sąlygos galiojimo laikotarpį. Lenkijoje konkurencijos draudimo sąlygas reguliuoja Darbo kodeksas. Sutartis dėl draudimo konkuruoti su darbdaviu esant darbo santykiams gali būti sudaroma su kiekvienu darbuotoju be jokių ribojimų. Tačiau sutartys dėl konkurencijos draudimo po darbo sutarties pasibaigimo gali būti sudaromos tik su darbuotojais, dirbančiais su informacija, kurios paskleidimas galėtų sukelti darbdaviui nuostolių. Sudaręs sutartį dėl konkurencijos draudimo po darbo sutarties pasibaigimo, darbdavys Lenkijoje įpareigojamas mokėti darbuotojui atlygį, ne mažesnę negu 25 procentai sumos, kurią darbuotojas gautų dirbdamas per sutarties galiojimo laiką. Belgijoje konkurenciją draudžiančias sutartis galima sudaryti ne ilgiau nei vieneriems metams, tik Belgijos teritorijoje ir tik su darbuotoju, per metus uždirbančiu daugiau nei 25 000 eurų. Vokietijoje tokios sutartys pagal teismų praktikoje suformuotas taisykles sudaromos ne ilgesniam nei dvejų metų laikotarpiui, darbuotojui mokamas atlygis, ne mažesnis negu 50 proc. sumos, kurią gautų darbuotojas dirbdamas per sutarties galiojimo laiką<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Petravičiūtė, A., *supra note 10*.

Kaip matome, skirtingose užsienio valstybėse teisinis reglamentavimas labai skirtingas. Doc. R. Krasauskas jau seniai siūlė įtvirtinti gana didelės apimties nekonkuravimo susitarimus reglamentuojančias normas Darbo kodekse: 1) prielaidas nekonkuravimo susitarimui sudaryti (t. y. apibrėžti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, kurie tiesiogiai turėtų priklausyti nuo atliekamų darbo funkcijų ar einamų pareigų pobūdžio; darbuotojui nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją, minimalų jos dydį bei mokėjimo būdus); 2) nekonkuravimo susitarimo galiojimą laike ir erdvėje; 3) nekonkuravimo susitarimo formą (tokie susitarimai turėtų būti sudaromi raštu); 4) nekonkuravimo susitarimo nutraukimo ypatumus (tai reguliuojant turėtų būti įvertinta galimybė šį susitarimą nutraukti darbdaviui, darbuotojui, taip pat darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui). Nagrinėjant nekonkuravimo susitarimus verslo perleidimo atveju, V. Bitė laikosi nuomonės, kad nekonkuravimo susitarimai turėtų būti pripažinti teisėtais (leistiniais), jeigu atitinka dvi sąlygas: apribojimų tikslas yra teisėtas ir apribojimai yra proporcingi (protingi) jų trukmės, dalyko (turinio), geografinės teritorijos ir subjektų atžvilgiu.

Analizuojant nekonkuravimo susitarimus, reikėtų panagrinėti ir Konkurencijos įstatymą, kuris numato, kad ūkio subjektas, kurio teisėti interesai pažeidžiami nesąžiningos konkurencijos veiksmais, turi teisę kreiptis į teismą su ieškiniu dėl neteisėtų veiksmų nutraukimo, padarytos žalos atlyginimo. Konkurencijos įstatyme taip pat nustatyta, kad buvę darbuotojai negali naudoti buvusio darbdavio komercinių paslapčių anksčiau nei praėjus metams nuo darbo sutarties pabaigos, nebent įstatymai ar sutartis nustato kitą terminą<sup>48</sup>. Šiuo atveju kyla klausimas, kiek pagal Konkurencijos įstatymą byloje dėl nesąžiningos konkurencijos atsakovu savarankiškai gali būti pats darbuotojas, jei su juo nėra sudaryto susitarimo dėl nekonkuravimo, nes įstatymas apsaugą sieja su nesąžiningais ūkio subjekto veiksmais. Galime skirti atvejus, 1) kai buvęs darbuotojas tampa kito ūkio subjekto vadovu ar dalyviu (pavyzdžiui, akcininku), ir atvejį, 2) kai buvęs darbuotojas su kitu ūkio subjektu yra sudaręs tik darbo sutartį, tačiau nėra nei to ūkio subjekto dalyvis, nei vadovas.

Pirmuoju atveju Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra pripažinęs, kad atsakovu tokioje byloje gali būti tiek buvęs darbuotojas, tiek ūkio subjektas. Pavyzdžiui, UAB „Baldų rojus“ generalinio direktoriaus 2003 m. kovo 27 d. įsakymu Nr. 13 buvo patvirtintas naujas bendrovės komercinių paslapčių sąrašas. Komercine paslaptimi buvo pripažinti sutarčių su Lietuvos ir užsienio prekių ir paslaugų tiekėjais ypatumai, sąlygos, mokėjimo sąlygos, šalių įsipareigojimai ir vykdymas, prekybiniai antkainiai, sutartinės

---

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856

kainų nuolaidos, prekių ir paslaugų savikaina, kainų nustatymo metodika ir kt. Su šiuo sąrašu atsakovas buvo supažindintas pasirašytinai. 2004 m. bendrovėje „Baldų rojus“ labai sumažėjo baldų, gaminamų įmonėje „Angstrem-Arredo“, pardavimų skaičius. Ieškovas sužinojo, kad iš esmės identiškais baldais (skiriasi tik jų pavadinimai), bet kur kas mažesnėmis kainomis pradėjo prekiauti UAB „Sidabrinis delfinas“. Taigi atsakovas, kad gautų asmeninę naudą, nesąžiningai, neteisėtai panaudojo bendrovės „Baldų rojus“ komercinę paslaptį apie įmonės „Angstrem-Arredo“ baldų savikainą ir apyvartą, UAB „Baldų rojus“ taikomo prekybinio antkainio dydį, UAB „Baldų rojus“ ir įmonės „Angstrem-Arredo“ bendradarbiavimo, mokėjimo gamintojui sąlygas. Tinkamas prekių asortimento formavimas, jo struktūra ir proporcijos yra vienas iš esminių sėkmingos prekybos baldais faktorių.

