

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra

Ramintos Grigėnaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Interesų konfliktas kaip pagrindas drausminei nuobaudai - atleidimui**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentė: Giedrė Dabulskytė

Vilnius

2017

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1.INTERESŲ KONFLIKTAI .....	7
1.1 INTERESŲ KONFLIKTO SAMPRATA.....	7
1.2 INTERESŲ KONFLIKTŲ RŪŠYS .....	17
1.3 INTERESŲ KONFLIKTAI DARBO TEISĖJE .....	19
2.PAGRINDAI IR SĄLYGOS, KURIOMS EGZISTUOJANT INTERESŲ KONFLIKTAS TAMPA PAGRINDU ATLEIDIMUI .....	22
2.1 ATLEIDIMAS IŠ DARBO ESANT DARBUOTOJO KALTEI.....	23
2.2 ATLEIDIMAS IŠ DARBO NESANT DARBUOTOJO KALTĖS .....	32
3. DARBUOTOJO IR DARBDAVIO SUSITARIMAI, JŲ RIBOS, REIKŠMĖ .....	37
3.1 NEKONKURAVIMO SU DARBDAVIU SUSITARIMAI.....	39
3.2 KONFIDENCIALUMO SUSITARIMAI.....	40
3.3 REIKALAVIMAI, TAIKOMI PROFESINIŲ PASLAUGŲ TEIKĖJAMS .....	43
3.4 VADOVAUJANČIŲ DARBUOTOJŲ INTERESŲ KONFLIKTŲ VENGIMO PAREIGA .....	45
4. INTERESŲ KONFLIKTŲ PREVENCIJA .....	46
4.1 ELGESIO KODEKSAI .....	46
4.2 INTERESŲ KONFLIKTŲ VENGIMO POLITIKA .....	50
IŠVADOS .....	53
PANAUDOTŲ ŠALTINIŲ IR LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	55
SANTRAUKA .....	60
SUMMARY .....	61

## **ĮVADAS**

### **TEMOS AKTUALUMAS.**

Atleidimas iš darbo yra itin jautrus socialinis reiškinys, kuris paveikia žmogų tiek emociškai, tiek finansiškai, tiek santykiuose su kitais asmenimis. Keičiantis laikams, visuomenei modernėjant, įgaunant naujų žinių, perimant užsienio kolegų patirtį, vis didesnę reikšmę įgauna situacijos, kurios įvardijamos kaip interesų konfliktai, o kai tokie atvejai tampa pagrindu nutraukti darbo teisinius santykius šis klausimas tampa itin reikšmingas ir aktualus praktiškai visiems asmenims, nes darbo teisiniai santykiai – pagrindinė asmenų veiklos forma, pagrindines lėšas asmenys gauna taip pat šių santykių pagrindu. Diskutuotina, kokia interesų konflikto instituto reikšmė darbo teisiniuose santykiuose ir kokios situacijos gali būti pripažįstamos interesų konfliktais darbo teisiniuose santykiuose, todėl darbe bus analizuojamas pats interesų konfliktas, instituto apibrėžtis kitose teisės šakose, užsienio autorių darbuose bei kaip šis institutas gali pasireikšti praktiškai ir kokioms realioms aplinkybėms ar jų visumai egzistuojant galime konstatuoti interesų konflikto realų egzistavimą bei galimybę kaip jo pasekmę taikyti drausminę nuobaudą - atleidimą. Siekiant geriau suvokti, kas skatina tokių situacijų kaip interesų konfliktai atsiradimą, aptariamos galimos interesų konfliktų priežastys. Norint geriau atskleisti paties interesų konflikto instituto galimas pasekmes, veikimo pobūdį bei būdingiausias pavyzdžius, aptariamas viešosios tarnybos reguliavimas, kuriame interesų konfliktai užima reikšmingą vietą bei yra pakankamai detalai reguliuojami. Tam, kad suvokti, kodėl interesų konfliktai išskiriami kaip neigiamas reiškinys, svarbu aptarti, kas tai sąlygoja – kaip ir bus aptariama darbe tai dažniausiai yra šių situacijų sukeltos pasekmės. Darbe taip pat analizuojama, kada interesų konfliktas tampa pagrindu atleidimui remiantis įstatymų normomis bei kiek plačiai darbo teisinių santykių šalyse gali susitarti, kokie darbuotojo ir darbdavio susitarimai, susiję su interesų konfliktais, yra dažniausiai pasitaikantys praktikoje. Svarbų vaidmenį kalbant apie interesų konfliktų situacijas atlieka ir darbo specifika – tam tikroms darbuotojų grupėms taikomi aukštesni skaidrumo reikalavimai, todėl svarbu aptarti, kokios profesijos bei kokios pareigybės turi atitikti šiuos aukštesnius nei kitiems darbuotojams keliamus standartus. Trečiojoje darbo dalyje aptariama interesų konfliktų prevencija egzistuojanti šiais dienais galiojančiuose darbo teisiniuose santykiuose reglamentuojančiuose teisės aktuose, kurie dažniausiai orientuojami į konkrečios profesijos arba organizacijos atstovus. Darbe bus analizuojama, kokios nuostatos šiems dokumentams yra būdingiausios mūsų valstybės darbo teisinių santykių

kontekste. Palyginimas su valstybės tarnybos santykiais parodo, kas akcentuojama šiuose santykiuose nagrinėjamu aspektu, bei kokios nuostatos yra reikšmingos žvelgiant iš darbo teisės perspektyvos.

## **DARBO ORIGINALUMAS.**

Šio darbo tema yra nauja tuo, jog praktiškai nėra darbų, kuriuose būtų aptariami interesų konfliktai darbo teisės srityje, lietuvių autorių darbų interesų konflikto kaip pagrindo drausminei nuobaudai – atleidimui nėra, iš analizuojamos temos populiariausia ir dažnai aptariama tema yra atleidimai, todėl darbe bus pabrėžti pagrindiniai ir svarbiausi reikalavimai atleidimo taikymui bei kokiais pagrindais galime laikyti interesų konfliktą teisėtu pagrindu nutraukti darbo teisinius santykius. Pati interesų konfliktų tema iš teisinės pusės išsamiau buvo pradėta nagrinėti tik praėjusiame šimtmečiuje, todėl natūralu, jog atrasti daug mokslinės literatūros šias tema yra vis dar sudėtinga. Tyrimai vykdomi užsienio teisininkų bei teisės mokslininkų, Lietuvoje darbų šia tema išties nedaug, darbo teisės prasme ši tema gali būti įvardijama kaip tiesiogiai neįtvirtinta bei menkai išaiškinta praktikoje. Didžioji dalis darbų, kuriuose aptariami interesų konfliktai yra susiję su viešosios tarnybos santykiais. Viešosios tarnybos santykių specifika aptariamos temos kontekste naudojama išskirti pagrindinius požymius, kurie gali būti taikytini ir darbo teisinių santykių kontekste.

## **DARBO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI.**

Darbo tikslas – atskleisti interesų konflikto instituto, kaip pagrindo drausminei nuobaudai – atleidimui, pagrindinius bruožus bei patį interesų konfliktą darbo teisinių santykių kontekste.

Šiam tikslui pasiekti yra keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Atskleisti kas yra interesų konfliktas – šio teisinio instituto samprata, sąvokos skirtingose teisės šakose, teismų praktikoje, interesų konfliktų rūšys, priežastys bei padariniai, palyginti darbo teisinių santykių reguliavimą su valstybės tarnybos santykiais, kuriuose interesų konfliktai išsamiau reglamentuojami; aprašyti pagrindinius su interesų konfliktais darbo teisėje susijusius aspektus užsienio darbo teisės mokslininkų darbuose.

2. Aptarti, kiek pagrindu atleidimui esant interesų konfliktų situacijoms gali būti įstatymo normos, kiek šalių laisva valia sudaryti susitarimai; išskirti specifinius reikalavimus, kurie taikomi profesinių paslaugų teikėjams bei tam tikras pozicijas užimantiems asmenims – šiuo atveju įmonių valdymo organams interesų konfliktų kontekste.
3. Išanalizuoti šiai dienai Lietuvoje egzistuojančias interesų konfliktų prevencijos priemones, taikomas darbo teisiniuose santykiuose bei išskirti, kokios papildomos priemonės turėtų būti įgyvendintos, kad turėtume aiškias teisinio reguliavimo ribas.

## **DARBO OBJEKTAS**

Šio darbo objektas yra interesų konfliktų instituto reguliavimas darbo teisinių santykių srityje bei šių situacijų reikšmė drausminės nuobaudos – atleidimo – kontekste.

## **TYRIMO METODAI.**

Atsižvelgiant į magistro darbo iškeltą tikslą ir suformuluotus uždavinius, siekiant visapusiškai išnagrinėjant temą, šiame darbe taikomi šie metodai: naudojant lingvistinį metodą tiriamos teisės normos pagal jas įtvirtinančių teisės aktų tekstus, analizuojamas interesų konfliktus nagrinėjančių normų turinys pagal kalbinę išraišką, sisteminės analizės metodas naudojamas siekiant apibrėžti interesų konfliktų sąvoką bei aiškinant teisės aktų nuostatas, kaip vientisą, nuoseklią, glaudžiais ryšiais susijusią sistemą, aptariant interesų konfliktų reguliavimą kitose teisės šakose; lyginamasis metodas naudojamas siekiant palyginti darbo teisės reguliavimą su valstybės tarnybos santykių reguliavimu. Teleologinio metodo pagalba atskleidžiama, kuriomis darbo kodekso normomis netiesiogiai įtvirtintos interesų konfliktų situacijų vengimo pareigos, šio metodo pagalba, aiškinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis atskleidžiama, kaip teisės normos, susijusios su interesų konfliktais darbo santykių metu, turėtų būti interpretuojamos bei naudojamos praktikoje.

## **SVARBIAUSI ŠALTINIAI.**

Šiame darbe panaudoti svarbiausi šaltiniai yra visų pirma nacionaliniai teisės aktai, svarbiausias iš jų Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuriame ir randame pagrindus atleidimui, tam tikrą darbuotojo elgesį, kuris pripažįstamas pagrindu atleidimui bei gali būti traktuojamas kaip interesų konfliktai, teisės aktai reglamentuojantys valstybės tarnybos teisinius santykius, tokie kaip Valstybės tarnybos įstatymas, Viešų ir privačių interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatymas. Tikslu atskleisti kaip interesų konfliktų situacijas traktuojamos pagrindinio valstybės įstatymo, turinčio aukščiausią teisinę galią - Konstitucijos kontekste, darbe bus analizuojama Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija. Norint atskleisti, kaip darbo teisiniuose santykiuose interesų konfliktų situacijos pasireiškia praktikoje analizuojama teismų praktika, kurios didžiąją dalį sudaro Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarimai. Aptarti jau atliktus reikšmingus nagrinėjamu klausimu tyrimus tikslu analizuojami tiek Lietuvos, tiek užsienio teisės mokslininkų bei praktikuojančių teisininkų darbai, kuriose atskleidžiami nagrinėjami temai svarbūs institutai, tokie kaip interesų konfliktas, atleidimas, darbuotojo ir darbdavio susitarimai, darbo teisinių santykių lankstumas bei kiti. Atskleisti tam tikrų reikšmingų nagrinėjami temai institutų sampratas remiamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaru, taip pat darbo teisės vadovėliais. Svarbią vietą darbe užima ir LR civilinis kodeksas, kadangi tam tikros nuostatos, kaip kad darbuotojo ir darbdavio susitarimų ribos, specifiniai reikalavimai vadovo pozicijas užimantiems darbuotojams bei kitos reikšmingos nuostatos, pabrėžiant teisės aktų sisteminio taikymo bei aiškinimo svarbą. Trečiojoje darbo dalyje aptariant interesų konfliktų prevenciją kaip pagrindinis šaltinis naudojami advokatų, buhalterių profesionalų elgesio kodeksai, taip pat dviejų Lietuvoje veikiančių bankų vidiniai dokumentai susiję su nagrinėjama tema – interesų konfliktų vengimo politikos. Tik naudojantis visais aukščiau paminėtais šaltiniais yra galima visapusiškai bei išsamiai atskleisti nagrinėjamą temą, jos svarbą tiek teoriniu, tiek praktiniu lygmeniu.

# 1. INTERESŲ KONFLIKTAI

## 1.1 INTERESŲ KONFLIKTO SAMPRATA

Interesų konfliktų (angl. *conflicts of interest*) pasitaiko privačiame sektoriuje, nevyriausybinėse ar tarptautinėse organizacijose, universitetuose, mokslininkų, gydytojų, teisininkų, buhalterių ir kitų profesijų atstovų veikloje. Interesų konfliktų rezultatas yra šališkas, subjektyvus ir neskaidrus sprendimų priėmimas bei netinkamas pareigų atlikimas.<sup>1</sup> Taigi interesų konfliktai egzistuoja praktiškai visose gyvenimo srityse, yra aktualūs visai visuomenei, o jų pasekmės gali turėti neigiamą įtaką labai plačiam asmenų ratui. Vadinasi, galima teigti, jog interesų konfliktas tai ne tik etikos, bet ir teisės problema. Viena iš lietuvių autorių, aptarusių interesų konfliktus, Jolanta Palidauskaitė, savo straipsnyje „Interesų konflikto reguliavimo praktika Lietuvoje: balansuojant ant privačiojo ir viešojo intereso ribos“ analizuoja teisinį interesų konfliktų reguliavimą Lietuvoje. Autorė interesų konflikto sąvoką atskleidžia per sukeliamus padarinius – interesų konfliktų rezultatas įvardijamas kaip įvairių profesijų atstovų veikloje pasitaikantis netinkamas pareigų vykdymas, šališkumas, subjektyvumas, neskaidrių sprendimų priėmimas. Anot autorės, kaip rimta moralės bei teisės problema interesų konfliktas pradėtas suvokti nuo 1956 m. pateikto Niujorko teisininkų asociacijos pranešimo. Bėgant metams gerokai pasikeitė ir interesų konflikto suvokimas – iš pradžių šios situacijos buvo suprantamos tik kaip etinės problemos, tačiau laikui bėgant požiūris pasikeitė ir dabar šis institutas suprantamas plačiau – ne tik iš etinės, bet ir iš vadybinės, politinės bei teisinės problemų perspektyvų. Šiose srityse interesų konfliktų problematika yra itin dažna. Tačiau darbe pagrindinis dėmesys skiriamas interesų konfliktui kaip teisinei problemai.

Pradedant nagrinėti interesų konfliktus, svarbu apsibrėžti, ką galime vadinti interesų konfliktu. Vienas iš itin svarbių aspektų – nacionalinės teisės doktrinoje nėra aiškiai išskirtos bei apibrėžtos interesų konfliktų situacijos sąvokos, nėra išskiriama aiškių sudėtinių šio teisinio instituto dalių. Dėl šios priežasties toliau bus analizuojami galimi interesų konfliktų sąvokos variantai. Aiškinti pačią interesų konflikto sąvoką galima ir remiantis lingvistinėmis žodžių reikšmėmis. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne<sup>2</sup> žodis *interesas* paaiškintas kaip asmens tikslas, siekimas, reikalas, o konfliktas – kaip kibirėdas,

---

<sup>1</sup> PALIDAUSKAITĖ, J. Interesų konflikto reguliavimo praktika Lietuvoje: balansuojant ant privačiojo ir viešojo intereso ribos, *Politologija*, 2010, t. 57, p. 3-39

<sup>2</sup> KEINYS, S. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas VII leidimas*, Vilnius, Lietuvių kalbos institutas, 970 psl.

ginčas, rimtas susidūrimas, vadinasi interesų konfliktu galime vadinti situaciją, kai susiduria skirtingi asmenų tikslai bei siekiai. Žodyne pati sąvoka interesų konfliktas nėra paaiškinta, ji net nėra atskirai išskirta. Ugnius Trumpulis straipsnyje „Žmogaus individualūs interesai kaip viešojo intereso pagrindas“ taip pat nagrinėjo interesų konfliktų klausimą. Straipsnyje autorius visų pirma apibrėžia, ką anot jo galima laikyti interesu – tai įsisąmoninta poreikio patenkinimo būtinybė. Anot U. Trumpulio, asmuo, realizuodamas interesus įgyja tam tikrus gėrius, vertybes, kuriomis patenkinami asmens poreikiai ir poreikis turėtų būti įvardijamas kaip intereso pagrindas. Straipsnyje teigiama, jog poreikių turėjimas yra būdingas viskam, kas gyva, o kalbant konkrečiai apie žmones yra nurodoma, jog žmonių interesai bei turimi poreikiai visuomet turės didesnę ar mažesnę visuomeninį arba socialinį pobūdį. Autorius pabrėžia tai, kad poreikių turėjimas yra būdingas tiek pavieniams individams, tiek skirtingoms socialinėms grupėms, tiek ir visai visuomenei žiūrint globaliu mastu. Tačiau poreikiai yra skirtingi, individualizuoti, naivu ir klaidinga būtų tikėtis, jog atsirastų bendras visiems subjektams poreikis, kuris tenkintų visų asmenų interesus. „Bendrasis poreikis“ reiškia tik tai, kad asmenys, susivieniję į tam tikrą socialinę bendriją, turi vienodus ar tam tikra prasme panašius, turinčius bendrų požymių poreikius, tačiau jie yra autonomiški ir negali būti laikomi paprasta poreikių suma. Autoriaus teigimu, teisinį interesą galima apibrėžti kaip teisės saugomą ir ginamą subjekto sąmoningą siekį naudojantis teisinėmis priemonėmis įgyti objektyviai egzistuojantį, poreikį patenkinti galintį teisinį gėrį, kitaip tariant vertybę.<sup>3</sup> Darbo teisinių santykių kontekste galime atrasti autoriaus išskirtą bendrąjį gėrį – tai yra ko siekia darbo teisinių santykių šalys panaudodamos savo kompetenciją, žinias bei gebėjimus, kad pasiektų didžiausią naudą darbovietai, o kiekvienos iš santykio šalių noras iškelti savo poreikius virš bendrųjų ir gali kelti darbo objektu esančias interesų konfliktų situacijas.

Norint suvokti paties interesų konflikto instituto esmę svarbu jį analizuoti ir kitų teisės šakų kontekste. Dar vienas iš lietuvių autorių, apžvelgęs interesų konfliktus iš teorinės pusės bei pateikęs galimų šių konfliktų sprendimo būdų yra Paulius Miliauskas, savo straipsnyje „Interesų konfliktas: sąvoka ir galimi sprendimo būdai“. Visų pirma autorius nurodo, kaip jau ir minėta, kad Lietuvoje nėra mokslinės literatūros, atskleidžiančios interesų konfliktų situacijas, apie juos kalbėti bei rašyti pradėta dar itin neseniai. Darbe autorius bando atskleisti interesų konflikto sąvoką per atstovavimo teorijos prizmę. Autorius mini, kad asmenų santykiams tampant vis painesniais bei

---

<sup>3</sup> TRUMPULIS, U. Žmogaus individualūs interesai kaip viešojo intereso pagrindas, *Socialinių mokslų studijos*, 2010, t 2 (6), p. 123 - 137

sudėtingesniems, jų interesai gali vis dažniau nesutapti, ko pasekoje ir kyla šio darbo objektu esantys interesų konfliktai. P. Miliauskas taip pat nurodo, jog pati interesų konflikto sąvoka yra visai nauja, kadangi ją buvo padėta vartoti tik viduryje praėjusio šimtmečio. Akivaizdu, kad dėl to pati sąvokos koncepcija, kaip nurodo autorius, nėra iki galo atskleista. Nors pati sąvoka ganėtinai nauja mums, lietuviams, autorius pabrėžia, kad samprata, naudojama bei analizuojama užsienio autorių kūrinuose yra labiau susijusi su interesų konfliktu iš filosofijos, etikos bei verslo perspektyvų, o teisei dėmesio skiriama visai nedaug. Autorius nurodo, jog paties interesų konflikto egzistavimui yra svarbu ir daug papildomai egzistuojančių aplinkybių, to negalima traktuoti tik kaip atvejus, kai asmenys turi skirtingus interesus. Tam, kad galėtume konstatuoti interesų konflikto egzistavimą pati pirma sąlyga yra jog pačiame santykiuje turi dalyvauti daugiau nei vienas subjektas. Autorius pateikia nemažai pavyzdžių, tačiau apibendrintai galima teigti, kad interesų konflikto situacijos kyla dėl sprendimų bei veiksmų, kuriuos priima skirtingiems sektoriams bei skirtingoms profesijoms priklausantys asmenys. Autorius mano, jog interesų konflikto sąvokos prigimtis yra kilusi iš viešojo sektoriaus – iš sąvokos prieštaraujantys interesai. Interesų konflikto sąvoka yra itin pamėgta įvairiuose elgesio kodeksuose, kurie šiame darbe bus analizuojami kaip galima prevencinė priemonė apsisaugojimui nuo interesų konfliktų situacijų.

