

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Viktorijos Galinskaitės,

V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Civiliniai susitarimai tarp darbo santykių šalių

Vadovas: Prof. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: Doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius

2016

TURINYS

ĮVADAS	4
1. CIVILINIŲ SUSITARIMŲ TARP DARBO SANTYKIŲ ŠALIŲ TEISINĖ PRIGIMTIS, ATSKYRIMAS NUO DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ	7
1.1. Civilinių susitarimų tarp darbo santykių šalių subjektai ir jų sudaromi susitarimai 7	
1.2. Civilinių susitarimų ir darbo susitarimų objektas, susitarimų laisvė	12
1.3. Civilinių ir darbo teisės susitarimų tarp darbo santykių šalių atskyrimas.....	15
2. CIVILINIAI SUSITARIMAI TARP DARBDAVIO IR DARBUOTOJO	18
2.1. Paskolos sutartis	18
2.1.1. Paskolos sutarties samprata.....	18
2.1.2. Darbdavio paskola darbuotojui	20
2.1.3. Darbuotojo paskola darbdaviui	25
2.2. Gyvenamųjų patalpų nuomos sutartis	28
2.2.1. Gyvenamųjų patalpų nuomos sutarties samprata.....	28
2.2.2. Gyvenamųjų patalpų nuomos sutarties nutraukimas	30
2.3. Transporto priemonių nuomos sutartis.....	34
2.3.1. Transporto priemonių nuomos sutarties samprata	34
2.3.2. Transporto priemonių nuomos sutarties mokestiniai aspektai.....	36
2.4. Susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo	40
2.4.1. Susitarimo dėl mokymosi išlaidų atlyginimo esmė ir sąlygos.....	40
2.4.2. Mokymosi išlaidų atlyginimo klausimas viešajame ir privačiame sektoriuose	44
2.5. Nekonkuravimo susitarimai	47
2.5.1. Nekonkuravimo susitarimų samprata	47
2.5.2. Nekonkuravimo susitarimų sudarymo sąlygos	51
2.6. Akcijų opcionai	55
2.6.1. Darbuotojo ir darbdavio akcijų opciono sutarties samprata	55

2.6.2. Darbdavio ir darbuotojo akcijų opciono sutarties sudarymo problemos Lietuvoje.....	58
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS	63
SANTRAUKA	73
SUMMARY	74

IVADAS

Temos aktualumas ir darbo originalumas. Šiame magistro darbe yra analizuojama tema – civiliniai susitarimai tarp darbo santykių šalių. Vien iš temos pavadinimo matyti, kad civilinius susitarimus sudarinėja neįprastos šiam santykiui šalys – darbo teisės subjektai. Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad tokie susitarimai, kurie yra sudaromi tarp darbo santykių šalių, turėtų būti laikomi pačios darbo teisės dalimi ir pagrindinės taisyklės, reikalavimai tokiems susitarimams turėtų būti keliami darbo teisės įstatymuose, o ne civilinės teisės. Tačiau praktikoje egzistuoja tokia situacija, jog šalys yra linkusios tarpusavyje sudarinėti ir susitarimus, kurie nėra tiesiogiai susiję su pačiu darbu, pavyzdžiui, paskola, transporto priemonių nuoma ir pan. Tad kyla klausimas, ar ir tokie susitarimai turėtų būti reguliuojami darbo teisės normomis. Maža to, atsižvelgiant į egzistuojančią teisinių susitarimų įvairovę, šalys gali sudaryti ir tokius susitarimus, kuriuos praktikoje būna ganėtinai sunku atskirti, ar tai darbo teisės ar civilinės teisės susitarimas. Vienu iš pavyzdžių galėtų būti nekonkuravimo susitarimai. Teismų praktikoje aiškiai išsakoma pozicija¹, jog tokie susitarimai yra civilinės teisės reguliavimo dalykas, tačiau kai kurie teisės mokslininkai² su tuo nesutinka ir pateikia priešingą vertinimą. Tad taip pat galima kelti klausimą, kokie yra pagrindiniai kriterijai, leidžiantys atriboti susitarimus ir priskirti juos vienai ar kitai teisės šakai.

Paskolos, transporto priemonių bei tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos sutartys yra sudaromos tarp darbo santykių šalių, tačiau moksliniu lygiu nėra nagrinėtos. Nors nekonkuravimo susitarimai moksliniu lygiu yra nagrinėti, tačiau dėl tokių susitarimų sudarymo bei jų vertinimo vis dar kyla neaiškumų. Šiuo metu viešam svarstymui yra pateiktas naujas Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo bei papildymo projektas, kuris, tikimasi, galėtų išspręsti problemas, kylančias sudarant akcijų opciono sutartis. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje nėra visapusiškai įvairių civilinių susitarimų esmę, prigimtį bei problemas atskleidžiančio mokslinio darbo, šis magistro darbas yra aktualus teisės doktrinai.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas yra išvesti kriterijus, požymius, kurie padėtų atskirti civilinius susitarimus tarp darbo santykių šalių nuo darbo susitarimų bei pateikti moksliniu lygiu mažiausiai nagrinėtų civilinių susitarimų išsamią analizę.

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Miesto energija“ v. J. A. K., bylos Nr. 3K-3-255/2012;

² KRASAUSKAS, R. *Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?* Jurisprudencija, 2008, 8(110), p. 47;
DAVULIS, T. *Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (2)*. Juristas, 2006, Nr. 5, p. 23;

Darbo uždaviniai. Užsibrėžtam tikslui pasiekti yra keliami tokie uždaviniai:

1. Analizuojant tiek teorinius, tiek praktinius aspektus, atskleisti civilinių susitarimų ir darbo susitarimų panašumus bei išvesti kriterijus, kurie padėtų atskirti minėtus susitarimus vieną nuo kito;
2. Sistemiškai išanalizuoti moksliniu lygiu mažiausiai nagrinėtų civilinių susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, ypatumus bei problematiką:
 - 2.1. Išanalizuoti paskolos sutarties, sudaromos tarp darbdavio ir darbuotojo, pagrindinius aspektus bei teismų praktikoje kylančias problemas;
 - 2.2. Atskleisti tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos santykių ypatumus ir tokių susitarimų ateities perspektyvas;
 - 2.3. Išanalizuoti transporto priemonių nuomos santykius tarp darbdavio ir darbuotojo bei mokestinius šios sutarties aspektus;
 - 2.4. Atskleisti susitarimų dėl mokymosi, kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo esmę, įstatyminių reglamentavimų bei tokių išlaidų atlyginimo skirtumus viešajame ir privačiame sektoriuose;
 - 2.5. Išanalizuoti nekonkuravimo susitarimų prigimtį ir tokių susitarimų sudarymo sąlygas;
 - 2.6. Išnagrinėti akcijų opciono sutarties sampratą bei Lietuvoje egzistuojantį teisinį reguliavimą ir su tuo susijusias bei praktikoje kylančias problemas.

Darbo objektas. Šio magistro darbo objektas – civiliniai susitarimai, kurie yra sudaromi tarp darbo teisės subjektų – darbdavio ir darbuotojo. Atsižvelgiant į tai, kad kai kurie civiliniai susitarimai tarp jau minėtų šalių yra nepakankamai nagrinėti moksliniu lygiu, šiame darbe pasirinkta ištirti bei išanalizuoti tokius susitarimus bei problemas, kurios kyla praktikoje juos sudarant.

Tyrimo metodai. Nagrinėjamai temai atskleisti šiame darbe yra naudojami kai kurie tyrimo metodai. Sisteminės analizės metodas darbe yra plačiai naudojamas, analizuojant tiek nacionalinių, tiek užsienio valstybių teisės aktų nuostatas, aktualias civiliniams susitarimams tarp darbo santykių šalių. Lyginamojo tyrimo metodas pasireiškia institutų lyginimu tarpusavyje, taip pat nacionalinio teisinio reguliavimo lyginimu su užsienio šalių teisės aktuose įtvirtintomis nuostatomis. Be to, šis metodas naudojamas lyginant to paties instituto įstatyminių reguliavimą bei teismų praktiką skirtinguose sektoriuose – viešajame ir privačiame. Loginės analizės metodas pasitelkiamas nagrinėjant skirtingų teisės mokslininkų darbus, jų nuomones bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo bei žemesnių instancijų teismų praktiką. Taip pat pateikiami pasiūlymai, kurie leistų tobulinti šiuo metu egzistuojantį teisinį reguliavimą.

Šiame darbe taikomas ir istorinės analizės metodas, leidžiantis atskleisti tam tikrų institutų kilmę bei sudaromų susitarimų ateities perspektyvas. Darbe naudojami ir lingvistinis bei teleologinis metodai, kurie pasitelkiami nagrinėjant teisės aktuose numatytus apibrėžimus, ar nustatant įstatymų leidėjo valią vienu arba kitu klausimu ir taip siekiant palyginti ją su teismų praktikoje išsakoma pozicija.

Svarbiausi šaltiniai. Kaip jau minėta anksčiau, šiame magistro darbe nagrinėjami tokie civiliniai susitarimai, kurie moksliniu lygiu arba visiškai nėra nagrinėti, arba nėra nagrinėti plačiai ir praktikoje, juos sudarinėjant, vis dar kyla problemų. Atsižvelgiant į tai, pagrindiniu šaltiniu tapo Lietuvos Respublikos teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo, Lietuvos apeliacinio teismo ir kitų, žemesnės instancijos teismų išaiškinimai. Taip pat darbe analizuojami ir tokių mokslininkų, kaip T. Davulio, R. Krasausko, I. Nekrošiaus, A. H. Dean bei kitų, moksliniai straipsniai.

1. CIVILINIŲ SUSITARIMŲ TARP DARBO SANTYKIŲ ŠALIŲ TEISINĖ PRIGIMTIS, ATSKYRIMAS NUO DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ

1.1. Civilinių susitarimų tarp darbo santykių šalių subjektai ir jų sudaromi susitarimai

Teisės subjektas – tai asmuo, pagal įstatymus galintis būti teisinių santykių dalyviu. Svarbu skirti, jog teisiniai santykiai yra ne visi asmenų tarpusavio santykiai. Pripažinimas, kad tarp asmenų atsiradęs santykis yra teisinis, sukelia teisinių padarinių – jo subjektų teisės arba pareigos elgtis tam tikru būdu reiškia teisiškai galimo ir teisiškai privalomo elgesio matą ir jų įgyvendinimas gali būti užtikrintas prievarta³. Pažymėtina, kad teisinio santykio subjektų išskyrimas, gali padėti atskirti du panašius teisinius santykius, taikyti reikiamas teisės normas bei nubrėžti prievartinio įgyvendinimo ribas.

Darbo teisės subjektais gali būti: fiziniai asmenys, įmonės, įstaigos, organizacijos bei jų organai, darbuotojų kolektyvai ir jų organai, profesinės sąjungos ir jų organai⁴. Tačiau kalbant apie darbo santykius, svarbiausiomis sąvokomis tampa „darbuotojas“ ir „darbdavys“. Būtent šios dvi kategorijos asmenų, atitinkančios įstatymuose keliamus reikalavimus, gali būti darbo santykių šalimis. Žinoma, yra nuomonė, kad darbo santykiais laikytini ne tik darbuotojų santykiai su darbdaviais, įgyvendinant jų gebėjimą dirbti, bet ir visi visuomeniniai santykiai, kuriuos reguliuoja darbo teisė. Tačiau sulyginami visuomeninius darbo santykius su kitais darbo teisės reguliuojamais santykiais negalima, nes aiškiai skiriasi jų turinys ir paskirtis⁵. Tad, atsižvelgiant į šio darbo temą, tikslinga yra aptarinėti ne visus darbo teisės subjektus, o tik galinčius būti darbo santykių šalimis, taip pat ir tarp šių šalių sudaromų civilinių susitarimų subjektais.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁶ (toliau – Darbo kodeksas) 15 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal šio Kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Sprendžiant iš šios įstatymo formuluotės, galime išskirti reikalavimus darbuotojui:

1. darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo;
2. darbuotojas turi turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą, būtent tokį, koks jis apibrėžtas Kodekso 13 straipsnyje;

³ MIZARAS, V., *et al. Civilinė teisė. Bendroji dalis*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009, p. 36;

⁴ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 67;

⁵ *Ibidem*, p. 16;

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 - 2569;

3. darbuotojas turi dirbti būtinai pagal darbo sutartį.

Darbo kodekso 13 straipsnyje reglamentuota, kad darbinis teisnumas – tai galėjimas turėti darbo teises bei pareigas ir jis yra lygus visiems, tiek Lietuvos Respublikos piliečiams, tiek užsieniečiams, asmenims be pilietybės, nuolatiniais Lietuvos Respublikos gyventojams. Tame pačiame straipsnyje yra apibrėžiama ir veiksnio sąvoka. Darbinis veiksnys yra siejamas su amžiumi, t. y. asmeniui, sukakusiam šešiolika metų, atsiranda visiškai darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas.

Pažymėtina, kad fizinio asmens, kaip darbo teisės subjekto ir kaip civilinės teisės subjekto, statusas nėra vienodas. Kaip jau minėta anksčiau, darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Vadinasi, neturėdamas darbinio teisnumo ar veiksnio, fizinis asmuo negali tapti darbuotoju ir įgyti darbo teisių bei sukurti darbo pareigų. Tuo tarpu civilinėje teisėje neveiksnus asmuo gali būti civilinės teisės subjektu ir turėti tam tikras civilines teises (pavyzdžiui, nuosavybės teisę). Tokią skirtybę lemia skirtingas civilinio teisnumo ir veiksnio bei darbinio teisnumo ir veiksnio santykis. Darbo teisėje teisnumas ir veiksnys atsiranda tuo pačiu metu, darbo funkcijos yra susijusios su darbuotojo asmeniu ir bendrąja tvarka turi būti įgyvendinamos asmeniškai. Tuo tarpu civiliniai sandoriai gali būti sudaromi ir civilinės teisės įgyjamos per atstovą⁷. Tačiau, kai kalbame apie civilinius susitarimus tarp darbo santykių šalių, pirmenybę teikiame darbo teisėje numatytam teisnumo ir veiksnio apibrėžimui, nes būtent darbo teisės subjektai sudaro minėtus susitarimus.

Kita darbo santykių šalimi yra darbdavys. Darbo kodekso 16 straipsnis reglamentuoja, jog darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal šio Kodekso 14 straipsnį turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Darbdavio (fizinio asmens) teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas. Ta aplinkybė, jog darbdavio teisinis statusas nepriklauso nuo juridinio asmens nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, leidžia daryti pagrįstą išvadą, jog darbdaviais gali būti tiek viešieji, tiek privatūs juridiniai asmenys, kurie atitinkamai verčiasi komercine veikla, viešuoju administravimu ar bet kokia kita, teisės aktais neuždrausta, veikla.

Darbo kodekso 14 straipsnyje numatyta, jog darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnys atsiranda nuo jų įsisteigimo momento. Lietuvos Respublikos civilinio

⁷ NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, pirma dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003, p. 79;

kodekso⁸ (toliau – Civilinis kodeksas) 2.63 straipsnis numato, kas yra laikoma juridinio asmens įsteigimo momentu. Juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo jo įregistravimo juridinių asmenų registre. Įstatymas ar įstatymų numatytais atvejais kitas teisės aktas, kuriuo yra įsteigtas viešasis juridinis asmuo, gali nustatyti, kad juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo teisės akto dėl jo įsteigimo įsigaliojimo.

Atsižvelgiant į minėtą teisinį reglamentavimą, kyla klausimas, ar darbdaviu galėtų būti laikyti pagal Civilinio kodekso 2.53 straipsnį apibrėžtą juridinio asmens filialą bei pagal Civilinio kodekso 2.56 straipsnį apibrėžtą juridinio asmens atstovybę. Vieni autoriai⁹ teigia, jog juridinio asmens padaliniai (filialai, atstovybės), kai jiems suteikta teisė savarankiškai sudarinėti darbo sutartis ir spręsti kitus su darbo sutarčių įgyvendinimu susijusius klausimus, gali būti laikomi darbdaviais. Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje¹⁰ yra nurodęs, jog juridinis asmuo gali nuostatais suteikti savo filialams ir atstovybėms kompetenciją priimti darbuotojus į darbą ir įgyti darbdavio teises, prisiimti darbo pareigas bei tokias teises ir pareigas įgyvendinti. Tokiais atvejais juridinio asmens filialai ir atstovybės yra darbdaviai¹¹. Tačiau, V. Tiažkijaus nuomone, filialas nėra juridinis asmuo ir naudojasi bendrovės, kaip juridinio asmens, vardu. Jis veikia pagal bendrovės įstatus ir valdybos suteiktus įgaliojimus, kurie turi būti nurodyti filialo nuostatuose. Tad įmonės filialas galėtų būti laikomas darbo santykių dalyviu, bet ne darbdaviu. Darbdaviu turėtų būti vadinama pagrindinė įmonė, nes būtent jos vardu ir pagal jos suteiktą įgaliojimą veikia tiek atstovybė, tiek filialas¹². Apibendrinus šias dvi nuomones matyti, kad teisės doktrinoje nėra vienodo požiūriu, ar filialas bei atstovybė gali būti laikomi darbdaviais. Tačiau manytina, kad reikėtų sutikti su pirmąja nuomone, jog juridinio asmens filialai bei atstovybės yra darbdaviai, jei jiems suteiktos tam tikros teisės. Priešingu atveju, būtų neatsižvelgiama į Darbo kodekse nustatytą reguliavimą, kuris numato, kad darbdaviu gali būti ir kita organizacinė struktūra, turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą¹³. Tad, jei juridinio asmens filialui ar

⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, 74 – 2262;

⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G., MACIJAUŠKIENĖ, R., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas vykdymas, nutraukimas*. Metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 34; NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 70;

¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), apibendrinimo apžvalga;

¹¹ *Ibidem*, p. 3;

¹² TIAŽKIJUS, V. Darbdavio sampratos problema Lietuvos darbo teisėje. Iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*, recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys, skirtas profesoriaus dr. Ipolito Nekrošiaus 70-mečio jubiliejui. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 239;

¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 straipsnis;

atstovybei yra suteikta teisė sudarinėti darbo sutartis ir spręsti kitus su tuo susijusius klausimus, tuomet šie padaliniai turėtų būti laikomi darbdaviais.

Paminėtina, kad pagrindinis susitarimas, dėl kurio asmenys įgyja darbuotojo ir darbdavio statusus, yra darbo sutartis. Darbo kodekso 93 straipsnyje numatyta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Pažymėtina, kad tam, jog darbo sutartis būtų laikoma galiojančia ir dirbamas darbas nebūtų pripažįstamas nelegaliu, šalys turi susitarti dėl tam tikrų būtinų sąlygų:

1. darbovietės. Darbovietė darbo sutartyje apibrėžiama nurodant, į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu jis sudarė darbo sutartį. Apibrėžiant darbovietę, apibrėžiama kita sutarties šalis – darbdavys. Žinoma, kartais tokio apibūdinimo sutartyje gali nepakakti, nes gali būti neaišku, kur konkrečiai asmuo dirbs. Tokiais atvejais sąlyga dėl darbovietės turi būti detalizuojama, nurodant sutartyje darbuotojo darbo vietą, pavyzdžiui, skyrių, tarnybą ir panašiai¹⁴;
2. darbo funkcijos. Darbo funkcija sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba pareigas. Darbo funkcijos nustatymas yra labai svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi¹⁵.

Darbo kodekso 95 straipsnyje be šių, jau minėtų sąlygų, yra numatyta ir dar viena labai svarbi darbo sutarties sąlyga – atlygintinumas. Darbo sutarties įstatyme ši sąlyga buvo priskiriama prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Šiuo metu ši sąlyga nėra laikoma būtina. Jeigu darbas atliktas, jis turi būti apmokėtas, nesvarbu, sutartyje buvo darbo apmokėjimo sąlygos ar ne¹⁶. Vadinasi, net ir darbdaviui su darbuotoju darbo sutartyje nesulygus dėl konkretaus darbo užmokesčio, bus laikoma, kad darbo sutartis galioja ir asmeniui turės būti apmokėta už jo atliktą darbą. Pažymėtina, kad darbo sutartyje gali būti numatyti ir kiti susitarimai, tokie kaip išbandymo laikotarpis, materialinė atsakomybė ir

¹⁴ NEKROŠIUS, I., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas, trečia dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 49;

¹⁵ *Ibidem*, p. 49;

¹⁶ *Ibidem*, p. 50;

panašiai. Tačiau visi šie susitarimai turi būti vertinami kaip darbo susitarimai, o ne civiliniai, nes tai darbo sutarties sąlygos, kurios yra tiesiogiai susijusios su darbu. Tokie susitarimai yra laikomi darbo sutarties sąlygomis, nes būna numatyti būtent darbo sutartyje, dėl kurios sulygsta abi šalys – darbuotojas ir darbdavys. Tiesioginis ar netiesioginis santykis su darbu yra nustatomas pagal tai, ar toks susitarimas reguliuoja pačius darbo santykius, ar tik egzistuoja greta jų ir darbo santykių nereguliuoja. Pagrindinis šių papildomų sutarties sąlygų tikslas – nustatyti tam tikrus tik darbo santykiams taikomus reikalavimus. Paminėtina ir tai, kad dėl šių sąlygų galima susitarti tik su darbdaviu ar darbuotoju. Su kitu asmeniu tokių susitarimų sudaryti būtų neįmanoma ir, be to, netikslinga.

Tokie susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo, kaip transporto priemonės nuoma ar paskola, su darbu yra susiję netiesiogiai. Kaip jau minėta, netiesioginis santykis yra tuomet, kai toks susitarimas egzistuoja greta darbo santykių, t. y. nereguliuoja darbo santykių, nenustato tik darbo santykiams keliamų reikalavimų ir pan. Šių susitarimų pagrindinis tikslas nėra darbo santykių reguliavimas. Pažymėtina, kad minėtus susitarimus galima sudaryti ir su kitu asmeniu, ne tik su darbuotoju ar darbdaviu. Tad jie turi būti vertinami kaip civiliniai susitarimai ir reguliuojami civilinės teisės.

Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, matyti, kad civilinių susitarimų tarp darbo santykių šalių subjektais yra darbuotojas ir darbdavys. Darbuotojo ir darbdavio statusą asmenys įgyja sudarę darbo sutartį. Darbo sutartis bei joje numatytos papildomos sąlygos, kurios yra tiesiogiai susijusios su darbu, turinčios pagrindinį tikslą – reguliuoti darbo santykius bei dėl kurių negalima susitarti su kitu asmeniu, išskyrus darbdavį ar darbuotoją, turi būti laikomos darbo susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojo dalimi bei reguliuojamos darbo teisės normų. Tačiau, atkreipiant dėmesį į visuomeninių bei teisinių santykių įvairovę, tarp darbuotojo ir darbdavio yra sudaromi ir kitokie susitarimai. Netiesiogiai su darbu susiję, neturintys pagrindinio tikslo – reguliuoti darbo santykius bei tokie, kuriuos galima sudaryti beveik su bet kuriuo kitu asmeniu, tokie susitarimai turi būti laikomi civilinės teisės dalimi ir reguliuojami civilinės teisės normų. Vadinasi, tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromi dviejų rūšių susitarimai – darbo ir civiliniai. Būtent pastarieji susitarimai ir yra šio darbo objektas.

1.2. Civilinių susitarimų ir darbo susitarimų objektas, susitarimų laisvė

Darbo teisės objektu yra tam tikri darbo procese atsirandantys visuomeniniai santykiai¹⁷, kitaip tariant – visuomeniniai darbo santykiai¹⁸. Darbo santykiai bendriausiu požiūriu yra įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai¹⁹. Teisinėje literatūroje yra išskiriami darbo santykių, kaip darbo teisės objekto, požymiai:

1. darbo santykiais yra tiesiogiai realizuojami žmogaus gebėjimai. Vadinasi, darbo teisė reguliuoja ne visus darbo santykius, o tik tokius, kai darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę, tai reiškia, kad pagal darbo teisę asmuo atlieka darbo funkciją²⁰. Tad darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą, atsiranda santykių tęstinis pobūdis;
2. visuomeninis šių santykių pobūdis. Darbo funkcija atliekama ne izoliuotai, o kartu su kitais darbuotojais tam tikrame darbo procese. Darbuotojams vykdant darbo funkcijas formuojasi darbo procesas. Šį procesą ir reglamentuoja darbo teisė, nustatydamą kiekvieno darbuotojo darbo funkcijų atlikimo tvarką ir bendrus darbo proceso organizavimo principus, todėl galutinis darbo rezultatas nėra lemiamas šių teisinių santykių požymis²¹;
3. darbo procesą organizuoja darbdavys, o darbuotojas paklūsta nustatytai darbo tvarkai²². Atlikdamas savo darbo funkciją, darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai bei darbdavio instrukcijoms²³. Taip tarp šalių susiklosto pavaldumu grįsti teisiniai santykiai. Pavyzdžiui, darbuotojas privalo paklusti darbdavio nustatytam darbo laiko režimui, nes toks yra šių santykių pobūdis;
4. darbas yra atliekamas už atlyginimą, kurį darbdavys šalių susitarimu darbuotojui moka periodiškai²⁴. Vadinasi, atlyginimas nėra mokamas už kiekvieną atliktą darbą, priešingai, mokamas kartą arba du per mėnesį²⁵ už atliktą darbo funkciją.

¹⁷ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13;

¹⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 41;

¹⁹ *Ibidem*, p. 41;

²⁰ *Ibidem*, p. 42;

²¹ *Ibidem*, p. 42;

²² NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14;

²³ DAMBRAUSKIENĖ, G., MACIJAUŠKIENĖ, R., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas vykdymas, nutraukimas*. Metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 25;

²⁴ *Ibidem*, p. 27;

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 201 straipsnio 1 dalis - darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, – kartą per mėnesį;

A. Hyde teigimu, XXI amžiuje kasdien tenka susidurti su problema – ar kilę teisiniai santykiai gali, ar negali būti laikomi darbo teisiniais santykiais. Atsižvelgiant į tai, netikslinga brėžti darbo teisės reguliavimo ribas, nes visada atsiranda poreikis, kad darbo teisės taisyklės būtų taikomos ir santykiams už darbo teisės ribų²⁶. Keičiantis ekonomikai, modifikuojasi ir darbo santykiai. Šalys gali sudarinėti ne tik darbo sutartis, jose nusimatyti papildomas darbo sutarties sąlygas, tačiau sudaryti ir netiesiogiai su darbu susijusius susitarimus – paskolos, nuomos sutartis. Pastarieji susitarimai nėra tiesiogiai susiję su darbo santykiais, jų tikslas yra kitas, todėl tokie susitarimai yra reglamentuojami civilinės teisės normų. Tačiau kaip dėl specifinių šių santykių šalių? Ar negalėtume teigti, kad, jei susitarimas yra sudarytas tarp darbdavio ir darbuotojo, jis turėtų būti laikomas darbo susitarimu, iš esmės net nevertinant, dėl kokio objekto ir kokio turinio tas susitarimas yra? Tiesiog šiems susitarimams būtų galima pritaikyti kai kurias civilinės teisės normas? Akivaizdu, kad šiuolaikiniams teisiniams santykiams nubrėžti takoskyrą nėra taip lengva ir klausimų kyla vis daugiau.

Civilinio kodekso 1.97 straipsnyje reglamentuojama, kad civilinių teisių objektai yra daiktai, pinigai ir vertybiniai popieriai, kitas turtas bei turtinės teisės, intelektinės veiklos rezultatai, informacija, veiksmai ir veiksmų rezultatai, taip pat kitos turtinės ir neturtinės vertybės. Civilinių teisių objektai yra visa tai, su kuo yra susijusios civilinių teisių santykių subjektų teisės ir pareigos²⁷. Straipsnyje nurodoma, kad civilinių teisių objektais gali būti ir kitos turtinės bei neturtinės vertybės, tad nurodomų objektų sąrašas nėra baigtinis. Vadinasi, šalys gali susitarti ir dėl kitų objektų.

Civilinių santykių šalių susitarimo laisvę garantuoja ne tik civilinių teisių objektų nebaigtinis sąrašas, tačiau ir Civilinio kodekso 6.156 straipsnyje įtvirtintas sutarties laisvės principas. Tai reiškia, jog šalys turi teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat sudaryti ir šio Kodekso nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nurodoma, kad asmenys, siekdami tam tikrų tikslų ir sudarydami sandorius, laisvai sprendžia dėl savo teisių ir pareigų, tačiau sutarties laisvės principas, kaip ir kiti bendrieji teisės principai, nėra absoliutus. Teisės normos draudžia sudaryti sandorius,

²⁶ HYDE, Alan. *What is Labour Law?* Iš: DAVIDOV, G., LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Laws: Goals and Means In The Regulation Of Work* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=896381>, p. 37, 46;

²⁷ MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p. 213;

prieštaraujančius imperatyviosioms įstatymų nuostatomis, valstybėje susiformavusiai viešajai tvarkai ar gerai moralei (viešasis interesas)²⁸.

Kalbant apie darbo teisėje egzistuojančią susitarimų laisvę, reikia pažymėti, kad Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje yra numatyta, jog negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Kodekso 94 straipsnio 2 dalyje reglamentuojama, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam Kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos šio Kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Atsižvelgiant į šias normas, kyla teisinis neapibrėžtumas. Kas yra darbuotojo padėties pabloginimas? Kur yra ta riba, kai dar galima teigti, jog darbuotojo padėtis nėra bloginama, o tiesiog yra apsaugomi darbdavio interesai? Teismų praktikoje taip pat nėra išskirta aiškių kriterijų. A. Petravičiūtės nuomone, tai yra vertinamoji sąvoka, kiekvieną kartą reikia įvertinti visas konkrečias faktines aplinkybes²⁹.

Darbo santykių ir civilinių santykių objektai iš pirmo žvilgsnio atrodo pakankamai skirtingi, tad, regis, neturėtų kilti ir problema, atskiriant civilinius susitarimus nuo darbo susitarimų. Tačiau praktikoje situacija yra priešinga. Sutarties laisvės principas civilinių santykių subjektams suteikia teisę susitarti daug laisviau, o darbo teisėje galioja principas, įpareigojantis susitarimais nepabloginti darbuotojo padėties. Tačiau įpareigojimas nebloginti darbuotojo padėties, nėra taikomas civiliniams susitarimams tarp darbo santykių šalių. Tad šiuo aspektu, manytina, kyla poreikis atskirti civilinius susitarimus nuo darbo susitarimų tarp darbo santykių šalių.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėju kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, Nr. 3K-3-377/2013;

²⁹ PETRAVIČIŪTĖ, A. *Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai*. Teisė, 2007, t. 65, p. 146;

1.3. Civilinių ir darbo teisės susitarimų tarp darbo santykių šalių atskyrimas

Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, matyti, kad civilinius susitarimus, sudaromus tarp darbdavio ir darbuotojo, reikėtų skirti nuo darbo susitarimų. Visų pirma, šios dvi susitarimų rūšys yra reglamentuojamos skirtingų teisės normų. Negana to, civilinėje teisėje susitarimų pobūdis yra žymiai platesnis ir reglamentuojamas dispozityviau, lyginant su darbo teise. Tad reikalinga išskirti požymius ar kriterijus, kurie leistų atriboti šias dvi susitarimų rūšis vieną nuo kitos.

Kalbant apie subjektus, matyti, kad jie negali padėti atskirti civilinių susitarimų nuo darbo teisės reguliuojamų susitarimų. Juk šalys ir vienuose, ir kituose santykiuose yra tos pačios – darbuotojas ir darbdavys. Tačiau būtent subjektų specifiškumas ir galėtų būti pirmuoju požymiu, rodančiu, kad tarp šalių sudarytas susitarimas nebūtinai yra civilinis. Kaip jau minėta anksčiau, darbdavį ir darbuotoją sieja pavaldumo santykiai³⁰. Atsižvelgiant į tai, kad civiliniuose santykiuose pavaldumo nėra, šalys yra lygios ir laisvos sudarinėdamos tokius susitarimus, kalbėti apie visiškai civilinius susitarimus tarp darbdavio ir darbuotojo yra pakankamai sudėtinga.

Teisinių santykių reguliavimo objektas turėtų būti tuo kriterijumi, kuris padėtų atriboti civilinius susitarimus tarp darbo santykių šalių nuo darbo teisės reguliuojamų susitarimų. Deja, tai padaryti pakankamai sudėtinga, nors, atrodo, kad objektai yra ganėtinai skirtingi. Nepaisant to, kaip jau minėta anksčiau, būtent atsižvelgiant į objektą, galėtume spręsti, ar susitarimas yra tiesiogiai, ar netiesiogiai susijęs su darbo santykiais. Jei susitarimo objektas yra tiesiogiai susijęs su darbo santykiais, tuomet galėtume ir patį susitarimą laikyti darbo teisės susitarimu, jei netiesiogiai – civiliniu.

Paskola tarp darbdavio ir darbuotojo yra pripažįstama civiliniu susitarimu³¹, o susitarimas dėl išbandymo laikotarpio yra darbo susitarimas³². Pirmuoju atveju, objektas yra pinigai, antruoju – išbandymo/darbo laikas. Paskolos sutartį darbuotojas nebūtinai privalo sudaryti su darbdaviu, jis gali nueiti į banką ar į kitą kredito įstaigą, o galbūt net

³⁰ Vienas iš kvalifikuojančių darbo santykių požymių, atribojančių juos nuo panašių, pvz., rangos, santykių, yra darbuotojo pavaldumas darbdaviui. Darbuotojas trečiųjų asmenų atžvilgiu veikia kaip darbdavio atstovas, jo veiksmai sukuria darbdaviui teises ir pareigas, darbdavys atsako už darbuotojų veiksmų padarinius, todėl darbuotojas privalo laikytis nustatytų darbo tvarkos taisyklių, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus, dirbti dorai ir sąžiningai ir vykdyti kitas įstatyme įtvirtintas pareigas darbdaviui (DK 228 straipsnis), savo ruožtu darbdavys turi pareigas tinkamai organizuoti darbą ir sudaryti darbuotojams tinkamas darbo sąlygas (DK 229 straipsnis) (pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. A v. viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-226/2011);

³¹ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje bankrutavusi bendra Lietuvos ir Airijos įmonė uždaroji akcinė bendrovė „INKOMI LM“ v. R. D., Nr. 2A-195/2012, aiškinant taikomos civilinės teisės normas;

³² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 105 – 107 straipsniai;

susitarti ir su kitu asmeniu, tačiau susitarimo dėl išbandymo laikotarpio darbuotojas negalėtų sudaryti su niekuo kitu, išskyrus darbdavį. Negana to, tiesiog nebūtų prasmės sudaryti tokį susitarimą ne su darbuotoju ar ne su darbdaviu, pats susitarimas netektų savo tikslo. Todėl kiekvienu atveju reikėtų vertinti, ko siekiama sudaromu susitarimu ir su koku asmeniu jį tikslinga sudaryti. Tad dar vienu skiriamuoju požymiu galėtume laikyti susitarimo tikslą.

Iškeltai pozicijai galima surasti ir ją paneigiantį atvejį. Pavyzdžiui, nekonkuravimo susitarimas, sudaromas tarp darbdavio ir darbuotojo, yra laikomas civiliniu susitarimu³³, žinoma, yra ir priešingų mokslininkų nuomonių³⁴. Tačiau neatsižvelgiant į tai, praktikoje šiam susitarimui yra taikomos civilinės teisės normos, nors šalys tokio susitarimo net nesvarstytų sudaryti, jei jų nesietų darbo santykiai. Situacija pasikeistų inkorporavus šį susitarimą į naująjį Darbo kodeksą³⁵ – jis taptų jau nebe civiliniu, o darbo teisės susitarimu. Nors nekonkuravimo susitarimo sudarymo sąlygos nebūtų pakeistos, tik numatytos įstatyme, o ne teismų praktikoje. Tad, jei pagrindiniu skiriamuoju požymiu laikytume tik susitarimų reglamentavimą/nereglamentavimą Darbo kodekse, vadinasi, visus darbuotojų ir darbdavių susitarimus reikėtų perkelti į jį, priešingu atveju, užtektų vien Civilinio kodekso ir galėtume taikyti įstatymo analogiją, kaip yra nekonkuravimo susitarimų atveju. Tačiau su tokia pozicija niekaip nebūtų galima sutikti. Maža to, Darbo kodeksas taptų kazuistiniu. Kai kurie autoriai, sutikdami su šia nuomone, teigia, kad Darbo kodekse iki šiol vyravęs kazuistinis darbo santykių reguliavimo būdas, kai įstatymu siekiama sureguliuoti absoliučiai kiekvieną darbo procese atsirandantį santykį, nebetinka šiuolaikinei dinamiškai darbo rinkai³⁶. Taip pat pažymėtina, kad Civilinis kodeksas yra skirtas kitiems, ne darbo santykiams reguliuoti. Įstatymo analogijos taikymas turėtų būti suprantamas kaip išimtinis procesas, kuris taikomas tik ypatingais

³³ Darbo teisinius santykius reguliuojantis DK nereglementuoja nekonkuravimo susitarimų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad nekonkuravimo susitarimas pagal savo prigimtį, pobūdį ir esmę vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris, nepaisant to, jog jis sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas (pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Miesto energija“ v. J. A. K., Nr. 3K-3-255/2012; 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v. UAB „ETB Legal“, Nr. 3K-3-476/2012);

³⁴ KRASAUSKAS, R. *Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?* Jurisprudencija, 2008, 8(110), p. 47. DAVULIS, T. *Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (2)*. Juristas, 2005, Nr. 5, p. 23. Plačiau šių autorių darbai ir kitos mokslinės publikacijos bus nagrinėjamos šio magistro darbo 2.5 skyriuje, aptariant nekonkuravimo susitarimus;

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, 2015 m. birželio 12 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=1041192>;

³⁶ USONIS, J., BAGDANSKIS, T. *Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3(2) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sms/archyvas/?l=110642>, p. 577-578;

atvejais. Tai reiškia, kad įstatymo analogiją galėtume taikyti tik tuo atveju, kai yra panašūs santykiai.

Apibendrinant visa tai, kas išdėstyta, būtų galima išskirti tokius pagrindinius požymius, leidžiančius atskirti civilinius susitarimus, sudaromus darbo santykių šalių, nuo darbo susitarimų:

1. subjektai. Nepaisant to, kad subjektai abiejų susitarimų atveju yra tie patys, vien jų buvimas sutarties šalimis galėtų lemti svarstymus, ar tai tikrai yra civilinis susitarimas;
2. ar susitarimas tiesiogiai/netiesiogiai yra susijęs su darbo santykiais. Jei susitarimas yra tiesiogiai susijęs su darbo santykiais, tuomet tai būtų dar vienas požymis, kad susitarimas galimai nėra civilinis;
3. tikslas. Reikėtų atkreipti dėmesį, koks yra susitarimo tikslas, ar labiau nukreiptas į darbo santykius, ar į civilinius. Su tikslu taip pat yra susijusi ir kita aplinkybė – ar galima, tikslinga tokį susitarimą sudaryti su kitu asmeniu, ne darbuotoju ar darbdaviu. Jei taip, tuomet susitarimas neturėtų būti laikomas civiliniu.

Šie trys požymiai, vertinant kiekvieną konkretų susitarimą, jo šalis, objektą bei tikslą, galėtų padėti atskirti civilinius susitarimus, sudaromus darbo santykių šalių, nuo darbo susitarimų.

2. CIVILINIAI SUSITARIMAI TARP DARBDAVIO IR DARBUOTOJO

2.1.Paskolos sutartis

2.1.1. Paskolos sutarties samprata

Civilinio kodekso 6.870 straipsnio 1 dalyje yra numatyta paskolos sutarties samprata. Paskolos sutartimi viena šalis (paskolos davėjas) perduoda kitos šalies (paskolos gavėjo) nuosavybėn pinigus arba rūšies požymiais apibūdintus suvartojamuosius daiktus, o paskolos gavėjas įsipareigoja grąžinti paskolos davėjui tokią pat pinigų sumą (paskolos sumą) arba tokį pat kiekį tokios pat rūšies ir kokybės kitų daiktų bei mokėti palūkanas, jeigu sutartis nenustato ko kita. S. Cārpenaru³⁷ teigia, kad paskolos sutartis gali būti dviejų rūšių: „naudojimo paskola“ (angl. *the loan for use*) ir „vartojimo paskola“ (angl. *the loan for consumption*). Pirmosios paskolos atveju, asmeniui suteikiama teisė naudotis kilnojamaisiais arba nekilnojamaisiais daiktais tam tikrą laiką ir neatlygintinai. Lietuvoje tokia sutartis nėra vadinama paskolos sutartimi – tai neatlygintino naudojimosi daiktu sutartis (panauda)³⁸.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje nurodo, kad paskolos sutartis yra realinis sandoris ir pripažįstama sudaryta ne nuo pasirašymo, o nuo pinigų perdavimo momento³⁹. Kasacinis teismas taip pat nurodo, kad esminės paskolos sutarties sąlygos yra paskolos dalyko perdavimas paskolos gavėjo nuosavybėn ir paskolos gavėjo įsipareigojimas grąžinti paskolos davėjui tokią pat pinigų sumą. Nustačius, kad paskolos sutarčių sudarymo dieną ir vėliau paskola nebuvo suteikta gavėjui, jam neatsiranda pareiga grąžinti paskolos pinigų sumą, todėl šalys negali susitarti dėl jos vykdymo, nes iš nieko niekas neatsiranda (lot. *ex nihilo nihil fit*). Sandoris, neturintis dalyko, neatitinka įstatymo reikalavimų ir yra savaiame negaliojantis (niekinis) kaip prieštaraujantis imperatyviosioms įstatymo normoms⁴⁰.

Civilinio kodekso 6.871 straipsnyje yra reglamentuoti reikalavimai paskolos sutarties formai. Įstatyme nenustatyta imperatyvaus nurodymo, kad negalioja sandoris, sudarytas nesilaikant paprastos rašytinės formos, taigi žodžiu sudaryta paskolos sutartis, kuri turėjo būti sudaryta paprasta rašytine forma, galioja, tačiau kilus ginčui dėl jos

³⁷ CĀRPENARU, S. *Considerations Regarding The Loan Agreement In The Light Of The New Civil Code*. Iš International Conference: CKS - Challenges of the Knowledge Society, 2015, p. 172;

³⁸ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.629 straipsnio 1 dalis;

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje AB SEB bankas ir AB „SEB lizingas“ v. bankrutuojanti UAB „Inrent“, Lamess Trading Limited, BUAB „Kavaska“, BUAB „Transdadus“, Nr. 3K-3-117/2013;

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. lapkričio 6 d. nutartis civilinėje byloje N. Š. v. A. K., Nr. 3K-3-546/2013;

sudarymo, įstatymas riboja įrodymų leistinumą. Kasacinio teismo praktikoje pasisakyta dėl įstatyme nustatytos privalomos paskolos sandorio formos⁴¹: įstatymo ar šalių susitarimo nustatytais atvejais paskolos sutartis turi būti sudaryta paprasta rašytine forma, tiek surašant vieną šalių pasirašomą dokumentą, tiek ir apsikeičiant raštais, telegramomis, telefonogramomis, telefakso pranešimais ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais perduodama informacija, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galima identifikuoti jį siuntusios šalies parašą, o kitais atvejais gali būti sudaryta žodžiu (žodine forma). Paprastos rašytinės formos sutarties esminiai požymiai yra visų sutarties šalių valios išreiškimas raštu⁴². Taigi paskolos santykius patvirtina rašytinės formos reikalavimus atitinkantis paskolos gavėjo pasirašytas paskolos raštelis arba kitoks skolos dokumentas, patvirtinantis paskolos sutarties dalyko perdavimą paskolos gavėjui. Kasacinio teismo praktikoje pažymėta ir tai, kad Civilinio kodekso 6.871 straipsnio 3 dalyje reglamentuojami atvejai, kai šalys nebuvo pasirašiusios bendro (vieno) dokumento, taip pat kai nebuvo apsikeitusios atskirais laiškais, raštais ir pan., t. y. kai nėra sudarytos rašytinės formos sutarties bendrosios paprastos rašytinės sutarties formos sampratos prasme, tačiau egzistuoja faktas, kad paskolos gavėjas yra pasirašęs ir išdavęs paskolos raštelį arba kitokį skolos dokumentą, patvirtinantį paskolos sutarties dalyko perdavimą paskolos gavėjui. Šių dokumentų materialioji teisinė reikšmė reiškiasi ir tuo, kad juose raštu yra išreikšta vienos iš sutarties šalių (paskolos gavėjo) valia, jie išduodami kreditoriui prievolei patvirtinti ir liudija apie paskolos davėjo suderintos valios, nors ir neišreikštos rašytine forma, egzistavimą. Tokie dokumentai suponuoja išvadą dėl prievolinių paskolos teisinių santykių egzistavimo, jų buvimas pas kreditorių teikia galimybę teigti apie prievolės neįvykdymą, o jų buvimas pas skolininką yra pagrindas preziumuoti, kad prievolė įvykdyta⁴³.