Kad surinktų, susistemintų šią informaciją, ieškovas kasmet skiria didelius finansinius išteklius. Teismas konstatavo, kad savo privatų verslą atsakovas organizavo atsižvelgdamas į informaciją, sudarančią UAB „Baldų rojus“ komercinę paslaptį. Ši informacija suteikė galimybę įvertinti privataus verslo rentabilumą ir rizikos koeficientą. Teismas padarė išvadą, kad atsakovas nuo 2004 m. vasario 11 d. iki 2004 m. spalio 22 d. neteisėtai naudojosie ieškovo komercinę paslaptį sudarančia informacija savo privačioje veikloje<sup>49</sup>.

Antruoju atveju Lietuvos Aukščiausiasis teismas pasisakė kitaip. Lietuvos Aukščiausiasis teismas pažymėjo, kad Konstitucijos 46 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad įstatymas saugo sąžiningos konkurencijos laisvę. Konkurencijos laisvė garantuoja teisę ūkio subjektams pasirinkti priemones, kuriomis jie konkuruoja, tačiau ši teisė nėra absoliuti – ją įgyvendinant negalima pažeisti kitų subjektų teisių ir teisėtų interesų. Tik sąžininga konkurencija užtikrina ekonominę pažangą, todėl teisės normų draudžiami nesąžiningos konkurencijos veiksmai. Kasaciniame skunde buvo nurodoma, kad atsakovai atliko nesąžiningos konkurencijos veiksmus kasatoriaus atžvilgiu, taip atsakovė (buvusi darbuotoja) pažeidė nekonkuravimo susitarimu bei konfidencialumo sutartimi priimtus įsipareigojimus, o atsakovas (įmonė, darbdavys) – Konkurencijos įstatymo reikalavimus, nes nepaisė draudimo atlikti bet kokius veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti. Kasatoriaus teigimu, atsakovas, pradėdamas vykdyti konkuruojančią veiklą, pasinaudojo atsakovės darbo pas ieškovą metu įgytais verslo ryšiais, praktine patirtimi ir kita komercine informacija bei taip įgijo nepagrįstą

---

<sup>49</sup> LAT 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Baldų rojus“ v. G. O. Nr. 3K-3-197/2007.

konkurencinį pranašumą. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad nesąžininga konkurencija gali būti konstatuojama tik nustatius, kad subjektui įstatymas ar šalių susitarimas draudė konkuruoti, taip pat įrodžius, jog draudžiami veiksmai buvo atlikti. Konkurencijos įstatymo 1 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad šis įstatymas reglamentuoja konkurenciją ribojančią ar galinčią riboti viešojo administravimo subjektų bei ūkio subjektų veiklą ir nesąžiningos konkurencijos veiksmus, nustato šių subjektų teises, pareigas ir atsakomybę bei konkurencijos ribojimo ir nesąžiningos konkurencijos kontrolės Lietuvos Respublikoje teisinius pagrindus. Iš Konkurencijos įstatymo 2 straipsnio 1, 2 dalių, taip pat 3 straipsnio 4 dalies normų matyti, kad jo nuostatos taikytinos ūkio subjektams. Taigi, atsakovei D. S. Konkurencijos įstatymo nuostatos netaikytinos, nes ji nelaikytina ūkio subjektu pagal Konkurencijos įstatymą (Konkurencijos įstatymo 3 straipsnio 4 dalis). Taigi šiuo atveju teismų praktika tampa neaiški, išskirianti buvusį darbuotoją kaip tinkamą ir netinkamą atsakovą, priklausomai nuo jo teisinių santykių pobūdžio su ūkio subjektu, jei buvęs darbuotojas perduoda komercinę paslaptį ūkio subjektui. Mūsų manymu, tokia praktika siaurina normos taikymą ir yra nepagrįsta, nes nepagrįstai ginamas asmuo, kuris padeda ir prisideda prie kito ūkio subjekto nesąžiningos konkurencijos. Tokiu atveju darbuotojai skatinami nesteigti įmonių tiesiogiai (jas steigti per kitus asmenis), o tik įsidarbinti, taip siekiant išvengti atsakomybės už komercinės paslapties atskleidimą ir jos naudojimą ūkio subjekto veikloje.

Remdamiesi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika ir užsienio doktrina, galime suformuoti rekomendacijas, kurios padėtų išvengti klaidų, sudarant nekonkuravimo susitarimus. Taigi, sudarant nekonkuravimo susitarimus reikia atkreipti dėmesį ir rekomenduojama susitarti dėl šių sąlygų:

- nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją, įskaitant jos dydį bei mokėjimo tvarką;
- įvertinti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, t. y. jų darbo funkcijas, pareigų apimtį, atsakomybės sritis (pavyzdžiui, ar eina vadovaujančias pareigas, ar plėtoja ryšius su klientais, ar išmano verslo know-how ir t. t.);
- nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimą laiką;
- nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimo apimtį (teritorija, prekių ar paslaugų rūšis, klientų grupė, kt.);
- įsivertinti nekonkuravimo susitarimo formą (paprasta rašytine forma arba tvirtinant notaru);

- nustatyti nekonkuravimo susitarimo nutraukimo atvejus (galimybė šį susitarimą nutraukti darbdaviui, darbuotojui, taip pat darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui);
- nustatyti sankcijas už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą.

Kasacinis teismas formuojamoje teismų praktikoje dėl nekonkuravimo susitarimų yra nurodęs, kad tokie susitarimai turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. Nekonkuravimo susitarimai, atsižvelgiant į jų tikslus, interesų teisėtumą, negali būti sudaromi su bet kuriuo darbuotoju. Susitarime, be kita ko, turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, šios naudai nustatant tinkamą ir teisingą kompensaciją (žr., pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartį civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V. Nr. 3K-3-415/2007; 2012 m. lapkričio 12 d. nutartį civilinėje byloje R. S. v. UAB „ETB Legal“ Nr. 3K-3-476/2012) 26. Vienas iš svarbiausių kriterijų, nustatant, ar nekonkuravimo susitarimas bus galiojantis ar ne, yra sąžiningos kompensacijos darbuotojui nustatymas.

#### *Dėl sąžiningos ir teisingos kompensacijos*

Kadangi darbdavio ir darbuotojo sudaromu nekonkuravimo susitarimu apribojama Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą būtent toje srityje, kurioje darbuotojas turi aukštesnę kvalifikaciją, kartu ribojama jo galimybė gauti didesnes nei kitose srityse pajamas, už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti teisingai atlyginama. Dėl to tik nustačius teisingą kompensaciją už nurodytus darbuotojo teisių suvaržymus, šie suvaržymai nevertintini kaip neproporcingi ir pažeidžiantys darbuotojų konstitucines teises. Priešingu atveju nekonkuravimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir gali būti pripažintas negaliojančiu Civilinio Kodekso nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių kreipiantis į teismą. Atsakovas, gindamasis nuo ieškinio, turi įrodyti, kad ieškovui buvo tinkamai atlyginta už jo teisių suvaržymą.