Interesų konflikto instituto svarbą parodo ir tai, jog pačią interesų konflikto sąvoką savo jurisprudencijoje yra aptaręs ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. Vienoje iš nutarčių nurodyta, jog asmenų santykių reguliavimo poreikiui turi egzistuoti lygiavertis, arba kitaip tariant adekvatus socialinių santykių tarp asmenų sudėtingumas bei kompleksiskumas – kuo santykis sudėtingesnis tuo didesnis poreikis yra jį reguliuoti. Reguliavimas šiame kontekste turėtų būti suprantamas kaip teisės aktų, padedančių spręsti interesų konfliktų situacijas, priėmimas. Teismas nurodo, jog tokiu būdu išvengiama atsitiktinių situacijų ar veiksmų bei savivalės, socialinio gyvenimo nestabilumo, interesų priešpriešos. Vienas pagrindinių teisės, kaip socialinio gyvenimo reguliavimo būdo, tikslų bei siekių yra teisingumas. Anot Teismo, teisingumas negali būti pasiektas labiau atsižvelgiant į vienos asmenų grupės interesus ir juos patenkinant bei neskiriant dėmesio kitoms grupėms, jų interesams bei tokius interesus neigiant. Elgiantis vienašališkai, būtų ignoruojama humaniškoji teisės paskirtis, didėtų socialinių konfliktų galimybė, atsirastų kitų neigiamų padarinių. Teisė negali remtis vien tik daugumos ar mažumos interesais, todėl teisėkūroje siekiama derinti asmenų interesus panaudojant optimalias šalių susitarimo

galimybės.<sup>4</sup> Nors nutartis labiau susijusi su teisės aktų leidyba, tačiau Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas mini ir svarbius aspektus nagrinėjamu klausimu, tai yra kad skirtingų šalių interesų suderinimas gali būti prilygintas net teisingumo pasiekimui, arba vienam iš žingsnių, be kurių pasiekti teisingumą taptų neįmanoma. Kitame nutarime Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas taip pat aptaria susijusią pareigą - valstybės pareigą atlikti tam tikrą regulatoriaus, užtikrinančio interesų pusiausvyrą, funkciją, nutartyje pasisakoma apie ūkinės veiklos laisvę, sąžiningą konkurenciją, tai yra itin aktualios nagrinėjamai interesų konfliktų darbo teisėje temai sritys. Teismas nurodo, jog Konstitucijos 46 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta valstybės pareiga, atsižvelgiant į valstybės išteklius, jos materialines ir finansines galimybes bei kitus svarbius veiksnius, reguliuoti asmenų ūkinę veiklą taip, kad ji tarnautų bendrai tautos gerovei, tenkintų visų grupių interesus, suponuoja reikalavimą įstatymų leidėjui, reguliuojant minėtą veiklą, derinti įvairias konstitucines vertybes, *inter alia* asmens ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą, sąžiningos konkurencijos laisvę, vartotojų interesų apsaugą.<sup>5</sup> Asmenims imant vadovautis savo asmeniniais interesais sunku pasiekti šiuos tikslus, todėl valstybė įpareigota sureguliuoti santykius ne tik viešosios tarnybos srityje, bet kaip ir nurodo Konstitucinis Teismas, po reguliavimo turi patekti ir ūkinė veikla, kurią plačiąja prasme galima įvardyti kaip darbo teisinius santykius. Galima įžvelgti ir teisinio reguliavimo spragas – reguliavime nepakankamai detalizuoti interesų konfliktai, pats institutas neatskleistas įstatyminiu lygmeniu darbo teisinių santykių kontekste.

Aptarus galimas interesų konfliktų situacijų sąvokas, reikėtų išskirti ir pagrindinius požymius, kurie leidžia identifikuoti egzistuojantį interesų konfliktą. Kalbant apie interesų konfliktų pagrindinius požymius aptartinas M. McDonaldo straipsnis, kuriame autorius išskiria galimas interesų konfliktų rūšis. Autorius M. McDonaldas savo straipsnyje „Etika ir interesų konfliktai“ interesų konfliktą įvardija kaip situaciją, kurioje asmuo, kaip kad pareigūnas, darbuotojas ar profesinių paslaugų teikėjas turi privatų ar asmeninį interesą, kuris atrodo pakankamas tam, kad darytų įtaką asmens oficialioms užduotims, užimamoms

---

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995m. kovo 8d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ papildymo ir pakeitimo“ 8 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 12 straipsnio pirmosios dalies 3 punktą, ir Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo papildymo ir pakeitimo“ 23 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo 16 straipsnio septintasis punktas, atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ Nr. 20/94-21/94

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016m. spalio 5d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 4.84 straipsnio 7 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ Nr. KT25-N12/2016

pareigoms. Autorius išskiria tris pagrindinius šio reiškinio požymius: visų pirma, egzistuoja privatus arba asmeninis interesas, kuris dažniausiai yra susijęs su materialine nauda, finansais, tačiau taip pat gali būti kiek kitoks, pavyzdžiui noras suteikti tam tikrą papildomą naudą artimam asmeniui, noras įtikti. Pats finansinės naudos siekimas ar noras sukurti geresnę padėti artimajam savaime nėra neleistinas, nesukuria neigiamų padarinių bei nedaro žalos, tačiau su teisėtumo problema susiduriame kai prieiname antrąjį požymį – oficiali pareiga – pareiga, kuri kyla iš to, jog asmuo yra darbo ar tarnybos santykiuose. Asmeniui esant minėtame santykyje bei siekiant asmeninės naudos kyla neteisėtumo bei piktnaudžiavimo problema. Trečia – interesų konfliktai trikdo profesines atsakomybes specifiskai – turima omenyje, kad asmenys, priimdami į darbą profesionalus, tikisi, jog šie elgsis objektyviai ir nepriklausomai. Vadinasi asmeniui patekus į interesų konfliktų situaciją mažėja pasitikėjimas – tiek darbdavio pasitikėjimas darbuotoju, tiek kitų darbdavių pasitikėjimas darbdaviu, kaip pajėgiu suvaldyti tokias rizikas darbovietėje, prastėja ir santykių kokybė, šie požymiai darbe bus aptari ir kalbant apie interesų konfliktų pasekmes, kadangi minėti požymiai yra ganėtinai glaudžiai susiję su kylančiomis iš interesų konfliktų situacijų pasekmėmis.

Nagrinėjant interesų konfliktų temą kyla klausimas, kas asmenis paskatina taip veikti, bei kokios pagrindinės interesų konfliktų priežastys gali būti išskirtos. Remiantis Europos Komisijos Europos Kovos su Sukčiavimu Tarnybos (OLAF) rekomendacijomis, išskiriamos šios interesų konfliktų priežasčių grupės:

- susijusios su asmeninėmis savybėmis – godumas, egoizmas, tam tikrų asmeninių vertybių buvimas arba nebuvimas;
- susijusios su šeima – nauda šeimai, artimiesiems, gerovės užtikrinimo siekis;
- susijusios su emociniu bei socialiniu gyvenimu – kitų asmenų spaudimas, įtaka, sprendimai vedini gerų ketinimų – noras apeiti biurokratinės procedūras dėl greitesnio ir efektyvesnio sprendimų priėmimo, noras padėti asmenims greičiau išspręsti kylančias problemas;
- susijusios su pilietine ar politine priklausomybe – atitinkamos grupės įtaka, privalomų nurodymų davimas, autoritetinių asmenų elgesys;
- susijusios su ekonomiais interesais – finansinės problemos, noras praturtėti, susikurti palankesnę finansinę situaciją;
- kitos priežastys – kontrolės iš vadovų stoka, įstatymų bei profesinių standartų stoka, noras eiti „prieš sistemą“.

Apibendrinus šias grupes galima teigti, jog didžioji dauguma priežasčių kyla iš negatyvių paskatų, tačiau net ir kylančios iš geros valios turi būti vertinamos taip pat neigiamai, nes taip yra trikdomas veiklos efektyvumas, sprendimų priėmimo skaidrumo reikalavimas. Galima teigti, jog interesų konfliktų priežastys paminėtos aukščiau puikiai tiktų apibrėžiant ir darbo teisiniuose santykiuose kylančių interesų konfliktų priežastis, pabrėžtina tai, jog pagrindinis aspektas darbo teisiniams santykiams iš šios perspektyvos yra sietinas su asmenine nauda.

Interesų konfliktų atsiradimo priežastys yra itin svarbios, tačiau didžiausią neigiamą poveikį galima suvokti interesų konfliktų sukeltamam padariniui, per jų pasekmes, kurios gali pasireikšti labai skirtingu mastu. Kalbant iš valstybės tarnybos perspektyvos, interesų konfliktų negatyvios pasekmės gali būti pagrindas nepasitikėti asmeniu, visa valstybės tarnyba bei visa valstybės valdžia, silpnina institucijų įvaizdį, netinkamai paskirstyti ištekliai, lėšos, nepasiekti tikslai ir nukrypimas nuo pačių viešosios tarnybos principų. Darbo teisei aktualus pasitikėjimo praradimas – galima teigti, jog itin sudėtinga tęsti darbo teisinius santykius kai darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju, taip pat žalą patirti gali pats darbdavys, kiti darbuotojai, darbuotojai gali prarasti pasitikėjimą darbdaviu, kaip nesugebančiu tinkamai įgyvendinti darbo organizavimo ir priežiūros funkcijų.

## 1.2 INTERESŲ KONFLIKTŲ RŪŠYS

Kanadiečiai politologijos mokslininkai K. Kernaghanas bei Džonas Langfordas savo knygoje „Atsakingas visuomenės tarnas“ („*The responsible public servant*“) išskiria septynias galimas interesų konfliktų kategorijas bei pateikia jų pavyzdžių. Toliau aptariamos autorių pateikiamos interesų konfliktų rūšys:

1. Savarankiški sprendimai – vyriausybės narys naudojasi savo užimama pozicija tikslu pasirašyti sutartį su privačia konsultavimo kompanija, su kuria pats yra susijęs, kitas pavyzdys – asmuo pasinaudodamas užimamomis pareigomis randa darbą artimajam – nepotizmo požymiai.

2. Naudos priėmimas – vienas iš puikiausių pavyzdžių yra kyšininkavimas. Taip pat tinka ir brangių dovanų priėmimo pavyzdys, Lietuvos teisėje, kaip kad valstybės tarnybos santykiuose, naudos priėmimas yra draudžiamas, asmenys privalo atsisakyti to, įtvirtintos leistinos priimti simbolinę reikšmę turinčios padėkos, šios nuostatos perimamos ir darbo

teisinių santykių praktikoje, darbovietės, kuriose siekiama nepalikti vietos kyšininkavimui, kaip kad komerciniai bankai, griežtai išskiria pareigą atsisakyti priimti įvairią naudą iš klientų. Šių priemonių tikslu gali būti laikomas siekis išlaikyti skaidrumo bei nešališkumo reikalavimus bei nepakenkti reputacijai.

3. Prekyba įtaka – gaunama tam tikra nauda mainais už įtaką tikslu nesąžiningai suteikti aukštesnį prioritetą konkrečios šalies interesams, tai yra susiję su naudos priėmimu, tačiau prekybą įtaka yra platesnis reiškiny, kuris daro ir žymiai didesnę žalą.

4. Darbdavio nuosavybės naudojimas asmeninei naudai gauti – kaip šios interesų konfliktų rūšies pavyzdys gali būti įvardijamas elementarus kanceliarinių priemonių pasisavinimas norint jomis naudotis namuose ar kitais su darbu nesusijusiais tikslais. Žinoma, galima pateikti ir subtilesnį pavyzdį – programinės įrangos, kurią įsidiegęs darbdavys darbovietėje naudojimas asmeniniais ne su darbu susijusiais tikslais. Elementarios kasdieniškos situacijos, jas paanalizavus atidžiau, dažnai gali suponuoti išvadą apie interesų konfliktų grėsmę.

5. Konfidencialios informacijos naudojimas – autoriai šį punktą iliustruoja pateikdami pavyzdį, kaip dirbant privačiam klientui sužinoma informacija apie jo ketinimą pirkti žemę tam tikrame regione ir asmuo, kuris tokią informaciją sužinojo dėl užimamų pareigų ar darbo konkrečioje įstaigoje, staigiai nusiperka žemę ten, bet ne savo, o žmonos vardu. Šios rūšies situacijas pakankamai sudėtinga identifikuoti, dažniausiai įtraukiami papildomi asmenys, kad kuo sunkiau taptų atrasti tikrąją naudos gavėją.

6. Išorinis įsidarbinimas, kuris užsienio literatūroje įvardijamas *moonlighting* terminu. Kaip to pavyzdys pateikiama situacija, kuomet kuriamas naujas verslas, kuris yra tiesioginis darbdavio konkurentas. Kitas variantas – prisiimti daugybę išorinių klientų, ko pasekoje nebelieka laiko bei energijos prisiimti pastovaus darbdavio paskirtų darbų. Vertinant kartu su jau minėtu prekybos įtaka punktu, anot autoriaus, gali kilti situacijų, kai profesionalas, įdarbintas viešojoje tarnyboje parduoda privataus konsultavimo paslaugas su užtikrinimu, jog asmenys gaus naudą iš valstybės, tiesioginis pavyzdys – naudosisi mano kompanija – tikrai nekils nesklandumų aplinkosaugos patikrinimo metu.

7. Po darbo santykių pabaigos – autoriai šias situacijas įvardija kaip itin įdomias – asmuo, pasibaigus darbo santykiams privačiame ar viešajame sektoriuje vėl pradeda darbo santykius toje pačioje srityje. Kaip pavyzdys pateikiama situacija, kuomet buvęs valstybės tarnautojas pradeda užsiimti lobizmu skyriuje, kuriame prieš tai dirbo – pažintys, santykiai

su buvusiais kolegomis, tam tikros specifinės žinios ir asmuo tampa geresnėje padėtyje nei kad būtų buvęs be prieš tai buvusių darbo santykių.

Autorių teigimu, norint nustatyti, ar interesų konfliktas, į kurį asmuo pateko gali būti laikomas realiu, tariamu ar potencialiu svarbu nuspręsti, ar situacija trukdo priimti nepriklausomą, nešališką sprendimą kurį asmuo privalo priimti kaip profesionalas, atliekantis savo kasdienes pareigas. K. Kernaghanas bei D. Langfordas išskiria labai svarbius momentus kalbant apie interesų konfliktus, jie nurodo, jog šios situacijos įtraukia ir realią arba potencialią prievartą pasitikėjimui, kurį žmonės jaučia profesionalams. Dėl šios priežasties interesų konfliktų situacijos padaro žalą ne tik pavieniams klientams ar darbdaviams, bet kartu ir griaua pasitikėjimą visa profesija. Pabaigoje autoriai pabrėžia, kad asmenys, norintys būti tikrais profesionalais turi vengti interesų konfliktų situacijų bei vadovautis lojalumo klientui bei darbdaviui, konfidencialumo principais bei informuoti visuomenę apie realią žalą ar pavojų.

Išvardytos interesų konfliktų rūšys aktualios ir šiai dienai, tiek viešosios tarnybos, tiek darbo teisiniams santykiams, išskirtinas punktas savarankiškas sprendimų priėmimas, kuris būdingesnis valstybės tarnautojams, tačiau situacija darbo teisiniuose santykiuose gali skirtis, atsižvelgiant į asmens darbovietės pobūdį, vykdomą veiklą, užimamas pareigas. Visi nurodyti atvejai vienaip ar kitaip patenka po darbo teisinių santykių reguliavimu, tai tik patvirtina, jog tiesiogiai darbo teisiniuose santykiuose neįtvirtintų interesų konfliktų situacijos yra ganėtinai plačiai paplitusios bei pasitaikančios kasdienėje įmonių veikloje.

### **1.3 INTERESŲ KONFLIKTAI DARBO TEISĖJE**

Interesų konfliktas darbo teisiniuose santykiuose – tarsi automatiškai užprogramuotas, kadangi pradedant analizuoti pačią darbo santykių esmę pastebima, jog darbdavio pagrindinis interesas yra kuo mažesnėmis sąnaudomis gauti kuo didžiausią naudą darbovietei, o darbuotojo interesas – gauti kuo didesnę darbo užmokestį bei vidinį pasitenkinimą darbu, darbo aplinka. Žinoma, egzistuoja ir bendri tikslai, tokie kaip atmosfera darbovietėje, klientų pasitenkinimas, nauda organizacijai, tačiau jie jokių būdu nepaneigia individų asmeninių tikslų. Pats darbo santykis ir egzistuoja dėka to, kad šalys savo skirtingus interesus nukreipia vieninga kryptimi bendram rezultatui pasiekti, o pasiekus bendrą rezultatą kartu yra arba teoriškai turi būti patenkinami ir individų

asmeniniai interesai. Problema atsiranda tuomet, kai šie interesai nėra derinami bei asmeninis interesas yra iškeliamas virš bendro, šį tarsi paneigdamas.

Pats savaime savo interesų patenkinimo siekis nėra blogis ir ne kiekvienu atveju jis gali būti pripažintas pagrindu atleidimui. Interesų konfliktas dažniausiai tampa neigiamu reiškiniu dėl sukeltų pasekmių, kurios yra, remiantis paties santykio esme ir analogija iš viešosios tarnybos teisės – šališkumas, netinkamų sprendimų priėmimas, prarastas pasitikėjimas, potenciali arba reali žali darbdavio turtui, reputacijai, autoritetui, santykiams darbovietėje.

Interesų konfliktas Lietuvos teisėje nėra tiriamas, o kalbant apie darbo teisės perspektyva ši tema praktiškai nėra aptarta, tačiau šis institutas tampa vis populiariesnis ir reikšmingesnis, tai tampa reiškiniu, kurį jau galima pastebėti bei fiksuoti įvairiose gyvenimo srityse, todėl labai tikėtina, jog artimiausiu metu mokslinių darbų šia tema tik daugės. Atskleidus, kokios ir šiai dienai egzistuojančios situacijos gali būti prilyginamos interesų konfliktui, instituto svarba tik didės. Interesų konflikto apibrėžimo iš darbo teisės perspektyvos rasti praktiškai neįmanoma, kadangi šis institutas tik po truputį rimčiau skinasi kelią į reguliavimą – darbo santykių subjektai mažais žingsniais bando perimti kitų valstybių kultūrą, tradicijas bei patirtį interesų konfliktų reguliavimo srityje ir išskirti šį institutą tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavime.

Tiesiogiai įtvirtinto šiai dienai galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse interesų konflikto instituto nėra, tačiau pagal toliau darbe analizuojamą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką darytina išvada, jog šis institutas veikia praktikoje, tik yra įvardijamas kiek kitaip, pritaikant tam tikrus Darbo kodekso straipsnius, o ne tiesiog įstatyme įvardijant situacijas kaip interesų konfliktą. Šie straipsniai, išskiriantys potencialias interesų konfliktų situacijas darbo teisinių santykių kontekste bus aptariami antrojoje darbo dalyje ties įstatyminiais atleidimo pagrindais dėl interesų konfliktų situacijų.

Tikslu didinti santykių aiškumą, reglamentavimo išsamumą bei prisitaikyti prie realių šiai dienai egzistuojančių teisinių santykių, naujajame darbo kodekse, kuris planuojamai įsigalios 2017m. liepos 1d., yra išskirtas interesų konflikto institutas. Šio kodekso 24 straipsnis įtvirtina sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimą. To paties straipsnio penktoje dalyje įtvirtinta interesų konfliktų vengimo pareiga - kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies

teisėtų interesų gynimo.<sup>6</sup> Kaip šių nuostatų įtvirtinimo pagrindinį tikslą galima įvardinti siekį geriau, realiau įgyvendinti bendradarbiavimo bei didesnio sąžiningumo principus darbo teisiniuose santykiuose, straipsnis orientuojamas ne tik į darbuotojus, bet ir į darbdavius – tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turi veikti sąžiningai bei susilaikyti nuo veiksmų, sukeliančių piktnaudžiavimo turimomis teisėmis situacijų. Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į darbo teisinių santykių modernėjimą bei dinamiškumą įvertino prievolę vengti šių situacijų, tačiau nepateikė konkrečios interesų konflikto sąvokos, o iš pateikto straipsnio dalies galima daryti išvadą, jog interesų konfliktą šiame kontekste galime suprasti kaip asmeninės gerovės ar naudos siekimą neatsižvelgiant į kitų interesus, pirmenybės teikimą savo interesams nesiekiant naudos kitoms santykio šalims ir pačiam santykiui, jo vystymuisi. Ši naujajame kodekse įtvirtinta nuostata reikš, kad šalys, pradėdamos darbo teisinius santykius, automatiškai tampa įpareigtos bendradarbiauti, bei siekti darbovietėje užsibrėžtų tikslų, vengti interesų konfliktų, šių pareigų nevykdymas gali sąlygoti darbo santykių nutraukimą. Darbo teisinių santykių šalims aiškiai nurodoma, koks elgesys yra privalomas darbo santykių metu.