Tad paskolos sutartis laikoma sudaryta tik tuomet, kai yra pinigų arba kitų rūšies požymiais apibūdintų suvartojamųjų daiktų perdavimo momentas. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į teismų praktiką, tokį momentą reikėtų patvirtinti raštu. Priešingu atveju, gali kilti sunkumų įrodinėjant paskolos teisinių santykių egzistavimą.

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje J. P. v. E. P., Nr. 3K-3-447-313/2015;

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 31 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. L. B., Nr. 3K-7-430/2013;

⁴³ *Ibidem*;

2.1.2. Darbdavio paskola darbuotojui

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, paskolos sutarties esmė yra ta, kad vienas asmuo perduoda kitam asmeniui nuosavybėn tam tikrą turtą, o kitas asmuo įsipareigoja tą turtą gražinti. Šiame skyriuje bus nagrinėjamos sutartys, kai paskolos davėjas – darbdavys, o gavėjas – darbuotojas. Pažymėtina, kad iki 2011 m. birželio 4 d. galiojo Lietuvos Respublikos įstatymas dėl ūkinių subjektų piniginių lėšų skolinimo fiziniams bei juridiniams asmenims⁴⁴, pagal kurį subjektai galėjo skolinti fiziniams ir juridiniams asmenims tik nuosavo kapitalo lėšas, t. y. skolinamų lėšų dydis buvo apribotas nuosavo kapitalo dydžiu. Panaikinus šį įstatymą, ūkio subjektų skolinimo galimybės iš esmės tapo beveik neribojamomis. Tad ūkio subjektai teikia paskolas vadovaudamiesi civilinės teisės normomis.

Kaip matyti iš paskolos sutarties sampratos, paskolos gavėjas gali naudotis pinigais ir neatlygintinai, t. y. paskolos sutartyje gali būti nenumatytos palūkanos, tokiu atveju asmeniui būtų suteikiama beprocentinė paskola. Palūkanos – tai atlyginimas už pinigų skolinimą⁴⁵. Tad kalbant apie verslo subjektus (šiuo atveju prie jų būtų priskiriamas ir darbdavys), manytina, kad būtų neprotinga suteikti paskolą nereikalaujant sumokėti palūkanų. Žinoma, atlyginimas už pinigų skolinimą gali būti ir mažesnis nei egzistuojantis rinkoje, t. y. kitose kredito įstaigose.

Pažymėtina, kad tokią situaciją, kai paskolos sutartis yra sudaryta ir joje nenumatytos jokios palūkanos, gali pradėti tirti Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos. Juk beprocentinės paskolos suteikimas neatneša papildomų pajamų, o darbdavys dažniausiai yra toks juridinis asmuo, kuris siekia pelno. Tad kiekvienu konkrečiu atveju Valstybinė mokesčių inspekcija, atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo nuostatas, paskolos sumą, laikotarpį, asmenį, kuriam skolinama ir kitas aplinkybes, vertina, ar juridinis asmuo nepažeidžia minėtų įstatymų nuostatų. Jei būtų pripažinta, jog, suteikiant paskolą fiziniam asmeniui, buvo padarytas pažeidimas, remiantis Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymu, juridinis asmuo galėtų būti įpareigotas priskaičiuoti palūkanas ir nuo jų sumokėti atitinkamus mokesčius.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl ūkinių subjektų piniginių lėšų skolinimo fiziniams bei juridiniams asmenims, [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3C577FD436E2>>;

⁴⁵ Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 110 – 3992;

Svarbu paminėti, jog Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 55¹ straipsnio 1 dalyje yra numatyta pareiga juridiniam asmeniui – Lietuvos Respublikoje įregistruoti juridiniai asmenys privalo kartą per metus pateikti Valstybinei mokesčių inspekcijai informaciją apie fiziniams asmenims suteiktas, jų gražintas ir iš fizinių asmenų gautas paskolas bei jų dydį centrinio mokesčių administratoriaus nustatyta tvarka ir terminais, išskyrus atvejus, kai ši informacija teikiama šio Įstatymo 55 straipsnyje nustatyta tvarka⁴⁶. Būtent atsižvelgiant į tokią pateiktą informaciją ir yra vertinami juridiniai asmenys.

Kita sudaromos sutarties šalimi yra darbuotojas. Darbuotojas taip pat laikomas mokesčių mokėtoju⁴⁷, tad jam irgi kyla pareiga vykdyti įstatyme nustatytus reikalavimus, susijusius su paskolos sutarties sudarymu. Darbuotojams privalomi mokesčiai dėl gautos paskolos bei dažniausiai lengvatinių palūkanų yra reglamentuojami Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme. Tokios darbuotojo pajamos gali būti priskirtos pajamoms natūra ir apmokestintos.

Paskolos sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo dar niekada nebuvo nagrinėta moksliniu lygiu. Tačiau tai nepaneigia fakto, jog tokie susitarimai praktikoje egzistuoja. Dažniausiai praktikoje ginčas kyla tuomet, kai darbdavys bankrutuoja arba yra nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju.

Lietuvos apeliaciniame teisme 2012 m. gegužės 2 d. buvo priimta nutartis⁴⁸ byloje, kurioje darbdavys kreipėsi į teismą su ieškiniu darbuotojui, prašydamas priteisti 15 400 Lt skolą. 1995 m. sausio 2 d. darbuotojui buvo suteikta beprocentinė 20 000 Lt paskola, pasirašant paskolos sutartį, kurioje nurodyta, kad paskolos gavėjas įsipareigoja sutarties galiojimo laikotarpiu (11 metų) dirbti bendrovėje, gražinti paskolą kas mėnesį išskaitant iš atlyginimo, o neišdirbus 11 metų, sumokant į kasą grynais pinigais. Darbuotojas buvo atleistas iš darbo neišdirbus 11 metų.

Šiuo atveju, matyti, kad darbuotojui buvo suteikiama palyginus didelė beprocentinė paskola. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad paskolos sutartyje buvo tokia nuostata – paskolos gavėjas įsipareigoja sutarties galiojimo laikotarpiu, t. y. net 11 metų, dirbti bendrovėje. Deja, nei Šiaulių apygardos teismas, kaip pirmoji instancija, nei Lietuvos apeliacinis teismas, pasisakydami nevertino šios sutarties sąlygos, o Lietuvos Aukščiausiojo Teismo

⁴⁶ Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 63 – 2243;

⁴⁷ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 3 straipsnis - pajamų mokestį moka pajamų gavęs ir (arba) pajamų uždirbęs gyventojas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73 – 3085;

⁴⁸ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje bankrutavusi bendra Lietuvos ir Airijos įmonė uždaroji akcinė bendrovė „INKOMI LM“ v. R. D., Nr. 2A-195/2012;

byla nepasiekė. Lietuvos apeliacinis teismas nusprendė, kad darbuotojas privalo darbdaviui grąžinti dar nesumokėtą paskolos sumą – 15 400 Lt. Tačiau, nors nuostata įpareigojanti darbuotoją dirbti įmonėje nebuvo vertinta, manytina, kad tokia sąlyga turėtų būti neleistina ir tuo pačiu galimai vertintina kaip neteisėta, nes tai riboja asmens laisvę pasirinkti darbą.

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte yra įtvirtintas principas – laisvė pasirinkti darbą. Šis principas taip pat yra konstitucinis (Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁴⁹ (toliau – Konstitucija) 48 straipsnio 1 dalis) bei tarptautinis (Europos socialinės chartijos⁵⁰ (pataisytos) 1 straipsnio 2 dalis, Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos⁵¹ 4 straipsnis). Laisvės pasirinkti darbą principas reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo gebėjimus ir norą bei tokiu laisvu pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui⁵². Žinoma, šis principas nėra absoliutus. Tačiau, jau minėta paskolos sutarties nuostata dėl įsipareigojimo dirbti įmonėje 11 metų, neturėtų būti vertinama, kaip šio principo išimtis, ir laikoma teisėta. Juk paskolos sutarties įvykdymo nereikėtų sieti su nutrūkusiais darbo santykiais, nes pareiga grąžinti paskolą vis viena išliks, o sąlyga – įsipareigojimas dirbti tam tikrą laiką tarpą, tik klaidintų darbuotoją, nes to jis neprivalėtų vykdyti.

Darbuotojas su ieškiniu nesutiko ir prašė jį atmesti. Jis manė, kad negrąžintąją paskolos dalį darbdavys turi teisę išreikalauti teismine tvarka tik atleidęs iš darbo dėl jo kaltės ar aplaidumo. Tai pat nurodė, kad iš darbo buvo atleistas paties pareiškimu, kadangi grįžęs po ligos jautė darbdavio spaudimą išeiti, maža to, tokiu atveju darbdavys žadėjo nebereikalauti grąžinti paskolos, o ją nurašyti. Tačiau teismas šių darbuotojo argumentų nevertino kaip pagrįstų ir įpareigojo jį grąžinti skolą. Tad iš šios praktinės situacijos matyti, jog darbdavys gali savo darbuotojui suteikti ir beprocentinę paskolą, o vėliau ją prisiteisti teismo tvarka.

Kitoje 2013 m. balandžio 3 d. Vilniaus apygardos teismo nutartyje⁵³ buvo išspręstas klausimas dėl paskolos grąžinimo, kai ji suteikta darbuotojui – įmonės direktoriui. Byloje nustatyta, kad šalys sudarė paskolos sutartį, pagal kurią darbdavys suteikė 40 000 Lt paskolą, o darbuotojas įsipareigojo pasibaigus sutarties terminui grąžinti tokią pačią

⁴⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33 – 1014;

⁵⁰ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49 – 1704;

⁵¹ Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>>, p. 48;

⁵² NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas, pirma dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003, p. 24;

⁵³ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2013 m. balandžio 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Pet recycling“ v. A. B., Nr. 2A-1938-611/2013*;

pinigų sumą ir sutartyje nustatytas palūkanas. Sutarties šalys susitarė, jog nustatomos 5 proc. dydžio metinės palūkanos, o paskolos gavėjui negrąžinus paskolos sumos nustatytu laiku, jis privalo mokėti 0,02 proc. dydžio delspinigius už kiekvieną uždelstą dieną. Tačiau ginčas kilo ne dėl paskolos suteikimo fakto, o dėl to, kad atsakovas (įmonės vadovas) teigė, jog padarė įskaitymą, nes darbdavys nuomojo iš jo negyvenamąsias patalpas. Teismas vertino, kad atsakovo pateikti įrodymai nepatvirtina įskaitymo fakto ir priteisė visą skolos sumą, palūkanas bei delspinigius.

Lyginant prieš tai minėtą bylą su šia situacija, matyti, jog paskolos suteikimo sąlygos paprastam darbuotojui ir direktoriui skiriasi. Pirmuoju atveju palūkanos nebuvo nustatytos, o antruoju – ne tik palūkanos, bet ir delspinigiai. Nors praktika nėra gausi, tačiau galėtume daryti prielaidą, kad paskolos sutartys yra sudaromos su įvairiais darbuotojais, o tokios sutarties sąlygos skiriasi priklausomai nuo darbuotojo statuso.

2014 m. balandžio 16 d. Vilniaus apygardos teismo byloje⁵⁴ taip pat buvo nagrinėjamas klausimas dėl darbuotojui suteiktos paskolos grąžinimo. Šiuo atveju kilo ginčas, ar šalis siejo paskolos teisiniai santykiai ir ar tuo pagrindu darbuotojas privalo grąžinti skolą darbdaviui. Pirmosios instancijos teismas iš pateiktų įrodymų nustatė ir konstatavo, kad paskoliniai santykiai buvo susiklostę ir darbuotojas iki šiol nėra grąžinęs 30 000 Lt paskolos. Darbuotojas su tokia teismo išvada nesutiko ir gynėsi tuo, kad tarp šalių 2011 m. sausio 18 d. buvo pasirašytas susitarimas nutraukti darbo sutartį, kuriame nurodyta, jog darbdavys ir darbuotojas darbo sutarties nutraukimo momentu vienas kitam jokių įsiskolinimų ir pretenzijų neturi. Tačiau tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai šį atsakovo argumentą vertino kaip nepagrįstą ir teigė, jog paskolos faktą galima nustatyti iš buhalterinių dokumentų ir minėta nuostata, kad šalys nutraukiant darbo santykius neturi viena kitai pretenzijų, nepaneigia tarp šalių susiklosčiusių paskolos teisinių santykių. Pažymėtina, kad šioje byloje darbuotojas siekė nesąžiningais veiksmais išvengti savo prievolės grąžinti darbdaviui skolą. Tad sutarties nuostata, jog jokių pretenzijų ar įsiskolinimų nėra, nesant pagrįstų argumentų dėl paskolos suteikimo, galėtų pasunkinti įrodinėjimą.

Civilinio kodekso 105 straipsnio 1 dalyje reglamentuojama, kad vekselis, kaip vertybinis popierius, – tai dokumentas, kuriuo jį išrašantis asmuo be išlygų įsipareigoja tiesiogiai ar netiesiogiai sumokėti tam tikrą pinigų sumą vekselyje nurodytam asmeniui arba kuriuo tai padaryti pavedama kitam asmeniui. Tokiu atveju, kai paskolą vengiama

⁵⁴ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „ELWO“ v. K. J., Nr. 2A-1356-467/2014;

gražinti reikėtų pas notarą gauti vykdomąjį įrašą⁵⁵, o vėliau kreiptis į antstolį. Tačiau praktikoje yra buvusi situacija, kai šiuo institutu bandė piktnaudžiauti darbdavys.

2015 m. rugsėjo 2 d. Šiaulių apygardos teisme buvo išnagrinėta byla⁵⁶, kurioje kilo ginčas dėl vekselio tikrumo. Darbuotojas teigė, kad darbdavys pateikė teismui suklastotą dokumentą. Taip pat nurodė, kad prieš tai dirbo vairuotoju kitoje įmonėje – UAB „Eikla“. Dirbant šioje įmonėje negalėjo išvažiuoti į komandiruotę su kroviniu, dėl ko UAB „Eikla“ vadovas privertė darbuotoją pasirašyti paprastąjį vekselį. Vadovas tai įvertino kaip paskirtą baudą, dėl ko vėliau darbuotojui iš atlyginimo buvo išskaičiuojami pinigai. Šiaulių apygardos teismas rėmėsi Lietuvos teismo ekspertizės centro specialisto išvada, gauta baudžiamojoje byloje, kurioje buvo padaryta pakankamai tikėtina išvada, jog darbdavio paprastajame vekselyje (neprotestuotiname) darbuotojo vardu pasirašė ne jis, o kitas asmuo. Teismas atsižvelgęs į tai, kad specialisto išvadoje taip pat buvo konstatuota, jog darbdavio vekselio įrašai parašyti atkartojant UAB „Eikla“ vekselio įrašus bei įvertinęs byloje esančius įrodymus, jog darbuotoją darbiniai santykiai siejo tiek su dabartiniu darbdaviu, tiek su UAB „Eikla“, abi bendrovės buvo susijusios, jos priklausė tam pačiam akcininkui, o liudytojas byloje patvirtino, jog abi bendrovės bendradarbiavo su tuo pačiu vokiečių užsakovu, teismas sprendė, kad darbdavys neįrodė, jog išrašytas paprastasis neprotestuotinas vekselis pasirašytas darbuotojo ir atitiko jo valią. Todėl reikalavimus dėl skolos ir palūkanų atmetė. Tad šiuo atveju darbdavys piktnaudžiavo vekselio institutu.

Apibendrinus visa tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog paskolos sutartis yra civilinis susitarimas tarp darbo santykių šalių. Visų pirma, ši sutartis nėra tiesiogiai susijusi su darbo santykiais, nes net jiems nutrūkus paskolos sutartį reikėtų vykdyti. Be to, pagrindinis sutarties tikslas yra paskolinti ir pasiskolinti, o ne reguliuoti tam tikrus darbo santykius. Paskolos sutartį taip pat galima sudaryti su kitu asmeniu, nebūtinai darbdaviu, pavyzdžiui, banku ar kita kredito įstaiga, fiziniu asmeniu. Išnagrinėjus teismų praktiką matyti, kad darbdavys paskolą gali suteikti įvairaus statuso darbuotojams, tačiau galimai nuo to priklausytų ir sutarties sąlygos. Asmens įpareigojimas dirbti tam tikrą laiką tarpą, suteikus jam paskolą, nėra pateisinamas. Tokia sutarties nuostata prieštarauja laisvės pasirinkti darbą principui. Darbuotojas, pasinaudodamas susitarimo nutraukiant darbo

⁵⁵ Lietuvos Respublikos įsakomųjų ir paprastųjų vekselių įstatymas, 81 straipsnio 2 dalis - vekselio turėtojui pateikus rašytinį prašymą pinigams iš skolininko išieškoti, notarai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka padaro vykdomuosius įrašus notaro užprotestuotuose arba neprotestuotinuose vekseliuose, [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=483052&p_tr2=2>;

⁵⁶ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. rugsėjo 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Metaloidas“ v. L. L., Nr. 2A-646-267/2015;

sutartį nuostata, jog jokių pretenzijų ir įsipareigojimų šalys viena kitai neturi, gali siekti išvengti paskolos sutarties vykdymo.

2.1.3. Darbuotojo paskola darbdaviui

Nagrinėjant paskolos sutartis, pažymėtina, kad jos gali būti sudarytos ne tik darbdaviui teikiant paskolą darbuotojui. Praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbuotojas (fizinis asmuo) suteikia paskolą savo darbdaviui (juridiniam asmeniui). Iš pirmo žvilgsnio tokia situacija atrodo pakankamai neįprasta, ypač atsižvelgiant į faktą, kad būtent darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis. Tad verta aptarti teismų praktiką bylose, kuriose kreditoriumi yra darbuotojas, o skolininku – darbdavys.

2009 m. spalio 2 d. Vilniaus apygardos teisme buvo išnagrinėta byla⁵⁷ pagal darbuotojo ieškinį darbdaviui dėl skolos priteisimo. Darbuotojas prašė priteisti 2157,02 Lt skolą, 5 % metinių palūkanų už priteistą sumą nuo bylos iškėlimo teisme iki teismo sprendimo visiško įvykdymo. Nurodė, kad šalių susitarimu buvo nutraukta darbo sutartis. Darbdavys vengė išmokėti atlyginimą, motyvuodamas tuo, kad įmonės, kurioms suteikė paslaugas pagal sudarytas krovinių pervežimo sutartis, tarpininkaujant darbuotojui, neapmokėjo sąskaitų. Todėl darbdaviui pasiūlius šalys sudarė paskolos sutartį. Paskolos sutartyje buvo numatyta, jog darbdavys įsipareigoja grąžinti skolą, kai su juo iki galo atsiskaitys įmonės skolininkės, tačiau ne vėliau kaip iki 2008 m. rugsėjo 1 d., priešingu atveju, paskolos sutartis neteks galios. Tačiau 2008 m. rugsėjo 1 d. darbdavys skolos negrąžino.

Iš šios situacijos matyti, kad dar esant darbo santykiams, tačiau prieš pat juos nutraukiant, buvo sudaryta paskolos sutartis. Ši sutartis buvo apsimestinis sandoris, nes darbdavys nepaėmė paskolos iš darbuotojo. Iš tiesų jis neatsiskaitė su atleidžiamu darbuotoju iš karto⁵⁸. Maža to, atsiskaitymui buvo iškelta sąlyga, jog tam tikros įmonės, su kuriomis bendravo darbuotojas, privalo atsiskaityti.

Apeliacinės instancijos teisėjų kolegija konstatavo, kad nei viena šalis tikslo skolinti ir pasiskolinti, sudarydama minėtą susitarimą, neturėjo ir jo nesiekė, o pinigai nei darbdavio darbuotojui, nei darbuotojo darbdaviui nebuvo perduoti. Vien ši aplinkybė pati

⁵⁷ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. J. v. UAB „Filago“, Nr. 2A-819-464/2009;

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu šiuo Kodeksu ar kitais įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka, to paties straipsnio 2 dalyje reglamentuojama, kad darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį;

savaime leidžia tvirtinti, kad paskoliniai santykiai Civilinio kodekso 6.870 straipsnio 1 dalies prasme tarp šalių nebuvo susiklostę, o toks raštu įformintas sandoris yra akivaizdžiai apsimestinis, siekiant šalims išspręsti su darbo užmokesčio apmokėjimu susijusius klausimus. Apsimestinis sandoris pats savaime yra niekinis⁵⁹. Jis vertinamas pagal tikrąją, o ne pagal išoriškai išreikštą jį sudariusių asmenų valią. Teismas niekinio sandorio teisinės pasekmes bei niekinio sandorio faktą konstatuoja *ex officio* (savo iniciatyva), neatsižvelgdamas į proceso dalyvių reikalavimus. Tad Vilniaus apygardos teismas pripažino, jog paskolos suma iš tiesų yra nesumokėtas darbo užmokestis. Teismas taip pat išaiškino, kad tokio teisinio pagrindo neatsiskaityti su darbuotoju ar neišmokėti jam darbo užmokesčio dalies, kaip tą traktuoja buvęs darbdavys – bendrovės klientų, kuriuos surado darbuotojas, neatsiskaitymas (pavėluotas atsiskaitymas) už suteiktas bendrovės paslaugas, nei darbo įstatymai, nei šalių sudaryta darbo sutartis nenumato.

Tad šiuo atveju tikroji šalių valia buvo ne paskolos sutartis. Darbdavys siekė neatsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju. Negana to, bendrovės klientų neatsiskaitymas kaip sąlyga gauti darbo užmokestį buvo nepagrįsta. Tad darbdavys piktnaudžiavo savo teisėmis ir siekė sutaupyti darbuotojo sąskaita.