Europos Sąjungos šalių praktika dėl kompensacijų dydžio už nekonkuravimo laikotarpį yra skirtinga. Vienose šalyse (pavyzdžiui, Italijoje, D. Britanijoje, Prancūzijoje) minimalus kompensacijos dydis įstatymuose neapibrėžtas, kitose yra nustatyta, kad ši kompensacija, pavyzdžiui, turi būti ne mažesnė kaip 25 procentai buvusio atlyginimo (Lenkijos darbo kodekso 1012 straipsnio 3 dalis) arba ne mažesnė kaip 50 procentų (Čekijos darbo kodekso 310 straipsnis, Vokietijos komercinio kodekso 74 straipsnis,

Belgijos darbo sutarčių įstatymo 65 straipsnis). Lietuvos Respublikos teisės aktuose konkretus minimalus kompensacijos dydis nenustatytas, pagal bendrąsias normas jis neturi pažeisti CK 1.5 straipsnyje įtvirtintų principų. Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti atsižvelgiama į tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes. LAT 2013 m. birželio mėn. nutartimi (byla UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“) konstatavo, kad tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryti nekonkuravimo susitarimai yra negaliojantys, jei darbuotojui nėra mokama teisinga ir sąžininga kompensacija. Nors šis principas dėl teisingos kompensacijos dydžio ir anksčiau buvo atskleistas teismų praktikoje, šį kartą LAT atskleidė konkretesnius kompensacijai keliamus reikalavimus. Minėtoje byloje darbuotojui mokėta kompensacija – 9 procentai nuo atlyginimo vidurkio, kas faktiškai sudarė 300 litų per mėn. – buvo pripažinta per maža, kad ją būtų galima laikyti sąžiningu ir teisingu atlygiu už nekonkuravimo susitarime nustatytą plačią ribojimų apimtį – darbuotojui įsipareigojant neužsiimti jokia su darbdaviu konkuruojančia veikla, įskaitant ir darbų atlikimą ar paslaugų teikimą konkuruojančia veikla užsiimančiam asmeniui.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose konkretus minimalus kompensacijos dydis nenustatytas. Atsižvelgiant į bendrąsias teisės normas, jis neturi pažeisti CK 1.5 straipsnyje įtvirtintų principų. Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti įvertinama tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė panaudojant įgytą kvalifikaciją ir sukauptą darbo patirtį gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes. Tai sudaro pagrindą pripažinti, kad susitarimai, kuriais, be teisingo atlyginimo suvaržant konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ar verslą, įtvirtinta esminė šalių nelygybė, neatitiko teisingumo, proporcingumo ir sąžiningumo principų (CK 1.5 straipsnis), prieštaravo imperatyviosioms įstatymo normoms, todėl yra negaliojantys ab initio (CK 1.80 straipsnis). Nagrinėjamu atveju tiek procentinė kompensacijos išraiška, tiek absoliutus jos dydis (mažesnis nei minimali mėnesinė alga) yra akivaizdžiai per maži, kad būtų galima kompensaciją laikyti sąžiningu ir teisingu atlyginimu už nekonkuravimo susitarime nustatytos apimties ribojimą. LAT byloje (UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č.) išaiškino, kad kompensacija už nekonkuravimą negali būti įtraukta į darbo užmokestį, nes darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Teismas aiškiai nustatė, jog susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimą turi

būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip pat atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų.

Taigi, pagal teismų praktiką esant plačiai nekonkuravimo įsipareigojimo apimčiai iki 10 procentų darbo užmokesčio sudaranti arba mažesnė už minimalų darbo užmokestį kompensacija nėra laikoma pakankama ir gali būti pagrindas pripažinti tokį nekonkuravimo susitarimą negaliojančiu. Atkreiptinas dėmesys, kad LAT paminėjo minimalios mėnesinės algos kategoriją, kuri galėtų būti kaip pagrindas sprendžiant, kiek kompensacija teisinga, kiek neteisinga.

Asmenys, siekdami tam tikrų tikslų ir sudarydami sandorius, laisvai sprendžia dėl savo teisių ir pareigų, tačiau sutarties laisvės principas, kaip ir kiti bendrieji teisės principai, nėra absoliutūs. Teisės normos draudžia sudaryti sandorius, prieštaraujančius imperatyviosioms įstatymų nuostatoms, valstybėje susiformavusiai viešajai tvarkai ar gerai moralei (viešasis interesas). LAT konstatuoja, kad jei nėra sąžiningai atlyginama, toks susitarimas yra negaliojantis .

#### *Dėl subjekto, kuriam taikomas nekonkuravimo susitarimas*

Nekonkuravimo susitarimu apribojama Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbuotojo teisė laisvai pasirinkti darbą, taip pat šis susitarimas, priklausomai nuo jo turinio, gali riboti ir kitą konstitucinį principą – darbuotojo ar kito asmens ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą (Konstitucijos 46 straipsnis). Kasacinio teismo praktikoje akcentuojama, kad, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, jis negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju)<sup>50</sup>.

Dažnai tai yra vadovaujantys darbuotojai, tačiau vien faktas, kad asmuo eina vadovaujamas pareigas arba ne, savaime nereiškia, kad nekonkuravimo susitarimas atitinkamai gali arba negali būti sudarytas. Ar nekonkuravimo susitarimą buvo galima sudaryti konkrečiu atveju su konkrečiu darbuotoju, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į individualias aplinkybes, įvertinant darbuotojo pareigų pobūdį ir specifiką, darbe naudojamos informacijos kiekį ir svarbą įmonės veiklai, taip pat veiklos, kurią apima darbuotojo pareigos, santykį su visos įmonės veiklos apimtimi, jo įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, įtakos konkurencijai realumą ir kt.