Kadangi aiškaus, tikslaus ir vieningo interesų konflikto apibrėžimo nėra pateikta toliau darbe bus nagrinėjamas interesų konfliktų institutas valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose, kur nurodytos tiek konkrečios sąvokos, tiek prevencinės priemonės kurių dėka įgyvendinami viešumo, skaidrumo reikalavimai kaip vieni pagrindinių viešosios tarnybos principų.

Valstybės tarnybos teisiniai santykiai savo prigimtimi turi daug panašumų su darbo teisiniais santykiais, šalis sieja pavaldumo santykiai, santykius reglamentuoja darbo kodeksas. Dėl šios priežasties įdomu palyginti interesų konflikto veikimą minėtuose santykiuose. Matoma ryški ir aiški tendencija – valstybės tarnybos kontekste interesų konfliktai yra aiškiai reglamentuojami, ši tema plačiai išskiriama bei galima rasti daugybę teisinių – mokslinių kūrinių, literatūros šia tema. Vyriausioji tarnybinės etikos komisija, remiantis Lietuvos Respublikos vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos įstatymo 2 ir 3 straipsniais, yra institucija, kuri vykdo valstybės tarnautojų veiklos priežiūrą, užsiima korupcijos prevencija bei veikia vadovaudamasi pagarbos žmogui ir valstybei, teisėtumo, nešališkumo, politinio neutralumo, nepriklausomumo, skaidrumo bei viešumo ir atskaitomybės principais. Tai vienas iš svarbiausių bei reikšmingiausių interesų konfliktų

---

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709

prevencijos įrankių. Savo interneto tinklalapyje<sup>7</sup> Valstybinė tarnybinės etikos komisija pateikia pakankamai nemažai aiškios ir visuomenei suprantamos informacijos apie interesų konfliktus. Atskira skiltis adresuota asmenims, dirbantiems valstybės tarnyboje, čia ir randama detaliai paaiškinta informacija apie interesų konfliktus. Institucija pateikia informaciją, jog interesų konfliktas yra situacija, kai asmuo eidamas savo pareigas privalo atlikti tam tikrą veiksmą, tačiau tas veiksmas (veikla) yra susijęs ne tik su jo pareigomis, bet ir su jo privačiu interesu. Sąvoka „interesų konfliktas“ yra sudėtinė, todėl ją reikėtų nagrinėti nuosekliai. Pirmoji nagrinėtina dalis yra sprendimas – tai gali būti įvardinta kaip bet koks veiksmas, kurį atlieką valstybės tarnyboje dirbantis asmuo. Kaip to pavyzdžiai pateikiamos situacijos, kaip valstybės tarnautojas rašo tarnybinius raštus, vizuoja dokumentus, dalyvauja įvairių komisijų veikloje ir kiti panašūs atvejai, kurie visi Valstybės Tarnybos įstatymo prasme yra prilyginami sprendimų priėmimui. Antroje dalyje išskirtos situacijos, kuomet priimant sprendimą egzistuoja privatus interesas, ko pasekoje atsiranda interesų konflikto situacija – sprendimas susijęs su valstybės tarnautojo privačiu interesu – kaip to pavyzdys pateikiama situacija, kuomet valstybės tarnautojas privalo dalyvauti priimant sprendimą susijusį su sutuoktiniui priklausančio žemės sklypo paskirties keitimo klausimu. Net nesiimdamas aktyvių veiksmų asmuo automatiškai atsiduria interesų konflikto situacijoje. Trečioji dalis pateikia kuomet situacija tampa įstatymo pažeidimu – tam reikia jau aukščiau minėtų elementų, tokių kaip sprendimas, privatus interesas ir papildomas elementas šioje stadijoje – veikla. Valstybės tarnautojui patekus į interesų konflikto situaciją ir nesiėmus atitinkamų įstatymuose numatytų veiksmų, tokių kaip kad nusišalinimas, o priimant sprendimą ar dalyvaujant pačiame priėmime, kuris turi sąsajų su privačiu interesu, yra pažeidžiama valstybės tarnautojo interesų konfliktų vengimo pareiga ir nusišalinimo prievolė.

Interesų konfliktų vengimo reikalavimas valstybės tarnautojams yra formalus, vadinasi padariniai šiuo atveju nėra būtinas požymis, svarbu pats asmeninės naudos siekimas tam tikrais veiksmais. Dėl to darytina išvada, jog neturi reikšmės aplinkybės, nurodančios ar asmuo laikėsi teisės aktų reikalavimų priimdamas sprendimą artimam asmeniui, ar ne bei ar iš to gavo atitinkamos naudos – pats interesų konflikto faktas yra konstatuojamas.

Vyriausiosios Tarnybinės Etikos Komisijos tinklalapyje taip pat randami ir siūlomi interesų konfliktų prevencijos bei sprendimo būdai, tokie kaip privataus intereso

---

<sup>7</sup> Internetinė prieiga [www.vtek.lt](http://www.vtek.lt), žiūrėta 2017m. kovo 9d.

atsisakymas arba likvidavimas, nusišalinimas nuo klausimo sprendimo, priėjimo prie atitinkamos informacijos apribojimas, pavedimas atlikti funkcijas, nekeliančias interesų konflikto, tarnybinių pareigų ir atsakomybių pertvarkymas, visiškas (ne vienkartinis) atsisakymas atlikti pareigas, susijusias su privačiais interesais bei griežčiausias iš būdų - atsistatydinimas (atleidimas) iš valstybinės tarnybos. Paminėta, jog dažniausiai šias procedūras vykdo valstybės tarnautojo vadovas, todėl labai svarbu pabrėžti, jog šių asmenų geranoriškas ir aktyvus dalyvavimas procese duoda teigiamų rezultatų, vadovams nesiimant ryžtingų veiksmų ir nebendradarbiaujant su atitinkamomis institucijomis interesų konfliktų prevencija taptų faktiškai negalima, neveikianti, pats institutas prarastų savo prasmę, o taip pat būtų galima kelti klausimą, ar toks vadovo pareigų nevykdymas nesudaro prielaidų kilti interesų konfliktų situacijai tarp vadovo ir darbovietės.

Papildomas saugiklis – privačių interesų deklaravimas, kurio pagrindas yra Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas<sup>8</sup>. Įstatyme detalizuojama, kokia informacija turi būti pateikiama, išskiria prievolės, taikomas asmenims ketinantiems dirbti valstybės tarnyboje ar jau dirbantiems joje. Šiame teisės akta pateikiama interesų konflikto sąvoka, įstatyme nurodyta, jog interesų konfliktas - tokia situacija, kai valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo, atlikdamas pareigas ar vykdydamas pavedimą, privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais, išskiriamos ir kitos dvi labai artimos ir reikšmingos šio intereso kontekste sąvokos – privatūs interesai bei viešieji interesai. Įstatyme nurodyta, jog privatūs interesai – asmens, dirbančio valstybinėje tarnyboje, (ar jam artimo asmens) asmeninis turtinis ar neturtinis suinteresuotumas, galintis turėti įtakos sprendimams atliekant tarnybines pareigas bei viešieji interesai – visuomenės suinteresuotumas, kad asmenys, dirbantys valstybinėje tarnyboje, visus sprendimus priimtų nešališkai ir teisingai.<sup>9</sup> Sąvokų išaiškinimai praktiškai tapatūs nurodytiems kitose viešosios tarnybos santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose.

Dar viena procedūra, kuria siekiama įgyvendinti skaidrumo ir nešališkumo reikalavimus valstybės tarnyboje yra nusišalinimas. Nusišalinimo institutas kartu yra įvardijamas ir kaip valstybės tarnautojo pareiga, ne tik teisė. Pati nusišalinimo tvarka yra

---

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas, *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas, *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659

tokia, kad asmuo privalo pranešti savo tiesioginiam vadovui bei kitiems asmenims, kurie kartu dalyvauja su sprendimu susijusiuose veiksmuose, tokiuose kaip rengimas, svarstymas, priėmimas ar kiti susiję klausimai, apie situaciją, kuri potencialiai arba realiai gali būti laikoma interesų konfliktu. Asmuo privalo ne tik pranešti apie tokią situaciją, bet ir nedalyvauti klausimo sprendime, kuris gali sukelti interesų konfliktą, nurodoma, jog asmuo net privalo fiziškai palikti kabinetą, posėdžių salę ar kitą patalpą, kur bus sprendžiamas klausimas, galimai keliantis interesų konfliktą, vadinasi į patį nusišalinimo institutą žiūrima itin rimtai bei laikomasi griežtų sąlygų.

Apibendrinus aukščiau išdėstytą reguliavimo išsamumą, bei šališkumo nebuvimo užtikrinimo priemones darytina išvada, jog interesų konfliktų reguliavimas valstybės tarnyboje yra pakankamai išsamus, apgalvotas, neapsiribojama viena prevencine priemone, keltinas klausimas, kiek realiai efektyvios šios priemonės, tačiau pats reguliavimo išsamumas yra sveikintinas. Visi šie reikalavimai kyla iš skaidrumo reikalavimo bei pačios viešosios tarnybos prasmės – visos visuomenės narių poreikių tenkinimo, jų iškėlimo prieš valstybės tarnautojo asmeninius poreikius. Šiuo klausimu pasisako ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. Vienoje iš nutarčių teigiama, jog kiti asmenys, dirbantys institucijose, per kurias vykdomos valstybės funkcijos, sudaro valstybės tarnautojų korpusą. Valstybės tarnyba yra šių asmenų profesinė veikla, susijusi su viešojo intereso garantavimu. Konstitucijoje vartojama sąvoka „valstybės (valstybinė) tarnyba“ savo turiniu yra tapati sąvokai „viešoji tarnyba“. Konstitucijoje įtvirtinta valstybės tarnybos samprata yra neatskiriama susijusi su valstybės, kaip visos visuomenės organizacijos, paskirtimi užtikrinti žmogaus teises ir laisves, garantuoti viešąjį interesą, vadinasi orientuota į visų visuomenės narių gerovę. Profesionalūs valstybės tarnautojai priima sprendimus vykdant viešąjį administravimą ir (arba) teikiant viešąsias paslaugas (arba dalyvauja tuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant ir (arba) kontroliuojant jų vykdymą ir kt.) ir būtent atliekant šiuos veiksmus didelė svarba tenka interesų suderinimo pareigai, veikimas visuomenės interesų labui.<sup>10</sup> Tai parodo, kad nors ir reguliavimas yra pakankamai išsamus bei detalus, tačiau klausimai, kurie susiję su interesų derinimu yra tikrai kompleksiški, sudėtingi, priklausomi nuo daugybės įvairių aplinkybių, todėl ir yra svarbu, kad teisminė valdžia, šiuo atveju Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, kuri yra institucija, užtikrinanti teisės aktų atitiktį Konstitucijai, nurodytu gaires, kuriomis būtų galima remtis

---

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004m. gruodžio 13d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“ Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03

nagrinėjant šiuos klausimus. Kitame nutarime Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas išsamiai aprašo valstybės tarnybos paskirtį bei pagrindinius bruožus, bei kodėl svarbu, jog šiuose teisiniuose santykiuose nebūtų priešingų pagrindiniams principams valstybės tarnautojų veiksmų. Nutarime nurodoma, jog valstybės tarnybos paskirtis – užtikrinti bei garantuoti viešąjį interesą. Dėl šios priežasties valstybės tarnybos santykių srityje viešasis interesas turi dominuoti privačių interesų atžvilgiu. Valstybės tarnyboje turi būti išvengta konfliktų tarp valstybės tarnautojų viešų ir privačių interesų, neturi būti sudaromos prielaidos tokiems konfliktams kilti. Valstybės tarnybos suteikiama padėtis bei su pareigomis gaunamos galimybės negali būti naudojamos asmeniniam pasipelnymui. Garantuojant viešąjį interesą, būtina išvengti nepagrįsto ir neteisėto interesų grupių poveikio, juo labiau spaudimo valstybės tarnautojams, priimantiems sprendimus vykdant viešąjį administravimą ir teikiant viešąsias paslaugas arba dalyvaujantiems tuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant ir / arba kontroliuojant jų vykdymą ir kitais atvejais. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2004 m. gegužės 25 d. nutarime <sup>11</sup>konstatavo: „Kad piliečiai – valstybinė bendruomenė galėtų pagrįstai pasitikėti valstybės pareigūnais, kad būtų galima įsitikinti, jog visos valstybės institucijos, visi valstybės pareigūnai vadovaujasi Konstitucija, teise ir joms paklūsta, o Konstitucijai, teisei nepaklūstantys asmenys neitų tokių pareigų, kurioms būtinas piliečių – valstybinės bendruomenės pasitikėjimas, yra reikalinga vieša demokratinė valstybės pareigūnų veiklos kontrolė ir atsakomybė visuomenei, apimanti *inter alia* galimybę pašalinti iš užimamų pareigų tuos valstybės pareigūnus, kurie pažeidžia Konstituciją, teisę, asmeninius ar grupinius interesus iškelia virš visuomenės interesų, savo veiksmais diskredituoja valstybės valdžią.“ Pažeidus interesų konfliktų vengimo pareigą valstybės tarnautojui praktiškai nelieka galimybių pasilikti savo pareigose, ką galima pritaikyti ir darbo teisiniams santykiams – po interesų konflikto su darbdaviu darbo santykius tęsti tampa sudėtinga. Tame pačiame nutarime Teismas nurodė ir tai, jog valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose vieną iš svarbiausių rolių užima viešasis interesas, tas pats viešasis interesas reikalauja, kad visuomenė (bendruomenė) turėtų pasitikėjimą valstybės tarnautojais. Tą pasitikėjimą turi sustiprinti griežta ir skaidri valstybės pareigūnų veiklos kontrolė bei atskaitomybė visuomenei. Negalima toleruoti tokių situacijų, kai asmeniniai ar asmenų grupės interesai iškeliami aukščiau valstybės arba visuomenės interesų. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarime konstatuota: „Įstatymų

---

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004m. Gegužės 25d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos prezidento rinkimų įstatymo 1<sup>1</sup> straipsnio (2004m. gegužės 4d. redakcija) ir 2 straipsnio 2 dalies (2004m. gegužės 4d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 24/04“

leidėjas pagal Konstituciją turi pareigą teisės aktais nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad valstybės pareigūnai, atliekantys su viešuoju administravimu susijusią veiklą, visi asmenys, priimančys visuomenei ir valstybei reikšmingus sprendimus, galėtų tinkamai vykdyti savo įgaliojimus, kad būtų išvengta viešųjų ir privačių interesų supriešinimo, kad nebūtų sudarytos teisinės prielaidos valstybės pareigūnams, vykdančioms funkcijas piktnaudžiauti įgyvendinant valstybės valdžią, visiems asmenims, priimančioms visuomenei ir valstybei reikšmingus sprendimus, veikti ne Tautos ir Lietuvos valstybės, bet savo asmeniniais ar grupiniais interesais, naudotis savo statusu savo ar sau artimų asmenų arba kitų asmenų privačiai naudai gauti, kad būtų galima veiksmingai kontroliuoti, kaip valstybės pareigūnai, vykdančys funkcijas įgyvendinant valstybės valdžią, visi asmenys, priimančys visuomenei ir valstybei reikšmingus sprendimus, laikosi šių reikalavimų, ir kad nurodyti valstybės pareigūnai ir kiti asmenys, jeigu jie nepaiso minėtų reikalavimų, būtų traukiami atsakomybėn pagal Konstituciją ir įstatymus.<sup>12</sup> Nutarime pabrėžta, o kartu ir paaiškinta, kodėl svarbus pakankamai griežtas, detalus bei efektyviai veikiantis interesų, kadangi pasitikėjimas bei tikėjimas asmenimis, kurie priima visai visuomenei bei valstybei reikšmingus sprendimus, turi būti aukštas, kitu atveju visuomenė abejos tiek priimtais sprendimais, tiek pačia viešosios tarnybos būtinybe. Kadangi šiuo klausimu Konstitucinis Teismas pasisako pakankamai dažnai bei išsamiai tai tik parodo šio klausimo svarbą bei reikšmę visai visuomenei. Jurisprudencijoje akcentuojamas ir atsakomybės neišvengiamumo principas, kaip teisinio reguliavimo efektyvumo pagrindas. Kalbant apie darbo teisinius santykius galima teigti, kad šie santykiai yra reikšmingi tam tikrai bendruomenei – visiems tam tikros darbovietės darbuotojams, todėl reguliavimo svarbumas yra toks pats ir darbo teisiniuose santykiuose.

---

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004m. liepos 1d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998m. gruodžio 22d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 04/04

## **2 PAGRINDAI IR SĄLYGOS, KURIOMS EGZISTUOJANT INTERESŲ KONFLIKTAS TAMPA PAGRINDU ATLEIDIMUI**

Atleidimas – vienas iš darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindų, kuris visada ir kiekvienam asmeniui sukelia neigiamų išgyvenimų. Atleidimas, remiantis darbo kodeksu, gali būti dviem pagrindais: esant darbuotojo kaltei – darbo kodekso 237 straipsnis ir kodekso 129 straipsnyje įvardintas atleidimas be darbuotojo kaltės

Kalbant apie atleidimą esant darbuotojo kaltei tai yra viena iš darbo drausmę užtikrinančių priemonių darbo teisėje. Drausminės atsakomybės pagrindiniais tikslais gali būti įvardijami netinkamai atlikusio darbo funkcijas asmens nubaudimas bei prevencinis tikslas – atgrasyti kitus darbuotojus nuo netinkamo elgesio darbe. Darbo kodekso 237 straipsnyje yra nurodytos trys galimos darbuotojams skirti drausminės atsakomybės rūšys – pastaba, papeikimas bei atleidimas iš darbo. Šio darbo kontekste aktuali griežčiausioji drausminės atsakomybės forma – atleidimas iš darbo. Šios drausminės nuobaudos taikymo sąlygos yra nurodytos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais. Svarbu pabrėžti, kad norint darbuotoją atleisti šio straipsnio pagrindu, svarbu, kad būtų konstatuota faktinių aplinkybių visuma, kuri bus aptariama darbe toliau.

Šiai dienai galiojančiame Darbo kodekse<sup>13</sup> yra išskirti du galimi atleidimo variantai esant interesų konflikto situacijai darbo teisiniuose santykiuose – tai išplaukia iš teisės norminių aktų, tai yra įstatyminis pagrindas, antras variantas – iš atskirų darbuotojo ir darbdavio susitarimų. Teisės norminiai aktai reglamentuojantis darbo santykius yra privalomi visiems darbo teisinių santykių dalyviams, kai tuo tarpu atskiri darbuotojo ir darbdavio susitarimai tampa privalomi ir įgyja šalims įstatymo galią kai neprieštarauja įstatymų normoms, viešai tvarkai bei gerai moralei, atitinka interesų pusiausvyrą tarp šalių, teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus bei įsipareigojimai yra priimti laisva šalių valia. Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>14</sup> atleidimas iš darbo galės būti taikomas už darbo drausmės pažeidimus, kaip drausminė nuobauda taip pat darbo sutartis galės būti nutraukiama darbdavio valia – alternatyva šiai dienai galimam atleidimui nesant darbuotojo kaltės, tačiau nepabrėžianti, jog tokiam atleidimui privalo egzistuoti svarbios priežastys, išskirti draudimai, kokios situacijos negali būti teisėta priežastimi nutraukti

---

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23-709

darbo santykiu šio straipsnio pagrindu, šie pagrindai susiję su teisiniu ginču su darbdaviu bei diskriminaciniais motyvais, tokiais kaip lytis, rasė, amžius, tikėjimas, šeimyninė padėtis bei kiti, vadinasi darbdavys įgyja didesnę apsisprendimo laisvę. Naujas institutas - darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios, tačiau straipsnyje nurodytos nuostatos jau buvo įtvirtintos darbo kodekse, naujajame teisės akte dėl didesnio aiškumo jos išdėstytos išskiriant kaip atskirą atleidimo iš darbo pagrindą. Kadangi naujasis Darbo kodeksas suteikia galimybę laisviau sudarinėti atskirus darbuotojo ir darbdavio susitarimus, išlieka atleidimo iš darbo, kylančio sutarties pagrindu, institutas.

Atleidimo iš darbo, kylančio tiek teisės aktų, tiek darbuotojo ir darbdavio susitarimų pagrindu, situacijos toliau bus aptariamoms darbe, remiantis šiais dienai galiojančiu teisiniu reguliavimu.