2014 m. vasario 13 d. Lietuvos apeliacinis teismas priėmė nutartį byloje⁶⁰, kurioje kreditoriais buvo ne tik darbuotojų statusą turintys asmenys, tačiau ir paties skolininko (darbdavio) akcininkai. Teisėjų kolegija pripažino, jog paskolos sutartimi buvo nustatyti per dideli delspinigiai, tačiau nagrinėjamu atveju darbuotojai savo iniciatyva juos sumažino. Teismas priteisė darbuotojams paskolos sumas ir delspinigius. Galima daryti pagrįstą išvadą, kad, priešingai nei pirmuoju atveju, šioje situacijoje buvo sudaryta tikra paskolos sutartis. Skolinti darbdaviui turi teisę ne tik „paprasti darbuotojai“, tačiau ir akcininkai. Manytina, jog pastarieji turi didesnę interesą tokiems susitarimams, nes būtent nuo sėkmingų įmonės veiklos rodiklių bei gaunamų pajamų priklauso akcininkų gaunamas atlygis.

2012 m. kovo 8 d. Lietuvos apeliacinis teismas išsprendė bylą⁶¹, kurioje darbuotojas UAB Medicinos bankui (toliau – bankas) išdavė paprastąjį neprotestuotiną vekselį 95 000 Lt sumai. Iš vekselio pirkimo-pardavimo sutarties turinio matėsi, kad pagrindas išduoti vekselį buvo paskolos iš banko gavimas. Darbuotojas reikalavo pripažinti su banku sudarytus sandorius apsimestiniais, nes iš tikrųjų gauti paskolą buvo reikalinga darbdaviui. Šią aplinkybę patvirtina faktas, jog tą pačią dieną, kai bankas į darbuotojo

⁵⁹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.87 straipsnis;

⁶⁰ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje G. M. ir R. M. v. uždaroji akcinė bendrovė „Foritas“, Nr. 2A-209/2014;

⁶¹ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 8 d. nutartis civilinėje byloje E. A. v. UAB „Kerida“, Nr. 2A-34/2012;

sąskaitą pervedė pinigais, pinigai buvo pervesti į darbdavio sąskaitą ir su darbuotoju buvo sudaryta paskolos sutartis.

Darbuotojas nurodė, kad darbdaviui trūko apyvartinių lėšų. Darbdavys užtikrino, kad paskolos gražinti nereikės. Teismas, išnagrinėjęs visas aplinkybes, nustatė, kad bankas suteikdavo darbuotojams nepagrįstai dideles paskolas. Pavyzdžiui, R. B. nurodė, kad iš banko 2007 m. gavo 742 000 Lt paskolą, kurią visą pervedė į darbdavio sąskaitą. Jos darbo užmokestis buvo minimalus ir bankas jai tokios didelės paskolos nebūtų davęs, tačiau bankui darbdavys pateikė tikrovės neatitinkančius duomenis. Kita darbuotoja – R. M., ikiteisminio tyrimo byloje nurodė, kad bankas nedavė bendrovei paskolos ir siūlė surasti žmones, kuriems bankas suteiktų paskolas. Nors jos atlyginimas buvo 800 Lt, bankas jai suteikė 974 440 Lt paskolą.

Teisėjų kolegija sprendė, kad darbdavys, panaudodamas savo darbuotojus kaip statytinius, tame tarpe ir ieškovą, gaudavo iš banko paskolas, todėl tikruoju vekselio davėju ir buvo pripažintas darbdavys, o paskolos sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio buvo pripažinta negaliojančia. Iš nurodytų bylos aplinkybių matyti, kad darbdaviui paskolos iš darbuotojų buvo pakankamai gerai apgalvota ūkinės veiklos schema. Tad ir šiuo atveju, kaip ir pirmuoju, buvo siekiama paslėpti tikruosius šalių santykius.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, matyti, jog paskolos sutartimi darbdavys gali siekti išvengti darbo užmokesčio mokėjimo darbuotojui, sutartyje numatydamas sąlygą, jog su juo turi pilnai atsiskaityti darbuotojo buvę klientai. Taip pat darbdavys gali siekti pasinaudoti darbuotoju tam, kad galėtų gauti apyvartinių lėšų savo ūkinei veiklai vystyti. Abiem šiais atvejais paskolos sutartis tampa apsimestiniu sandoriu, kuris laikomas niekiniu, Civiliniame kodekse nustatytų normų pagrindu. Toks sandoris vertinamas pagal tikrąją, o ne išoriškai išreikštą asmenų valią. Didesnį interesą skolinti darbdaviui turi asmenys, kurie yra ne tik darbuotojai, tačiau ir akcininkai. Tokių asmenų interesas gali būti grindžiamas tuo, kad nuo ūkinio subjekto tolimesnės veiklos priklausys jų pačių atlygis.

2.2. Gyvenamųjų patalpų nuomos sutartis

2.2.1. Gyvenamųjų patalpų nuomos sutarties samprata

Atsižvelgiant į šiuolaikinę visuomenę ir jos poreikius, natūralu, jog ne visiems ir ne visada pavyksta susirasti darbą arti savo gyvenamosios vietos. Dėl šios priežasties, darbdavys gali nuspręsti nuomoti savo darbuotojui gyvenamąsias patalpas.

Civilinio kodekso 6.618 straipsnio 1 dalyje reglamentuojama, jog tarnybines gyvenamąsias patalpas darbdavys skiria apgyvendinti darbuotojams (tarnautojams), atsižvelgdamas į jų darbo (tarnybos) pobūdį ar įstatymų nustatytas sąlygas, tokiam laikotarpiui, kol nepasikeičia jų darbo (tarnybos) pobūdis arba kol nenutrūksta darbo (tarnybos) santykiai su darbdaviu, arba kol neišnyksta įstatymų nustatytos sąlygos. Vadinas, darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos yra laikomas civiliniu susitarimu, nors iš minėtos normos matyti, kad jis yra susijęs su darbo santykiais. Manytina, jog tokia praktika yra teisinga, nes visgi, kaip jau ir minėta anksčiau, jei naudosis civilinių susitarimų atskyrimo nuo darbo susitarimų požymius, akivaizdu, kad nuomos santykiai yra susiję su darbo santykiais, tačiau netiesiogiai, pagrindinis tikslas nėra reguliuoti pačius darbo santykius, o susitarimus dėl nuomos galima sudaryti ir su kitu asmeniu, nebūtinai su darbdaviu. Asmuo, nusprendęs dirbti tokioje įmonėje, kuri yra pakankamai toli nuo jo gyvenamosios vietos, gali pats pasirūpinti savo būsto nuoma.

Pažymėtina, kad dar 1964 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos civiliniame kodekse buvo įtvirtintos nuostatos dėl tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos. 1983 m. lapkričio 30 d. Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo įsaku šiuos santykius reglamentuojantys straipsniai bei daugelis kitų buvo panaikinti⁶². Tačiau nuo 2000 m. birželio 15 d. iki 2001 m. birželio 30 d. galiojusiame Civiliniame kodekse⁶³ 360 straipsnyje buvo įtvirtintos nuostatos, reglamentavusios, jog tarnybinės gyvenamosios patalpos skiriamos apgyvendinti darbuotojams, kurie pagal savo darbo pobūdį privalo gyventi darbovietės pastate arba arti jo, ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Gyvenamosios patalpos prie tarnybinių gyvenamųjų patalpų priskiriamos (iš tarnybinių gyvenamųjų patalpų išbraukiamos) ir darbuotojų, kuriems gali būti suteiktos tarnybinės gyvenamosios patalpos, kategorijų sąrašai nustatomi valstybės valdžios ar valdymo institucijos, savivaldybės tarybos, įmonės, įstaigos ar organizacijos valdymo

⁶² Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: „Mintis“, 1985, p. 137;

⁶³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, aktualus nuo 2000 m. birželio 15 d. iki 2001 m. birželio 30 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=104555>;

organo, bendrijos narių (įgaliotinių) susirinkimo sprendimu. Valstybės valdžios ar valdymo institucijos, savivaldybių tarybos, įmonės, įstaigos, organizacijos ar bendrijos prie tarnybinių gyvenamųjų patalpų priskiria tik patuštintas joms nuosavybės (patikėjimo) teise priklausančias gyvenamąsias patalpas. Atsižvelgiant į tai, galima daryti pagrįstą išvadą, jog tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos santykių teisinis reguliavimas yra dar sovietinis palikimas.

Alytaus miesto savivaldybės tarybos sprendimo „Dėl gyvenamųjų patalpų priskyrimo tarnybinėms“ projekto 2015 m. liepos 17 d. aiškinamajame rašte⁶⁴ nurodyta, kad už butą Jurgiškių g. 39-27 tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomininkas mokės savivaldybės būsto nuomos mokestį 35 eurus per mėnesį, kuris nustatytas Alytaus miesto savivaldybės tarybos 2015 m. kovo 26 d. sprendimu Nr. T-84 „Dėl savivaldybės būsto ir savivaldybės socialinio būsto nuomos mokesčių dydžių nustatymo“ ir mokesčius už komunalinius patarnavimus. Minimas butas yra 2 kambarių, 50,66 kv. m bendrojo naudingo ploto. Akivaizdu, jog nuomos kaina, t. y. 35 eurų nuomos mokestis per mėnesį, yra mažesnė nei rinkos kaina, nurodoma įvairiuose nuomojamų butų skelbimuose. Žinoma, P. Lisauskas pagal darbo sutartį Alytaus miesto teatre dirba kūrybinės veiklos skyriaus vedėju, atvyko iš Klaipėdos rajono, todėl tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomos santykius galima būtų pateisinti tuo, jog Alytaus mieste nėra reikalingų specialistų.

Įvertinus visa tai, kas išdėstyta, matyti, kad pati tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos sutartis buvo reglamentuojama dar 1964 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos civiliniame kodekse. Dėl šios priežasties būtų galima daryti prielaidą, kad šis institutas yra sovietinis palikimas. Pažymėtina, kad tarnybinės gyvenamosios patalpos gali būti nuomojamos tik asmeniui, kuris susijęs darbo santykiais su darbdaviu. Pasibaigus darbo santykiams, nuomos sutartis turėtų būti nutraukiama. Tačiau šio susitarimo negalime vertinti kaip darbo susitarimo, nes jis atitinka prieš tai nustatytus civilinio susitarimo požymius, t. y. su darbu susijęs netiesiogiai, pagrindinis tikslas nėra darbo santykių reguliavimas, tokį susitarimą galima sudaryti su kitu asmeniu.

⁶⁴ Alytaus miesto savivaldybės tarybos sprendimo „Dėl gyvenamųjų patalpų priskyrimo tarnybinėms“ projekto 2015 m. liepos 17 d. aiškinamasis raštas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ams.lt:8080/va/GetFile.aspx?DocId=202cb884-7f55-488a-a605-d0dc4b99d30a>>;

2.2.2. Gyvenamųjų patalpų nuomos sutarties nutraukimas

Nagrinėjant teismų praktiką paaiškėjo, kad daugiausiai ginčų tarp šalių kyla tuomet, kai darbdavys siekia nutraukti tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos sutartį. Civilinio kodekso 6.620 straipsnyje reglamentuojama, kad pasibaigus darbo sutarčiai (tarnybai), darbuotojas, kuriam nustatyta tvarka buvo suteikta tarnybinė gyvenamoji patalpa, privalo išsikelti iš nuomojamų tarnybinių patalpų kartu su gyvenančiais šeimos nariais. Neiškėlę iš tarnybinių gyvenamųjų patalpų fiziniai asmenys iškeldinami ir kita gyvenamoji patalpa jiems nesuteikiama, išskyrus Kodekse numatytus atvejus. Tad darbo sutarties nutraukimas yra pagrindas nutraukti ir tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos sutartį. Tačiau dažniausiai darbuotojai ar netgi jų šeimos nariai nenori išsikeldinti iš jiems suteiktų gyvenamųjų patalpų. Paminėtina, kad ginčai kyla viešajame sektoriuje. Ginčų tarp privataus verslo subjektų ir darbuotojų teismų praktikoje nėra.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje⁶⁵ yra išaiškinęs, jog teisė naudotis tarnybine gyvenamąja patalpa yra nulemta tam tikros aplinkybės, t. y. būtinybės eiti tas pareigas, dėl kurių ir buvo suteiktas atitinkamas tarnybinis butas. Nuomininkui nutraukus darbo sutartį (tarnybą), negrįžus į tarnybą, jis turi vykdyti tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomos sutartį ir, pasibaigus jo tarnybos laikui, kartu su šeima išsikelti iš nuomojamų gyvenamųjų patalpų, o jiems neišsikėlus, nuomininkas ir jo šeima turi būti iškeldinti iš tarnybinės gyvenamosios patalpos, nesuteikiant jiems kitos gyvenamosios patalpos. Tad nutrūkus darbo santykiams ir taip praradus darbuotojo statusą nebelieka pagrindo, kodėl asmuo turėtų gyventi darbdaviui nuosavybės ar patikėjimo teise priklausančioje gyvenamojoje patalpoje.

2004 m. lapkričio 3 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėjo bylą⁶⁶, kurioje kilo ginčas dėl buvusio darbuotojo šeimos narių iškeldinimo iš buto. Tuo metu galiojo toks įstatyminis reguliavimas, kad piliečių aprūpinimas gyvenamosiomis patalpomis buvo organizuojamas taip, kad šeimos eilės tvarka įgytų būstą. Eilės tokiems butams gauti buvo sudaromos tose pačiose darbovietėse ir šių darboviečių administracija kartu su profesine sąjunga nustatyta tvarka skirstydavo butus. Minėtoji buvusio darbuotojo šeima buvo gavusi iš darbdavio žemės sklypą namui statyti, tačiau 95 proc. baigtumo namą pardavė. Kasacinis teismas nusprendė, jog sistemiškai aiškinamos Butų kodekso, Civilinio kodekso ir kitų teisės aktų normos, nustatančios asmens teisę į būstą, kartu su teisės

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *Neringos savivaldybė v. M. V.*, bylos Nr. 3K-3-497/2010;

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje (*duomenys neskelbtini*) *mokykla v. O. M., R. M., L. M.*, bylos Nr. 3K-3-584/2004;

normomis, garantuojančiomis to paties asmens teisę apsirūpinti gyvenamuoju plotu, sudaro pagrindą spręsti, kad tais atvejais, kai asmuo iškeldinamas iš jau be teisinio pagrindo naudojamų tarnybinių gyvenamųjų patalpų, kita patalpa gali būti nesuteikiama, nes, kartą pasinaudojęs teise apsirūpinti gyvenamuoju plotu, asmuo kartu prarado atitinkamą teisinę apsaugą jo iškeldinimo atveju, o tolesnis naudojimas tarnybinėmis gyvenamosiomis patalpomis su darbdavio žinia, netapo teisėtas. Tad buvusio darbuotojo šeimos nariams teko išsikelti iš nuomojamų patalpų. Matyti, kad šiuo atveju asmenys piktnaudžiavo savo teisėmis, nes ne tik kad pardavė jiems priklausantį būstą, bet dar ir norėjo pasilikti lengvatinėmis sąlygomis jiems nuomojamose tarnybinėse gyvenamosiose patalpose.

Iki 2000 m. liepos 5 d. galiojusio (2000 m. birželio 15 d. įstatymas Nr. VIII – 1733) 1964 m. Civilinio kodekso 363 straipsnio 3 punkte buvo įtvirtinta garantija, nustatanti teisinę apsaugą asmeniui – pensinio amžiaus sulaukusiam tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomininkui. Garantijos esmė buvo ta, kad, pagal galiojusį teisinį reglamentavimą, toks asmuo negali būti iškeldintas iš tarnybinių gyvenamųjų patalpų, nesuteikiant jam kitos gyvenamosios patalpos. Į Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą su kasaciniu skundu kreipėsi Kauno teritorinė muitinė, prašydama iškeldinti buvusią darbuotoją ir jos sutuoktinį iš tarnybinių gyvenamųjų patalpų. Tačiau kasacinis teismas pasisakė⁶⁷, jog darbo sutartis buvo nutraukta dar 1998 m., kai buvusi darbuotoja sulaukė pensinio amžiaus ir tuo metu vis dar galiojo 1964 m. Civilinis kodeksas, tad garantija darbuotojai, jog ji negali būti iškeldinta nesuteikiant jai kitų gyvenamųjų patalpų – galioja.

Šiuo metu tokia teisės norma neegzistuoja. Civilinio kodekso 6.621 straipsnyje yra įtvirtinta garantija iš tarnybinių gyvenamųjų patalpų iškeldinamiems fiziniams asmenims, suteikiant kitą gyvenamąją patalpą, kai iškeldinami asmenys yra:

1) darbuotojai (tarnautojai), atleisti iš darbo (tarnybos) dėl to, kad jiems buvo nustatytas 0–40 procentų darbingumo lygis arba didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis dėl su darbu (tarnyba) susijusių priežasčių;

2) dėl su darbu (tarnyba) susijusių priežasčių žuvusio ar dingusio be žinios darbuotojo (tarnautojo) tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomininko šeimos nariai.

Civilinio kodekso 6.616 straipsnyje yra nurodyti bendrieji pagrindai, kada privaloma iškeldinant suteikti kitą gyvenamąją patalpą, jeigu:

1) namas, kuriame yra gyvenamoji patalpa, turi būti nugriautas;

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje Kauno teritorinė muitinė v. J. K. ir J. K., bylos Nr. 3K-3-327/2006;

- 2) gyvenamoji patalpa neišlieka po kapitalinio remonto, rekonstrukcijos ar perplanavimo;
- 3) gyvenamosios patalpos pertvarkomos į kitos paskirties patalpas.

Vertinant šiuo metu egzistuojantį teisinį reguliavimą, matyti, kad garantijos yra žymiai siauresnės. Ankstesniame reguliavime garantija į kitą gyvenamąją patalpą buvo suteikiama net ir vienišiams asmenims, kurie vieni augina nepilnamečius vaikus. Galima daryti prielaidą, kad toks garantijų susiaurinimas yra susijęs su pasikeitusia ekonomine situacija. Asmenys patys yra atsakingi už savo šeimos narius, taip pat ir už gyvenamąsias patalpas. Valstybė, jos įmonės bei kiti juridiniai asmenys nėra pajėgūs suteikti tarnybines gyvenamąsias patalpas visiems darbuotojams ir jų šeimos nariams.

Iškeldinant asmenis, nesuteikiant jiems kitos gyvenamosios patalpos, susiduriama ir su kita problema – nepilnamečių vaikų teisių apsauga. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo⁶⁸ 4 straipsnio 5 punkte numatyta, kad nė vienas vaikas negali būti paliktas be gyvenamojo būsto, minimalių pragyvenimo lėšų ir globos ar rūpybos. To paties įstatymo 11 straipsnyje reglamentuojama, kad vaiko teisę į gyvenimo sąlygas, būtinas jo fiziniam, protiniam, dvasiniam, doroviniam vystymuisi, užtikrina tėvai, kiti teisėti vaiko atstovai, valstybės ir vietos savivaldos institucijos. Vilniaus apygardos teismas byloje⁶⁹ dėl iškeldinimo iš tarnybinių patalpų yra išaiškinęs, kad nepilnamečių vaikų teisėmis ir interesais pirmiausia privalo rūpintis jų tėvai. Taip pat nepilnamečio vaiko teisė į būstą priskiriama visuomenės viešiesiems interesams, todėl savivaldybė, vykdydama Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 11 straipsnyje numatytą pareigą, privalo padėti tėvams įgyvendinti vaiko teisę į būstą bei dėti maksimalias pastangas ir imtis visų įmanomų priemonių, kad nepilnamečiai vaikai neliktų be būsto. Darbdaviui tokia pareiga nėra numatyta Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme. Teismas įvertino darbuotojo turtinę padėtį, jo gaunamas pajamas ir priėmė sprendimą iškeldinti asmenis iš tarnybinės gyvenamosios patalpos. Žinoma, lieka neaišku, kokia būtų teismo išvada, jei darbuotojas negalėtų suteikti savo nepilnamečiams vaikams kitos gyvenamosios patalpos. Tačiau, šiuo atveju, reikia sutikti su Vilniaus apygardos teismo išsakyta pozicija.

Kitoje panašioje byloje⁷⁰ Vilniaus apygardos teismas įvertino ir tai, kad byloje nebuvo duomenų, jog darbuotojas su sutuoktine aktyviais veiksmais būtų atlikę kitos gyvenamosios patalpos įsigijimo ar nuomos paiešką ir jiems nepavyko jokios

⁶⁸ Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 33 – 807;

⁶⁹ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *Turto valdymo ir ūkio departamentas prie vidaus reikalų ministerijos v. A. F., J. F., J. S., A. F., E. S., A. A.*, bylos Nr. 2A-1010-302/2012;

⁷⁰ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos valstybės saugumo departamentas prie vidaus reikalų ministerijos v. R. M., I. M., G. K. M.*, bylos Nr. 2A-1010-302/2012;

gyvenamosios patalpos įsigyti ar nuomotis įstatymų nustatyta tvarka. Ta aplinkybė, kad atsakovas dirbo Valstybės saugumo departamente daugiau kaip dešimt metų, nesuteikia atsakovams jokių teisinių privilegijų demokratinėje visuomenėje. Tokia teismo pozicija taip pat vertintina teigiamai, nes įtvirtinamas lygiateisiškumo principas tarp privačiame ir viešajame sektoriuje dirbančių asmenų, nesuteikiant pastariesiems jokių nepagrįstų garantijų.

Kaip ir minėta anksčiau, kalbant apie tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomos santykius tarp privataus ūkio subjekto ir darbuotojo, teismų praktikos ar mokslinių publikacijų minėta tema nėra. Todėl kyla klausimas, ar teismas vienodai vertintų tokias situacijas, lyginant jas su viešuoju sektoriumi. Kalbant apie darbo teisę šiuose santykiuose, ji tampa svarbi, kai reikia nustatyti darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo momentus. Būtent šie aspektai yra svarbūs tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos santykiams atsirasti. Nesant darbo sutarties, nuomos santykiai būtent Civilinio kodekso 6.618 straipsnio prasme neatsirastų. Pažymėtina, kad tik darbuotojo statusą turintis asmuo gali sudaryti tokią civilinę sutartį. Darbo sutarties nutraukimo momentas yra toks juridinis faktas, kurio pagrindu nutraukiama ir tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos sutartis.