Užsienio valstybėse apibrėžiant darbuotojų, su kuriais galima sudaryti nekonkuravimo susitarimus, požymius taikoma įvairi praktika. Čekijoje toks susitarimas gali būti sudaromas tik su darbuotoju, kuris dirbdamas pas darbdavį sužinojo ir disponavo informacija, žiniomis, technologiniu ar valdymo know-how, kurių panaudojimas išėjus iš

---

<sup>50</sup> LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V. Nr. 3K-3-415/2007



darbo galėtų smarkiai pakenkti darbdavio verslui; taip pat nustatytos kategorijos darbuotojų, su kuriais nekonkuravimo susitarimai negali būti sudaromi (t. y. pedagogai ir socialiniai darbuotojai); Švedijoje su tam tikrų kategorijų darbuotojais – būtent tais, kurie dirba su svarbia informacija, laikoma verslo paslaptimi; Lenkijoje – su darbuotojais, kurie disponuoja svarbia informacija, kurios panaudojimas gali sukelti didelių nuostolių darbdaviui; Slovėnijoje – su darbuotojais, kurie dirbdami įgyja techninių, gamybinių ar verslo žinių bei verslo ryšių; Belgijoje ir Liuksemburge nekonkuravimo susitarimų sudarymo galimybė siejama su darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu, o Danijoje tokie susitarimai gali būti sudaromi tik su vadovaujamaį darbą dirbančiais darbuotojais, kuriems buvo patikėta darbdaviui svarbi informacija<sup>51</sup>.

Atsižvelgiant į Lietuvos teismų praktiką ir užsienio patirtį, kiekvienu konkrečiu atveju sudarant nekonkuravimo susitarimą reiktų įsivertinti, ar konkretus darbuotojas gali būti tokio susitarimo subjektas.

#### *Dėl nekonkuravimo susitarimų galiojimo laiko, apimties ir formos*

Nagrinėjant nekonkuravimo susitarimų galiojimo laiką kaip analogiją galima taikyti arba Konkurencijos įstatymo nuostatas, kur nustatyta, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo santykių pasibaigimo, jei šalys nesusitarė kitaip, arba CK nuostatas, taikytinas prekybos agentui, kur nustatyta, kad konkurencijos ribojimas negali būti ilgesnis kaip dveji metai. Manytina, kad nereikėtų laikyti šių terminų kaip imperatyvų, galimas ilgesnis nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas kaip vieneri ar dveji metai, tačiau apskritai visas susitarimas turi atitikti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijus. Maksimalus nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas nutraukus darbo sutartį užsienio valstybėse nustatomas įvairiai. Vienose tai yra konkretus terminas, nepriklausantis nuo darbuotojo atliekamo darbo pobūdžio (pvz., Čekijoje ir Austrijoje toks terminas negali būti ilgesnis kaip vieni metai; Švedijoje, Latvijoje ir Slovėnijoje – ne ilgesnis nei dveji metai; Italijoje – treji metai). Kitose šalyse šis terminas nustatomas atsižvelgiant į tai, kokį darbą dirbo (kokias pareigas ėjo) darbuotojas (pvz., Rumunijoje nutraukus darbo sutartį nekonkuravimo sąlyga galioja išimtiniais atvejais, bet ne ilgiau kaip šešis mėnesius, jeigu ji sudaryta su administracijos darbuotojais, ir ne ilgiau nei dvejus metus su darbuotojais, kurie ėjo vadovaujamas

---

<sup>51</sup> Krasauskas, R., *supra note 5*

pareigas). Dar kitose konkretus terminas iš viso nenustatomas (pavyzdžiui, Lenkijoje apsiribojama nuostata, kad nekonkuravimo susitarimuose turi būti susitariama dėl nekonkuravimo laikotarpio).

Tiek dėl nekonkuravimo susitarimo apimties, tiek dėl formos (turėtų būti rašytinė forma, nes tokios taisyklės įtvirtintos Čekijoje, Lenkijoje, Latvijoje, Slovėnijoje Rumunijoje) pritartina R. Krasausko nuomonei, kuris nurodo, kad reiktų vadovautis LAT nuostata, jog nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus, minėtame susitarime turi būti nustatyta abiejų jos šalių interesų pusiausvyra, o vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau varžant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus. Kaip nurodo R. Krasauskas, reiktų įvertinti ir užsienio valstybėse galiojantį teisinį reguliavimą: Latvijoje konkurencijos draudimas turi apimti tik tas veiklos sritis, kuriose darbuotojas dirbo prieš nutraukiant darbo sutartį, o konkurencijos draudimas, t. y. draudimo rūšis, apimtis, vieta ir laikas, turi būti nustatomi sąžiningai, atsižvelgiant į kompensacijos dydį; Čekijoje nekonkuravimo susitarimu galima įpareigoti darbuotoją susilaikyti nuo konkuravimo su darbdaviu dalyvaujant veikloje, kuri būtų tokia pat, kokią darbuotojas atliko prieš nutraukiant darbo sutartį; Slovėnijoje ir Rumunijoje nekonkuravimo susitarimas negali būti suformuluotas taip, kad asmeniui būtų užkirstas kelias dirbti visus darbus pagal savo profesiją ir specialybę; Italijoje iš nekonkuravimo susitarimų turi būti aišku, kokioje verslo srityje ir kokioje teritorijoje konkuravimas yra ribojamas, o Austrijoje nekonkuravimo susitarimai galios tik tuomet, jei jie ribos darbuotojo veiksmus darbdavio verslo srityje.

Pažymėtina, kad laiko ir apimties kriterijai tampa vertinamieji kiekvienoje byloje, ir tik nustčius konkrečios bylos aplinkybių visumą, darytinos išvados dėl konkretaus nekonkuravimo susitarimo teisinės galios.

#### *Dėl nekonkuravimo susitarimų nutraukimo*

Pritartina R. Krasausko nuomonei, kad nustatant nekonkuravimo susitarimų nutraukimo pagrindus turėtų būti įvertinti keli esminiai aspektai:

– galimybė nekonkuravimo susitarimą nutraukti darbdaviui. Šiuo metu, kaip numatyta LAT išaiškinime, darbdavys gali bet kada atsisakyti nekonkuravimo susitarimo ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip minėto susitarimo pakeitimas, kadangi laikoma, kad nekonkuravimo susitarimas yra palankus darbdaviui<sup>52</sup>. Panašus teisinis reguliavimas įtvirtintas Latvijoje, o štai Čekijoje nustatyta, kad darbdavys gali

---

<sup>52</sup> LAT 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UADBB „AonLietuva“ Nr. 3K-3-121/2008.

atsisakyti nekonkuravimo susitarime prisiimtų įsipareigojimų (pavyzdžiui, mokėti kompensaciją) tik tuo atveju, jeigu jis darbuotoją įdarbina savo įmonėje;

– galimybė nekonkuravimo susitarimą nutraukti darbuotojui. Čekijoje ir Lenkijoje įtvirtinta galimybė darbuotojui vienašališkai nutraukti nekonkuravimo susitarimą, jeigu darbdavys nesumoka jame numatytos kompensacijos (arba ją moka nesilaikydamas susitarime nustatytos tvarkos);

– darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui. Įvertinę nekonkuravimo susitarimo teisinę prigimtį, siūlytumėm nustatyti, kad nekonkuravimo susitarimas galioja tik tuo atveju, jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties.