## **2.1 ATLEIDIMAS IŠ DARBO ESANT DARBUOTOJO KALTEI**

Drausminė nuobauda atleidimas yra įtvirtinta darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalies 3 punkte. Tai viena iš trijų galimų taikyti drausminės nuobaudos rūšių – griežčiausioji, taikytina darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimais, darbo drausmės pažeidimo samprata pradedama aiškinti per neteisėto darbuotojo elgesio prizmę. Teismas nurodo, jog neteisėtu darbuotojo elgesiu pripažįstamas toks asmens elgesys, kuris prieštarauja norminių teisės aktų nustatytoms taisyklėms, taip pat nustatytoms darbo tvarkos taisyklėse ir pareiginėse instrukcijose. Neteisėtai veikai paprastai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir nukentėjusiojo (tokiu atveju – darbdavio) subjektyvioji teisė, pakenkiama jo tam tikram interesui. Aptariant šioje nutartyje pateiktus Aukščiausiojo Teismo išaiškinimus, galima teigti, jog darbdavio neteisėti darbo teisės normų požiūriu veiksmai jau gali būti prilyginami interesų konfliktui, kalbant apie institutą plačiaja prasme.

Nemažai atvejų praktikoje, kuomet darbuotojai, siekdami kuo geriau patenkinti savo finansinius poreikius arba išnaudoti potencialą pasirenka dirbti keliose darbovietėse, kas iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti kaip prielaida interesų konfliktui su darbdaviu. Atsakant į šį klausimą, pateikiama viena iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, kurioje teismas pateikia išaiškinimą, jog vien tik pats faktas, jog darbuotojas, dirbantis pagal kelias darbo sutartis, tam tikrą laiką tarpą nebūna savo darbo kabinete, tačiau dirba to paties darbdavio

naudai ir jo interesams, negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu, jeigu nenustatyta, kokių konkrečių paskirtų pareigų darbuotojas nevykdo arba jas vykdo netinkamai – vertinimas neturėtų apsiriboti vien tik formaliu požiūriu, reikia gilintis į aplinkybes.<sup>15</sup>

Kalbant apie minėtą formalų požiūrį, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, jog negalime turėti vienos formalios ir nekintančios darbo drausmės pažeidimo sampratos, kadangi tokie veiksniai kaip darbo funkcijų pobūdis arba paties darbo pobūdis gali būti pagrindu kitokiam sampratos traktavimui konkrečiu atveju. Teismas nurodo, jog atsižvelgus į kai kurių darbuotojų profesijos ypatingą pobūdį, darbo drausmės pažeidimo samprata gali įgauti ir platesnį pobūdį. Taip, pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad gydytojas yra ne eilinis darbuotojas, o gydytojo profesijos atstovas. Kiekvienai profesijai, taigi ir gydytojo, būdingas požymis, kad yra nustatytos tam tikros profesinio elgesio taisyklės, vadinamos profesine etika. Kiekvienas gydytojas, kad ir kur jis dirbtų, yra saistomas gydytojo profesinės etikos normų. Gydytojo profesinės etikos taisyklės bei principai yra sudedamoji gydytojo darbo santykius reglamentuojančių taisyklių dalis. Dėl šios priežasties gydytojas, pažeisdamas profesinę etiką, kartu pažeidžia ir darbo drausmę, ko pasekoje gydytojui drausminė atsakomybė gali būti taikoma vien už profesinės etikos taisyklių pažeidimą. Pagrindinės gydytojų profesinės etikos taisyklės yra suformuluotos Hipokrato priesaikoje, kurioje nurodyta, kad pagrindinė gydytojo profesinė pareiga sąžiningai, garbingai ir nesavanaudiškai gydyti visus žmones be išimties. Tai reiškia, kad gydytojas savo profesinę pareigą suteikti medicinos pagalbą to prašančiam žmogui privalo atlikti bet kokiomis sąlygomis ir bet koku laiku, t. y. tokia pareiga galioja net ir pasibaigus jo darbo gydymo įstaigoje laikui, gydytojas, atsižvelgiant į profesijos pobūdį, yra savo srities atstovas ir ne darbo valandomis.<sup>16</sup> Taigi asmenims, užsiimantiems profesinių paslaugų teikimu, taikomi aukštesni elgesio darbo santykių metu standartai, o kai kurioms specifinėms veikloms sritims, kaip LAT aptartoji gydytojų – kai kurie reikalavimai privalomi net ir po darbo valandų. Plačiau su profesinių paslaugų teikėjams taikomais standartais ir interesų konfliktų prevencija susijusių reikalavimų ir to pagrindimas bus aptartas trečiojoje darbo dalyje.

---

<sup>15</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. Viešoji įstaiga Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008.

<sup>16</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje N.J v Viešoji įstaiga Valstybinis pirminės sveikatos priežiūros centras Nr. 3K-3-378/2004.

Prenkant drausminės nuobaudos rūšį darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui, svarbu atsižvelgti į tam tikras aplinkybes – darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltus padarinius bei padarytą žalą, darbuotojo kaltę, pažeidimo padarymo aplinkybes, taip pat į ankstesnį darbuotojo darbą. Dar viena svarbi aplinkybė – pažeidimo pakartotinumumas. Atsakant į šį klausimą, LAT nurodo, jog darbdavys, nustatęs, kad darbuotojas, turintis galiojančią drausminę nuobaudą, vėl pažeidė darbo drausmę, kiekvienu konkrečiu atveju turi svarstyti, kokią iš DK 237 straipsnio 1 dalyje išvardytų drausminių nuobaudų parinkti, atsižvelgdamas į DK 238 straipsnyje nustatytus kriterijus, ir parinkti kaip galima adekvačią drausminę nuobaudą.<sup>17</sup> Tai yra svarbu, kadangi netinkamai parinkta nuobauda neatitiks pačios drausminės atsakomybės funkcijų ir tikslų bei taip pat gali tapti darbuotojo teisių pažeidimu.

Aptardamas nuostatas, susijusias su drausmine atsakomybe darbo teisėje, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą pabrėžė, kad drausminės atsakomybės pagrindas – tai darbo drausmės pažeidimas, t. y. darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės (DK 234 straipsnis), bei nurodė, jog darbo sutarčiai pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą nutraukti būtina tokių toliau aptariamų juridinių faktų sudėtis:

1. Faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą, kurio samprata darbe jau aptarta – tai darbo sutarties, darbuotojo ir darbdavio susitarimų arba lokaliųjų teisės aktų taisyklių pažeidimas. Svarbu, jog pažeidimas turi būti realus, ne tariamas ar numanomas.
2. Darbuotojo kaltė. Sprendžiant kaltės klausimą dažnai susiduriama su keblumais. Darbuotojo kaltė nėra siejama tik su tyčiniaisiais veiksmais, tokios situacijos kaip darbo funkcijų nerūpestingas atlikimas, aplaidus veikimas ar neveikimas darbe gali būti prilyginti ir reikšti kaltę. Svarbi aplinkybė, jog siekiant tinkamai įgyvendinti procedūras turėtų būti išsiaiškintos netinkamo darbų atlikimo priežastys, kurios kai kuriais atvejais gali būti nulemtos ir objektyvių aplinkybių, tokių kaip netinkami, nepakankamai aiškūs ar neteisėti darbdavio nurodymai, aplinkybės, susijusios su asmens sveikatos būkle, tam tikrų žinių trūkumas, kurių nėra reikalaujama darbo funkcijos kontekste. Esant tokioms aplinkybėms kyla klausimas dėl drausminės nuobaudos skyrimo tikslingumo, remiantis teisės principais tokiais atvejais darbuotojas neturėtų būti traukiamas drausminėn atsakomybėn. Kaltės klausimu pasisako ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nutartyje nurodydamas, kad pagal

---

<sup>17</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010m. liepos 8d. nutartis civilinėje byloje G.K. v. Akmenės darbo birža Nr. 3K-3-311/2010.

DK 234 straipsnį darbo drausmės pažeidimu laikomas tik darbuotojo darbo pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas dėl jo kaltės ir už tai taikoma drausminė atsakomybė. Įstatyme neapibrėžti kaltės forma ir laipsnis, kurių pakaktų atsakomybei taikyti, tačiau nurodytoje teisės normoje darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiniaisiais veiksmais, dėl to darbuotojo aplaidus neveikimas darbe ar nerūpestingai atliekamos darbo funkcijos taip pat reiškia jo kaltę<sup>18</sup>. Svarbu aptarti ir patį kaltės institutą, kadangi jo reguliavimas darbo ir civilinėje teisėje šiek tiek skiriasi – atleidžiant darbuotoją pagal drausminę atsakomybę vadovaujamosi kaltės darbo teisėje samprata, o jei atleidimas išplaukia iš papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų, tokių kaip konfidencialumas ar nekonkuravimas, kurie prilyginami civilinėms sutartims ir bus aptariami šiame darbe toliau, tokiu atveju svarbi ir kaltės samprata civilinėje teisėje. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.248 straipsnyje išskirta kaltė, kaip civilinės atsakomybės atsiradimo sąlyga. Straipsnyje nurodyta, jog asmeniui civilinė atsakomybė kyla tik jei jis yra kaltas, arba kitas variantas – sutarties arba įstatymo nustatyti atvejai, kai kaltė traukiant civilinę atsakomybę nėra reikalaujama. Kaltė gali passireikšti tiek tyčia, tiek neatsargumu. Remiantis LAT išaiškinimu, kaltė civilinėje teisėje reiškiasi tyčia arba neatsargumu, o pastarasis skirstomas į didelį neatsargumą ir paprastą neatsargumą. Jeigu asmuo veikia neteisėtai ir siekdamas padaryti žalos, tai jo veiksmai yra tyčiniai, o jeigu konkrečioje situacijoje neužtikrinamas būtinas atidumas ir rūpestingumas, tai yra neatsargumas. Didelis neatsargumas gali būti konstatuotas, kai asmuo neužtikrina elementarių atsargumo, rūpestingumo bei atidumo reikalavimų laikydamasis.<sup>19</sup> Asmens kaltumas civilinėje teisėje taip pat gali būti vertinamas pagal *bonus pater familias* kriterijų – asmuo yra laikomas kaltu, jei atsižvelgiant į visas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir atidus, kiek atitinkamomis sąlygomis tai buvo būtina, vadinasi, nesielgė taip, kaip būtų pasielgęs *bonus pater familias*. Aptariant realų šio principo taikymą praktikoje tai reiškia, kad kaltė civilinėje teisėje nustatoma ne atsižvelgiant į konkretaus žmogaus psichologinę būklę ir motyvaciją, bet vertinant jo veiksmus pagal tai, kaip konkrečioje situacijoje būtų pasielgęs apdairus, rūpestingas ir atidus žmogus – *bonus pater familias*. Minėtame straipsnyje taip pat išskirta nuostata, susijusi su kilusių nuotolių atlyginimu, kai dėl žalos atsiradimo kaltos abi šalys – tokiu atveju nuostoliai, kuriuos reikia atlyginti mažinami proporcingai kitos šalies kaltei, pavyzdys to darbo teisėje – jei pats vadovas duoda netinkamą teisės požiūriu nurodymą

---

<sup>18</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007m. gruodžio 12d. nutartis civilinėje byloje V. M. v UAB Sanatorija „Pušyno kelias“ Nr. 3K-3-565/2007.

<sup>19</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010m. vasario 23d. nutartis civilinėje byloje I.J., M.Č. ir J.Č. v viešoji įstaiga Vilniaus miesto universitetinė ligoninė Nr. 3K-3-59/2010

darbuotojui, ko pasekoje kyla interesų konfliktas – klausimas, ar tikslinga asmenį atleisti, jei jis vykdė vadovo nurodymą, tai yra pakluso darbdaviui, vykdė vieną iš darbuotojo pareigų darbo santykių metu. Taigi, kaip jau minėta, civiliniame kodekse pateiktas įstatyminis kaltės nustatymo principas. Vien tai vertintina kaip nemažas laimėjimas. Kaltė apibrėžiama pasakant, kada asmuo yra kaltas. Jeigu asmuo nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis, buvo būtina, atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes, tai jis laikomas kaltu.<sup>20</sup> Šie aspektai yra itin svarbūs, tačiau nederėtų apsiriboti tik jais – reikšmingos ir tokios aplinkybės kaip darbo specifika, pareigų pobūdis.

Atsakant į klausimą dėl kaltės, didelę reikšmę turi ir darbo specifika. Kaip pavyzdys tam, pateikiama viena iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, kurioje ganėtinai išsamiai paaiškinta, kad ar yra banko darbuotojo kaltė dėl komercinės paskirties atskleidimo, kaip teisės klausimas gali būti svarstomas analizuojant ne faktinius darbuotojo veiksmus, jų priežastis, tikslus ir motyvus, bet tiriant jo veiklą reglamentuojančias teisės normas, nustatančias pageidaujamą banko darbuotojo elgesio standartą. Bankų sistemai keliami stabilumo, patikimumo, efektyvumo ir saugumo reikalavimai. Banko darbuotojo veiksmai turi būti tokie, kad padėtų įgyvendinti šiuos tikslus. Jis turi veikti banko interesais ir todėl gali būti įpareigotas saugoti komercinę paslaptį. Jo elgesys turi būti tokio atsargumo laipsnio, kad būtų išsaugota komercinė paslaptis, kad jos atskleidimas nebūtų galimas dėl subjektyvių nuostatų ar priežasčių. Vienas iš komercinės paslapties požymių yra tai, kad paslaptį sudarančias žinias turintis subjektas imasi priemonių informacijai apsaugoti. Viena iš tokių priemonių yra vidaus teisės aktų priėmimas ir taikymas. Jais uždraudžiama darbuotojui skleisti informaciją, sudarančią banko komercinę paslaptį. Jeigu bankas parengia tokius lokalinius aktus, su jais supažindina banko darbuotoją, tai darbuotojo pareiga saugoti banko komercinę paslaptį vertinama kaip tiksliai apibrėžta, jam aiški ir dėl to nesunkiai įgyvendinama. Atitinkamai banko darbuotojui keliami griežti atidumo ir rūpestingumo reikalavimai, o jų nesilaikymas yra darbuotojo kaltė dėl paslapties neišsaugojimo. Šioje nutartyje matome, jog darbuotojo kaltė, kaip ir aukščiau aptartas darbo drausmės pažeidimo sunkumas dažnai gali būti nulemti paties darbo specifikos ir specialių reikalavimų.<sup>21</sup> Vadinasi, kiekvieną kartą vertinant, ar tam tikri veiksmai gali būti vertintini kaip pažeidžiantys darbo drausmę, svarbu aiškiai suvokti pareigų pobūdį.

---

<sup>20</sup> NORKŪNAS, A. Kaltė kaip civilinės atsakomybės pagrindas, *Jurisprudencija*, 2002, t. 28 (20), p. 115 - 121

<sup>21</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007m. gruodžio 12d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-565.

Nutartyje aptartas specifinis bankų darbuotojams taikomas reguliavimas bus aptariamas ir trečiojoje dalyje, kur bus analizuojami dviejų Lietuvoje veikiančių komercinių bankų interesų konfliktų vengimo dokumentai.

Nagrinėjamu klausimu aptartinas kaltė ir interesų konfliktų ryšys. Svarbu pabrėžti tai, jog veiksmai, kuriais sukeliama interesų konfliktų situacija, beveik visais atvejais gali būti pavadinti kaltais – kadangi darbo teisėje kaltė nėra siejama vien su tyčiais darbuotojo veiksmais, interesų konfliktai darbe gali kilti ir dėl darbuotojo nerūpestingo pareigų atlikimo, tiek dėl aplaidumo, neveikimo. Interesų konfliktų situacijos yra sukeliama sąmoningu veikimu arba neveikimu, vadinasi konstatavus interesų konflikto situaciją galima daryti išvada, jog dėl to egzistuoja ir darbuotojo kaltė.

3. Neigiamų padarinių darbdaviui atsiradimas. Ne kiekvienas nusižengimas darbe gali būti laikomas šiurkščiu ir galinčiu tapti pagrindu drausminės nuobaudos – atleidimo taikymui. Šiurkščiu laikomas toks darbo tvarkos ar darbinių pareigų pažeidimas, kuriuo yra iš esmės pažeidžiami darbdavio interesai. Nėra realios žalos reikalavimo – vadinasi nustatyti, ar darbdaviui atsirado, ar neatsirado realios žalos nėra būtina, kadangi gali kilti kitokių neigiamų pasekmių, kaip kad pasitikėjimo darbuotoju praradimas. To pasekoje darbo santykių perspektyva tampa miglota, o dažniausiai – negalima, kadangi galima teigti, jog vienas iš svarbių darbo santykių šalių tarpusavio bendradarbiavimo principų yra pasitikėjimas. Neatsiradus neigiamų padarinių darbdaviui, bendruoju atveju, darbuotojo veiksmai negali būti priskiriami prie šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo. Kaip to pavyzdį, vienoje byloje LAT nusprendė, kad vien tik tas faktas, jog darbuotojas atsisakė pasirašyti pakeistą pareiginę instrukciją negali būti pripažįstamas darbo drausmės pažeidimu, nes tai nesukelia žalos ar kitokių neigiamų padarinių darbdaviui. Vadinasi vertinimas neturi būti vien formalus, kiekviena situacija turi būti vertinama atskirai, atsižvelgiant į visus reikšmingus momentus. Natūraliai kyla klausimas, ar šio punkto atžvilgiu turi būti konstatuota reali finansinė žala, ar yra galimi kitokio pobūdžio neigiami padariniai. LAT šiuo klausimu pasisako nutartyje, kur sukonkretinama, kaip kitaip nei turtinė žala gali pasireikšti darbo drausmės pažeidimo pasekmės. Teismas nurodė, jog vertinant darbdavio paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, turi būti atsižvelgiama ir į tai, kad darbdavys tiesiog gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar darbo tvarką nuolat pažeidžiančiu darbuotoju, tai yra jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas; darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos ar institucijos prestižui ir geram vardui. Be to, vertinant darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltus

padarinius, turi būti atsižvelgiama ne tik į darbdaviui padarytą turtinę ar neturtinę žalą (pavyzdžiui, dėl dalykinės reputacijos pablogėjimo), bet ir į darbdavio veiklos specifikos nulemtus darbo drausmės reikalavimus. Vadinasi, turi būti vertinama paminėtų kriterijų visuma.<sup>22</sup> Apibendrinus šį kriterijų teigtina, kad darbo santykiams skirtingose veiklos srityse gali būti taikomi skirtingi reikalavimai ir svarbios aplinkybės gali varijuoti atsižvelgiant į veiklos pobūdį, specifiką, taikomus reikalavimus profesijos atstovams bei kitus svarbius kriterijus.

Išsiaiškinus pagrindines sąlygas, kurioms egzistuojant atsiranda pagrindas taikyti drausminę atsakomybę, svarbu aptarti, kurias šiai dienai galiojančio darbo kodekso normas būtų galima prilyginti interesų konfliktų situacijoms. Aiškiai ir konkrečiai tokio instituto kaip interesų konfliktas dabar galiojančiame darbo kodekse nėra. Interesų sąvoka vartojama kolektyvinių darbo santykių reglamentavime, socialinės partnerystės įtvirtinimo srityje, tačiau kiek kitu kontekstu nei nagrinėjamoje temoje. Pagrindais atleidimui už interesų konfliktų situacijas pagal įstatymą galima laikyti toliau aptariamus darbo kodekso 235 straipsnio antroje dalyje įvardytus atvejus:

1) antrajame punkte įvardintas valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei – tai galime įvardyti kaip nekonkuravimo pareigos pažeidimą. Reikėtų pabrėžti, jog darbdavys, norėdamas apsisaugoti nuo sudėtingų ir bereikalingų ginčų, turėtų lokalinių teisės aktų pagalba apsisibrėžti, kas turi būti laikoma komercine paslaptimi konkrečioje darbovietėje bei pasirašytinai supažindinti su šiomis nuostatomis visus darbuotojus, turinčius prieigą prie tokios informacijos. Prie tokios informacijos, remiantis LAT praktika, priskirtinos specifinės sutarčių su klientais sąlygos ir kitos panašaus pobūdžio nuostatos. Ką konkrečiai reikėtų laikyti komercine paslaptimi numato civilinis kodeksas ir konkrečiai šio teisės norminio akto 1.116 straipsnis, kuriame numatyta, jog informacija laikoma komercine arba kitaip tariant gamybine paslaptimi, kai komercinę vertę ji turi todėl, kad nėra žinoma kitiems asmenims, kuriuos galima įvardyti trečiaisiais, tai yra nesusijusiais asmenimis, ir darbdavys bei jam pavaldūs asmenys, kuriems tokia informacija yra patikėta dėl užimamų pareigų ar darbo pas informacijos savininką, deda protingas pastangas siekdami šią informaciją apsaugoti, išlaikyti paslapyje. Svarbią su šiuo institutu susijusią sąlygą randame ir Konkurencijos įstatyme<sup>23</sup>, konkrečiai šio įstatymo trečiame straipsnyje, kur

---

<sup>22</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012m. liepos 13d. nutartis civilinėje byloje R.Ž. v. „Unipakas“ Nr. 3K-3-380.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, 30-856

numatyta, jog asmuo gavęs tokią informaciją dėl darbo teisinių santykių ar dėl kitų santykių, kurie buvo susiję su komercine paslaptimi ir ji buvo žinoma teisėta įgyja teisę praėjus daugiau nei vieneriems metams nuo šių santykių pabaigos naudoti tokią paslaptį, tik svarbu paminėti, jog sutartis su darbdaviu gali numatyti kitokią tvarką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas viename iš savo nutarimų yra pabrėžęs, jog komercinę arba technologinę paslaptį atskleidusiam darbuotojui negali būti taikoma drausminė atsakomybė, jeigu jis įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Taigi, aiškinantis, ar informacija priskirtina prie konfidencialios, negalima apsiriboti darbo kodeksu, sistemiškai taikomas civilinis kodeksas, Konkurencijos įstatymas bei LAT praktika, parodanti informacijos specifiką praktikoje. Kaip šios pareigos nesilaikymo pateisinimas nurodoma viena galimybė – interesai, susiję su visuomenės saugumu, tačiau saugumo poreikis turi būti realiai egzistuojantis ir pagrindžiamas konkrečiais faktais, siekiant išvengti piktnaudžiavimo šia išimtimi.