Apibendrinant visa tai, kas išdėstyta, matyti, kad Civiliniame kodekse reglamentuojama, jog nuomoti tokias patalpas gali ne tik viešieji juridiniai asmenys⁷¹, tačiau susitarimai dėl tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos yra daugiau sudarinėjami viešajame nei privačiame sektoriuje. Pažymėtina, kad ginčai daugiausia kyla dėl nuomos santykių, kurie atsirado galiojant dar senajam Civiliniam kodeksui, kuris užtikrino platesnės apimties garantijas dėl iškeldinimo. Manytina, jog būtų galima iškelti tokią prielaidą, kad ateityje tokių santykių, kaip tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos, mažės, o galbūt ir visai neliks. Privačiame sektoriuje tai ir dabar nėra dažni tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostantys santykiai. Modernėjant darbo rinkai, darbdaviai galimai nėra pasiruošę prisiimti tokių plačių įsipareigojimų – darbuotojo ir jo šeimos narių apgyvendinimo.

⁷¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.618 straipsnio 2 dalis - gyvenamosios patalpos prie tarnybinių gyvenamųjų patalpų priskiriamos (išbraukiamos) ir darbuotojų, kuriems gali būti suteiktos tarnybinės gyvenamosios patalpos, kategorijų sąrašai nustatomi valstybės valdžios ar valdymo institucijos, savivaldybės tarybos, juridinio asmens valdymo organo sprendimu. Tad juridinį asmenį šiuo atveju galime traktuoti kaip bet kurį juridinį asmenį, nebūtinai viešąjį;

2.3. Transporto priemonių nuomos sutartis

2.3.1. Transporto priemonių nuomos sutarties samprata

Transporto nuomos santykiai, susiklostantys tarp darbo santykių šalių, gali būti įvairūs. Darbdavys ir darbuotojas gali susitarti, kad pastarasis išnuomos darbdaviui tik automobilį ir pats jo nevaldys. Šalys taip pat gali susilygti, kad darbdavys išsinuomos automobilį ir jis bus valdomas darbuotojo, galbūt net teikiant pavėžėjimo paslaugą kitiems darbdavio darbuotojams. Darbo santykių subjektai sutartyje taip pat gali numatyti, kuris rūpinsis transporto priemonės technine priežiūra. Vadinasi, viskas priklausys nuo šalių susitarime numatytų sąlygų bei priimtų įsipareigojimų.

Civilinio kodekso 6.512 – 6.529 straipsniuose yra reglamentuojami transporto nuomos santykiai. Transporto priemonių nuoma iš kitų nuomos sutarčių išsiskiria specifiniu nuomos objektu – transporto priemonės valdymas ir naudojimas reikalauja užtikrinti kvalifikuotą vairavimą ir techninę eksploataciją. Transporto priemonių nuomos santykių reglamentavimas skiriasi priklausomai nuo to, kuriai šaliai – nuomotojui ar nuomininkui – tenka šios pareigos⁷². Šie santykiai ir jų reglamentavimas yra skiriamas pagal tai, ar teikiamos vairavimo ir techninės priežiūros paslaugos ar ne. Pažymėtina, kad transporto nuomos sutartį asmuo gali sudaryti nebūtinai su darbuotoju ar darbdaviu, pagrindinis šios sutarties tikslas nėra reguliuoti darbo santykius. Tad transporto nuomos sutartiniai santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra civilinis, dvišalis susitarimas.

Kalbant apie transporto priemonės nuomos santykius, neteikiant vairavimo ir techninės priežiūros paslaugų, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs⁷³, kad tokia sutartis, kaip ir visos civilinės sutartys, grindžiama sutarties laisvės principu, todėl kilę ginčai dėl šalių teisių ir pareigų visų pirma sprendžiami pagal tai, kokias sąlygas šalys nustatė sudarydamos sutartį. Sutarties sąlygos turi būti vertinamos jų atitikties imperatyviosioms teisės normoms aspektu. Jeigu sutarties sąlygas nustato dispozityvioji teisės norma, tai šalys gali susitarti šių sąlygų netaikyti arba susitarti dėl kitokių sąlygų, jeigu tokio šalių susitarimo nėra, sutarties sąlygos nustatomos pagal dispozityviają teisės normą. Transporto priemonės nuomos neteikiant vairavimo ir techninės priežiūros paslaugų šalių pareiga prižiūrėti transporto priemonę įstatyme reglamentuota dispozityviai – nustatant, kad nuomininkas nuomos laikotarpiu privalo techniškai prižiūrėti transporto priemonę, užtikrinti tinkamą jos būklę, atlikti einamąjį ir kapitalinį

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Kreivė“ v. uždaroji akcinė bendrovė „Otgreitos transportas“, bylos Nr. 3K-3-173/2011;

⁷³ *Ibidem*;

remontą, jeigu sutartis nenustato ko kita. Vadinas, sutarties šalys turi galimybę pačios nuspręsti dėl techninės transporto priemonės priežiūros ir su tuo susijusių prievolių.

Pažymėtina, jog sutarties sąlygos dėl transporto priemonės priežiūros pareigų visų pirma svarbios todėl, kad nuo to priklauso, kam tenka transporto priemonės priežiūros ir remonto išlaidos, be to, tai gali būti reikšminga sprendžiant dėl kitų neigiamų pasekmių, susijusių su tuo, kad transporto priemonė nuomos laikotarpiu buvo netinkamos būklės, rizikos paskirstymo sutarties šalims. Tad, jei šalys nebus aiškiai sutartyje nustačiusios, kam tenka pareiga rūpintis transporto priemonės technine priežiūra, kilus ginčui, pavyzdžiui, dėl žalos padarymo trečiajam asmeniui, teismas taikytų sutarties aiškinimo taisykles ir dispozityviasias Civiliniame kodekse numatytas nuostatas. Kasacinis teismas taip pat nurodo, kad nuomos sutarties šalis negali netinkamos transporto būklės faktų grįžti savo reikalavimų ir atsikirtimų į kitos šalies reikalavimus tiek, kiek už transporto priemonės būklę yra atsakinga pati šalis. Kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiant, kiek kuri sutarties šalis yra atsakinga už sutarties nevykdymą, turi būti vertinama ne tik tai, kokias tarpusavio teises ir pareigas pagal pasiektą susitarimą ir taikytiną įstatyminį reguliavimą sutartis sukuria jos šalims, bet ir jų elgesys vykdant sutartį (bendradarbiavimas, kooperavimasis, ekonomiškumas ir kt.)⁷⁴.

Atkreiptinas dėmesys, kad dėl transporto priemonių nuomos teikiant vairavimo ir techninės priežiūros paslaugas sutarties beveik nėra teismų išaiškinimų. Tačiau Vilniaus apygardos teismas yra pasisakęs⁷⁵, kad šia sutartimi nuomotojas įsipareigoja perduoti nuomininkui laikinai naudotis už užmokestį transporto priemonę ir suteikti tos transporto priemonės vairavimo ir techninės priežiūros paslaugas, o nuomininkas įsipareigoja mokėti nuomos mokesť. Apeliacinės instancijos teismo nuomone, ši teisės norma turi būti taikoma tuo atveju, kai transporto priemonių nuomos sutartis teikiant vairavimo ir techninės priežiūros paslaugas sudaroma tam tikrų krovinių ar keleivių vežimui. Pažymėtina, kad šios rūšies sutartys pasižymi specifiniu jų sudarymo tikslu – vežimu. Atsižvelgiant į tai, jei darbuotojas su darbdaviu susitaria, kad nuomojamu automobiliu bus vežami ir kiti jo darbuotojai, tuo atveju būtų taikomos Civiliniame kodekse numatytos transporto priemonių nuomos teikiant vairavimo ir techninės priežiūros paslaugas sutarties nuostatos.

Apibendrinant, galima daryti pagrįstą išvadą, kad transporto priemonių nuomos sutartis yra civilinis susitarimas tarp darbo santykių šalių. Darbuotojas ir darbdavys gali

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Ogreitos transportas“ v. V. Z., bylos Nr. 3K-3-20/2011;

⁷⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Elvesta“ v. UAB „Alsa“, bylos Nr. 2A-649-781/2014;

tarpusavyje sulygti dėl įvairaus pobūdžio transporto priemonių nuomos santykių. Nuo to, ar nuomojama transporto priemone bus vežami ir kiti darbdavio darbuotojai, priklausys, kokios Civilinio kodekso teisės normos bus taikomos. Šalims sutartyje aiškiai nesusitarus, pavyzdžiui, dėl techninės priežiūros pareigų, teismas taikytų dispozityviose teisės normose nustatytas taisykles.

2.3.2. Transporto priemonių nuomos sutarties mokestiniai aspektai

Darbuotojui ir darbdaviui transporto nuomos sutartis gali būti abipusiai naudinga. Žiūrint iš darbuotojo pusės – tai jam galimybė gauti papildomas pajamas. Darbdaviui – tai galimai padėtų sutaupyti, jei būtų mokama mažesnė nei rinkos nuomos kaina. Tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbdaviai piktnaudžiauja šia civiline sutartimi ir siekia visai priešingų tikslų – mokėti papildomą darbo užmokestį, išvengiant įmokų Valstybiniam socialiniam draudimui bei Garantiniam fondui.

Norint nustatyti faktą, kad darbdavys piktnaudžiavo savo teisėmis ir siekė įgyti mokestinį pranašumą, reikia įrodyti, kad sudarant transporto nuomos sandorį mokamas ne nuomos mokestis, o dalis darbo užmokesčio, dėl tokių priežasčių darbdavys įgyja mokestinį pranašumą, kas prieštarauja teisės aktams. Kai yra nustatoma tokia aplinkybė, mokesčių administratorius taiko turinio viršenybės prieš formą principą⁷⁶.

Analizuojant teismų praktiką, galima išskirti tokias pagrindines aplinkybes, kurios leidžia spręsti, jog transporto priemonės nuomos sutarties pagrindu yra mokama dalis darbo užmokesčio:

1. Darbuotojams, nuomojantiems savo automobilius, nuomos sutarčių galiojimo laikotarpiu išmokėtas nuomos mokesčio dydis yra didesnis arba lygus jiems mokamo darbo užmokesčio dydžiui⁷⁷;
2. Sudėjus gaunamą darbuotojo darbo užmokestį su nuomos mokesčiu per mėnesį, gaunama tokia pati arba labai panaši suma, kaip ir darbuotojo, kuris nenuomoja darbdaviui transporto priemonės, darbo užmokesčio suma⁷⁸;

⁷⁶ Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 69 straipsnio 1 dalis;

⁷⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Smėlynės autocentras“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A¹⁴-885/2007; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 5 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁵⁵⁶-404/2013;

⁷⁸ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Mažeikona“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A²⁶-602/2015;

3. Nuomojamas automobilis net nepriklauso darbuotojui nuosavybės teise, o priklauso trečiajam asmeniui, kuris nėra susijęs su darbdaviu darbo santykiais⁷⁹;
4. Nuomos sutartyse numatytas nuomos mokestis nepriklauso nuo automobilių gamybos metų ir rinkos vertės, t. y. nėra jokios diferenciacijos, atsižvelgiant į automobilio techninius duomenis, arba mokamas didesnis nuomos mokestis lyginant su rinkos kaina⁸⁰. Pavyzdžiui, lengvojo automobilio „VW Passat“ (pagamintas 1988 metais) nuomos mokestis – 258 Eur (apie 890 Lt) per mėnesį, o automobilio „Mercedes-Benz“ (pagamintas 2010 metais) nuomos mokestis – 300 Eur (apie 1000 Lt) per mėnesį;
5. Per pakankamai neilgą laikotarpį išmokėtų nuompinigių dydis gerokai viršija nuomojamų automobilių rinkos vertes bei jų įsigijimo kainas⁸¹. Praktikoje yra buvusi situacija, kai darbuotojui laikotarpiu nuo 2007 m. rugsėjo 3 d. iki 2009 m. gegužės 31 d. už automobilio nuomą išmokėta 6 856,33 Lt suma, tuo tarpu minėto darbuotojo nuomojamo automobilio (BMW 318, 1987–1991 m.) vidutinė kaina buvo 1780 Lt⁸²;
6. Nuomojamų automobilių naudojimo darbdavio veikloje efektyvumas, lyginant su išmokamų nuompinigių dydžiu, yra neadekvatus. Pavyzdžiui, iš kelionės lapų matyti, kad nuomojami automobiliai tik retais atvejais naudojami darbo reikalais, nors už jų nuomą mokamas neproporcingai didelis nuomos mokestis⁸³. Teismų praktikoje buvo ir tokia situacija, kai darbdavys iš savo darbuotojo nuomojo automobilį, kuris buvo išregistruotas iš VĮ „Regitra“ registro, vadinasi, jo net nebuvo galima eksploatuoti⁸⁴;

⁷⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Mažeikona“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A²⁶-602/2015;

⁸⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Autotopus“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁵²⁵-828/2008;

⁸¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Smėlynės autocentras“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A¹⁴-885/2007

⁸² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Mažeikona“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A²⁶-602/2015;

⁸³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Smėlynės autocentras“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A¹⁴-885/2007; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 5 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „MV Trading“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁴³⁸-2830/2012;

⁸⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Mažeikona“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A²⁶-602/2015;

7. Darbuotojas naudojasi darbdaviui priklausančiu automobiliu, tačiau yra sudaręs ir savo nuosavo automobilio nuomos sutartį su darbdaviu⁸⁵;
8. Darbdavys turi pakankamai savų automobilių nepertraukiamai juridinio asmens veiklai užtikrinti⁸⁶;
9. Automobiliai nebuvo naudojami darbdavio veikloje⁸⁷.

Tad tokie yra pagrindiniai kriterijai, kuriuos nustačius laikoma, kad nuomos sutarties pagrindu yra mokamas ne nuomos mokestis, o papildomas darbo užmokestis, kuris privalo būti apmokestintas.

2010 m. gruodžio 17 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėjo bylą⁸⁸, kurioje kilo ginčas dėl transporto nuomos sutarties ir atleidimo iš darbo. Šalys sudaryta nuomos sutartimi buvo susitarusios, kad darbuotojai darbdavys atlygins ir automobilio draudimo, aprūpinimo degalais bei kitas priežiūros išlaidas. Galiojant transporto nuomos sutarčiai, darbuotoja pateko į eismo įvykį, kurio metu nepataisomai sugadino savo automobilį. Dėl šios priežasties darbo funkcijoms atlikti darbuotoja nuomojo kitą transporto priemonę, kurios priežiūros išlaidų sąskaitas pateikdavo darbdaviui apmokėti. Dėl neva pasisavintų darbdavio lėšų darbuotoja buvo atleista iš darbo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad nagrinėjamoje byloje būtent darbo sutartimi buvo nustatyta darbuotojo teisė gauti lėšas už automobilio naudojimą, nenurodant konkretaus automobilio. Atskira civiline sutartimi buvo sutarta konkretaus automobilio nuoma ir atlygis už išlaidas naudojant šį automobilį. Byloje lėšų gavimas kaip neteisėtas buvo įvertintas tuo pagrindu, kad jos gautos nepagrįstai, nes neįforminta kito automobilio naudojimo sutartis. Darant tokią išvadą nebuvo atsižvelgta, kad konkretaus automobilio naudojimas nustatytas automobilio nuomos sutartimi, o teisė gauti atlygį už darbuotojo automobilio naudojimą yra nustatyta kaip šalių darbo sutarties sąlyga. Vien galimybės naudoti išnuomotą transporto priemonę praradimas nedaro

⁸⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Mažeikona“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A²⁶-602/2015;

⁸⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Autopus“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁵²⁵-828/2008; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 5 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁵⁵⁶-404/2013;

⁸⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 5 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „MV Trading“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁴³⁸-2830/2012; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 5 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁵⁵⁶-404/2013;

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje B. K. v. kooperatinė bendrovė „Panevėžio kredito unija“, bylos Nr. 3K-3-551/2010;

negaliojančios darbo sutarties sąlygos dėl apmokėjimo, o kito automobilio naudojimo sutarties neįforminimas gali būti vertinamas tik kaip naudojimo ir apmokėjimo tvarkos pažeidimas. Jeigu darbdavys buvo informuotas (nepriklausomai kokia forma) apie susiklosčiusią padėtį, tai darbuotojo kaltės konstatuoti negalima. Nustačius, kad darbdavys nebuvo informuotas, tai galima vertinti, kad yra padarytas naudojimo ir apmokėjimo tvarkos pažeidimas, bet dar reikėtų spręsti, ar šį konkretų pažeidimą galima laikyti šiurkščiu, jei iš esmės buvo tenkinamas pradinis darbo sutartyje užfiksuotas šalių ketinimas – mokėti darbuotojui lėšas už automobilio naudojimą tarnybos tikslais. Nagrinėjamoje byloje darbo santykiai darbuotojai naudojant kitą automobilį niekuo nesiskyrė nuo tų, kurie egzistavo darbuotojai darbo reikalais naudojant nuomos sutartimi nuomotą transporto priemonę. Teisėjų kolegija padarė išvadą, kad nenustatyta teisinių požymių dėl šiurkštaus darbo tvarkos pažeidimo.

Ši kasacinio teismo išnagrinėta byla svarbi tuo, jog būtent darbo sutartyje šalys buvo sulygusios dėl automobilio nuomos, o civiline sutartimi tik nurodydavo konkretų automobilį, kuris bus nuomojamas. Darbo sutartyje nustatyta asmens teisė gauti užmokestį už automobilio nuomą bei draudimo, degalų ir kitų priežiūros išlaidų atlyginimą tapo viena iš darbo sutarties sąlygų, kurios pažeisti darbdavys neturi teisės, nes dėl šios sąlygos buvo sulygta abiejų šalių.

Vertinant visa tai, kas išdėstyta, galima daryti pagrįstą išvadą, kad transporto priemonės nuomos sutartis, sudaryta tarp darbdavio ir darbuotojo, kai kuriais atvejais gali būti fiktyvus sandoris. Atsižvelgiant į tam tikrus kriterijus, numatytus Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje, sprendžiama, ar darbdavys siekė įgyti mokestinį pranašumą. Jei transporto nuomos sutartis buvo fiktyvi, manytina, kad taip buvo mokamas papildomas darbo užmokestis. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo sutartyje sulygus, jog darbdavys darbuotojui atlygins tam tikras išlaidas, susijusias su automobilio naudojimu, tai jau tampa darbo sutarties sąlyga. Vien galimybės naudoti išnuomotą transporto priemonę praradimas nedaro negaliojančios darbo sutarties sąlygos dėl apmokėjimo.

2.4.Susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo

2.4.1. Susitarimo dėl mokymosi išlaidų atlyginimo esmė ir sąlygos

Darbo kodekso 95 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai. Vertinant nuostatą dėl kitokios kompensavimo tvarkos ir terminų nustatymo kolektyvinėje sutartyje, reikia nepamiršti, jog Darbo kodeksas draudžia susitarimuose nustatyti tokias sąlygas, kurios pablogintų darbuotojo padėtį⁸⁹.

Tad įstatymas išskiria tokius pagrindinius reikalavimus mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo susitarimo galiojimui:

1. dėl mokymosi ir kvalifikacijos išlaidų atlyginimo sulygta darbo sutartyje;
2. darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba jo pareiškimu be svarbios priežasties;
3. išlaidos atlyginamos tik už paskutinius vienerius metus;
4. išlaidos buvo patirtos darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. sausio 16 d. nutartyje⁹⁰, spręsdamas klausimą dėl mokymosi išlaidų atlyginimo, išaiškino, kad, nors įpareigojimas atlyginti mokymosi išlaidas yra numatytas ne darbo sutartyje, o įmonės Vidaus darbo tvarkos taisyklėse, toks susitarimas vis vien galioja. Manytina, kad kasacinis teismas šiuo atveju galimai Darbo kodekso 95 straipsnio 5 dalį aiškino plečiamai. Juk įstatyminėje normoje aiškiai ir nepaliekant vietos jokioms interpretacijoms reglamentuojama, kad tik darbo sutartyje gali būti sulygta dėl mokymosi išlaidų atlyginimo. Žinoma, vertinant iš kitos pusės, darbuotoja pasirašė Vidaus darbo tvarkos taisyklėse, todėl preziumuojama, jog ji ne tik žinojo, kad toks susitarimas egzistuoja, tačiau ir įsipareigojo darbdaviui atlyginti jo patirtas išlaidas mokymui bei kvalifikacijos kėlimui. Tačiau visgi tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika turėtų būti vertinama gana kritiškai, nes šiuo atveju buvo nepaisoma įstatymų leidėjo valios.

S. Öman teigia, kad vien sprendimas įdarbinti asmenį savo įmonėje yra investicinis. Sprendimas tokį asmenį mokyti, kelti jo kvalifikaciją taip pat gali būti laikomas įmonės investiciniu sprendimu. Investavimas yra laikomas rizikinga veikla, todėl natūralu, kad

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis;

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G., bylos Nr. 3K-3-36/2006;

įmonė siekia savo riziką sumažinti ir tokią investiciją apsaugoti⁹¹. Neretais atvejais darbdaviai susitarimuose dėl mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo nori numatyti ilgesnį laiko tarpą nei vieneri metai. Tačiau teismai⁹² tai vertina neigiamai ir tokius susitarimus laiko neteisėtais ir negaliojančiais, tačiau tik toje dalyje, kurioje yra peržengiamas vienerių metų atlyginimo laikotarpis. Tik ar tikrai toks teisinis reguliavimas atitinka šiuolaikinėje visuomenėje egzistuojančius teisinius darbo santykius bei darbdavio interesus, ypač lyginant su teisiniu reguliavimu viešajame sektoriuje? Manytina, jog tai yra itin aktuali problema, todėl šis klausimas bus aptariamas kitame skyriuje.

Iki 2015 m. gruodžio 30 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarties⁹³ tiek žemesnės instancijos teismams, tiek darbdaviui ir darbuotojui kildavo neaiškumų, kas gali būti laikoma mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo išlaidomis. Ar kelionės, apgyvendinimo išlaidos gali būti įskaičiuojamos? Kitas aktualus klausimas, ar darbdavys gali susitarti su darbuotoju atskiru civiliniu susitarimu dėl tokių ir panašių išlaidų atlyginimo?