Taigi šiuo atveju sudarant nekonkuravimo susitarimą, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kokiais atvejais toks susitarimas galėtų būti nutrauktas, ir apskritai nekonkuravimo susitarimo galiojimą sieti su darbo santykių pasibaigimo pagrindu. Juk skirtinga situacija, kai, pavyzdžiui, darbuotojas atleidžiamas dėl jo kaltės ar darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

#### *Dėl netesybų nustatymo už nekonkuravimo susitarimų pažeidimą*

Kaip būdas užtikrinti nekonkuravimo susitarimo laikymąsi egzistuoja netesybų nustatymas. Lietuvos teismų praktikai pripažinus, kad nekonkuravimo susitarimas yra civilinė sutartis, atsiveria kelias taikyti sutartinę civilinę atsakomybę netesybų forma. Pavyzdžiui, vienoje byloje situacija buvo tokia, kad 2004 m. lapkričio 23 d. susitarime dėl konfidencialumo (4 punktas) buvo nustatyta, kad E. G., pažeidęs susitarimo dėl konfidencialumo 1 punkte nustatytą konfidencialumo pareigą, privalo sumokėti bendrovei 10 000 Lt dydžio baudą ir atlyginti bendrovei visus tokiu pažeidimu padarytus nuostolius (įskaitant ir negautas pajamas), tiek, kiek jų nepadengia bauda. Kaip nurodyta tame pačiame susitarimo punkte, pajamos, gautos neteisėtai naudojant tokią informaciją, laikomos nepagrįstu praturtėjimu ir turi būti grąžinamos bendrovei. Kasacinio teismo teisėjų kolegija, atsižvelgdama į šioje byloje susiklosčiusias aplinkybes, susitarime dėl konfidencialumo nurodytos konfidencialios informacijos pobūdį, sprendė, jog ieškovo naudai priteistinas 24 000 Lt žalos atlyginimas. Nurodytą sumą sudaro 10 000 Lt bauda, nustatyta susitarime dėl konfidencialumo (kuri priteistina iš atsakovo E. G., šiam pažeidus susitarimą dėl konfidencialumo) ir ... nuostoliai<sup>53</sup>. Kitoje byloje nustatyta, kad

---

<sup>53</sup> LAT 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika ir E.G.“ Nr. 3K-3-326/2012.

konfidencialumo sutarties 2 punkte nurodyta, kad, nustačius faktinio ar realiai grėsusio šios sutarties pažeidimo faktą, darbuotojas įsipareigoja sumokėti trijų paskutinių mėnesių išmokėtų atlyginimų sumos dydžio baudą, taip pat kompensuoti visus dėl šio pažeidimo bendrovės patirtus nuostolius. Nustatęs šalių konfidencialumo sutarties pažeidimo faktą, apeliacinės instancijos teismas turėjo teisinį pagrindą tenkinti atsakovo priešiškinio reikalavimus dėl baudos priteisimo<sup>54</sup>.

Kaip nurodo R. Krasauskas, Čekijos darbo kodekse nustatyta galimybė susitarti dėl baudos (baudos dydis turi būti proporcingas ir atitikti susitarimu sulygtus įsipareigojimus), kurią privalo sumokėti šį susitarimą pažeidęs darbuotojas, o sumokėjęs tokią baudą darbuotojas atleidžiamas nuo visų susitarimu prisiimtų įsipareigojimų vykdymo. Apibendrintai galime teigti, kad Lietuvos teisėje netesybos būtų tinkamas būdas nekonkuravimo susitarimo vykdymui užtikrinti, tik, žinoma, netesybų dydis turėtų atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijus.

Apibendrinant nekonkuravimo susitarimus, galima teigti, jog norint išsaugoti Konstitucijos viršenybės principą ir apsaugoti asmens teisę į laisvę pasirinkt darbą, reikėtų itin atidžiai vertinti nekonkuravimo susitarimų sąlygas. Naujame Darbo kodekse įtvirtintas nekonkuravimo susitarimas užpildė ilgai teisėje buvusią spragą. Vertinant nekonkuravimo susitarimų sąlygas, reikėtų vadovautis ne tik Darbo kodeksu, tačiau ir Lietuvos aukščiausiojo teismo jurisprudencija, taip pat įvertinti tarptautinėje praktikoje įtvirtintas nekonkuravimo susitarimų sąlygas, labiausiai atkreipiant dėmesį į reikalavimus darbuotojams, su kuriais tokios sutartys gali būti sudaromos, kompensacijos dydžius ir sutarties terminą.

### **Nekonkuravimas darbo santykių metu**

Kaip buvo nagrinėta anksčiau- naujasis Darbo Kodeksas, atsižvelgdamas į iki šiol teismų praktikoje taikytas taisykles, nustatė minimalią kompensaciją už nekonkuravimą bei maksimalų nekonkuravimo laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo. Tačiau paminėtina, jog Kodekse nėra įtvirtinamas nekonkuravimo darbo santykių metu terminas bei tokio susitarimo sąlygos.