2) trečiame punkte apibrėžtas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis – kaip ir prieš tai minėto punkto aptarime, idealiausias atvejis kai darbdavys aiškiai apibrėžia, koks dalyvavimas ir kokioje veikloje yra šiurkštus pažeidimas, tuo pavyzdžiu gali būti darbas antraeilėse pareigose pas konkurentą. Svarbiausia yra sugebėti suderinti ir užtikrinti tai, kad nebūtų interesų konflikto su darbdaviu. Galime rasti daugybę to pavyzdžių, vienas iš tokių gali būti pedagoginį darbą dirbančio asmens veikla, kuri nedera su gera morale. Tokius draudimus dalyvauti tam tikroje veikloje gali numatyti ir įstatymai, pavyzdžiui Valstybinės lošimų priežiūros komisijos nario Azartinių lošimų įstatyme numatytas draudimas užsiimti azartiniais lošimais tuo metu, kai nėra vykdoma kontrolė. Praktikoje susidurta su probleminiu klausimu, ar tokia veikla, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis draudžiama tik darbo metu, remiantis nustatytomis darbo valandomis, ar apskritai dirbdamas konkrečiame darbe asmuo turi atsisakyti tokios veiklos. Atsakymą į šį klausimą pateikė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, viename iš savo nutarimų nurodęs, jog toks draudimas yra visuotinis, jis apima veiklą ir darbo, ir ne darbo metu, išskyrus numatytas išimtis.<sup>24</sup> Kaip to paaiškinimas pateiktina nuostata, jog asmuo net ir ne darbo metu išlieka savo profesijos atstovas, žalą profesijos reputacijai ar veiklos skaidrumo

---

<sup>24</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga”

rizikai galima sukelti ir ne darbo valandomis, esminis momentas – darbo teisiniai santykiai nesibaigia pasibaigus darbo valandoms.

3) ketvirtame punkte aptartas pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas – šis punktas itin susijęs su interesų konfliktų reglamentavimu valstybės tarnybos santykiuose bei yra sutinkamas prie darbo pirmojoje dalyje išskirtų interesų konfliktų rūšių. Šis punktas gali būti priskiriamas neteisėtu darbo teisės prasme, tačiau atsižvelgiant į neteisėtai gautos naudos piniginę vertę gali būti pagrindas civilinei, ar net baudžiamajai atsakomybei.

4) septintas punktas - veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Esminis momentas kalbant apie šį punktą – jei turtas, kuris darbo teisiniuose santykiuose dažniausiai priklausys darbdaviui, tai yra darbo priemonės, įrankiai, yra pasisavinamas ir naudojimas ne darbo tikslams, akivaizdžiai pastebima interesų konflikto situacija.

5) vienuoliktas punktas - kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka - šis punktas nurodo, jog sąrašas nebaigtinis, atsižvelgiant į aplinkybes, tokias kaip darbo specifika ir kitas, įvairios situacijos gali būti pripažįstamos kaip šiurkštus pažeidimas.

Apibendrinus aptartus punktus darytina išvada, jog nors tiesiogiai ir nenurodyta, interesų konfliktų įstatyminis reguliavimas darbo kodekse egzistuoja, tačiau manytina, jog žymiai tikslingiau būtų tai išskirti į atskirą straipsnį kaip atskirą specifinį pagrindą jį detalizuojant. Pastebimas teigiamas aspektas, kad nėra pateikto baigtinio sąrašo nusižengimų, kuriuos galima priskirti prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, todėl žvelgiant iš interesų konfliktų darbo teisėje perspektyvos svarbu vertinti kiekvieną atvejį atskirai, neapsiribojant formaliais reikalavimais bei pavienėmis įstatymų normomis. Taip pat randama nemažai panašumų su valstybės tarnybos reguliavime tiesiogiai įtvirtintais kaip interesų konfliktais veiksmais. Tai tik dar kartą pabrėžia, jog interesų konfliktų reguliavimas valstybės tarnybos santykių kontekste yra aktualus ir iš darbo teisės perspektyvos.

## 2.2 ATLEIDIMAS IŠ DARBO NESANT DARBUOTOJO KALTĖS (DK 129str.)

Antrasis variantas, kai interesų konfliktas tampa pagrindu atleidimui įtvirtintas darbo kodekso 129 straipsnyje – tai atleidimas, kurio pagrindu nėra darbuotojo kaltė. Pagrindas tokiam atleidimui turi būti tik svarbios priežastys. Svarbios priežastys tai vertinamasis kriterijus, kuris labai priklauso nuo daugybės kitų aplinkybių, tačiau įstatymų leidėjas pateikia sritis, su kuriomis susijusios priežastys gali būti pripažintos svarbiomis - šios priežastys išskiriamos į dvi grupes: susijusios su darbuotoju bei kita grupė – susijusios su darbovieta. Pirmojoje grupėje akcentuojamos tokios priežastys kaip darbuotojo elgesys darbe, kvalifikacija, profesiniai gebėjimai – tai vertinama per atliekamo darbo kokybę, darbuotojo charakterio savybes, santykius su kitais kolegomis. Antrajai grupei priskiriami struktūriniai darbovietės pertvarkymai, technologinės bei ekonominės priežastys ir kitos panašios aplinkybės, kurios nagrinėjamai temai nėra aktualios.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjamo DK 129 straipsnio kontekste pateikia išaiškinimą, kuriame nurodyta, kad sprendžiant teisme kilusį darbuotojo ir darbdavio ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (CPK 178 straipsnis), o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar darbdavio nurodytos atleidimo iš darbo priežastys yra pakankamai svarbios, kad leistų nutraukti darbo sutartį DK 129 straipsnio 1 dalyje nustatytu pagrindu. Taigi darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį nurodytu pagrindu, turi nurodyti ir teisme įrodyti konkretų faktą (faktus), dėl kurio darbuotojas negali tęsti darbo, ir nurodyti svarbias priežastis, dėl kurių būtina nutraukti su darbuotoju neterminuotą darbo sutartį.<sup>25</sup> Vienas iš to pavyzdžių, asmens elgesys darbe, toliau bus aptariamas nagrinėjant LAT praktiką. Pagal kasacinio teismo praktiką aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, suprantamos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės ir panašios savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos, objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. Tokios gali būti, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, elgesys, kuriantis įtampą tarp įmonės darbuotojų, psichologinio diskomforto kolektyve sukūrimas, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, profesinės etikos reikalavimų ignoravimas ir pan. Tai dar keli kriterijai, kuriais, pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką turėtų vadovautis darbdavys,

---

<sup>25</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011m. spalio 10d. nutartis civilinėje byloje R.Č. v Lietuvos Respublikos Prezidento Kanceliarija, Nr. 3K-3-380/2011

parinkamas drausminio poveikio priemonę darbuotojui<sup>26</sup> šios aplinkybės aptariant atleidimus iš darbo remiantis darbo kodekso 129 straipsniu ir yra aktualios kalbant apie interesų konfliktus.

Prie interesų konfliktų turėtų būti priskiriamos ir tokios jau minėtos situacijos, kurios yra susijusios su darbuotojo asmenybe – charakterio, būdo bruožai, kurie nesudaro sąlygų, kitaip tariant trukdo normaliam darbo teisinių santykių funkcionavimui. Tokiu atveju darbdavio interesas, kuris pažeidžiamas, gali būti įvardijamas kaip tinkamos darbo aplinkos buvimas, normalių tarpusavio santykių, kaip prielaidos sėkmingam bendradarbiavimui, nebuvimas. Toliau aptiriamos kelios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, susijusios su konfliktinėmis situacijomis tarp atskirų darbuotojų, ko pasekoje darbinė atmosfera patiria neigiamą įtaką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kasacinėje praktikoje yra nurodęs, kad tais atvejais, kai tarp dviejų darbuotojų įmonėje susiklosto konfliktinė situacija, norint teisingai kvalifikuoti teisinius santykius būtina nustatyti, ar konfliktas yra tik asmeninio pobūdžio, ar jis trikdo kitų asmenų darbas ir kenkia tam tikriems darbdavio interesams, ar dėl to sutrikdomos įprastinės kitų darbuotojų darbo sąlygos. Nagrinėtoje byloje buvo nustatytos aplinkybės, jog darbuotoja nepalaikė dalykinės darbo atmosferos, nesilaikė reikalavimo vengti triukšmo ir elgtis pagarbiai su kitais asmenimis, todėl pažeidė darbo drausmę, tačiau nenustatė konkrečių aplinkybių, taip pat nekonstatavo, koku konkrečiu laiku veiksmai, pripažinti darbo drausmės pažeidimu, buvo atlikti, ar buvo sutrikdyta dalykinė darbo atmosfera, ar buvo pažeistas reikalavimas vengti triukšmo, ar dėl tokių darbuotojos veiksmų buvo trikdomas įmonės darbas, ar tai turėjo įtakos kitų darbuotojų tinkamam pareigų atlikimui.<sup>27</sup> Šiuo atveju dėl pažeidimų pobūdžio ir dažnumo, buvo konstatuotas darbo drausmės pažeidimas, tačiau didelė tikimybė, kad ne visais atvejais pavyks nustatyti visų darbo drausmės pažeidimo sudėtinių požymių, o pats elgsys darbe yra svarbi aplinkybė, tuomet tokiu atveju darbdavys turėtų vadovautis šiuo kodekso straipsniu.

Svarbus kriterijus, atskirti, kada atleidimas gali būti taikomas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, o kada pagal 136 straipsnį yra susijęs su tuo, ar atleidimą sąlygojo darbuotojo

---

<sup>26</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015m. vasario 23d. nutartis civilinėje byloje E.M. prieš „Barclays Technology Centre Limited“, veikiančiai per „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialą, Nr. 3K-3-969.

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009m. gegužės 19d. nutartis civilinėje byloje A.N v Valstybinė atominės energetikos saugos inspekcija, Nr. 3K-3-233/2009.

veiksmai, elgesys darbe, ar tam tikra veikla, nesusijusi su darbo teisiniais santykiais, bet tokių veiksmų pasekoje nebėra galimybės tęsti santykių. Kodekso 136 straipsnyje įtvirtinti pagrindai, kai galimas atleidimas be įspėjimo, kuomet darbdavys, savo iniciatyva inicijuoja atleidimą, kai darbuotojas padaro darbo drausmės pažeidimą. Šio straipsnio pagrindinė mintis – jo pagrindu darbdavys nutraukia sutartį dėl nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių, nebūtina darbo santykių šalių valia – kai kurios straipsnyje nurodytos aplinkybės, kaip kad specialios teisės dirbti tam tikrą darbą atėmimas objektyviai atima galimybę darbuotojui vykdyti tam tikras užduotis, jei jam būtina turėti tam tikrą specialią teisę, to pavyzdys – atimta teisė vairuoti, jei asmuo darbovietėje eina vairuotojo pareigas, galimybės tęsti santykius tiesiog nebelieka. Kodekso 129 straipsnio kontekste esminė reikšmė tenka aplinkybėms, susijusioms su darbuotojo profesiniais gebėjimais, kvalifikacija, elgesiu darbe, kuris šio straipsnio prasme turėtų būti suprantamas ne tik kaip tiesioginis darbo pareigų vykdymas, o kontaktavimas su kolegomis, bendros atmosferos palaikymas ir kiti. Taip pat svarbios aplinkybės gali būti susijusios su darbovietės struktūriniais pertvarkymais, ekonominėmis ar kitomis priežastimis. Jei yra darbuotojo kaltė dėl netinkamo pareigų atlikimo – atsiranda galimybė taikyti Kodekso 136 straipsnį. Pati straipsnių formuluotė išskiria tai, jog DK 129 straipsnio pagrindu darbo sutartis gali būti nutraukiama, vadinasi svarbus darbdavio pasirinkimas, o DK 136 straipsnio pagrindu darbo sutarti turi būti nutraukiama dėl straipsnyje įvardytų aplinkybių.

Pasitikėjimo darbuotoju pradimas taip pat opi problema, kurios pasekoje gali būti itin sudėtinga, o kartais net ir nebeįmanoma tęsti darbo teisinių santykių. Aukščiausiasis Teismas, aptardamas šį klausimą nutartyje nurodo, jog teiginys, kad nagrinėjamu atveju sprendžiant ar darbdavys turėjo pagrindą konstatuoti ieškovą praradus darbdavio pasitikėjimą dėl paties darbuotojo kaltės nėra svarbu konstatuoti jog darbuotojo veikla už darbo sutarties ribų kaip nors konkrečiai pažeidė darbdavio interesus, užtenka konstatuoti jog ši veikla galėjo sukelti interesų konfliktą, o darbuotojas būdamas sąžiningas apdairus ir rūpestingas vadovas privalėjo apie tokią savo veiklą pranešti, bet nepranešė savo darbdavio vieninteliam akcininkui. To nepadaręs ieškovas pažeidė savo darbines pareigas ir turi prisiimti atsakomybę dėl galimų savo pareigos pažeidimo pasekmių. Pirmosios instancijos teismo išvada jog nuslėpdamas paminėtus faktus ieškovas nevykdė vadovo lojalumo pareigos, nebuvo pakankamai sąžiningas atsakovo ir kitų įmonių grupės bendrovių atžvilgiu, dėl ko prarado tiek vienintelės akcininkės, tiek įmonių grupės pasitikėjimą ir pagrįstai buvo atšauktas iš UAB „Doka Lietuva“ vadovo pareigų yra teisėta pagrįsta byloje

nustatytomis faktinėmis aplinkybėmis.<sup>28</sup> Nutartyje minima informavimo pareiga apie galimą interesų konfliktą, taip pabrėžiamas specialus reikalavimas, atsižvelgiant į užimą poziciją – vadovui taikomi sąžiningumo, apdairumo bei rūpestingumo reikalavimai, tai nereiškia, kad kiti darbuotojai neprivalo vadovautis šiais principais, o atskleidžia, kad užimant tokią poziciją taikomi aukštesni standartai ir atsakomybė kyla vien dėl šių svarbių aplinkybių egzistavimo.

Aptariant nagrinėjamos temos klausimus, išskirtinas Daugailės Syrusaitės straipsnis „Kur baigiasi ribos tarp darbuotojo privatumo ir darbdavio galimybių?“ kuriame autorė aptaria daug diskusijų sukėlusį Europos Žmogaus Teisių Teismo priimtą sprendimą byloje, kuriame skelbiama, jog darbdavys turi teisę skaityti darbuotojų privačias žinutes. Bylos kontekstas buvo toks, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo, kadangi naudojo viena iš mobiliųjų aplikacijų ne vien darbiniais reikalais, bet ir bendravimui su šeimos nariais. Sprendimu teismas pateisino darbdavio elgesį tikrinti tokį susirašinėjimą, kadangi tai aiškinama per darbuotojo norą žinoti, ar darbo metu darbuotojas atlieka darbinės užduotis. Šis teismo sprendimas tampa precedentu visoms Europos Sąjungoms šalims, kartu suteikdamas darbdaviui teisę efektyviau kontroliuoti darbo funkcijų įgyvendinimą. Tokią situaciją, kai darbo metu, skirtu konkrečių darbinių užduočių atlikimui darbuotojas užsiima asmeniniais reikalais, galime priskirti prie interesų konfliktų darbe ir patį atleidimą kvalifikuoti kaip nesant darbuotojo kaltės, pagal LR DK 129 straipsnį. Interesų konfliktas pasireiškia tuo, kad resursus, tokius kaip darbdavio suteiktos priemonės, laikas skirtas atlikti darbinės užduotis yra skiriami asmeniniams reikalams, ko pasekoje gali kilti reali ar potenciali žala darbdavio turtui, reputacijai, profesijos autoritetui bei kitoms vertybėms. Svarbu tai, jog teismas iš esmės pasakė, kad darbdavys turi teisę tikrinti būtent jo, tai yra darbdavio, suteiktas darbo priemones konkrečiam darbuotojui – klausimas, kaip traktuoti asmeninių ryšio priemonių naudojimą darbo metu ne darbo reikalais – dar vienas potencialus interesų konfliktas? Autorė D. Syrusaitė nurodo, jog šiai dienai itin dažna situacija, kai darbuotojai į asmeninius telefonus įsidiegia darbo elektroninio pašto dėžutę, ko pasekoje darbdaviui sunku suvokti, kokių tikslų konkrečiu metu darbuotojas naudoja asmenine ryšio priemone. Todėl darbdaviams patariama labai aiškiai ir konkrečiai apsibrėžti tokio naudojimosi ribas ir sąlygas, kadangi kilus ginčui bus sunku įrodyti veikimo ne darbo tikslais faktą. Nenorintiems tokių nuostatų perrašyti į atskirus susitarimus patartina įmonės lokaliuose aktuose reglamentuoti visą naudojimo tvarką. Dar viena

---

<sup>28</sup> Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015m. liepos 16d. nutartis civilinėje byloje V.B. v UAB „Doka Lietuva“, Nr. 2A-2334-232/2015

situacija, galinti sukelti interesų konfliktą darbo teisinių santykių kontekste, kyla santuokos bei giminystės ryšių pagrindu - sutuoktinių darbas pas konkurentus. Tokios situacijos turi itin didelį potencialą tapti interesų konfliktu, jei asmenys užima pareigas, kurių pagrindu turi prieigą prie itin svarbios informacijos, kurios atskleidimas sukurtų naudą bei konkurencinį pranašumą konkurentui. Esminis momentas, kaip turėtų elgtis sutuoktiniai, dirbantys konkuruojančiose įmonėse – atskleisti šią informaciją darbdaviui. Tai vienas iš sąžiningo bei sklandaus bendradarbiavimo bei interesų konfliktų išvengimo pagrindų. Darbuotojams bei jų sutuoktiniams, neužimantiems svarbių pareigų, tai yra nesuteikiančių galimybė gauti prieigą prie jautrios informacijos, draudimas dirbti konkuruojančiose įmonėse, negalėtų būti laikomas pagrįstu bei taptų asmens konstitucinės teisės pasirinkti darbą ribojimu.

### 3. DARBUOTOJO IR DARBDAVIO SUSITARIMAI, JŲ RIBOS, TEISINĖ GALIA

Aptarus atvejus, kuomet darbuotojas gali būti atleistas iš darbo dėl interesų konfliktų remiantis įstatymų normomis, svarbu aptarti ir kitą darbuotojo teisių ir pareigų šaltinį – papildomus susitarimus su darbdaviu. Darbo teisinių santykių šalys gali susitarti dėl tam tikrų papildomų sąlygų nustatymo, svarbu, jog tokie susitarimai atitiktų teisės principus, būtų prisiimti laisva šalių valia bei neblogintų darbuotojo padėties, tai yra užtikrintų tinkamą teisių ir pareigų balansą tarp darbuotojo ir darbdavio. Pats papildomo susitarimo institutas darbo santykiams suteikia daugiau lankstumo, taip pat efektyvumo, jei šalys siekdamas optimizuoti procesus nustato tam tikras papildomas taisykles, dėl ko darbų našumas didės ir darbuotojas gaus atitinkamą naudą. Toliau bus aptariami patys susitarimai ir jų ribos darbo teisės požiūriu, o detaliau aptariami bus praktikoje dažniausiai pasitaikantys darbuotojo ir darbdavio susitarimai, tai yra nekonkuravimas bei konfidencialumo susitarimas.