Ankstesnėse bylose Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad mokymosi, kvalifikacijos kėlimo ir stažuočių išlaidos gali apimti išlaidas už paskaitas, klasių nuomą, dalomąją medžiagą, nuotraukas, sertifikatą, mokomąjį vizitą. Vienoje iš bylų⁹⁴ kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad darbuotojo mokymo ir kvalifikacijos kėlimo tikslas buvo įgyti tam tikrą darbui reikiamą kvalifikaciją, kurios jis priėmimo į darbą metu neturėjo. Todėl nesant duomenų, patvirtinančių, kad darbuotojo mokymų tikslas buvo susijęs būtent su darbuotojų saugos ir sveikatos sritimi, teismas neturėjo pagrindo konstatuoti, kad darbuotojas buvo mokomas darbdaviui vykdant pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Tad darbuotojas privalo tokias mokymosi išlaidas atlyginti.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso projekto 155 straipsnio 4 dalyje yra numatyta, kad darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės yra finansuojamos darbdavio lėšomis. Projekto 156 straipsnio 1 dalyje taip pat nurodyta, kad asmuo turi teisę atsisakyti dirbti, jei nėra apmokytas tai atlikti saugiai ar nėra aprūpintas asmeninėmis apsaugos priemonėmis. Tad, jei mokymai būtų skirti saugai darbe užtikrinti, darbuotojas neprivalėtų už tokius mokymus atlyginti. Be to, darbdavys privalo aprūpinti asmenį reikiamomis darbo priemonėmis. Tačiau to paties projekto 30 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šalys gali

⁹¹ ÖMAN, S. *Some Commercial Aspects on Labour Law*. Iš *Scandinavian Studies in Law*, Volume 50. What is Scandinavian Law? Social Private Law, 2007, p. 542;

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „*Ekonomikos mokymo centras*“ v. A. G., bylos Nr. 3K-3-36/2006;

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje UAB „*Kaunas Aircraft Maintenance Services*“ v. A. I., bylos Nr. 3K-3-733-421/2015;

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „*Panevėžio energija*“ v. K. S., bylos Nr. 3K-3-234/2009;

susitarti, jog darbuotojas darbo metu naudos savo priemones, tačiau toks susitarimas galimai negalėtų būti sudaromas dėl saugos priemonių. Tokia išimtis ir teisė susitarti nėra numatyta įstatyme. Todėl galimai nesant galimybės susitarti dėl saugos priemonių, kurias privalo užtikrinti darbdavys, pastarasis su darbuotoju taip pat negalėtų susitarti ir dėl to, kad šis atlygintų tokias išlaidas, kurios yra susijusios su mokymais dėl saugos darbe.

Jau minėta 2015 m. gruodžio 30 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis įnešė teisinio aiškumo dėl mokymosi išlaidų atlyginimo kaip instituto aiškinimo. Visų pirma, kasacinis teismas pažymėjo, kad, nors vienas susitarimas buvo įtrauktas į darbo sutartį, numatant dvylikos mėnesių atlyginimo laikotarpį, o kitas susitarimas buvo sudarytas atskirai, numatant trijų metų laikotarpį, argumentas, jog pastarasis susitarimas turi būti vertinamas kaip toks, kurį leidžia ir reglamentuoja civilinė teisė, yra nepagrįstas. Darbo kodekso 9 straipsnis nurodo įstatymo ir teisės analogijos taikymo taisyklės ir pagal jas yra galimybė taikyti civilinės teisės normas darbo santykiams, tačiau joms taikyti būtina nustatyti atvejį, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį. Nagrinėjamoje byloje toks atvejis nenustatytas. Darbo sutarties šalys du kartus susitarė dėl mokymosi išlaidų atlyginimo, o šiuos santykius tiesiogiai ir išsamiai reglamentuoja Darbo kodekso 95 straipsnio 5 dalis. Vadinasi, galima daryti pagrįstą išvadą, jog bet kokie susitarimai, susiję su mokymosi išlaidų atlyginimo klausimu yra darbo susitarimai, o ne civiliniai ir jiems reguliuoti nėra taikomos civilinės teisės normos. Tad visiems susitarimams bus taikoma nuostata dėl vienerių metų įsipareigojimo.

Teismas taip pat pažymėjo, kad iš anksto darbo sutartyje šalys neprivalo detalizuoti, kokias konkrečiai ir kokio dydžio mokymo, kvalifikacijos kėlimo, stažuotių išlaidas darbuotojas turės atlyginti darbo sutarties nutraukimo jo pareiškimu be svarbios priežasties atveju. Tačiau gali būti atlyginamos tik realiai darbdavio patirtos išlaidos. Todėl darbdaviai sąskaitose turėtų aiškiai nurodyti už kieno, kokius ir kada vykusius mokymus apmokama.

Kaip jau minėta anksčiau, vienas svarbiausių klausimų, į kurį atsakė ši teismo nutartis, tai būtent kokias išlaidas apima mokymosi išlaidų atlyginimas. Kasacinis teismas sprendė, kad iš esmės tokių susitarimų tikslas – kelti darbuotojo kvalifikaciją darbdavio lėšomis ir nustatyti darbuotojo pareigą atlyginti darbdavio turėtas išlaidas, jei darbo santykiai nutrūks. Vadinasi, kiekvienu atveju, teismas, sprenddamas kilusį ginčą, turi vertinti, ar tokiais mokymais keliama darbuotojo kvalifikacija. Pildydama ankstesnę praktiką teisėjų kolegija pažymėjo, kad, pagal galiojantį teisinį reguliavimą, išlaidos darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms negali būti aiškinamos plečiamai ir reiškia tik mokymosi, kvalifikacijos kėlimo, stažuotės proceso išlaidas. Vadinasi, jos

neapima kitų susijusių išlaidų – kelionės, apgyvendinimo ir kt. Tad galima daryti pagrįstą išvadą, jog susitarimai, kuriais darbuotojas įsipareigoja atlyginti ne tik kvalifikacijos kėlimo, mokymosi ar stažuočių išlaidas, bet ir kelionės, apgyvendinimo išlaidas – negalioja. Paminėtina, kad Darbo kodekso projekte yra numatyta galimybė susitarti dėl tokių išlaidų atlyginimo.

Apibendrinant visa tai, kas išdėstyta, matyti, kad visi susitarimai, kurie yra susiję su darbuotojo mokymais, kvalifikacijos kėlimu, stažuotėmis yra laikomi darbo susitarimais ir reguliuojami darbo teisės normų, o ne civilinės teisės. Nors įstatyminiame reglamentavime yra aiškiai numatyta, kad tik darbo sutartimi galima sulygti dėl tokių išlaidų atlyginimo, teismai plečiamai aiškina galiojančią normą ir leidžia susitarti ne tik darbo sutartimi, tačiau ir atskirais susitarimais. Darbdaviai gali tikėtis atgauti tik tas išlaidas, kurios yra patirtos per vienerius metus atgal nuo darbo sutarties nutraukimo. Manytina, kad toks reguliavimas galimai neskatina darbdavio investicijų į darbuotojus. Taip pat gali būti atlyginamos tik darbdavio realiai patirtos (turėtos) išlaidos. Visos abejonės yra vertinamos darbuotojo naudai. Pažymėtina, kad mokymosi, kvalifikacijos kėlimo išlaidos yra tik mokymosi proceso išlaidos, o ne kelionės, apgyvendinimo ar kt.

2.4.2. Mokymosi išlaidų atlyginimo klausimas viešajame ir privačiame sektoriuose

Teisinis reglamentavimas įtvirtina pakankamai griežtą taisyklę, kad mokymosi išlaidų atlyginimo galima reikalauti tik už vienerius metus. Manytina, kad toks trumpas laiko tarpas, negalėjimas įpareigoti darbuotojo dirbti ilgiau tikrai neskatina darbdavio investuoti. Pavyzdžiui, darbdavys gali apmokėti darbuotojo mokymosi išlaidas, kai mokymosi procesas trunka ketverius metus, tačiau darbuotojui nusprendus nutraukti darbo sutartį be jokių svarbių priežasčių, jis negali reikalauti atlyginti daugiau nei už metus atgal nuo darbo sutarties nutraukimo. Vadinasi, toks iš darbdavio lėšų apmokytas darbuotojas tampa žymiai paklausesniu darbo rinkoje, tačiau privalo atlyginti ik vienerių metų išlaidas. Tad sandoris tampa naudingas darbuotojui, bet ne darbdaviui.

Susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo yra išimtinai darbo susitarimas, todėl jam nėra taikomos civilinės teisės nuostatos. Vadinasi, tokiam susitarimui negalioja ir sutarties laisvės principas. Darbdavys jokiais kitais būdais negali apsaugoti savo investicijos, nes, kilus ginčui, teismas susitarimą, kuris viršija vienerių metų laikotarpį, pripažintų neteisėtu ir negaliojančiu. Žinoma, ne visą susitarimą, tačiau tik tą jo dalį, kurioje numatytas išlaidų atlyginimo laikotarpis yra ilgesnis nei vieneri metai. Tačiau visiškai priešinga situacija yra viešajame sektoriuje.

Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto⁹⁵ 10 straipsnyje yra numatytos privalomos stojimo į vidaus tarnybą sutarties sąlygos. Viena iš privalomų sąlygų yra ta, kad sudarant stojimo į vidaus tarnybą sutartį su asmeniu, nusiūstu į kitą švietimo įstaigą, – šio asmens įsipareigojimas mokytis, baigus mokymąsi išstarnauti vidaus tarnyboje ne mažiau kaip 5 metus, o jeigu jis bus pašalintas iš kitos švietimo įstaigos arba baigęs mokymąsi atsisakys tarnauti vidaus tarnyboje, arba paaiškėjęs šio statuto 12 straipsnio 1 dalies 1, 2, 3 ar 5 punkte arba 2 dalyje nustatytoms aplinkybėms nebus priimtas į vidaus tarnybą, arba bus atleistas iš vidaus tarnybos jo paties prašymu ar dėl jo kaltės anksčiau, – atlyginti vidaus reikalų centrinei įstaigai su jo mokymu susijusias išlaidas proporcingai išstarnautam vidaus tarnyboje laikui. Kitos privalomos sąlygos yra panašios, visose jose yra numatytas įsipareigojimas – baigus mokymąsi išstarnauti vidaus tarnyboje tam tikrą laiko tarpą, priklausomai nuo asmens, su kuriuo yra sudaroma tokia sutartis.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (su pakeitimais ir papildymais) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b1a6b7b0217d11e5b336e9064144f02a>>;

Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo⁹⁶ 9 straipsnio 5 dalies 1 punkte numatyta, kad Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija turi teisę apmokėti studijų kainą ar jos dalį asmenims, aukštosiose mokyklose valstybės nefinansuojamose studijų vietose studijuojantiems pagal krašto apsaugos sistemai reikalingų specialybių studijų programas, pasirašiusi su šiais asmenimis susitarimus. Studijų kainos ar jos dalies apmokėjimo atvejus, sąlygas ir tvarką, privalomas susitarimo su studijuojančiu asmeniu sąlygas, taip pat apmokamos studijų kainos ar jos dalies dydį nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Praktikoje mokymosi sutartyse yra nustatomas įsipareigojimas išstarnauti 5 metus, pabaigus mokslus. Neištarnavus sutartyse numatyto laikotarpio, asmenys privalo atlyginti išlaidas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje⁹⁷ tokie šalių susitarimai tarp asmens ir Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerijos ar Lietuvos policijos mokyklos, kai asmuo įsipareigoja išdirbti tam tikrą laiko tarpą po mokslų baigimo, vertinami kaip teisėti. Kasacinis teismas tokiose bylose, kai asmuo neištarnauja sutartyje numatyto laiko, priteisia ieškovams mokymosi išlaidų atlyginimą proporcingą išstarnautam/išdirbtam laikui.

Tad lyginant privataus verslo galimybes susigrąžinti investicijas į darbuotoją, akivaizdu, kad viešasis sektorius turi jas žymiai platesnes ir net garantuotas įstatyme. Nors galima daryti išvadą, kad karininkai ir vidaus tarnyboje tarnaujantys asmenys yra statutiniai pareigūnai, kurių statusas yra ypatingas, tačiau, manytina, kad toks reguliavimas neatitinka teisingumo, protingumo, sąžiningumo ir proporcingumo reikalavimų privataus verslo atžvilgiu. Juk tiek vienu, tiek kitu atveju subjektas, kuris privalo atlyginti mokymosi, kvalifikacijos kėlimo išlaidas yra fizinis asmuo, darbuotojas plačiąja prasme. Nėra jokio pagrįsto argumento, kodėl privatus verslas negalėtų turėti tokių pačių galimybių ir garantijų kaip ir viešasis sektorius. Todėl šiuo atveju siūlytina keisti įstatyminių reguliavimą ir numatyti privačiam darbdaviui teisę atgauti mokymosi išlaidas ne tik už vienerių metų laikotarpį, tačiau už mokymosi laikotarpį, kurį finansavo darbdavys. Panaši nuostata yra įtvirtinta ir Darbo kodekso projekte – atlygintos gali būti tik darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki sutarties pasibaigimo,

⁹⁶ Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49 – 1325;

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija v. M. K., bylos Nr. 3K-3-486/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 6 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija v. U. V., bylos Nr. 3K-3-133/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos policijos mokykla v. P. K., bylos Nr. e3K-3-536-695/2015;

nebent kolektyvinė sutartis nustato ilgesnį terminą, kuris negali viršyti trejų metų⁹⁸. Manytina, kad toks reguliavimas yra pranašesnis nei šiuo metu galiojantis.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso projekte yra įtvirtinta ir tokia nuostata – jei darbuotojas savo iniciatyva studijuoja, siekdamas studijų krypties bakalauro, magistro laipsnio ir (ar) profesinės kvalifikacijos pagal formalaus profesinio mokymo programas, ir darbdavys apmoka visas ar ne mažiau kaip pusę šių išlaidų, darbo sutarties šalys papildomai gali susitarti dėl to, kad darbuotojas darbo sutartį savo pareiškimu gali nutraukti tik atlyginęs darbdaviui jo patirtas išlaidas⁹⁹. Manytina, kad tokia norma atveria platesnes galimybes darbuotojams tartis su darbdaviais. Toks reguliavimas galėtų tapti ir viena iš motyvavimo, skatinimo priemonių, o darbdavys užsitikrintų sau galimybę ne tik atgauti lėšas, bet ir turėti aukštesnės kvalifikacijos darbuotoją.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, matyti, kad viešajame sektoriuje įtvirtintos platesnės galimybės atgauti darbuotojo mokymo bei kvalifikacijos kėlimo išlaidas. Vertinant tokią situaciją, galima teigti, kad toks reguliavimas yra galimai nepagrįstas privataus verslo atžvilgiu, todėl keistinas. Darbo kodekso projekte numatytas reguliavimas labiau atitinka šiuolaikinės darbo rinkos poreikius bei skatina darbdavius investuoti į darbuotojus.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto 36 straipsnio 3 dalis;

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto 36 straipsnio 4 dalis;

2.5.Nekonkuravimo susitarimai

2.5.1. Nekonkuravimo susitarimų samprata

Pirmą kartą Lietuvoje nekonkuravimo susitarimų sąvoka buvo paminėta 1995 m. sausio 12 d. Lietuvos Respublikos prekybos įstatyme, vėliau atsirado ir Civiliniame kodekse. Nekonkuravimo susitarimai, dar kitaip vadinami įsipareigojimais nekonkuruoti, tai sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja, pasibaigus darbo sutarčiai, sutartą laikotarpį nustatytomis sąlygomis nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu¹⁰⁰. Pagrindinis tokių susitarimų tikslas yra apsaugoti verslą nuo nesąžiningos konkurencijos, kai buvęs darbuotojas naudodamas specialias žinias ar net ryšius su klientais, tiekėjais pradeda pats konkuruoti su darbdaviu arba pradeda tai daryti, dirbdamas konkuruojančioje įmonėje¹⁰¹. Toks pats susitarimų tikslas yra pažymėtas ir Lietuvos teismų praktikoje¹⁰². Paminėtina, jog, pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose ginčų dėl tokių susitarimų pažeidimų per pastarąjį dešimtmetį padaugėjo net 60 procentų¹⁰³, kas tik rodo šio susitarimo aktualumą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą savo nutartyse yra nurodęs, kad darbo teisinius santykius reguliuojantis Darbo kodeksas nereglamentuoja nekonkuravimo susitarimų. Nekonkuravimo susitarimas pagal savo prigimtį, pobūdį ir esmę vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris, nepaisant to, jog jis sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas¹⁰⁴. Tai reiškia, kad, sprendžiant dėl nekonkuravimo susitarimo, taikomos Civilinio kodekso normų nustatytos taisyklės, reglamentuojančios sandorių ir sutarčių teisėtumą. Nekonkuravimo susitarimas teismų praktikoje laikomas civiliniu teisiniu sandoriu, atsižvelgiant į sutarčių laisvės principą, suteikiantį teisę šalims laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat ir Civilinio kodekso nenustatytas, jeigu tai

¹⁰⁰ BAGDANSKIS, T. *Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos*. Jurisprudencija, 2013, 20 (3), p. 1175;

¹⁰¹ SHANNON, A. *Using the History of Noncompetition Agreements to Guide the Future of the Inevitable Disclosure Doctrine*. Iš Lewis & Clark Law Review, Vol. 17, 2013, p. 1193;

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kemitek“ v. P. Z., bylos Nr. 3K-3-595-219/2015;

¹⁰³ SIMON, R., LOTEN, A. *Litigation Over Noncompete Clauses Is Rising*. Iš The Wall Street Journal, 2013 m. rugpjūčio 14 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.wsj.com/articles/SB10001424127887323446404579011501388418552>>;

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Miesto energija“ v. J. A. K., bylos Nr. 3K-3-255/2012;

neprieštarauja įstatymams¹⁰⁵. Tokiam susitarimui pagal įstatymo analogiją taikomas Civilinio kodekso 2.164 straipsnis, reglamentuojantis konkurencijos draudimą, taip pat Civilinio kodekso šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos bei Civilinio kodekso 1.5 straipsnis¹⁰⁶. Vadinasi, teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią ir šalys privalo tokio susitarimo laikytis.

Pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimu ribojama asmens galimybė dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla, nesiejant šio ribojimo su komercinę paslaptį ir (arba) konfidencialią informaciją sudarančių duomenų naudojimu ar nenaudojimu tokio pobūdžio susitarimą pasirašiusio asmens veikloje pasibaigus darbo santykiams. Nekonkuravimo susitarimu ribojama konstitucinė asmens teisė pasirinkti darbą, todėl tokio pobūdžio ribojimas visais atvejais turi būti terminuotas ir atitinkamai nustatoma adekvati ribojimui kompensacija¹⁰⁷. Tačiau nekonkuravimo susitarimas savaime neprieštarauja įstatymams, todėl jis, kaip sandoris, priskirtinas nugunčijamiems sandoriams¹⁰⁸.

R. Krasausko¹⁰⁹ teigimu, galima išskirti du Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos, vertinant tokių susitarimų teisinę prigimtį, formavimosi etapus. Pirmasis – pripažinimo, kad nekonkuravimo susitarimais reguliuojami visuomeniniai darbo santykiai. Antrasis – pripažinimo, kad sudarant, vykdant ir pasibaigiant nekonkuravimo susitarimams susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, todėl darbo įstatymų nuostatos jiems netaikomos. Matyti, jog paskutiniaisiais metais Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika yra nuosekli – nekonkuravimo susitarimai laikomi civilinės teisės dalimi ir jiems pagal įstatymo analogiją taikomos Civilinio kodekso normos. Dėl įstatymo analogijos taikymo sutinka ir kai kurie mokslininkai. Pavyzdžiui, V. Tiažkijaus teigimu, nekonkuravimo susitarimams pagal analogiją reikėtų taikyti Civilinio kodekso normas, nes Darbo kodeksas tokių susitarimų nereglementuoja¹¹⁰. Su tuo pačiu sutinka ir A. Šidlauskas¹¹¹.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.156 straipsnio 1 dalis - šalys turi teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat sudaryti ir šio kodekso nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams;

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.5 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad civilinių teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises bei atlikdami pareigas, privalo veikti pagal teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus;

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Auto Express“ v. I. B. ir uždaroji akcinė bendrovė „Tirola“, bylos Nr. 3K-7-6-706/2016;

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., bylos Nr. 3K-3-415/2007;

¹⁰⁹ KRASAUSKAS, R. *Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?* Jurisprudencija, 2008, 8(110), p. 42;

¹¹⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348;

¹¹¹ ŠIDLAUSKAS, A. *Konkurencijos ribojimas darbo santykiuose*. Iš: DAVULIS, T. *Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (I)*. Juristas, 2006, Nr. 4, p. 10;

Tad šie mokslininkai išsako poziciją, kad, atsižvelgiant į tai, jog darbo teisė nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja, galima taikyti įstatymo analogiją.

Tačiau tokiai nuomonei prieštarauja kai kurie autoriai. Pavyzdžiui, R. Krasauskas nurodo, kad nekonkuravimo susitarimus, kuriais darbuotojai ir darbdaviai susitaria įstatymais nenumatytomis sąlygomis apriboti žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, draudžia Konstitucija. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos žmogaus teisės ribojimų negalima nustatyti žemesnės nei įstatymas teisinės galios aktais¹¹². Autorius taip pat teigia, kad tokie susitarimai yra visuomet sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio bei yra susiję su darbo funkcijos atlikimu, todėl pirmiausia turi būti reguliuojami darbo įstatymais¹¹³. Tokios pačios nuostatos laikosi ir T. Davulis. Autorius teigia, kad susitarimai dėl nekonkuravimo vertintini kaip neatsiejama darbo sutarties dalis, todėl jų teisėtumas ir pagrįstumas vertintini per darbo teisės normų prizmę. Kadangi Lietuvos Respublikos darbo teisės normos nereglamentuoja darbuotojo ir darbdavio susitarimų dėl nekonkuravimo, o kitų įstatymų normos taip pat nebenumato šios galimybės, tokie susitarimai, remiantis Darbo kodekso 94 – 95 straipsniais, turi būti vertinami kaip neleistinai pabloginantys darbuotojo padėtį. Siekiant surasti pusiausvyrą tarp darbdavio teisėtų interesų apsaugos ir darbuotojo konstitucinės teisės pasirinkti darbą ar užsiimti veikla, yra būtini įstatymo leidėjo žingsniai dėl nekonkuravimo susitarimų įteisinimo¹¹⁴. Maža to, T. Davulis teigia, kad yra reikalingas „labai stiprus“ (jei apskritai gali būti pagrindžiamas) argumentas, leidžiantis prekybos agentui taikomas teisės nuostatas „perkelti“ kitiems asmenims, tai yra nukrypstant nuo direktyvos¹¹⁵ taikymo srities¹¹⁶. Dėl nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo būtinumo Darbo kodekse sutinka ir autorė R. Tatol¹¹⁷. Tad šie mokslininkai išsako aiškia poziciją, kad nekonkuravimo susitarimai yra darbo susitarimai, kurie turėtų būti įtvirtinti Darbo kodekse.