Versle gana dažnas reiškinys, kai darbo sutartyse ar įmonės tvarkos taisyklėse, su kuriomis darbuotojai supažindinami pasirašytinai ir įsipareigoja jų laikytis, būna įtvirtintos sąlygos, draudžiančios tuo pat metu dirbti konkurencinėje įmonėje ar užsiimti konkuruojančia veikla. Apie tokius ribojimus, jiems keliamas sąlygas ir teisėtumą

---

<sup>54</sup> LAT 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“ Nr. 3K-3-354/2011.

pasisakė Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas nuasmenintoje nutartyje nr. CB-3161-2-15-3-01175-2014-2<sup>55</sup>. Nutartyje minimo ginčo atveju darbuotojo darbo sutartyje buvo nustatyta sąlyga, kad, dirbdamas įmonėje, darbuotojas įsipareigoja be išankstinio raštiško įmonės leidimo tiesiogiai ar netiesiogiai nedirbti, nedalyvauti ir neveikti jokioje įmonėje ar versle už įmonės ribų. Byloje buvo kilęs ginčas dėl paskirtos drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo teisėtumo. Teismas, vertindamas drausminės nuobaudos pagrįstumą, nustatė, kad ji paskirta taip pat už tai, kad ieškovas be išankstinio raštiško bendrovės sutikimo tiesiogiai arba netiesiogiai dirbo kitame versle, esančiame už bendrovės ribų, pristatydamas prekes kitos įmonės vardu ir naudai. Teismas konstatavo, kad darbuotojas pažeidė darbo pareigas, nes darbo laiku veikė ne darbdavio, o savo sutuoktinės interesais. Tačiau laikė, kad darbdavio darbuotojui taikyta drausminė nuobauda yra per griežta, nes dėl darbuotojo veiklos nenukentėjo darbdavio interesai, todėl darbuotojo atleidimą iš darbo pripažino neteisėtu.

Be to, teismas nutartyje pripažino, kad minėta darbo sutarties sąlyga dėl draudimo dirbti konkuruojančioje įmonėje ar užsiimti tokia veikla prieštarauja imperatyviosioms įstatymų nuostatomis, pažeidžiančia Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintą laisvę pasirinkti darbą ir verslą, todėl pripažino ją negaliojančia. Šį savo sprendimą teismas motyvavo tuo, jog minėtas darbo sutarties ginčo šalių susitarimas nėra teisingas ir protingas darbuotojo atžvilgiu, nes suteikė darbdaviui nepagrįstą pranašumą, todėl, įvertinus tai, kad darbuotojas buvo priklausomas nuo darbdavio, laikė, kad darbdavys pažeidė darbuotojo teisę į papildomas pajamas. Taip pat pažymėjo, kad minėtu darbo sutarties sąlygos draudimu, darbdavys taikė darbuotojui darbo veiklos ribojimą, tačiau nemokėjo jokios kompensacijos už darbuotojui nustatytus įsipareigojimus, todėl elgėsi nesąžiningai.

Vertinant nagrinėjamą teismo praktiką reikia pažymėti, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vertindamas minėtą darbo sutarties sąlygą dėl nekonkuravimo darbo santykiu metu, pažymėjo, kad nagrinėjamoje byloje šalių sudarytas susitarimas nustatė darbuotojui pareigą, dirbant pas darbdavį, gauti išankstinį darbdavio leidimą nedirbti, dalyvauti ar veikti kitoje įmonėje ar versle už darbdavio įmonės ribų. Tokiu būdu tam tikru mastu suvaržoma Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą ir kartu ribojama asmens galimybė gauti didesnes pajamas.

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. kovo 24 d. nuasmeninta nutartis civilinėje byloje *BĮ Biržų krašto muziejus „Sėla“ v. D. Ž* Nr. CB-3161-2-15-3-01175-2014-2 <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActPrint?documentId=cf6d3960f75911e58a059f41f96fc264> interaktyvus. Žiūrėta 2017- 04-15 10.40

Būtent šiais požymiais pasižymi nekonkuravimo susitarimai. Todėl tokią sąlygą teismas laikė nekonkuravimo susitarimu.

Nagrinėjamoje nutartyje teismas pakartojo savo ankstesnę praktiką, kad nekonkuravimo susitarimu ribojama konstitucinė asmens teisė pasirinkti darbą, todėl tokio pobūdžio ribojimas visais atvejais turi būti terminuotas ir atitinkamai nustatoma adekvati ribojimui kompensacija. Be to, teismas akcentavo, kad kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikštos apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų.

Taigi reikia pažymėti, kad konstitucinis laisvės pasirinkti darbą principas yra teisinė vertybė, kuri negali būti ribojama nepagrįstai ir neproporcingai. Nekonkuravimo susitarimai, kuriuose susitariama dėl nekonkuravimo tiek darbo santykių metu tiek jiems pasibaigus būtina atsižvelgti į laisvės pasirinkti darbą principo viršenybę, o šios laisvės ribojimams taikomi griežti reikalavimai- kaip darbdavio mokama išmoka- kompensacija, nekonkuravimo terminai, darbuotojų su kuriais sudaroma sutartis ypatybės.

### **3.5 Neteisėti laisvės pasirinkti darbą principo apribojimai**

Teisė laisvai rinktis darbą gali būti ribojama ir neteisėtai, pavyzdžiui dėl lyties skirtumų. Vis dar mažiau galimybių įsidarbinti turi moterys, ypač tos, kurios laikiasi ar turi mažamečių vaikų, vyresnio amžiaus ar pan. Tarptautiniu mastu pripažįstama, kad moters teisė laisvai rinktis darbą yra labiau ribojama nei vyrų, tarkim, Pietų Afrikoje<sup>56</sup>, kur dažniausiai moterys, jeigu apskritai dirba, tai tik nelegaliai arba žemos kvalifikacijos darbus. Čia socialinis teisingumas dėl teisės į darbą įgyvendinimo pažeidžiamas dėl didelio nedarbo, darbo užmokesčio dydžio, terminų ir pan. Pažymėtina, kad moterų darbo užmokestis vis dar yra mažesnis už tokios pat vertės vyrų darbą. Net ir Europos socialinių teisių komiteto, kurio pagrindinė funkcija yra padėties valstybėje narėje atitikties Chartijai kontrolė, išvadoje Lietuvai yra pabrėžiama, kad dirbančių moterų skaičius darbo rinkoje sudaro 62,7 proc. 2007 m., tačiau nukrito iki 60,7 proc. 2009 m.<sup>57</sup> Naujausi duomenys taip pat rodo, jog moterų atlygis vis dar išlieka mažesnis, nors procentaliai moterys aukštesnėse ir vidurinėse mokyklose pasiekia geresnių rezultatų nei vyrai.

Anlizuojamoji teisė laisvai pasirinkti darbą gali būti ribojama neteisėtai ir darbdavio iniciatyva, pavyzdžiui, kai asmens priklausymas profesinei sąjungai gali tapti

---

<sup>56</sup> COOPER, C. Womans and the Right to Work. South African Journal on Human rights, 2009m. P 575-605.