Darbo teisės reguliuojami santykiai yra itin svarbūs visai visuomenei, kadangi darbas yra pagrindinis pajamų šaltinis didžiajai daliai asmenų, būtent dėl to darbo teisėje pagrindiniai ir svarbiausi darbo sutarties punktai yra griežtai reguliuojami, privalomi darbo santykių šalims ir gali būti keičiami tik griežtai laikantis procedūrų. Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje nurodyta, jog nesant tiesioginio draudimo kodekse ar kituose įstatymuose, darbo teisinių santykių šalys yra laisvos susitarti dėl tam tikrų papildomų sąlygų bei nusistatyti naujų tarpusavio teisių bei pareigų, pabrėžiamas reikalavimas šiems susitarimams – atitiktis sąžiningumo, protingumo bei teisingumo principams. Kodekso 34 straipsnyje kaip darbo teisių ir pareigų atsiradimo pagrindas yra įvardinti kiti susitarimai, kurių įstatymai nenumato, tačiau šie įstatymams neprieštarauja, vadinasi svarbi ne tik atskirų susitarimų atitiktis teisės principams, bet ir įstatymo normoms, svarbu aiškinti darbo kodeksą sistemaiškai, siejant normas į bendrą visumą.

Kalbant apie darbuotojo ir darbdavio susitarimus, vienas iš principų, kuriuos siekiama įgyvendinti Lietuvos darbo teisėje – garsusis *flexicurity* principas, kuris, kaip teigiama, gali būti įvardintas ir kaip interesų suderinimo įrankis – asmeniui garantuojamas saugumas, kas yra tikrai svarbu ir reikšminga, o kartu išplečiamos ir susitarimų ribos – lankstumo principo dėka galima pasiekti reikšmingą naudą abiem darbo santykio šalims - tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Mūsų valstybėje yra prisibijoma lankstumo principo, asmenų mentalitetas bei galbūt istorinė patirtis atgraso nuo didesnių pokyčių, nes manoma, kad tai tik blogins

padėti. Šį principą aptaria ir lietuvių autoriai, Ingrida Mačernytė Panomariovienė yra parašiusi straipsnį būtent šia tema – „Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje”. Pagrindinės priežastys, lėmusios šio principo aktualumą, anot autorės, yra tarptautinės bei Europos ekonomikos integracija, naujų technologijų sparti plėtra, itin opi demografinio Europos visuomenės senėjimo problema, žemas užimtumo lygis bei aukštas ilgalaikio nedarbo procentas. Flexicurity principui, tikslu spręsti šias problemas, keliami lūkesčiai yra skatinti konkurenciją, skatinti socialinę apsaugą bei asmenų lygybę. Aptariamoms 4 *flexicurity* principo sudedamosios dalys: sutarčių sąlygos, kurios būtų lanksčios bei patikimos; mokymosi visą gyvenimą strategija; darbo rinkos politika, kuri būtų aktyvi bei veiksminga, greitai kovojanti su nedarbu ir kitomis problemomis; socialinė apsauga, atitinkanti šiandienos poreikius bei suteikianti finansinę paramą, kas turėtų palengvinti darbo rinkos aktyvumą. Aptardama flexicurity principo įgyvendinimo Lietuvoje galimybes autorė nurodo, jog lyginant su kitomis išsivysčiusiomis šalimis, Lietuvoje egzistuojantis reguliavimas yra santykinai griežtas *de jure*, tačiau jau kuris laikas vyrauja tendencija, jog darbo rinka mūsų šalyje yra ganėtinai lanksti *de facto*.

Darytina išvada, jog darbo teisiniams santykiams Lietuvoje trūksta lankstumo ir jo reikia, darbuotojams lanksčiau tariantis darbdaviais, manytina, jog mažėtų ir interesų konfliktų situacijų, kadangi tarpusavio susitarimais šalys suderintų tarpusavio interesus. Naujasis darbo kodeksas<sup>29</sup>, kurio įsigaliojimo data nukelta iki 2017-07-01, ko viena iš priežasčių matyt ir yra minėto lankstumo baimė, bei saugumo pasikeitimas – orientavimasis į realų, ne tik teorinį šių priemonių panaudojimą, gali būti laikomas pažangiu dėl didesnio lankstumo, susikoncentravimo į realų normų veikimą ne tik teoriniu, bet ir praktiniu lygmeniu. Šiame teisės akte yra išskirta interesų konfliktų institutas, kas, tikėtina, turėtų padėti identifikuoti šias situacijas, taip pat šiuo teisės aktu siekiama darbo teisiniams santykiams lankstumo tuo, jog šalys laisviau galės tartis dėl daugiau klausimų, tai yra dėl to, kas nėra reguliuojama imperatyviomis teisės normomis.

Kokius pokyčius atneš naujasis reguliavimas stebėsime ateityje, o šio darbo kontekste svarbu aptarti, kokios tos egzistuojančios susitarimo ribos šiandieninėje darbo teisėje Lietuvoje yra reikšmingas klausimas nagrinėjamos interesų konflikto, kaip pagrindo drausminei nuobaudai atleidimui, kontekste. Dispozityvumo principo įgyvendinimą savo straipsnyje aprašo Justinas Usonis ir Tomas Bagdanskis. Straipsnyje „Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje” autoriai aptaria tai, kad darbo santykiai yra pastoviai

---

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709

kintantys, dinamiški, dėl šios priežasties vis didesnę reikšmę įgauna sutartinis reguliavimas, kaip pagrindas didinti darbo santykio šalių – darbuotojo ir darbdavio - bendradarbiavimą. Autoriai įžvelgia daug susitarimų privalumų, tokių kaip darbo kainų mažinimas, efektyvesnis veiklos organizavimas, geresnis prisitaikymas prie ekonominių pokyčių. Straipsnyje pabrėžiama ir tai, kad pagrindinė darbo teisės funkcija, tai yra silpnesnės šalies – darbuotojo teisių apsauga neturėtų būti pamiršta ir sutarimai turi atitikti du požymius – turi būti laikomasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų bei šalys turi laisvai išreikšti savo valią. Kadangi pasaulis nestovi vietoje, stipri globalizacijos įtaka, naujos technologijos ir kiti veiksniai keičia asmenų santykius, todėl darbo teisiniai santykiai šiuo aspektu nėra išskirtiniai. Autoriai nurodo ir tai, kad papildomi susitarimai, kaip gali pasirodyti iš pirmo žvilgsnio, neturi būti naudingi tik darbdaviui, tačiau turi būti atsižvelgiama į tikslą gauti tam tikrą naudą abiem s santykio šalims. Pagal šiandieninį darbo teisinių santykių reglamentavimą šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sąlygų, tokių kaip darbo funkcija, darbo vieta bei darbo apmokėjimo sąlygos. Ar tartis dėl kitų sąlygų bendruoju atveju šalys pasirenka laisva valia, svarbu kad būtų išlaikyta teisių bei pareigų pusiausvyra. Straipsnyje autoriai išskiria ir praktikoje dažniausiai pasitaikančius darbuotojo ir darbdavio susitarimus, tokius kaip nekonkuravimas, konfidencialumas, išlaidos kvalifikacijos kėlimui bei mokymuisi, ne visas darbo laikas bei kitos. Nagrinėjamos interesų konfliktų temos atžvilgiu aktualiausi yra konfidencialumo bei nekonkuravimo darbo santykių metu susitarimai, kadangi tam tikros jautrios informacijos atskleidimas paveikia darbo santykį bei sumažina tarpusavio pasitikėjimą ir darbdavys turi teisę reikalauti nutraukti darbo santykį, o konkuravimas su darbdaviu suponuoja išvadą, jog vieno iš principų, kurių darbuotojas privalo laikytis darbo santykių metu – lojalumo darbdaviui konkuravimo situacijoje įgyvendinti praktiškai neįmanoma. Straipsnyje yra paminėta ir tai patvirtinanti LAT praktika, teismas vienoje iš nutarčių nurodė, jog įmonės komercinės arba technologinės paslapties atskleidimas arba jos pranešimas konkuruojančiai įmonei pakankamas pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo. Kaip to pagrindas yra įvardytas darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas.

### **3.1 NEKONKURAVIMO SU DARBDAVIU SUSITARIMAI**

Nekonkuravimo institutas jau minėtas darbe aptariant atleidimo pagrindus remiantis įstatymu, tačiau darbo kodekse numatyti pagrindiniai principai, kuriuos šalys tarpusavio susitarimu gali detalizuoti ir pritaikyti prie konkretaus santykio. Nekonkuravimo

susitarimas teismų praktikoje laikomas civiliniu teisiniu sandoriu nepaisant to, kad jis sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas, atsižvelgiant į sutarčių laisvės principą, suteikiantį teisę šalims laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat ir Lietuvos Respublikos CK nenustatytas, jeigu tai neprieštarauja įstatymams (CK 6.156 straipsnio 1 dalis). Tokiam susitarimui pagal įstatymo analogiją taikytinas CK 2.164 straipsnis, reglamentuojantis konkurencijos draudimą, taip pat CK šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos, CK 1.5 straipsnis. Teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią (CK 6.189 straipsnio 1 dalis). Lietuvos Aukščiausiasis teismas ne kartą yra išaiškinęs, kad nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. 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 sąžiningą ir teisingą kompensaciją.<sup>30</sup> Nutartyje pabrėžiami pagrindiniai reikalavimai, kurių susitarimai neturi pažeisti. Ginčų ir dviprasmiško traktavimo prevencijos sumetimais siūloma susitarimus apibrėžti kuo detaliau bei konkrečiau, taip apsisaugant nuo skirtingų galimų interpretacijų, skirtingo susitarimo suvokimo bei galimo ginčo dėl įsipareigojimų prisiėmimo laisva valia, jei darbuotojas suprato kitaip ir manė prisiimantis visai kitokį pobūdį nei suvokė darbdavys.

### **3.2 KONFIDENCIALUMO SUSITARIMAI**

Nekyla abejonių, jog konfidencialią informaciją atskleidęs konkurentui ar panaudojęs ne su tiesioginiu darbu susijusiems tikslams darbuotojas patenka į interesų konfliktą. Darbdavio noras nutraukti santykį su tokiu darbuotoju yra suprantamas bei pateisinamas. Patys savaime konfidencialumo susitarimai nėra priemonė, pilnai apsauganti nuo interesų konfliktų situacijų, kadangi interesų konfliktai yra platesnis, daugiau apimantis institutas, tačiau tai yra vienas iš būdų, išvengti interesų konfliktų, susijusių su darbdaviui svarbios bei vertingos informacijos netinkamu panaudojimu. Svarbu išsiaiškinti, kas yra ta konfidenciali informacija dėl kurios netinkamo panaudojimo darbuotojas gali būti atleistas iš darbo bei kokios šio susitarimo ribos darbo teisės

---

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007.

praktikoje. Itin dažna situacija, kuomet sąvokos komercinė paslaptis bei konfidenciali informacija praktikoje yra sutapatinamos. Tikslu įtvirtinti daugiau aiškumo LAT savo nutartyse pateikė sąvokų pagrindinius skirtumus bei kaip kiekviena iš jų pasireiškia praktikoje. Pirmiausiai siūloma informaciją suskirstyti į tam tikras grupes, tokias kaip:

1. Informacija, kuri iš esmės nėra slapta ir gali būti lengvai pasiekama bei prieinama atvirų visuomenei šaltinių pagalba. Tokiai informacijai galima priskirti viešų registru duomenis, informaciją įmonės internetiniame tinklapyje, spaudoje, internete pavišinta informacija. Net jei tokia informacija yra įtraukta į įmonės konfidencialios informacijos ar komercinių paslapčių sąrašą, ji nebus laikoma konfidencialia, ir darbuotojai už tokios informacijos atskleidimą negali būti baudžiami, kadangi tokia informacija neatitinka viešai nežinomos ir suteikiančios komercinį pranašumą informacijos kriterijų.
2. *Know-how* – informacija, kuri su ja susipažinus tampa neatsiejama darbuotojų įgūdžių bei žinių dalimi: įmonėje taikoma veiklos atlikimo praktika, įmonės valdymo ar darbo su klientais pagrindiniai principai, ištobulintos bendradarbiavimo metodikos ir kiti pagrindiniai niuansai bei panašaus pobūdžio informacija. Jei *know-how* sutartyse įvardijama kaip konfidenciali informacija, kas praktikoje pasitaiko gana dažnai, darbuotojai darbo santykių metu privalo laikytis šio konfidencialumo principo – svarbu laikytis susitarimams taikomų reikalavimų. Tačiau po darbo teisinių santykių nutraukimo arba kitaip tariant pabaigos, buvę darbuotojai gali be jokių apribojimų naudoti *know-how* savo naudai nepriklausomai nuo to, ką sako konfidencialumo sutartis, kadangi šios informacijos kontekste susitarimas galioja tik tęsiantis darbo santykiams.
3. Specifinė konfidenciali informacija – slapta informacija, kurią sudaro ne tik *know-how*, tačiau tokia specifinė informacija neatitinka komercinėms paslaptims keliamų reikalavimų ir savaime nesuteikia konkurencinio pranašumo, prie tokios informacijos galima priskirti asmeninius duomenis, prisijungimo prie vidinių sistemų duomenys, slaptažodžiai bei kiti panašaus pobūdžio duomenys. Darbuotojai privalo saugoti tokią konfidencialią informaciją tiek darbo santykių metu, tiek jiems pasibaigus, jei tai numatyta su jais sudarytoje sutartyje.
4. Komercinės paslaptys – slapta informacija, kuri nėra pasiekama kitiems asmenims, turinti komercinės vertės ir suteikianti konkurencinį pranašumą. Tam, kad informacija būtų laikoma komercine paslaptimi, įmonė turi dėti protingas pastangas siekdama ją išsaugoti – supažindinti darbuotojus su informacija, kuri darbovietėje

laikoma konfidencialia bei aiškiai tai įvardyti, apsaugoti informaciją įvairiomis apsaugos priemonėmis, kaip kad slaptažodžiai ar atpažinimo kodai bei kitomis. Darbuotojai privalo saugoti komercinių paslapčių konfidencialumą net ir be atskiros sutarties darbo santykių metu. Šios informacijos apsaugos specifika susijusi su tuo, jog tokia informacija privalo būti saugoma ne tik darbo santykių metu, bet ir bent vienerius metus po teisinių santykių pabaigos.

Apibendrinus galima teigti, jog labai svarbu gilintis į visas detales, negalima vienareikšmiškai konstatuoti interesų konflikto neįsigilinus į informacijos pobūdį, jos prieinamumą, tikslumą. Esminis momentas sprendžiant, ar informacija priskirtina prie komercinių paslapčių – ar tokia informacija suteikia konkurencinį pranašumą.

Konstitucinis Teismas savo nutartyse pasisako apie interesų pusiausvyros svarbą darbo teisinių santykių kontekste, jurisprudencijoje nurodoma, jog darbo rinkos santykiuose privataus verslo srityje valstybės priedermė – įstatymo nustatytais priemonėmis užtikrinti darbdavių ir asmenų, siūlančių savo darbo jėgą bei sugebėjimus, interesų pusiausvyrą, derinti juos su visuomenės interesais. Pažymėtina, kad tai *mutatis mutandis* taikytina ir teisiniams santykiams, kai darbdavys yra valstybė.<sup>31</sup> Nutartyje užsiminta ir apie teisinius santykius, kuomet darbdaviu yra valstybė – valstybės tarnybos santykiuose interesų konfliktų sritis yra žymiai labiau detalizuota ir aprašyta, dėl šių priežasčių darbe nagrinėjami ir šie teisiniai santykiai. Kita vertus, galima kelti klausimą, ar susidariusi teisinė situacija, kai nekonkuravimo susitarimų sudarymas tarp darbdavio ir darbuotojo, taip pat jų vykdymas ir nutraukimas įstatymu nereguluojamas, o paliekamas laisvai šalių valiai, neprieštarauja *inter alia* Konstitucijos 46 straipsnio 4 dalies nuostatai „įstatymas <...> saugo sąžiningos konkurencijos laisvę“. Šiame kontekste svarbu yra tai, kad sudarant nekonkuravimo susitarimus atsispindi interesų konfliktas: viena vertus – darbdavys suinteresuotas apsisaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos, kita vertus – nekonkuravimo susitarimais ribojamos darbuotojų teisės ir laisvės į ūkinės veiklos pasirinkimą bei savirealizaciją, kurių pagrindas – Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą.

---

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014m. gegužės 8d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo priedėlio (2008m. lapkričio 6d. redakcija), Lietuvos Respublikos darbo kodekso 298 straipsnio (2002m. birželio 4d. redakcija), 301 straipsnio (2012m. birželio 26d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. KT17-N6/2014

Kaip jau minėta, laikydamiesi numatytų reikalavimų susitarimams, darbo teisinių santykių subjektai gali detalizuoti tam tikrus reikalavimus. Pateikiamas vienas pavyzdys iš LAT praktikos, kuriame aptariamas, iš pirmo žvilgsnio aiškus ir suprantamas iš lojalumo darbdaviui principo išplaukiantis reikalavimas darbo metu užsiimti tik darbine veikla. Tačiau praktikoje pasitaiko atveju, kai darbdaviai tokias nuostatas detalizuoja inkorporuodami jas į darbo sutarties, bet apžvelgiant LAT praktika darytina išvada, jog ir tai ne visuomet padeda. Nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismas ištyrė byloje pateiktus įrodymus ir nustatė, kad darbuotojas darbo laiku nedirbo jam pavesto darbo, ir pagrįstai konstatavo, kad darbuotojas darbovietėje nustatytą darbo drausmę pažeidė. Šalių sudarytos darbo sutarties 10.5.2 punktas įtvirtina darbuotojo pareigą visą savo darbo laiką skirti darbdaviui ir darbdavio nustatytų pareigų vykdymui bei neužsiimti šalutine, su darbo santykiais nesusijusia veikla. Šalių sudarytos darbo sutarties 10.5.3 punktas nurodo, kad darbuotojas darbo metu negali vykdyti kitokios veiklos, išskyrus darbo sutartimi nustatytas darbo pareigas. Teismas pagrįstai nustatė, kad darbuotojas savo elgesiu pažeidė nurodytus darbo sutarties 10.5.2 ir 10.5.3 punktus, nes darbo laiku veikė ne darbdavio, o savo sutuoktinės interesais. Taigi darbdavė pagrįstai užfiksavo darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą.<sup>32</sup> Ši teismo nutartis dar pakankamai nauja, kas parodo, jog praktikoje daugėja šalių tarpusavio susitarimų, apimančių vis daugiau su darbo proceso organizavimu susijusių klausimų, vadinasi darbo santykiai eina lankstumo bei modernumo link, o ateityje, didesnę reikšmę įgaunant interesų konfliktų vengimo prioritetui bei darbo santykiams tapus dar lankstesniems, tokių susitarimų tik daugės – šalys geriausia suvokia veiklos specifiką, todėl gali tinkamiausiai akcentuoti reikiamus klausimus.

### **3.3 SPECIFINIAI REIKALAVIMAI TAIKOMI PROFESINIŲ PASLAUGŲ TEIKĖJAMS**

Profesinių paslaugų teikėjai – asmenys, kurie atsižvelgiant į veiklos specifiką turi atitikti aukštesnius reikalavimus bei laikytis aukštesnių profesijos atstovams taikomų standartų. Atleidimo iš darbo dėl interesų konfliktų situacijų kontekste, profesinių paslaugų teikėjai išskirtini dėl priežasties, jog darbuotojui, pažeidusiam profesinius standartus

---

<sup>32</sup>

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016m. vasario 12d. nutartis, priimta civilinėje byloje A.V. v UAB „Robert Bosch“, Nr. 3K-3-32-687/2016.

susijusius su interesų konfliktų vengimo, darbdavys įgauna teisę jį atleisti, neprivalėdamas konstatuoti visų darbo drausmės pažeidimo būtinųjų poreikių, kadangi tam pakanka fiksuoti rūpestingumo, apdairumo bei kitų reikalavimų, kurie toliau bus aptariami darbe, nesilaikymą.

Pagrindinės paslaugų teikėjų paslaugos nurodytos civiliniame kodekse, šio teisės akto šeštos knygos 717 bei 718 straipsniuose. Čia nurodyta, jog paslaugos turi atitikti tinkamos kokybės reikalavimą, kuri teikėjas privalo pasiekti dėdamas atitinkamai aukšto lygio atidumo bei rūpestingumo pareigas bei veikdamas išskirtinai kliento interesais. Vadinasi akivaizdžiai išskiriama pareiga vadovautis kliento interesu, tai galime suprasti kaip interesų konfliktų draudimą. Profesinių paslaugų teikėjams, tokiems kaip advokatai, gydytojai, auditoriai ir kitiems taikomas aukštesnis rūpestingumo laipsnis. Dar viena iš to priežasčių – tokie santykiai priskiriami prie fiduciarinių – pagrįstų pasitikėjimu. Jau minėtos profesijos, kaip kad advokato, mediko, finansininko ir kitos yra susijusios su aukštesniu rizikos laipsniu, todėl reguliuojant tokių paslaugų teikimą neapsiribojama bendrosiomis nuostatomis, atsiranda ir specialių pareigų, kaip kad tam tikros specifinės žinios, asmeninės savybės, žymiai didesnis dėmesys rūpestingumui, atsargumui bei atidumui.

Egzistuojant skirtingiems reikalavimams susijusiems su profesinių paslaugų teikimu, tam tikra specifika numatyta ir kalbant apie profesinių paslaugų teikėjų atsakomybę. Atsirasti jai pagrindu yra ne tik visiems asmenims taikytinų bendrųjų pareigų pažeidimas, bet ir jau minėtų rūpestingumo, atidumo ir kitų reikalavimų nesilaikymas. Kaip viena iš dokumentų, sukonkretinančių konkrečios profesijos atstovams taikomų reikalavimų visumą gali būti išskiriami elgesio kodeksai, kurie profesionalams yra visuomet aktualūs bei privalomi. Vadinasi, profesinių paslaugų teikėjui nesilaikant profesijos nulemtų aukštesnių standartų ir nededant pakankamo rūpestingumo, atsiranda galimybė jį traukti atsakomybėn, kas nagrinėjamos temos kontekste ir būtų atleidimas iš darbo interesų konflikto pagrindu kaip profesinės pareigos pažeidimo, šališkumo, veikimo ne išimtinai kliento interesais, pasekmė.

Toliau aptariamos kelios taisyklės, susijusios su advokatų bei gydytojų profesine veikla. Kalbant apie advokatų profesinę veiklą pabrėžtina tai, jog esant interesų konfliktui advokatui vykdant profesinę veiklą, esminės reikšmės neturi su tuo susijusios aplinkybės – koku tikslu, koku metu ir kitos, reikalavimas vengti interesų konfliktų situacijų, pačiam advokatui nesudaryti prielaidų tokioms situacijoms kilti bei laiku imtis priemonių pastebėjus potencialią interesų konfliktų grėsmę yra turintis tokią pat teisinę galią bei prasmę, kaip ir profesinės paslapties saugojimo pareiga, kadangi tokie reikalavimai

neapsiriboja asmens atstovavimo ar ginimo įvykdymu, bet galioja ir po susitarimo įvykdymo.<sup>33</sup> Tuo tarpu gydytojo profesijos atstovams atsakomybės atsiradimo pobūdis yra sąlygojamas šios veiklos reikšmingumo visuomenei kriterijaus. Gydytojo veiksmai turi įtaką asmenų sveikatai, kaikuriais atvejais ir gyvybei, šių teisinių gėrių pobūdis ir apsprendžia itin griežtų reikalavimų bei aukštų standartų taikymą. Gydytojo atsakomybei kilti pakanka konstatuoti nepakankamą atidumo ar rūpestingumo laipsnį, praktinių medicinos taisyklių pažeidimą, profesinės etikos standartų nesilaikymą.

### **3.4 VADOVAUJANČIŲ DARBUOTOJŲ INTERESŲ KONFLIKTŲ VENGIMO PAREIGA**

Kaip jau minėta anksčiau, asmenims, teikiantiems profesines paslaugas, taikomi aukštesni reikalavimai kalbant apie interesų konfliktų vengimo situacijas, tačiau šie reikalavimai neapsiriboja tik pačia veiklos sritimi, svarbią reikšmę turi ir darbuotojo užimama pozicija darbovietėje. Lietuvos Respublikos teisės aktuose aukštesni reikalavimai išskiriami ir vadovaujantiems darbuotojams. Pagrindinės valdymo organų pareigos yra išskiriamos dviejuose teisės aktuose – Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse,<sup>34</sup> bei Akcinių bendrovių įstatyme<sup>35</sup>. Nurodytos tokios vadovujančių darbuotojų pareigos, kaip pareiga veikti sąžiningai bei protingai, veikti bendrovės akcininkų naudai, būti lojaliam, laikytis konfidencialumo įsipareigojimo, vengti interesų konfliktų, kas nurodoma kaip situacijų, kuomet asmeniniai interesai prieštarauja juridinio asmens interesams, vengimas, nenaudoti bendrovės turto ir informacijos su bendrovės reikalais nesusijusiais tikslais bei savo veikloje vadovautis protingumo ir sąžiningumo principais. Kilus aplinkybėms, galinčioms turėti įtakos šių pareigų laikymuisi, vadovų pozicijas užimantys darbuotojai privalo atlikti informavimo pareigą – atskleisti informaciją, kas padėtų išvengti interesų konfliktų situacijų ir neleistų atsirasti neigiamoms pasekmėms. Viena iš situacijų, priskirtinų interesų konfliktams vadovujančių vadovų veikloje pateikiama LAT nutartyje, kur nurodyta, jog filialo vadovas turi atsakyti už tai, kad jo vadovavimo laikotarpiu filiale buvo atliekamos neteisėtos finansinės operacijos, neteisėtai mokant už prekes ir paslaugas,

---

<sup>33</sup> LIPEIKA, Kęstutis. Interesų konfliktas advokato profesinėje veikloje. *Lietuvos advokatūra*. Vilnius, 2008, nr. 3, p. 10

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914

kurios filialui apskritai nebuvo reikalingos arba kurios nebuvo gautos ir suteiktos, nes šie faktai reiškia, jog atsakovas netinkamai, aplaidžiai ėjo savo kaip įmonės filialo vadovo pareigas. Byloje nustatytos aplinkybės, kad šio atsakovo vadovavimo laikotarpiu filiale buvo klastojami finansiniai dokumentai, patvirtina, jog vadovas nerūpestingai ėjo pareigas (nebuvo dėmesingas, atidus), o tai reiškia šio atsakovo kaltę neatsargumo forma.<sup>36</sup> Nagrinėjant šią nutartį akivaizdu, jog vadovui, kaip ir profesinių paslaugų teikėjams taikomi reikalavimai turi panašumo, kalbant apie vertinamą dedamų pastangų laipsnį bei principų laikymąsi. Apie interesų konfliktų situacijas, susijusias su vadovaujančiais darbuotojais, LAT pasisako ir kitoje nutartyje, kur kalbama apie bedrovės bei jos valdymo nario interesų konfliktą. Nutartyje nurodyta, jog nustačius CK 2.87 straipsnyje įtvirtintų bendrovės vadovo fiduciarinių pareigų pažeidimą, sudaryto sandorio priešingumas atstovaujamojo interesams CK 2.135 straipsnio 1 dalies taikymo prasme yra preziumuojamas. Paneigti šią prezumpciją privalo bendrovės vadovas kaip juridinio asmens atstovas (CPK 178 straipsnis). Sandorio sudarymas su savo sutuoktine nepranešant apie interesų konfliktą bendrovės valdymo organų nariams arba akcininkams CK 2.135 straipsnio 1 dalies taikymo prasme vertintinas kaip atstovo veikimas pažeidžiant jam suteiktas teises. Juridinio asmens valdymo organų nariai negali pasipelninti juridinio asmens sąskaita, o priešingi jų veiksmai laikomi juridinio asmens organų narių pareigų pažeidimais pagal CK 2.87 straipsnį. Juridinio asmens valdymo organo narys privalo pranešti kitiems juridinio asmens valdymo organo nariams arba juridinio asmens dalyviams apie situaciją, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams (CK 2.87 straipsnio 5 dalis).<sup>37</sup> Pažeidus nurodytas pareigas, vadovui kyla teisinė atsakomybė, dažniausiai civilinio pobūdžio, tačiau poveikis darbo teisiniams santykiams toks, kad pažeidusiu minėtas pareigas asmeniu retu atveju tebeapsitiks įmonės vadovybė, todėl bene vienintelis sprendimas – atleidimas iš darbo kaip interesų konflikto pasekmė.

## **4. INTERESŲ KONFLIKTŲ PREVENCIJA**

### **4.1 ELGESIO KODEKSAI**

---

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. ir kt., bylos Nr. 3K-3-446/2009

<sup>37</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009m. gruodžio 8d. nutartis civilinėje byloje UAB „Šilutės girtos“ v R. P., E.P., bylos Nr. 3K-3-557

Vienas iš būdų darbdaviams bei tam tikrų profesijų bendrijoms įtvirtinti interesų konfliktų prevenciją – etikos kodeksai, skirti konkrečiai darbovietai ar profesijai, šakai. Turint aiškų ir konkretų apibrėžtumą paprasčiau ir lengviau įrodinėti kilus ginčui teisme bei darbuotojai gauna aiškius standartus, kuriais privalo vadovautis savo veikloje.

Etikos kodeksus galima įvardinti kaip dokumentus, kuriuose atsispindi bei yra išreiškiami asmeniniai moralės reikalavimai, taip pat vertybės, būdingos tam tikroms profesijoms, bei tam tikri teisiniai draudimai, taikomi tam tikrų profesijų atstovams ar tam tikros organizacijos nariams, darbuotojams, etikos kodeksai gali būti įvardijami ir kaip elgesio darbo santykių metu gidai. Etikos kodeksai dažniausiai įvardija, būtent kam jie yra skirti bei kokiose srityje taikomi, kurie darbuotojai įtraukiami į taikymo spektrą. Pastebima tendencija, kad visuose toliau nagrinėjamuose elgesio kodeksuose išskiriami interesų konfliktai kaip atskira kategorija, kuri yra reikšminga bei svarbi. Žinoma, svarbu paminėti, jog etikos kodeksai negali prieštarauti įstatymams, patys etikos kodeksai savaime ir būtent jų vykdymas/ laikymasis yra daugiau asmenų geranoriškumo apraiška, kadangi priverstinis vykdymas tiesiogiai nenumatytas bei tiesiogiai iš to nekyla teisinė atsakomybė, nebent kaip pagalbinė priemonė įrodinėjant.

Elgesio kodeksus nagrinėti pradėdama nuo advokatų. Advokatų veiklos principus reglamentuoja Advokatūros įstatymas<sup>38</sup>. Minėtas įstatymas nustato advokatų veiklos principus: jų veiklos laisvę ir nepriklausomybę; tarpusavio santykių demokratiškumą; kolegiškumą ir sąžiningą konkurenciją; veiklos teisėtumą; kliento paslapties neatskleidimą; lojalumą klientui; interesų konflikto vengimo bei nepriekaištingo elgesio principą. Advokatūros įstatymo 39 straipsnyje yra nustatytos advokato pareigos. Jame nurodoma, kad advokatas privalo sąžiningai atlikti savo pareigas, laikytis Lietuvos advokatų etikos kodekso reikalavimų, elgtis dorai ir pilietiškai.<sup>39</sup> Lietuvos advokatų etikos kodeksas taikomas asmenims, kurie įstatymų nustatyta tvarka yra pripažinti advokatais. Šiame elgesio kodekse nustatytos Lietuvos Respublikos advokatų profesinės etikos principai, taisyklės, reglamentuojamas elgesio standartas vykdant profesinę veiklą, bei elgesys susijęs su profesinės veiklos vykdymu. yra interesų konfliktams skirtas 3 straipsnis. Čia pateikiamos nuostatos, jog esant priešingiems dviejų ar daugiau klientų interesams,

---

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas, *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 50-1632

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006m. balandžio 19d. nutartis civilinėje byloje SIA „Parexs Express Kredit“ v UAB „Parex Lizingas“, Nr. 3K-3-218/2006

advokatas negali veikti jų vardu arba jų ginti, konsultuoti ar atstovauti jiems toje pačioje byloje ar tais pačiais klausimais. Antroje straipsnio dalyje nurodyta, jog esant situacijai, kai atstovaujant klientams susiduriama su interesų konflikto situacija arba atsiranda realus pavojus pažeisti advokato nepriklausomumo ar privačios informacijos konfidencialumo principai, advokatas turi prievolę nustoti atstovauti šiems klientams bei veikti jų vardu.

Kitas vertas dėmesio nagrinėjamos temos kontekste elgesio kodeksas – susijęs su buhalterių veikla. Buhalterių profesionalų etikos kodekse išskiriamas atskiras skyrius, kuris reglamentuoja interesų konfliktus itin išsamiai bei detalai, didelio dėmesio skyrimas gali būti motyvuojamas profesinių paslaugų teikimui keliamiems aukštesniems standartams. Šis etikos kodeksas, kaip ir nurodoma jame, yra orientuotas į praktikuojančius buhalterius profesionalus. Šie asmenys yra elgesio kodekso įpareigoti imtis atitinkamų veiksmų interesų konfliktų prevencijai, įvertinti galimas grėsmes bei jų dydį, esant galimybei grėsmės turi būti sumažinamos iki priimtino lygio ir santykiams tokiu atveju nekyla keblumų, nepavykus grėsmių sumažinti, buhalteris profesionalas neturėtų pradėti santykio, arba pradėtas santykis turėtų būti stabdomas. Pagrindiniai šiame dokumente išskiriame buhalterių veiklos principai yra objektyvumas, kuriam neigiamos įtakos gali turėti buhalterio konkuravimas su klientu, konfidencialumas – paslaugų teikimas keliems klientams, tarpusavyje esantiems ginče ar interesų konflikto situacijoje, profesionalus elgesys – kaip geros reputacijos ir pagarbos profesijai pagrindas. Šiame dokumente taip pat nurodytos ir priemonės, kurių praktikuojantis buhalteris turi imtis kylant konfliktui: pranešimas klientui apie savo interesus ir leidimo gavimas iš kliento toliau veikti išsprendžia situaciją; visų žinomų susijusių šalių informavimas apie atstovavimą joms – gavus sutikimą grėsmė sumažinta; išskirtos papildomos apsaugos priemonės – atskirų užduočių atlikimo grupės, prieigų prie konfidencialios informacijos ribojimas, aiškios saugumo ir konfidencialumo taisyklės, pasirašomi konfidencialumo įsipareigojimai, vadovo pareiga tikrinti konfidencialumo įsipareigojimo laikymąsi pavaldinio veikloje.

Ne tik tam tikros profesijos atstovai laikosi etikos kodeksų padedančių reguliuoti interesų konfliktus ir jų nebuvimą. Siekdamos didesnio aiškumo, skaidrumo bei apibrėžtumo įmonės priima savo lokalius aktus – elgesio kodeksus, taikomus visiems darbuotojams ir didinančius skaidrumo įmonėse. Vienas iš to pavyzdžių – UAB „Vilniaus prekyba“ verslo etikos kodeksas. Pagrindinės šiame dokumente išskiriamos dalys/temos – sąžiningas elgesys bendrovėje bei sąžiningas elgesys bendruomenėje. Sąžiningo elgesio bendrovėje dalyje kaip atskiras punktas išskiriama ir interesų konfliktų tema, čia numatyta, jog organizacija deda pastangas į tai, kad darbuotojai nepatektų į interesų konfliktų

situacijas, veiktų vadovaudamiesi atvirumo bei sąžiningumo principais. Išskiriamos darbuotojų prievolės vengti veiklų, kurios keltų klausimą dėl darbuotojų lojalumo bei būtų priešingos darbovietės teisiniams interesams, informuoti vadovą apie ketinimus įsidarbinti kitoje darbovietėje, užsiimti kita su profesija susijusia veikla ar tapti kitos organizacijos valdymo organu. Randama identiška valstybės tarnybos reguliavimui nuostata, nurodanti, jog darbuotojų negali sieti tiesioginio pavaldumo santykiai jei jie yra šeimos nariai arba artimi giminaičiai. Skiltyje, kurioje aptariami santykiai su verslo partneriais paminėta nuostata, jog bendrovės verslo sprendimai grindžiami didžiausios galimos naudos pačiai įmonei, jos klientams bei akcininkams principu, neperžengiant įstatymo normų ir dėl šių priežasčių asmeniniai tikslai ir interesai negali turėti įtakos bendrovės darbuotojų racionaliam mąstymui bei nepriklausomumui ir nešališkumui.

Tikslinga aptarti dar viena profesinių paslaugų teikimo sritį, kuri susijusi su medicinos paslaugų teikimu. Sritis reikšminga tuo, kad praktiškai visiems asmenims šios paslaugos yra aktualios, todėl interesų konfliktai šioje srityje ne tik galimai didintų nepasitikėjimą profesijos atstovais, tačiau gali sukelti žalą, ne tik darbdaviui, bet ir klientui – tam tikros medikamentų gamintojos protegavimas, skiriant pacientams brangesnius vaistus už farmacijos bendrovės apmokamus kursus gydytojui užsienyje, gali tapti pagrindų pacientų turtinei žalai, neigiamai gydymo įstaigos reputacijai bei pačios mediko profesijos vardo pažeminimui. Bendrieji medikų veiklos principai ir standartai suformuoti Hipokrato priesaikoje, nacionaliniai bei tarptautiniai teisės aktai juos detalizuoja ir pritaiko prie šiuolaikinių situacijų. 2014 metais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu buvo patvirtintos viešosios asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų elgesio kodekso rengimo rekomendacijos. Esminiai dokumento momentai – išskirtos asmeninio suinteresuotumo, dovanos, interesų konflikto, privačių interesų bei artimų giminaičių sampratos. Interesų konfliktas šiame dokumente įvardintas kaip situacija, kai Įstaigoje dirbantis asmuo, atlikdamas pareigas ar vykdydamas pavedimą, privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais.<sup>40</sup> Dokumente išskirti principai, kuriais darbuotojai turi vadovautis kasdieniame darbe, tokie kaip nesavanaudiškumas, skaidrumas ir viešumas, pavyzdingumas, viešųjų interesų tenkinimas ir nepiktnaudžiavimas pareigomis, sąžiningumas, lojalumas įstaigai bei konfidencialumo reikalavimų paisymas. Aiškinant principų turinį ypatingai pabrėžta nuostata, jog savo darbinėje veikloje darbuotojai privalo vadovautis viešaisiais interesais

---

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014m. balandžio 23d. įsakymas dėl Viešosios asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų elgesio kodekso rengimo rekomendacijų patvirtinimo, Teisės aktų registras, Nr. V - 498

kaip prioritetu prieš asmeninį interesą. Darbuotojams vadovaujantis šiuo dokumentu, teigiama, jog bus pasiektas tinkamas pasitikėjimo lygis medikais bei įgyvendintas skaidrumo ir viešumo reikalavimas. Gydytojų etikos standartai ir aukštesni reikalavimai keliami šios profesijos atstovams, kaip profesinių paslaugų teikėjams jau aptarti darbe analizuojant vieną iš LAT nutarčių. Pabrėžtina jau išaiškinta nuostata, jog gydytojo profesinės etikos taisyklės (principai) yra sudedamoji gydytojo darbo santykius reglamentuojančių taisyklių dalis. Dėl šios priežasties gydytojas, pažeisdamas profesinę etiką, kartu pažeidžia ir darbo drausmę. Todėl norint taikyti drausminę atsakomybę gydytojui, pakanka konstatuoti, jog jis padarė gydytojų profesinės etikos taisyklių pažeidimą.

#### **4.2 INTERESŲ KONFLIKTŲ VENGINIMO POLITIKA**

Aptartina ir kita specifinė interesų konfliktų prevencijos priemonė – interesų konfliktų vengimo politika, kuri nukreipta į bankų veiklą. Bankų veikla susijusi su finansais, jautri sritis, itin aukšti skaidrumo, nešališkumo reikalavimai, kurių nesilaikymas gali sukelti neigiamų padarinių, iš kurių bankams skaudžiausias – reputacijos pablogėjimas. Norėdamos tokių situacijų išvengti, įmonės pakankamai detalai reglamentuoja šiuos klausimus. Tikslu aptarti specifiką trumpai aptariamą dviejų didžiausių Lietuvoje veikiančių komercinių bankų Swedbank ir SEB banko viešai skelbiamos interesų vengimo politikos.