<sup>57</sup> Autorių kolektyvas, Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje, Monografija, 2016m. Vilnius.

atsisakymo priimti į darbą priešastimi (nors ir netiesiogine). Antai Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 1999 m. sausio 14 dienos nutarime<sup>58</sup> pabrėžė, kad darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama sąlygoti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos.

Laisvės pasirinkti darbą principas dar sietinas su priverstinio darbo draudimu. LAT 2013 m. spalio 21 dienos nutartyje konstatavo, kad darbdavio teisė perkelti darbuotoją į kitą darbą arba pakeisti darbo sutarties sąlygas nesant jo sutikimui reikštų priverstinį darbą, kuris yra draudžiamas (Konstitucijos 48 straipsnis, DK 2 straipsnis 1 dalies 7 punktas). Nagrinėjamu atveju darbuotojas nesutiko sudaryti darbo sutarties, tokia jo valia buvo aiški iš jo elgesio: susitarimas nebuvo įformintas raštu ar pasirašytas, į darbą jis neatvyko ir procesiniuose dokumentuose teigė nesutikęs dirbti transporto vadybininku. Atsižvelgiama į tai, kad teisėjas konstatavo, kad darbdavys pažeidė darbuotojo teisę į laisvą darbo pasirinkimą ir akivaizdžiai vertė dirbti sutartimi nesulygtą darbą, kas tiesiogiai pažeidė laisvės pasirinkti darbą principą.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai bylos Nr. 8/98, Vilnius 2004m. Sausio 14d. Interaktyvus, žiūrėta 2017.04.10 <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta350/content>.

<sup>59</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013m. Spalio 21d nutartis civilinėje byloje R.J v uždaroji akcinė bendrovė „Vajuretas“, bylos Nr. 3K-3-438/2013.

## IŠVADOS

1. Laisvės pasirinkti darbą principas tiesiogiai yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Europos socialinėje chartijoje, Tarptautiniame ekonominių socialinių ir kultūrinių teisių pakte bei kituose svarbiose tarptautiniuose dokumentuose.

2. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas laisvės pasirinkti darbą principą, pabrėžia, kad teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus asmenybės gyvybiniam poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užimti. Kadangi laisvės pasirinkti darbą principas Lietuvos teisėje įtvirtintas aukščiausiu teisinio reglamentavimo lygiu – Konstitucijoje- jo reikšmė yra labai didelė, šiuo principu grindžiami visi darbo teisės dėsniai.

2. Laisvės pasirinkti darbą principas susideda iš dviejų kertinių pamatų - laisvės pasirinkti darbą ir teisės laisvai įgyti profesiją bei priverstinio ir privalomojo darbo draudimo. Kitaip tariant, kiekvieno asmens laivė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad asmuo gali laisvai pasirinkti darbą ar verslą pagal savo poreikius ir galimybes, taip pat niekas negali būti verčiamas dirbti.

3. Taip pat minėtoji laisvė apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo. Taigi, asmuo yra laisvas tiek pradėdamas dirbti, tiek išeidamas iš darbo ar pereidamas dirbti kitur. Darbuotojas yra laisvas pasirinkti darbdavį ir niekas negali jo įpareigoti dalyvauti darbo santykiuose su darbdaviu, kurio jis nėra laisvai pasirinkęs. Taigi, darbuotojai turi teisę pasirinkti bei keisti tiek savo profesinę veiklą, tiek darbdavį. Laisvė pasirinkti darbą reiškia, kad asmuo darbą renkasi ne administravimo būdu, o savarankiškai ir laisvai sudarydamas sutartį.

4. Laisvė pasirinkti darbą ar verslą nėra absoliuti, negali užtikrinti pageidaujamo darbo garantijų, ypač susijusių su specifinių žinių turėjimu, stojimu į valstybės tarnybą ir gali būti ribojama. Minėto principo ribojimams yra taikomi griežti proporcingumo ir teisėtumo reikalavimai, prieš nustatant tam tikrus apribojimus turi būti įvertintas jų poveikis tiek asmeniui, tiek verslui.

5. Apibrendinant laisvės pasirinkti darbą principo analizę, galima teigti, kad šis principas gali būti aiškinimas platesniu aspektu ir apimti teisę laisvai rinktis bei įgyti profesiją, teisę į ūkinės veiklos laisvę, laisvą darbuotojų judėjimą, darbą valstybės tarnyboje ir pan.



## SANTRAUKA

Šiame darbe nagrinėjamos pagrindinės konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo įgyvendinimo problemos. Atskleidus laisvės pasirinkti darbą principo turinį bei išanalizavus minėtąjį principą reglamentuojančių teisės aktų pagrindines nuostatas, bus nagrinėjamos problemos, kylančios įgyvendinant šį principą.

Konstitucinė asmens laisvė pasirinkti darbą reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus ir norą, bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui. Žmogus yra tiek laisvas dirbti, tiek ir laisvas nedirbti, o tarkime, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų. Asmuo savo teisę į darbą realizuoja užsiimdamas verslu ar kokia nors kita įstatymo nedraudžiama darbine veikla.

Konstitucija skelbia teisę į darbą, bet neužtikrina teisės gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį. Kitaip tariant, šio principo taikymas nėra absoliutus. Laisvės pasirinkti darbą principas negali būti aiškinamas kaip užtikrinimas ar garantija konkrečiam asmeniui, kad jis gaus konkretų pageidaujamą darbą.

Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, „žmogaus laisvo pasirinkimo galimybė nėra neribota“. Konstitucijos nuostatų analizė suteikia pagrindą teigti, kad Konstitucijos nuostatomis, įtvirtinančiomis žmogaus teisę į darbą, nesiekama garantuoti asmeniui absoliučių teisių, tačiau jose yra įtvirtinta garantija, kad valstybė šių teisių nepaneigs.

Teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti – ji negali būti traktuojama kaip garantuojanti, kad kiekvienas asmuo turės darbą ar gaus konkretų pageidaujamą darbą, taip pat ji neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti jos įgyvendinimą, nustatant atitinkamus pagrįstus ir teisėtus reikalavimus.

Reikia atkreipti dėmesį, kad teisė laisva valia dirbti yra glaudžiai susijusi su priverstinio ir privalomojo darbo draudimu. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnis draudžia priverčiamą darbą. Minėtojo straipsnio antroji dalis nustato, kad niekas negali būti verčiamas dirbti priverstinį ar privalomąjį darbą.

## SUMMARY

This paper deals only with the main problems of the implementation of basic constitutional principle of freedom to choose the work. Upon the disclosure of the content of the principle of freedom to choose the work and the analysis of the key law provisions regulating the above-mentioned principle it will be dealt with the problems arising from the implementation of this principle.

The constitutional personal freedom to choose the work means that every person has the right to choose the work according to his/her abilities and willingness, and in a freely chosen way to earn money for living. A person is free to both work and not to work, and to have his/her own business and live for the savings. A person realizes his/her right to work in the course of business or any other activities not forbidden by the law.

The Constitution proclaims the right to work, but does not guarantee the right to get the work by the specific profession or in field of activity chosen. In other words, the application of this principle is not absolute. The principle of freedom to choose the work can not be construed as an assurance or guarantee for the particular person that he/she will get the particular desired work.

As it stated by the Constitutional Court of the Republic of Lithuania, “the possibility of personal freedom to choose is not unlimited”. The analysis of the provisions of the Constitution provides the basis to say that the provisions of the Constitution consolidating the person’s right to work do not involve the guarantee of the absolute rights for the person, but involve the guarantee that the state will not deny these rights.

The right to freely choose the work should not be assessed as an absolute - it can not be considered as a guarantee that every person will have the work or get the particular desired work as well as it does not prevent the possibility to limit its implementation on the certain bases by determining the appropriate reasonable and legitimate requirements.

It should be noted that the right to freely work is closely related to the forced and compulsory labor insurance. European Convention on Human Rights, Article 4, prohibits the forced work. The second part of the article provides that no one may be enforced to do the forced or compulsory work.

## LITERATŪRA

### Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262
3. Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas//*Valstybės žinios*. 1995, Nr. 10-204
4. Lietuvos Respublikos Konstitucija. –*Vilnius*, 1996.
5. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas// *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 30-856
6. TDO konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo// *Valstybės Žinios*, 1996, Nr. 28-676.
7. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo— // *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30–740.
8. TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“// *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-648.
9. ILO Report of the director general Stopping Forced Labour [interaktyvus], International labour conference 89th Session, report I(B) 2001. [žiūrėta 2017-02-07]. Prieiga internete:  
<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9\\_221119483\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9_221119483_en.pdf)>.
10. The League of nations Slavery convention [interaktyvus], 25 September, 1926. [žiūrėta 2017-02-07]. Prieiga internete: <<http://www2.ohchr.org/english/law/slavery.htm>>.
11. 1957 m. TDO konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo// *Valstybės Žinios*, 1996, Nr. 28-676.
12. ILO Report of the director general Stopping Forced Labour [interaktyvus], International labour conference 89th Session, report I(B) 2001. [žiūrėta 2017-02-07]. Prieiga internete:  
<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221119483\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221119483_en.pdf)>.

### Specialioji literatūra

13. BERGER, V. *Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija*. Vilnius: Pradai, 1997, p. 73.
14. BUŽINSKAS, G. *et al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p. 24.

15. DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, 4.
16. FEDOSIUK O. Psichinės prievartos samprata baudžiamojoje teisėje. *Jurisprudencija*, 2001, Nr. 21(13), p. 101.
17. JUSTICKIS V. *Kriminologija: vadovėlis*, I tomas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001, p. 411.
18. KRASAUSKAS, „Kolektyvinė darbo teisė“, 2013, Vilnius, p.18
19. KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 41–49.
20. ŠVEDAS G. *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 171-174.
21. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 70.
22. TOTAL, R. Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir įgyvendinimas. *Societal Innovations for Global Growth*. 2012, (1): 949–961.
23. ŽILYS J. Konstitucijos apsaugos klausimas. Lietuvos konstitucinė teisė. – Vilnius: LTU, 2001
24. ЭНТИН, М. *Международные гарантии прав человека*. Практика Совета Европы. Москва: Международные отношения, 1992, p. 160.

### **Teismų praktika**

25. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldėtų įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo, Krašto apsaugos, Prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldėtų įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų 25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldėtų įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 68-3094.

26. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“*, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10 (S).

27. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „*Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*“ // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 9-199.

28. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „*Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio*. Interaktyvus. Žiūrėta 2017-01-07 Nuoroda: <<http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta422/content>>

29. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje *N. S. v. VŠĮ „Tulpės“ sanatorija*, Nr. 3K-3-489/2006, kat. 11.9.1; 11.9.3; 11.9.10.8 (S).

30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. T. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3 (S).

31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. Tauragės rajono savivaldybės administratorius*, Nr. 3K-3-1064/2002, kat. 2.3.1; 5.2.

32. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje *Nelli Veličkienė v. VĮ „Jezno pirminės sveikatos priežiūros centras“*, Nr. 3K-3-133/2001, kat. 2.3.1, 2.4.

33. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d. nutarimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-01-16] <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2002/n020314.htm>>;

34. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <http://www.lrkt.lt/dokumentai/2002/n021125.htm>

35. LAT 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č. Nr. 3K-3-401/2013.

36. LAT 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Filana“ v. R. J. J. Nr. 3K-3-65/2005.

37. LAT 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Baldų rojus“ v. G. O. Nr. 3K-3-197/2007.

38. LAT 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UAB „AonLietuva“* Nr. 3K-3-121/2008.

39. LAT 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika ir E.G.“* Nr. 3K-3-326/2012

40. LAT 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *J. V. v. UAB „Arijus“* Nr. 3K-3-354/2011.

41. 1992 m. gruodžio 16 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-139/91, *Katsikas v. PCO Strauereibetrieb Puetz & Co. Nachfolger GmbH* // ECR 1992, p. I-0000.

42. 1990 m. lapkričio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-370/88, *Procurator Fiscal v. Marshall* // ECR 1990, p. I 4071.

43. 1992 m. sausio 10 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-177/90, *Ralf-Herbert Kühn v.*

44. *Landwirtschaftskammer Weser - Ems* // ECR 1992, p. I-58. 1979 m. gruodžio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-44/79, *Hauer v. Land Rheinland-Pflaz* // ECR 1979, p. I 3727.

45. 1979 m. gruodžio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-44/79, *Hauer v. Land Rheinland-Pflaz* // ECR 1979, p. I 3727.