SEB banko interesų konfliktų vengimo politikos dokumentas pradedamas interesų konflikto apibrėžimu, nurodoma, jog tai tokia situacija, kai skirtingų šalių interesai prieštarauja vieni kitiems. Paties dokumento tekste išskirta jo paskirtis – interesų konfliktų rizikos prevencija. Atskirai išskirtos sritys, kuriame, anot banko, potencialiai gali kilti interesų konfliktai. Išskiriamos tokios sritys kaip finansinės naudos gavimas arba nuostolių išvengimas kliento sąskaita, suinteresuotumas paslaugų teikimo ar tam tikrų sandorių rezultatų srityse, kurie atliekami kliento vardu, tačiau yra priešingi jo interesams, vertimasis tapačia su kliento veikla, prioriteto suteikimas tam tikriems klientams ar jų grupėms, neatsižvelgiant į kitų klientų interesus tikslu gauti tiesioginę arba netiesioginę finansinę ar kitą naudą, tam tikrų dovanų priėmimas arba davimas pinigų prekių ar paslaugų forma už palankius sprendimus. Dokumente pabrėžti specifiniai konfidencialumo reikalavimai, kurie taikomi visiems finansinių įstaigų darbuotojams. Banko darbuotojai privalo

periodiškai teikti informaciją apie kitas savo veiklas, prieš pradedami tam tikrus sandorius privalo gauti leidimus. Pagrindinė sritis, kurią akcentuoja šis dokumentas – klientų asmeninės informacijos apsauga bei vertybinių popierių sandoriai. Taip pat aprašomi interesų konfliktai tarp padalinių, duomenų kaupimo reikalavimai. Dokumente nurodyta, jog SEB banke veikia atskiras padalinys – Atitikties departamentas, kuris imasi veiksmų spręsti situacijai bei prižiūri, jog interesų konfliktų priemonės būtų efektyvios bei periodiškai peržiūrėtos ir, esant poreikiui, atnaujintos. Dokumento pabaigoje nurodyta, jog kilus interesų konflikto situacijai, kuria galimai pažeidžiami kliento interesai, bankas privalo apie tai informuoti klientą ir suteikti visą reikšmingą ir reikiamą informaciją. Tuo tarpu Swedbank banko dokumentas pradedamas tuo, jog nurodoma, kad finansų ir kitų rinkų dalyvių interesai, poreikiai bei tikslai yra skirtingi, tai yra normalus reiškinys, pagrindinė rinkos egzistavimo ir veikimo prielaida ir būtent dėl to gali kilti situacijų, kuomet banko ir banko darbuotojų interesai gali prieštarauti klientų interesams. Nurodoma, jog interesų konfliktai galimi bet kurioje banko veiklos srityje. Dokumente teigiama, kad atsakingi asmenys privalo vertinti potencialios rizikos grėsmę, kiekvienas sandoris turi būti vertinamas atskirai aptariant galimus interesų konfliktus. Papildomos prevencinės priemonės – procedūros, apribojančios informacijos keitimosi galimybę tarp asmenų, individuali darbuotojų stebėseną bei kitos reikalingos procedūros. Šis dokumentas trumpesnis nei aukščiau nagrinėtas SEB banko, tačiau esminės nuostatos abiejuose dokumentuose sutampa. Kaip jau minėta, interesų konfliktų situacijos šioje finansinės veiklos srityje gali turėti itin skaudžių padarinių, tiesiogiai susijusių su reputacija, ko pasekoje patiriami ir finansiniai nuostoliai, todėl reguliavimas yra detalus, privalomas visiems darbuotojams, egzistuoja daugybė kitų, viešai nepublikuojamų lokalinių teisės aktų, turinčių privalomą galią darbuotojams.

Apibendrinus tai, kas išdėstyta aukščiau, galima teigti, jog interesų konfliktų prevencija būdingiausia asmenų grupėms, užsiimančioms profesinių paslaugų teikimu, verslams, kuriuose itin svarbu skaidrumas, pakankamas viešumas ir teigiama reputacija, tokiems kaip bankų veikla, medicinos įstaigos, advokatūra, buhalterinių paslaugų teikimas, tačiau daugybė verslo sričių šio klausimo nereglamentuoja, arba tai daro minimaliai, sudarydami atskirus susitarimus su darbuotojais arba inkorporuodami nuostatas į lokalinius teisės aktus. Tai suponuoja išvadą, jog siekiant didesnio skaidrumo, nepotizmo bei korupcijos maksimalaus mažinimo ne tik valstybinėse institucijose, bet ir privačiame sektoriuje, būtų tikslinga pradėti reglamentuoti interesų konfliktus įstatyminiu lygmeniu plačiau, neapribojant darbdavių ir darbuotojų galimybės numatyti papildomų saugiklių

tarpusavio susitarimais. Paminės visų nagrinėtų dokumentų idėjos labai panašios, tam tikros variacijos yra pritaikytos prie veiklos specifikos.

## IŠVADOS

1. Literatūroje, teisės aktuose bei teismų praktikoje nėra pateikiama vieningos interesų konfliktų sąvokos, tačiau apibendrinus darbe nagrinėtą literatūrą interesų konfliktai gali būti įvardinti kaip situacijos, kuomet darbuotojo asmeniniai interesai iškeliami virš bendro darbovietės intereso, ko pasekoje atsiranda reali ar potenciali grėsmė darbdavio ar kitų asmenų interesų pažeidimui, reputacinei, finansinei, profesinei bei skaidrumo rizikai.
2. Interesų konfliktų priežastys dažniausiai yra susijusios su asmeninės naudos siekiu, o šių situacijų pasekmės, tokios kaip šališkas sprendimų priėmimas, korupcija, nepotizmas, žala reputacijai parodo problemos neigiamą poveikį ir sukliamą žalą.
3. Darbo teisės aktai Lietuvoje turėtų įtraukti interesų konfliktus į įstatyminių darbo teisinių santykių reglamentavimą: Darbo kodekse derėtų išskirti ne tik pareigą vengti interesų konfliktų, bet ir tiesiogiai įtvirtinti, kokios pasekmės gresia pažeidus interesų konfliktų vengimo reikalavimą, kaip vis aktualesnį praktikoje išskylančią klausimą. Įstatymų leidėjui pateikus pagrindines gaires, sąvokas bei principus ir išskyrus pagrindinius interesų konfliktams būdingus bruožus iš darbo teisės perspektyvos, o teisminei valdžiai pateikus atitinkamus praktinius situacijų išaiškinimus, reguliavimas taptų žymiai aiškesnis bei suprantamesnis darbo santykių subjektams, pažangesnis, darbo ginčai, susiję su šiais klausimais būtų greičiau ir efektyviau išsprendžiami. Taip pat darbo teisinių santykių šalims turėtų būti sudaroma galimybė šiuos reikalavimus išplėsti tarpusavio individualiais susitarimais, atsižvelgiant į veiklos specifiką.
4. Interesų konflikto institutas nėra vieningai suderintas ir Europos Sąjungos lygmenyje, valstybės narės renkasi, kokia teisinė atsakomybė taikytina už šias situacijas, tačiau svarbiausias momentas, jog interesų konfliktai ne tik Lietuvoje, bet ir visose valstybėse narėse tampa vis aktualesne bei dažniau aptariama tema.
5. Dėl interesų konfliktų situacijų darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo tiek remiantis teisės norminių aktų, tiek individualių susitarimų su darbdaviu pagrindu, situaciją taip pat gali įtakoti kiti svarbūs veiksniai, tokie kaip darbovietės specifika, pareigų pobūdis, profesinių paslaugų teikėjams keliami aukštesni reikalavimai.
6. Darbuotojas gali būti atleistas iš darbo dėl interesų konfliktų situacijų tiek konstatavus jo kaltę, tiek be kaltės. Pagrindinis kriterijus, kuris padeda atriboti šiuos pagrindus – ar dėl netinkamo pareigų atlikimo yra konstatuota darbuotojo kaltė, ar situacija buvo sąlygota svarbių priežasčių, nesusijusių su tiesioginių pareigų

atlikimu, bet su darbovietės struktūriniais pertvarkymais, darbuotojo kvalifikacija, įgūdžiais ir kitomis panašaus pobūdžio aplinkybėmis.

7. Atleidimas darbo teisinių santykių kontekste gali būti įvardijamas kaip priemonė *ultima ratio*, todėl itin svarbus išsamus aplinkybių analizavimas, interesų konflikto atskleidimas bei potencialios ar realios žalos grėsmės darbdaviui konstatavimas, kaip atleidimą pateisinantys veiksniai.
8. Pagrindinės priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią interesų konfliktų situacijoms darbo teisiniuose santykiuose yra visų darbuotojo ir darbdavio individualūs susitarimai bei kiti lokalūs teisės aktai. Šie kodeksai dažniausiai yra adresuojami tam tikrų profesijų atstovams, pavyzdžiui advokatams, gydytojams, medikams, tam tikros organizacijos, kaip kad UAB „Vilniaus prekyba“, siekdamos veiklą daryti skaidresne, priima etikos kodeksus reikšmingus organizacijos lygmeniu.

## PANAUDOTŲ ŠALTINIŲ IR LITERATŪROS SĄRAŠAS

### TEISĖS NORMINIAI AKTAI

1. Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas, *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 50-1632
2. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *Valstybės žinios*, 2000m., Nr. 64-1914
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23-709
6. Lietuvos advokatų etikos kodeksas, *Valstybės žinios*, 2005m., Nr. 1R-345
7. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, 30-856
8. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas, *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659
9. Lietuvos Respublikos vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos įstatymas, *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 81-3176
10. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014m. balandžio 23d. įsakymas *dėl Viešosios asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų elgesio kodekso rengimo rekomendacijų patvirtinimo*, *Teisės aktų registras*, Nr. V – 498

### SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. BUŽINSKAS, G., DAMBRAUSKIENĖ, G., DAVULIS, T., GRĖBLIAUSKAS, P., KOVEROVAS, P., MACULEVIČIUS, J., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I., PETRYLAITĖ, D., TIAŽKIJUS, V., VĖGELIS, V., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I tomas: I ir II dalys. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai, *Justitia*, 2003m., p.287
2. BUŽINSKAS, G., DAMBRAUSKIENĖ, G., DAVULIS, T., GRĖBLIAUSKAS, P., KOVEROVAS, P., MACULEVIČIUS, J., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I., PETRYLAITĖ, D., TIAŽKIJUS, V., VĖGELIS, V., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas: III dalis. Individualūs darbo santykiai, *Justitia*, 2004m. p. 622
3. DAMBRAUSKIENĖ, G., MACIJAUSKIENĖ, R., MAČERNYTĖ - PANOMARIOVIENĖ, I.: Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas, *Žaltvyklė*, 2007m., p. 360

4. KEINYS, S. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas VII leidimas, Vilnius, *Lietuvių kalbos institutas*, 970 psl.
5. KERNAGHAN, K., LANGFORD, J. The responsible public servant, *The institute of public administration of Canada*, 2014, p. 294
6. LIPEIKA, Kęstutis. Interesų konfliktas advokato profesinėje veikloje. *Lietuvos advokatūra*. Vilnius, 2008, nr. 3, p. 10
7. MAČERNYTĖ PANOMARIOVIENĖ, I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje, *Jurisprudencija*, 2011, t. 18 (3), p. 1081 – 1099
8. McDONALD, M. „Ethics and conflict of interest“, internetinė prieiga <http://ethics.ubc.ca/people/mcdonaldconflict-htm/>, žiūrėta 2017m. vasario 19d.
9. MILIAUSKAS, P. Interesų konfliktas: sąvoka ir galimi sprendimo būdai, *Teisė*, 2010, t. 75, p. 93 – 110
10. NEKROŠIUS, I., BUŽINSKAS, G., ČIOČYS, P., DAVULIS, T., MACULEVIČIUS, J., PETRYLAITĖ, D., PRANCKEVIČIUS, A., TIAŽKIJUS, V., VĖGELIS, V.: Darbo teisė, vadovėlis: *Teisinės informacijos centras*, 2008m p. 544
11. NORKŪNAS, A. Kaltė kaip civilinės atsakomybės pagrindas, *Jurisprudencija*, 2002, t. 28 (20), p. 115 - 121
12. PALIDAUSKAITĖ, J. Interesų konflikto reguliavimo praktika Lietuvoje: balansuojant ant privačiojo ir viešojo intereso ribos, *Politologija*, 2010, t. 57, p. 3-39
13. SYRUSAITĖ, D. Kur baigiasi ribos tarp darbuotojo privatumo ir darbdavio galimybių, 2016, internetinė prieiga <http://www.delfi.lt/verslas/nuomones/d-syruisaitė-kur-baigiasi-ribos-tarp-darbuotoju-privatumo-ir-darbdavio-galimybiu.d?id=70120918> žiūrėta 2017m. kovo 23d.
14. TRUMPULIS, U. Žmogaus individualūs interesai kaip viešojo intereso pagrindas, *Socialinių mokslų studijos*, 2010, t 2 (6), p. 123 - 137
15. USONIS, J., BAGDANSKIS, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, *Socialinių mokslų studijos*, 2011, t.3 (2), p. 575 – 593

## TEISMŲ PRAKTIKA IR KITA PRAK TINĖ MEDŽIAGA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995m. kovo 8d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ papildymo ir pakeitimo“ 8 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 12 straipsnio pirmosios dalies 3 punktą, ir Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo papildymo ir pakeitimo“ 23 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo 16 straipsnio septintasis punktas, atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai” Nr. 20/94-21/94
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004m. Gegužės 25d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos prezidento rinkimų įstatymo 1<sup>l</sup> straipsnio (2004m. gegužės 4d. redakcija) ir 2 straipsnio 2 dalies (2004m. gegužės 4d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 24/04“
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004m. liepos 1d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998m. gruodžio 22d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 04/04
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004m. gruodžio 13d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams” Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014m. gegužės 8d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo priedėlio (2008m. lapkričio 6d. redakcija), Lietuvos Respublikos darbo kodekso 298 straipsnio (2002m. birželio 4d. redakcija), 301 straipsnio (2012m. birželio 26d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. KT17-N6/2014
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016m. spalio 5d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 4.84 straipsnio 7 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai” Nr. KT25-N12/2016
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga”

8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje *N.J v Viešoji įstaiga Valstybinis pirminės sveikatos priežiūros centras* Nr. 3K-3-378/2004.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006m. balandžio 19d. nutartis civilinėje byloje *SIA „Parexs Express Kredit“ v UAB „Parex Lizingas“*, Nr. 3K-3-218/2006
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007m. gruodžio 12d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v UAB Sanatorija „Pušyno kelias“* Nr. 3K-3-565/2007.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. Viešoji įstaiga Kauno 2–oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009m. gegužės 19d. nutartis civilinėje byloje *A.N v Valstybinė atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009m. gruodžio 8d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Šilutės girkas“ v R. P., E.P.*, bylos Nr. 3K-3-557
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-446/2009
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010m. vasario 23d. nutartis civilinėje byloje *I.J., M.Č. ir J.Č. v viešoji įstaiga Vilniaus miesto universitetinė ligoninė* Nr. 3K-3-59/2010.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010m. liepos 8d. nutartis civilinėje byloje *G.K. v Akmenės darbo birža* Nr. 3K-3-311/2010.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011m. spalio 10d. nutartis civilinėje byloje *R.Č. v Lietuvos Respublikos Prezidento Kanceliarija*, Nr. 3K-3-380/2011.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012m. liepos 13d. nutartis civilinėje byloje *R.Ž. v „Unipakas“* Nr. 3K-3-380.

20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015m. vasario 23d. nutartis civilinėje byloje E.M. prieš „Barclays Technology Centre Limited“, veikiančiai per „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialą, Nr. 3K-3-969.
21. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015m. liepos 16d. nutartis civilinėje byloje V.B. v UAB „Doka Lietuva“, Nr. 2A-2334-232/2015
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016m. vasario 12d. nutartis, priimta civilinėje byloje A.V. v UAB „Robert Bosch“, Nr. 3K-3-32-687/2016.
23. Vyriausiosios Tarnybinės Etikos Komisijos tinklalapis, internetinė prieiga [www.vtek.lt](http://www.vtek.lt), žiūrėta 2017m. kovo 23d.
24. Buhalterių etikos kodeksas, internetinė prieiga [http://www.lbaa.lt/wp-content/uploads/2015/11/etikos\\_kodeksas\\_2012.pdf](http://www.lbaa.lt/wp-content/uploads/2015/11/etikos_kodeksas_2012.pdf), žiūrėta 2017m. kovo 3d.
25. UAB „Vilniaus prekyba“ verslo etikos kodeksas, internetinė prieiga <http://www.vilniausprekyba.eu/verslo-etikos-kodeksas/>, žiūrėta 2017m. kovo 5d.
26. Europos Komisijos Europos Kovos su Sukčiavimu Tarnybos (OLAF) rekomendacijos, internetinė prieiga <http://ec.europa.eu/sfc/sites/sfc2014/files/sfc-files/guide-conflict-of-interests-LT.pdf>, žiūrėta 2017m. vasario 21d.
27. M.M.AB SEB bankas interesų konfliktų vengimo politika, internetinė prieiga [https://www.seb.lt/sites/default/files/web/pdf/Interesu\\_konfliktu\\_vengimo\\_politika.pdf](https://www.seb.lt/sites/default/files/web/pdf/Interesu_konfliktu_vengimo_politika.pdf), žiūrėta 2017m. vasario 25d.
28. AB Swedbank interesų konfliktų vengimo politika, internetinė prieiga [https://www.swedbank.lt/files/PDF/VALD-5-7pr-Etikos\\_ir\\_interesu\\_konfliktu\\_%20politikos\\_aprasymas.pdf](https://www.swedbank.lt/files/PDF/VALD-5-7pr-Etikos_ir_interesu_konfliktu_%20politikos_aprasymas.pdf), žiūrėta 2017m. vasario 25d.

## SANTRAUKA

Interesų konfliktai tampa vis aktualesne ne tik etikos, bet ir teisės problema, nebeapsiribojanti viešosios tarnybos ar civiliniais santykiais, o daranti ganėtinai žymią įtaką darbo teisiniams santykiams. Interesų konflikto institutas detaliai reglamentuojamas viešosios tarnybos srityje, įtvirtintos interesų konfliktų prevencijos priemonės, tokios kaip viešų ir privačių interesų deklaravimas, nusišalinimo institutas. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių ir viešosios tarnybos santykių panašumus tam tikri institutai, susiję su interesų konfliktų reguliavimu, iš viešosios tarnybos teisės gali būti pagal analogiją naudojami darbo teisinių santykių kontekste. Interesų konflikto sąvoka darbo teisėje nėra aiškiai išskirta, tačiau remiantis viešosios tarnybos ir kitų teisės šakų pavyzdžiais bei pačia darbo teisinių santykių prasme interesų konfliktai darbo teisėje gali būti įvardijami kaip veiksmai, kuomet darbuotojo asmeniniai interesai iškeliami virš bendro darbovietės intereso, ko pasekoje atsiranda reali ar potenciali grėsmė darbdavio ar kitų asmenų interesų pažeidimui, reputacinei, finansinei, profesinei bei skaidrumo rizikai. Šių konfliktų pasekmės, tokios kaip šališkas sprendimų priėmimas, korupcija, nepotizmas, kenkimas asmenų, darbovietės ir pačios profesijos reputacijai parodo interesų konfliktų problemos neigiamą pobūdį. Darbdavys įgauna teisę atleisti darbuotoją iš darbo už interesų konfliktų situacijas remdamasis tiek įstatymais, tiek atskirais darbuotojo ir darbdavio susitarimais, kurie šalims yra privalomi tik jei atitinka visus susitarimams taikomus reikalavimus. Tam tikri ypatumai taikomi vadovaujantiems darbuotojams, kadangi jie yra specialūs subjektai, kuriems taikomi atsakomybės bei veiklos standartai yra aukštesni nei eiliniams darbuotojams. Norėdamos apsidrausti nuo interesų konfliktų situacijų ir šių situacijų sukeltamų neigiamų pasekmių tam tikros organizacijos ar profesijų atstovai klausimą reglamentuoja etikos kodeksų ir kitų panašaus pobūdžio dokumentų pagalba, kas aiškiai nurodo, kokio objektyvumo bei nešališkumo iš darbuotojo tikimasi, kokių priemonių turi būti imamasi atitinkamomis situacijomis.

## **A CONFLICT OF INTERESTS AS A BASIS FOR DISCIPLINARY PENALTY - DISMISSAL**

### **SUMMARY**

A conflict of interests beside ethics is becoming more and more significant issue. Besides covering public services or civil relations, it makes a considerable influence to labour law. Conflicts of interests are described in detail in a sphere of public services, there is vocabulary defined, Institute established, and prevention measures are being taken. Having taken into account advantages of legal relations of labour law and public services, respective institutes related to regulations of conflict of interests taken from public services law by analogy may be used in context of labour law. The definition of conflict of interests is not clearly expressed in labour law, but on the base of examples of public services, other branches of law and the meaning of labour law conflicts of interest in the law it may be described as actions that personal interests of employee are put as being more significant than employers interests. This results in a potential risk of violation of conflict of interests of employer or others. It as well may affect professional reputation, finances and transparency. As a consequences of this the conflicts such as unfair decision making, corruption, nepotism, making negative influence on persons or employers reputation shows the negative impact of conflict of interests. The employer is able to fire an employee for conflict of interests on the base of laws as well as agreements of both employee and employer which are mandatory only if the agreements meet requirements. There are additional conditions for employees who are taking leading positions. As it makes them special subjects, higher standards are being applied accordingly, compared to ordinary employees. In order to avoid conflicts of interests and negative effects related to that specific organizations or professionals takes this question under regulation defined in code of ethics and other similar purpose documentation. The method implies the expected level of objectiveness and impartiality from employee. It defines actions to be taken in specific situations and responsibilities for violation of the requirements.