Apibendrinus šias skirtingas nuomones, manytina, kad reikėtų sutikti su pastarąja, išsakančia aiškia poziciją, kad nekonkuravimo susitarimai yra darbo teisės dalis ir turi būti reglamentuojami Darbo kodekse. Juk šie susitarimai yra sudaromi tarp darbo santykių šalių – darbdavio ir darbuotojo, jie tiesiogiai susiję su darbo santykiais. Tokių susitarimų pagrindinis tikslas yra reguliuoti darbo teisės subjektų tarpusavio santykius. Be

¹¹² *Ibidem*, p. 44-45;

¹¹³ *Ibidem*, p. 47;

¹¹⁴ DAVULIS, T. *Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (2)*. Juristas, 2006, Nr. 5, p. 23;

¹¹⁵ Minima direktyva yra Europos Bendrijos 1986 m. gruodžio 18 d. direktyva 86/653/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su nepriklausomais komerciniais atstovais, suderinimo;

¹¹⁶ DAVULIS, T. *Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1)*. Juristas, 2006, Nr. 4, p. 7;

¹¹⁷ TATOL, R. *Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas*. Societal Innovations for Global Growth, 2012, Nr. 1(1), p. 959;

to, tokių susitarimų nebūtų tikslinga sudaryti su niekuo kitu, išskyrus darbdavį ir darbuotoją.

Pažymėtina, kad dėl nekonkuravimo susitarimų vertinimo yra išsakoma ir kitokia nuomonė. T. Bagdanskio teigimu, nekonkuravimo susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo laikytini civiliniais susitarimais, reguliuojamais civilinės teisės normų, išskyrus atvejus, kai konkuruojama darbo santykių metu¹¹⁸. Vadinasi, nekonkuravimo susitarimų vertinimas priklauso nuo to, kuriuo momentu yra susitariama nekonkuruoti. Kai nekonkuravimo draudimas yra tada, kuomet dar egzistuoja darbo teisiniai santykiai, jis turėtų būti laikomas darbo susitarimu. Tačiau nutrūkus darbo santykiams, nekonkuravimo susitarimai vertintini kaip civilinės teisės dalis. Tačiau manytina, kad su tokia pozicija negalima sutikti, nes nors ir nekonkuravimo draudimas galioja jau pasibaigus darbo santykiams, jis vis dėlto yra sudaromas dar pastariesiems egzistuojant, kai šalys yra darbuotojas ir darbdavys.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad teismų praktikoje nekonkuravimo susitarimai vertinami kaip civilinės teisės dalis. Su tokiu teiginiu sutinka ir kai kurie teisės mokslininkai. Tačiau kiti autoriai tam prieštarauja ir teigia, kad nekonkuravimo susitarimai savo prigimtimi yra darbo teisės susitarimai. Nekonkuravimo sutartimis yra ribojama asmens konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą, tad norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams susitarti dėl šios teisės ribojimų, turėtų būti papildytas Darbo kodeksas, įtvirtinant nuostatas dėl nekonkuravimo susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo. T. Bagdanskio teigimu, nekonkuravimo susitarimus reikia vertinti pagal tai, kuriuo momentu yra draudžiama konkuruoti. Manytina, kad reikėtų sutikti su ta nuomone, kuri teigia, jog nekonkuravimo susitarimai yra darbo teisės dalis ir turėtų būti reglamentuojami Darbo kodekse. Nekonkuravimo susitarimai atitinka visus darbo susitarimų požymius, išskirtus prieš tai šiame darbe.

¹¹⁸ BAGDANSKIS, T. *Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos*. Jurisprudencija, 2013, 20 (3), p. 1191;

2.5.2. Nekonkuravimo susitarimų sudarymo sąlygos

Kaip ir minėta anksčiau, nekonkuravimo susitarimai apriboja asmens konstitucinę teisę pasirinkti darbą. Atsižvelgiant į tai, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje formuoja reikalavimus bei sąlygas, kurioms esant toks susitarimas laikomas teisėtu ir galiojančiu.

Vienas svarbiausių klausimų, kylančių kalbant apie nekonkuravimo susitarimus – su koku darbuotoju juos galima sudaryti. Kasacinio teismo praktikoje¹¹⁹ akcentuojama, kad, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, jis negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju). Dažnai tai – vadovaujantys darbuotojai, tačiau vien faktas, kad asmuo eina vadovaujamas pareigas dar savaime nereiškia, kad nekonkuravimo susitarimas gali būti sudarytas. Reikia atsižvelgti į individualias aplinkybes: įvertinti darbuotojo pareigų pobūdį ir specifiką, darbe naudojamos informacijos kiekį ir svarbą įmonės veiklai, asmens įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, galimą įtakos konkurencijai realumą ir kt. Vadinas, kiekvienu konkrečiu atveju teismas vertina, ar būtent tas darbuotojas yra tinkama šio santykio šalis. Jei darbuotojas, vykdydamas savo darbo funkcijas, negauna svarbios informacijos, neatlieka kitų svarbių užduočių, toks susitarimas turėtų būti vertinamas kaip neproporcingas.

Darbo kodekso projekto 37 straipsnio 2 dalyje įtvirtinama, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, galinčių juos pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir taip padaryti žalos darbdaviui. Tad Projekte įtvirtinama panaši pozicija, kaip ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje – nekonkuravimo susitarimų negalima sudaryti su bet kuriuo darbuotoju. Manytina, jog toks susitarimas, sudarytas su „paprastu darbuotoju“, nebetektų savo prasmės.

Praktikoje yra atvejų, kai teismai nekonkuravimo susitarimus pripažįsta negaliojančiais *ab initio* (nuo sudarymo momento), nes susitarimuose nebūna numatyta kompensacija arba ji – nepakankamo dydžio. Tad tai dar viena iš sąlygų, kuri keliami sudarant tokius susitarimus. Šiuo metu Lietuvoje kompensacijos dydis nėra sureglamentuotas. Tačiau kasacinis teismas nurodo, kad nekonkuravimo susitarimo galiojimui pripažinti būtina konstatuoti, kad jis nepažeidžia šalių interesų pusiausvyros, t. y. už tam tikrus apribojimus nustatyta atitinkama kompensacija. Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti įvertinama tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, bylos Nr. 3K-3-377/2013;

asmens galimybė panaudojant įgytą kvalifikaciją ir sukauptą darbo patirtį gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes¹²⁰. Pavyzdžiui, vienoje byloje¹²¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad 9 procentų nuo paskutinių darbo metų mėnesinio atlyginimo vidurkio dydžio mėnesinė kompensacija laikytina neprotingai maža ir nepakankama. Darbo kodekso projekto 37 straipsnio 3 dalyje reglamentuojama, kad darbuotojui, nekonkuravimo susitarimo galiojimo laikotarpiu, turėtų būti mokama ne mažesnė kaip 40 proc. buvusio vidutinio atlyginimo dydžio kompensacija. Pažymėtina, kad vienose šalyse, pavyzdžiui, Italijoje, Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje, minimalus kompensacijos dydis įstatymuose neapibrėžtas. Tačiau kitose šalyse kompensacijos dydis yra reglamentuojamas įstatyminiu lygmeniu. Pavyzdžiui, Lenkijoje kompensacija privalo būti ne mažesnė kaip 25 procentai buvusio atlyginimo¹²², Čekijoje¹²³ ir Vokietijoje¹²⁴ – ne mažesnė kaip 50 procentų. Matyti, kad vertinant tiek kitų šalių praktiką, tiek galimai būsimą Lietuvos teisinį reguliavimą, negalima tiksliai pasakyti, koks kompensacijos dydis yra pakankamas. Tačiau manytina, kad, įvertinus kitų šalių teisės aktų nuostatas, kompensacija neturėtų būti mažesnė nei 25 procentai buvusio mėnesinio atlygio. Priešingu atveju, būtų pažeidžiama šalių interesų pusiausvyrą.

Svarbu paminėti, kad aktualus klausimas yra ir tas, kaip turi būti apibrėžiama kompensacija ir kur ji turėtų būti numatyta. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje ne kartą pasisakyta, kad susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų¹²⁵. Teismų praktikoje aiškinama, kad kompensacija už nekonkuravimą gali būti nustatyta ne tik tiesiogiai sutarties tekste, tačiau ir netiesiogiai identifikuojama sutarties aiškinimo procese (pavyzdžiui, jeigu nustatoma, jog šalys vienu metu sudarė kelias susijusias sutartis)¹²⁶. Tačiau darbdaviui, norint sumažinti galimą

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č., bylos Nr. 3K-3-401/2013;

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, bylos Nr. 3K-3-377/2013;

¹²² Lenkijos Respublikos darbo kodekso 101² straipsnio 3 dalis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>>;

¹²³ Čekijos Respublikos darbo kodekso 310 straipsnio 1 dalis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.czechlegislation.com/en/262-2006-sb>>;

¹²⁴ Vokietijos Federacinės Respublikos komercinio kodekso 74 straipsnio 2 dalis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/_74.html>;

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. uždaroji akcinė bendrovė „Robert Bosch“, bylos Nr. 3K-3-32-687/2016;

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v. UAB „ETB Legal“, bylos Nr. 3K-3-476/2012;

riziką, reikėtų kompensacijos dydį ir visą kompensavimo tvarką numatyti nekonkuravimo susitarime.

Kita aktuali nekonkuravimo susitarimų galiojimo sąlyga, kokios yra ribos nekonkuravimo draudimo objekto. Manytina, kad jos neturėtų būti per plačios. Priešingai, darbdaviui patartina numatyti draudimą konkuruoti tik tokioje sferoje, kurioje jis pats aktyviai veikia. Tad nekonkuravimo draudimo objektas neturėtų išeiti iš darbdavio vykdomos veiklos ribų. Vienoje iš bylų Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino nepagrįstu nekonkuravimo susitarimo draudimą buvusiam darbuotojui konkuruoti tokioje rinkoje, kurioje darbdavys jokios veiklos nevykdė¹²⁷.

Kaip jau minėta, nekonkuravimo susitarimai apsaugo darbdavio interesus. Manytina, jog darbdavys gali norėti tokį susitarimą sudaryti kuo ilgesniam laiko tarpui po darbo santykių nutraukimo. Tačiau ir šiuo atveju reikia vadovautis Lietuvos teismų praktika. Kadangi vertinant nekonkuravimo susitarimus yra taikoma įstatymo analogija su prekybos agento veikla, todėl teismai ir vadovaujasi Civiliniame kodekse¹²⁸ nustatyta nuostata, kurioje reglamentuojama, kad draudimas konkuruoti negali būti nustatomas ilgesniam nei 2 metų laikotarpiui. Tokios pačios praktikos laikosi ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹²⁹. Pavyzdžiui, Vokietijoje¹³⁰ taip pat yra numatytas dviejų metų laikotarpis. Pažymėtina, kad Darbo kodekso projektas irgi numato dviejų metų laikotarpį, kuris visiškai atitinka šiuo metu egzistuojančią teismų praktiką. Manytina, jog tai būtų vienas optimaliausių variantų.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje taip pat nurodo, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi ir galioti tiek darbo santykių galiojimo metu, tiek nutraukus darbo santykius¹³¹. Pavyzdžiui, 2016 m. vasario 12 d. nutartyje buvo nagrinėjama situacija, kai tarp šalių sudaryta darbo sutartis numatė, kad darbuotojas dirbdamas įmonėje įsipareigoja be išankstinio raštiško įmonės leidimo tiesiogiai ir netiesiogiai nedirbti, nedalyvauti ir neveikti jokioje įmonėje ar versle už darbdavio įmonės ribų. Nagrinėjamoje byloje teisėjų kolegija pažymėjo, kad tokiu būdu

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, bylos Nr. 3K-3-377/2013;

¹²⁸ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.164 straipsnio 1 dalis - prekybos agentas ir atstovaujamas gali sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai prekybos agentas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su atstovaujamoju;

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, bylos Nr. 3K-3-377/2013;

¹³⁰ Vokietijos Federacinės Respublikos komercinio kodekso 74a straipsnio 1 dalis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/_74a.html>;

¹³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. uždaroji akcinė bendrovė „Robert Bosch“, bylos Nr. 3K-3-32-687/2016;

taip pat tam tikru mastu suvaržoma Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą ir kartu ribojama asmens galimybė gauti didesnes pajamas. Būtent šiais požymiais pasižymi nekonkuravimo susitarimai, todėl buvo nesutikta su kasacinio skundo argumentais, kad apribojimo mastas nepakankamas nekonkuravimo susitarimui egzistuoti. Kasaciniame skunde taip pat nepagrįstai buvo teigiama, kad už nekonkuravimo susitarimą, galiojantį darbo santykių metu, neturi būti kompensuojama. Atvirkščiai – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje ne kartą pasisakyta, kad kompensacija susitarime dėl nekonkuravimo darbuotojui numatyta už jam taikomus jo teisių suvaržymus, susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų ir kt. Tad, kai susitarimas nekonkuruoti yra ir darbo santykių metu, atsižvelgiant į naujausią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, kompensacija turi būti mokama, išskiriant ją iš kitų mokėjimų.

Apibendrinant visa tai, kad išdėstyta, galima daryti pagrįsta išvadą, kad nors šiuo metu nekonkuravimo susitarimai laikomi civilinės teisės dalimi, manytina, kad netolimoje ateityje situacija gali žymiai pasikeisti ir šį institutą reglamentuojančios nuostatos gali būti įtvirtintos Darbo kodekse. Darbo kodekso projekte yra aiškiai nustatyti kriterijai šiems susitarimams. Nekonkuravimo susitarimai savo esme yra ypatingi susitarimai, nes jais ribojama teisė pasirinkti darbą ir taip užsidirbti pragyvenimui. Dėl šios priežasties Lietuvos teismai suformulavo tam tikras sąlygas, kurių turi būti laikomasi, norint, kad susitarimas galiotų. Visų pirma, nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi ne su visais darbuotojais, o tik su tokiais, kurie užima įmonėje svarbias pareigas. Kitas svarbus aspektas, susitarime privalo būti numatyta sąžininga kompensacija. Nors griežto ribojimo, kokia ji privalo būti, nėra, tačiau manytina, kad ji neturėtų būti mažesnė nei 25 procentai buvusio vidutinio atlygio, atsižvelgiant į kitose užsienio šalyse galiojantį teisinį reglamentavimą. Darbdaviams patartina visą kompensavimo tvarką, dydį numatyti pačiame nekonkuravimo susitarime. Darbuotojui negalima uždrausti konkuruoti tokioje rinkoje, kurioje darbdavys nevykdo savo veiklos, o draudimo konkuruoti terminas negali viršyti dviejų metų. Manytina, kad nekonkuravimo susitarimai šiuolaikiniuose darbo santykiuose yra reikalingi, norint apsaugoti darbdavį nuo nesąžiningo konkuravimo.

2.6. Akcijų opcionai

2.6.1. Darbuotojo ir darbdavio akcijų opciono sutarties samprata

Vertinant per istorinę prizmę, akcijų opcionai buvo naudojami norint paskatinti aukščiausiojo lygmens ir pačius svarbiausius darbuotojus, suteikiant jiems galimybę įsigyti darbdavio (įmonės) akcijų už tam tikrą, specialią kainą ir tam tikru metu. S. Udell teigimu¹³², akcijų opcionai vis dažniau yra sutinkami šiuolaikinėse įmonėse, kurios linkusios parduoti akcijas savo darbuotojams. Pažymėtina, kad apie akcijų opcijų sutartis, jų naudą Jungtinėse Amerikos Valstijose buvo kalbama dar 1953 metais¹³³. Tačiau A. H. Dean nurodo, kad pats institutas susiformavo 1939 – 1950 m. laikotarpiu. Jo teigimu, akcininkai turėtų norėti ne tik pasiūlyti gerą darbo užmokestį pagrindiniams vadovams, atsakingiems už idėjas, produkciją, pardavimus, iniciatyvą, bet ir skirti jiems akcijų. Juk jei tik pritrūks iniciatyvos darbe, vadovavimo kokybė tik prastės ir dėl to akcininkai turėtų labai sunerimti. Pasak autoriaus – „tik iš proto ir energijos derinio ateina uždarbis“¹³⁴. 1997 m. Nacionalinio darbuotojų nuosavybės centro duomenimis net 17-18 milijonų Jungtinių Amerikos Valstijų darbuotojų buvo skatinami akcijų opcionais ir jų gautų akcijų bendra rinkos vertė buvo didesnė nei 650 milijardų dolerių. To paties centro duomenimis, 10 000 JAV įmonių turi nusistačiusios akcijų opcijų planus¹³⁵. Matyti, kad Jungtinėse Amerikos Valstijose šis institutas naudojamas jau nuo labai seniai ir yra pakankami populiarus.

Svarbu pažymėti, kad teisinėje literatūroje yra skiriami „vadovų akcijų opcionai“ ir „visų darbuotojų akcijų opcionai“¹³⁶. Visų pirma reikėtų aptarti visų darbuotojų akcijų opcionus.

Darbdavys, norėdamas sudaryti akcijų opcijų sutartis su tokiais darbuotojais turėtų pasitvirtinti akcijų opcijų planą¹³⁷. Akcijų opcijų planas – tai mechanizmas, kuris leidžia darbuotojams įsigyti įmonės akcijų palankiomis sąlygomis, paprastai nustatant tam tikrus ribojimus. Pavyzdžiui, plane gali būti numatyta, kad darbuotojas turi būti išdirbęs įmonėje tam tikrą metų skaičių, ar turi pasiekti tam tikrus tikslus.

¹³² UDELL, S. *Understanding Stock Options*. American Journal of Family Law, Vol. 22 Issue 1, 2008, p. 23;

¹³³ DEAN, A. H. *Employee Stock Options*. Harvard Law Review, Vol. 66 Issue 8, 1953, p. 1403;

¹³⁴ *Ibidem*;

¹³⁵ KRAIZBER, E., TZINER, A., WEISBERG, J. *Employee Stock Options: Are They Indeed Superior to Other Incentive Compensation Schemes?* Journal of Business & Psychology, Vol. 16 Issue 3, 2002, p. 384;

¹³⁶ DAUKŠAITĖ, V. *Akcijų opcionas kaip darbuotojų skatinimo priemonė: magistro darbas*. Socialiniai mokslai, teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2009, p. 6;

¹³⁷ Viešai prieinamas AB „Sanitas“ akcijų opcijų planas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lb.lt/files/docs/2022933178_S3.pdf>;

Darbuotojui gali būti suteikiamos ir kitos darbdavio įmonių grupės akcijos¹³⁸. Galima daryti tokią prielaidą, kad vien akcijų opcionų plano nepakanka, vertėtų sudaryti su darbuotoju atskirą akcijų opcionų sutartį, kurioje būtų numatytas konkretus akcijų, dėl kurių sudaroma sutartis, skaičius¹³⁹. Tačiau Europos Komisijos Įmonių generalinio direktorato galutinėje ekspertų grupės ataskaitoje¹⁴⁰ sąvokos „akcijų opciono sutartis“ (angl. *Stock Option Agreement*) ir „akcijų opciono planas“ (angl. *Stock Option Plan (SOP)*) yra apibrėžiamos vienodai – tai dokumentas, kuriuo nurodomi terminai bei sąlygos dėl darbuotojų akcijų opcionų. Vertinant tai, manytina, kad jei akcijų opcionų planas yra pakankamai išsamus ir konkretus, atskirų sutarčių su darbuotojais sudaryti neturėtų būti privaloma.

Kita kategorija asmenų, su kuriais yra sudaromos akcijų opcionų sutartys – vadovai. Akcijų opcionas, kaip vadovo motyvavimo priemonė, yra pirkimo–pardavimo sutartis su atidedamąja sąlyga¹⁴¹ ar atidedamuoju terminu¹⁴², pagal kurią viena šalis – opciono gavėjas (bendrovės vadovas), įvykdęs tam tikrą sąlygą (ar jai įvykus) arba suėjus nustatytam terminui, turi teisę nusipirkti (įgyvendindamas opcioną) sutartyje nustatytą bendrovės (opciono emitento) akcijų (opciono akcijų arba bazinių akcijų) skaičių iš kitos šalies – opciono davėjo (paprastai bendrovės akcininko) už tam tikrą kainą (įgyvendinimo kainą). Atidedamoji sąlyga gali būti suformuluota įvairiai, pavyzdžiui, opciono gavėjas privalo tam tikrą laiką dirbti kaip opciono emitento ar tos pačios grupės įmonės darbuotojas arba per tam tikrą laikotarpį privalo pasiekti tam tikrą įvykdymo planą¹⁴³. J. Rimo teigimu¹⁴⁴, akcijų opcionų sutartis su vadovu skatina jį priimti rizikingesnius sprendimus ir taip tik didinti įmonės pelną.

Akcijų opcionų sutartys kaip darbuotojų skatinimo priemonė šiandien laikomos naujos darbo santykių kultūros dalimi, kuri grindžiama novatoriškais darbuotojų

¹³⁸ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing*. 2004 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/ctp/transfer-pricing/33700408.pdf>>;

¹³⁹ Viešai prieinamas AB „Sanitas“ akcijų opcionų planas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lb.lt/files/docs/2022933178_S3.pdf>, p. 7-8;

¹⁴⁰ European Commission, Enterprise Directorate General. *Employee stock options: the legal and administrative environment for employee stock options in the EU*. Final report of the Expert Group, 2009 m. liepos 17 d.;

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.30 straipsnio 3 dalis - sąlyginės prievolės gali būti su atidedamąja ir su naikinamąja sąlyga;

¹⁴² Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.33 straipsnio 2 dalis - prievolė su atidedamuoju terminu yra egzistuojanti prievolė, kuri nevykdytina tol, kol nesuėjo tam tikras terminas ar nebuvo tam tikros aplinkybės. Šiuo atveju negalima reikalauti ją įvykdyti tol, kol nesuėjo terminas, tačiau to, kas buvo įvykdyta savanoriškai ir neklystant iki termino pabaigos, negalima reikalauti gražinti;

¹⁴³ RIMAS, J. *Akcijų opcionai, kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė*. Teisė, 2009, t. 73, p. 128-129;

¹⁴⁴ *Ibidem*, p. 126;

skatinimo strategijomis bei žymiai lankstesne darbo užmokesčio politika. Dėl globalinės finansų krizės, krintant akcijų rinkos kainoms, darbuotojų skatinimas akcijų opcionais išliko populiarus ir susidomėjimas šia skatinimo priemone tik nuolat augo¹⁴⁵. Vadinasi, net ir ekonominės krizės akivaizdoje, darbdaviai siekė skatinti savo darbuotojus.

Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, akcijų opciono sutartį galime laikyti kaip susitarimą tarp darbdavio ir darbuotojo, kurio pagrindinis tikslas skatinti darbuotoją ir sukurti ilgalaikius santykius tarp dviejų darbo teisinių santykių šalių. Matyti, kad Jungtinėse Amerikos Valstijose šis institutas buvo naudojamas palyginti seniai. Kalbant apie akcijų opcionų susitarimus, reikia juos skirti į tokius, kurie sudaromi su vadovaujamas pareigas užimančiais darbuotojais ir kitais juridinio asmens darbuotojais. Akcijų opcionų sutartis galime laikyti šiuolaikinių darbo santykių dalimi. Tad, manytina, jog teisinis reglamentavimas tokiems santykiams būtinas.

¹⁴⁵ DAUKŠAITĖ, V. *Akcijų opcionas kaip darbuotojų skatinimo priemonė*: magistro darbas. Socialiniai mokslai, teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2009, p. 3;

2.6.2. Darbdavio ir darbuotojo akcijų opciono sutarties sudarymo problemos Lietuvoje

Visų pirma, reikia pažymėti, kad Lietuvoje nėra išsamaus teisinio reguliavimo dėl akcijų opciono sutarties, sudaromos tarp darbdavio ir darbuotojo. Žinoma, situacija gali iš esmės pasikeisti dėl siūlomo Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo¹⁴⁶ (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) pakeitimo, tačiau jis tai pat nėra vertinamas vienareikšmiškai¹⁴⁷. Lietuvoje šis institutas neturi gilios tradicijos, tad praktikoje, sudarinėjant tokias sutartis, kyla nemažai neaiškumų. Paminėtina, kad akcijų opciono sutartis Lietuvoje nėra plačiai nagrinėta ir moksliniu lygiu. Atsižvelgiant į tai, verta aptarti problemas, kylančias sudarant akcijų opciono sutartį tarp darbdavio ir darbuotojo.

Akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad bendrovė, jeigu tai yra nustatyta jos įstatuose, gali išleisti darbuotojų akcijų statusą turinčių paprastųjų akcijų emisiją. Ši emisija negali būti išleidžiama, kol nepasibaigęs akcijų, pasirašytų bendrovės steigimo metu, apmokėjimo terminas. Vadinasi, vienintelės akcijos, kurios gali būti suteikiamos darbuotojams, tai darbuotojų akcijų statusą turinčios paprastosios įmonės akcijos. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo projekte¹⁴⁸ (toliau – Projektas) būtų viena iš pagrindinių naujovių ir būtų, jog darbdaviai savo darbuotojams galėtų leisti įsigyti ne tik specialias tik darbuotojams skirtas akcijas, tačiau ir paprastas bendrovės akcijas. Minėto straipsnio 2 dalyje yra reglamentuojamas dar vienas ribojimas – teisę įsigyti darbuotojų akcijų turi tokias akcijas išleidusios bendrovės darbuotojai, išskyrus darbuotojus, kurie yra šios bendrovės stebėtojų tarybos ar valdybos nariai arba bendrovės vadovas. Praktikoje problemos buvo sprendžiamos sudarant jau minėtas preliminarias sutartis, tačiau priverstinis vykdymas pagal tokias sutartis yra neįmanomas. Projekte draudimo nebelyka – akcijas galėtų įsigyti visi darbuotojai, įskaitant ir bendrovės vadovą, valdybos narius bei stebėtojų tarybos narius.

Manytina, kad šiuo metu galiojanti Akcinių bendrovių įstatymo redakcija numato pernelyg griežtus apribojimus. Projektas egzistuojančią situaciją keičia iš esmės –

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64 – 1914;

¹⁴⁷ Tomas Tumėnas, „Linus Agro Group“ finansų direktorius. Iš ČIULADA, P. *Darbuotojų skatinimą akcijomis užsimota padaryti prieinamesnį*. Verslo žinios, 2016 m. vasario 10 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/rinkos/2016/02/10/darbuotoju-skatinima-akcijomis-uzsimota-padaryti-prieinamesni>>;

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-1835 2, 15, 20, 28, 32, 34, 37, 38, 45, 46, 47, 51, 52, 54, 57 ir 59 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 47¹ ir 47² straipsniais projektas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/360917d0aed911e59010bea026bdb259?positionInSearchResults=8&searchModelUUID=35ccf28d-311a-4656-a0a5-725ff40b0ecd>>;

atsisakydamas ribojimų ir taip tik supaprastindamas procesą. Atsižvelgiant į tai, Lietuvos banko, Lietuvos Respublikos ūkio ministerijos bei Lietuvos Respublikos finansų ministerijos iniciatyva turėtų būti vertintina teigiamai.

Projekte numatyta, kad akcijos suteikiamos vadovaujantis Akcijų suteikimo taisyklėmis. Akcijų suteikimo taisyklių rengimo iniciatyvos teisę turi bendrovės akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip 1/20 visų balsų, bendrovės darbuotojų grupė, kuri sudaro ne mažiau kaip 1/3 visų bendrovės darbuotojų, taip pat – bendrovės vadovas, valdyba, stebėtojų taryba. Žinoma, akcijos darbuotojams nebus suteikiamos veltui, viskas priklausys nuo pasiektų rezultatų ar kitų aspektų. Pažymėtina, kad šiuo metu darbuotojas pats turi sumokėti visą įsigyjamų akcijų kainą, kuriai dažniausiai neturi pakankamai lėšų. Manytina, kad tokia praktika tik užkertą kelią darbdaviui skatinti savo darbuotoją. Maža to, iki šiol Lietuva taikė vieną griežčiausių pasirenkamųjų sandorių apmokestinimą – jie buvo prilyginami pajamoms iš darbo užmokesčio¹⁴⁹. Tai buvo dar vienas neigiamas aspektas, dėl ko darbdaviai vengdavo tokių sandorių.

Projekte numatyta, kad akcijos galės būti įgyjamos neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai. Suteikiant akcijas neatlygintinai, už akcijas apmokama bendrovės lėšomis iš bendrovės rezervo akcijoms suteikti. Manytina, kad neatlygintinas akcijų suteikimas labiausiai atitiktų akcijų opciono sutarties, sudaromos tarp darbdavio ir darbuotojo, esmę bei tikslą, nes juk pagrindinis tikslas yra skatinti savo darbuotoją. Kalbant apie mokestinius aspektus, naujasis Akcinių bendrovių įstatymo projektas dėl galimybės darbuotojui neatlygintinai gauti bendrovės akcijas reikšmingų mokestinių pasekmių neturės. Šiuo metu darbuotojas pats privalo įsigyti akcijas, todėl darbdavys gali sumokėti darbuotojui didesnę atlyginimą, išskaičiuodamas gyventojų pajamų, privalomojo sveikatos draudimo bei socialinio draudimo mokesčius. Pažymėtina, kad tokie mokesčiai turėtų būti mokami ir darbuotojui suteikus akcijas neatlygintinai, nes tokiu atveju darbuotojo nauda būtų priskiriama su darbo santykiais susijusioms pajamoms. Tačiau nuo 2016 m. sausio 1 d. darbdaviui nebereikia mokėti socialinio draudimo įmokų tokiu atveju, jeigu darbuotojui akcijos suteikiamos pasirenkamųjų sandorių (opciono) būdu, o teisė į akcijas darbuotojams suteikiama ne anksčiau kaip po trijų metų¹⁵⁰. Manytina, kad

¹⁴⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2009 m. vasario 6 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Bitė Lietuva“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁸²²-172/2009;

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. nutarimo Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo 1.11 punktą [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/52307030ae2411e5b12fbb7dc920ee2c>>;

galimybė darbdaviui nemokėti tam tikrų mokesčių, taip pat tik paskatintų tokių sandorių sudarymą.

Kyla klausimas, ar akcijų opciono sutartis, sudaroma tarp darbuotojo ir darbdavio, galėtų būti laikoma darbo susitarimu ir reglamentuojama Darbo kodekse. Visų pirma, akcijų opciono sutartis yra sudaroma tarp darbo santykių šalių – darbdavio ir darbuotojo. Ši sutartis yra susijusi su darbo santykiais, nes nesant jų, šalys akcijų opciono sutarties nesudarytų. Be to, pagrindinis sutarties tikslas yra skatinti darbuotojus, kas taip pat yra susiję su darbo santykiais. Todėl manytina, kad akcijų opciono sutartis galimai galėtų būti laikoma darbo susitarimu.

Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, matyti, kad dabartinis akcijų opciono sutarties reguliavimas nėra pakankamas. Priešingai, įstatyminiame reguliavime numatyti draudimai tik apsunkina akcijų opciono sutarties sudarymą tarp darbdavio ir darbuotojo. Tačiau situacija gali iš esmės pasikeisti priėmus šiuo metu pateiktą Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo projektą. Projekte atsisakoma draudimų, taip pat įtvirtinamas išsamesnis bei aiškesnis šio sandorio sudarymo reguliavimas. Tikėtina, kad priėmus pakeitimus ir papildymus, akcijų opcionai, kaip darbuotojų skatinimo priemonė, Lietuvoje įsitvirtintų tvirčiau ir įmonių praktikoje taptų dažniau taikomi, lyginant su šiuo metu egzistuojančia praktika. Taip pat manytina, kad akcijų opciono sutartis galimai galėtų būti laikoma darbo susitarimu.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbo santykių šalys gali sudaryti ne tik darbo, tačiau ir civilinius susitarimus. Galima išskirti tris kriterijus, kurie padėtų nustatyti, ar tarp darbo santykių šalių sudaromas susitarimas yra civilinis ar darbo susitarimas: (1) subjektai, (2) atsižvelgiant į objektą, ar susitarimas tiesiogiai/netiesiogiai yra susijęs su darbo santykiais, (3) susitarimo tikslas.
2. Atsižvelgiant į šiuolaikinius teisinius santykius bei praktiką, tarp darbdavio ir darbuotojo yra sudaromi įvairūs susitarimai:
 - 2.1. Paskolos sutartis laikoma sudaryta tik tuomet, kai yra pinigų arba kitų rūšies požymiais apibūdintų suvartojamųjų daiktų perdavimas. Tarp darbuotojo ir darbdavio sudaroma paskolos sutartis yra civilinis susitarimas. Darbdavys gali suteikti paskolą įvairaus statuso darbuotojams, tačiau nuo to gali priklausyti sutarties sąlygos. Paskolos sutartys, kuomet kreditoriumi yra darbuotojas, praktikoje dažnai yra apsimestinės.
 - 2.2. Tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos reguliavimas yra sovietinis palikimas. Tokia sutartis yra civilinės teisės dalis. Tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos santykiai yra dažnesni viešajame sektoriuje nei privačiame. Manytina, kad ateityje tokių susitarimų gali tik mažėti arba visai nelikti.
 - 2.3. Transporto priemonių nuomos sutartis yra dar vienas civilinis susitarimas tarp darbo santykių šalių. Tokia sutartis gali būti ekonomiškai naudinga tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Tačiau kartais toks sandoris gali būti sudaromas norint išvengti mokestinių prievolių. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas formuoja gana aiškią praktiką šiuo klausimu.
 - 2.4. Visi susitarimai, susiję su mokymosi išlaidų atlyginimu, yra darbo susitarimai. Šalys atskiru susitarimu negali praplėsti Darbo kodekse numatytų taisyklių ar susitarti dėl kelionės, apgyvendinimo išlaidų atlyginimo. Viešajame sektoriuje yra įtvirtintos platesnės galimybės atgauti mokymosi išlaidas. Tai rodo, kad Darbo kodekse yra nepagrįstas reguliavimas privataus verslo požiūriu. Atsižvelgiant į tai, siūlytina šiuo metu egzistuojantį teisinį reguliavimą keisti, numatant ilgesnį laikotarpį, kuomet galima susigrąžinti mokymosi išlaidas iš darbuotojo.
 - 2.5. Nekonkuravimo susitarimai riboja asmens konstitucinę teisę pasirinkti darbą, todėl tokių susitarimų sudarymas, vykdymas bei nutraukimas turėtų būti reglamentuojamas įstatyme – Darbo kodekse. Tokie susitarimai yra darbo teisės

dalis. Nekonkuravimo susitarimams teismų praktikoje yra numatytos aiškios sąlygos, kurioms nesant tokie susitarimai būtų pripažįstami negaliojančiais.

2.6. Akcijų opciono institutas, kaip darbuotojo skatinimo priemonė, susiformavo dar 1939 – 1950 m. laikotarpiu, Jungtinėse Amerikos Valstijose. Lietuvoje šis institutas nėra plačiai taikomas, o ir išsamaus teisinio reglamentavimo taip pat nėra. Tačiau situacija gali iš esmės pasikeiti, jei įstatymų leidėjas priims siūlomus Akcinių bendrovių įstatymo nuostatų pakeitimus ir papildymus. Manytina, kad akcijų opciono sutartis galėtų būti laikyti darbo susitarimu, sudaromu tarp darbdavio ir darbuotojo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai:

Tarptautiniai teisės aktai:

- 1.1. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49 – 1704;
- 1.2. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>>;

Nacionaliniai teisės aktai:

- 1.3. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33 – 1014;
- 1.4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 - 2569;
- 1.5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74 – 2262;
- 1.6. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (su pakeitimais ir papildymais) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b1a6b7b0217d11e5b336e9064144f02a>>;
- 1.7. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 63 – 2243;
- 1.8. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73 – 3085;
- 1.9. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 110 – 3992;
- 1.10. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64 – 1914;
- 1.11. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, aktualus nuo 2000 m. birželio 15 d. iki 2001 m. birželio 30 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=104555>;

- 1.12. Lietuvos Respublikos įsakomųjų ir paprastųjų vekselių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=483052&p_tr2=2>;
- 1.13. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49 – 1325;
- 1.14. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 33 – 807;
- 1.15. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl ūkinių subjektų piniginių lėšų skolinimo fiziniams bei juridiniams asmenims [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3C577FD436E2>>;
- 1.16. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: „Mintis“, 1985;
- 1.17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. nutarimo Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/52307030ae2411e5b12fbb7dc920ee2c>>;

Užsienio šalių teisės aktai:

- 1.18. Čekijos Respublikos darbo kodekso 310 straipsnio 1 dalis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.czechlegislation.com/en/262-2006-sb>>;
- 1.19. Lenkijos Respublikos darbo kodekso 101² straipsnio 3 dalis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>>;
- 1.20. Vokietijos Federacinės Respublikos komercinio kodekso 74a straipsnio 1 dalis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/_74a.html>;

- 1.21. Vokietijos Federacinės Respublikos komercinio kodekso 74 straipsnio 2 dalis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/_74.html>;

Travaux préparatoires:

- 1.22. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-1835 2, 15, 20, 28, 32, 34, 37, 38, 45, 46, 47, 51, 52, 54, 57 ir 59 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 47¹ ir 47² straipsniais projektas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/360917d0aed911e59010bea026bdb259?positionInSearchResults=8&searchModelUUID=35ccf28d-311a-4656-a0a5-725ff40b0ecd>>;
- 1.23. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, 2015 m. birželio 12 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=1041192>;
- 1.24. Alytaus miesto savivaldybės tarybos sprendimo „Dėl gyvenamųjų patalpų priskyrimo tarnybinėms“ projekto 2015 m. liepos 17 d. aiškinamasis raštas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ams.lt:8080/va/GetFile.aspx?DocId=202cb884-7f55-488a-a605-d0dc4b99d30a>>;

2. Specialioji literatūra:

- 2.1. BAGDANSKIS, T. *Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos*. Jurisprudencija, 2013, 20 (3);
- 2.2. DAMBRAUSKIENĖ, G., MACIJAUSKIENĖ, R., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas vykdymas, nutraukimas*. Metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;
- 2.3. DAUKŠAITĖ, V. *Akcijų opcionas kaip darbuotojų skatinimo priemonė*: magistro darbas. Socialiniai mokslai, teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2009;
- 2.4. DAVULIS, T. *Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (I)*. Juristas, 2006, Nr. 4;

- 2.5. DAVULIS, T. *Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje* (2). *Juristas*, 2006, Nr. 5;
- 2.6. KRASAUSKAS, R. *Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?* *Jurisprudencija*, 2008, 8(110);
- 2.7. MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001;
- 2.8. MIZARAS, V., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009;
- 2.9. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 2.10. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas, pirmą dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003;
- 2.11. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas, trečia dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
- 2.12. PETRAVIČIŪTĖ, A. *Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai*. *Teisė*, 2007, t. 65;
- 2.13. RIMAS, J. *Akcijų opcionai, kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė*. *Teisė*, 2009, t. 73;
- 2.14. TATOL, R. *Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas*. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, Nr. 1(1);
- 2.15. TIAŽKIJUS, V. *Darbdavio sampratos problema Lietuvos darbo teisėje. Iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*, recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys, skirtas profesoriaus dr. Ipolito Nekrošiaus 70-mečio jubiliejui. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007;
- 2.16. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005;
- 2.17. USONIS, J., BAGDANSKIS, T. *Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, Nr. 3(2) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sms/archyvas/?l=110642>;

- 2.18. CĂRPENARU, S. *Considerations Regarding The Loan Agreement In The Light Of The New Civil Code*. Iš International Conference: CKS - Challenges of the Knowledge Society, 2015;
- 2.19. DEAN, A. H. *Employee Stock Options*. Harvard Law Review, Vol. 66 Issue 8, 1953;
- 2.20. HYDE, Alan. *What is Labour Law?* Iš: DAVIDOV, G., LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Laws: Goals and Means In The Regulation Of Work* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=896381>;
- 2.21. KRAIZBER, E., TZINER, A., WEISBERG, J. *Employee Stock Options: Are They Indeed Superior to Other Incentive Compensation Schemes?* Journal of Business & Psychology, Vol. 16 Issue 3, 2002;
- 2.22. ÖMAN, S. *Some Commercial Aspects on Labour Law*. Iš Scandinavian Studies in Law, Volume 50. *What is Scandinavian Law?* Social Private Law, 2007;
- 2.23. SHANNON, A. *Using the History of Noncompetition Agreements to Guide the Future of the Inevitable Disclosure Doctrine*. Iš Lewis & Clark Law Review, Vol. 17, 2013;
- 2.24. SIMON, R., LOTEN, A. *Litigation Over Noncompete Clauses Is Rising*. Iš The Wall Street Journal, 2013 m. rugpjūčio 14 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.wsj.com/articles/SB10001424127887323446404579011501388418552>>;
- 2.25. UDELL, S. *Understanding Stock Options*. American Journal of Family Law, Vol. 22 Issue 1, 2008 m.

3. Teismų praktika:

- 3.1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. uždaroji akcinė bendrovė „Robert Bosch“, bylos Nr. 3K-3-32-687/2016*;
- 3.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. *2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė*

- bendrovė „Auto Express“ v. I. B. ir uždaroji akcinė bendrovė „Tirola“, bylos Nr. 3K-7-6-706/2016;*
- 3.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kaunas Aircraft Maintenance Services“ v. A. I., bylos Nr. 3K-3-733-421/2015;*
 - 3.4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kemitek“ v. P. Z., bylos Nr. 3K-3-595-219/2015;*
 - 3.5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos policijos mokykla v. P. K., bylos Nr. e3K-3-536-695/2015;*
 - 3.6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje J. P. v. E. P., Nr. 3K-3-447-313/2015;*
 - 3.7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. *2013 m. gruodžio 31 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. L. B., Nr. 3K-7-430/2013;*
 - 3.8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2013 m. lapkričio 6 d. nutartis civilinėje byloje N. Š. v. A. K., Nr. 3K-3-546/2013;*
 - 3.9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č., bylos Nr. 3K-3-401/2013;*
 - 3.10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, bylos Nr. 3K-3-377/2013;*
 - 3.11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2013 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje AB SEB bankas ir AB „SEB lizingas“ v. bankrutuojanti UAB „Inrent“, Lamess Trading Limited, BUAB „Kavaska“, BUAB „Transdadus“, Nr. 3K-3-117/2013;*
 - 3.12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v. UAB „ETB Legal“, bylos Nr. 3K-3-476/2012;*

- 3.13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Miesto energija“ v. J. A. K., bylos Nr. 3K-3-255/2012;*
- 3.14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. A v. viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-226/2011;*
- 3.15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Kreivė“ v. uždaroji akcinė bendrovė „Otgreitos transportas“, bylos Nr. 3K-3-173/2011;*
- 3.16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Otgreitos transportas“ v. V. Z., bylos Nr. 3K-3-20/2011;*
- 3.17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje B. K. v. kooperatinė bendrovė „Panevėžio kredito unija“, bylos Nr. 3K-3-551/2010;*
- 3.18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2010 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Neringos savivaldybė v. M. V., bylos Nr. 3K-3-497/2010;*
- 3.19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio energija“ v. K. S., bylos Nr. 3K-3-234/2009;*
- 3.20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2009 m. balandžio 6 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija v. U. V., bylos Nr. 3K-3-133/2009;*
- 3.21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija v. M. K., bylos Nr. 3K-3-486/2008;*
- 3.22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., bylos Nr. 3K-3-415/2007;*
- 3.23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2006 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje Kauno teritorinė muitinė v. J. K. ir J. K., bylos Nr. 3K-3-327/2006;*

- 3.24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G., bylos Nr. 3K-3-36/2006;*
- 3.25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje (duomenys neskelbtini) mokykla v. O. M., R. M., L. M., bylos Nr. 3K-3-584/2004;*
- 3.26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), apibendrinimo apžvalga;
- 3.27. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2015 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Mažeikona“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A²⁶-602/2015;*
- 3.28. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2013 m. kovo 5 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁵⁵⁶-404/2013;*
- 3.29. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2012 m. gruodžio 5 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „MV Trading“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁴³⁸-2830/2012;*
- 3.30. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2009 m. vasario 6 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Bitė Lietuva“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁸²²-172/2009;*
- 3.31. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2008 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Autotopus“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A⁵²⁵-828/2008;*
- 3.32. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2007 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Smėlynės autocentras“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, bylos Nr. A¹⁴-885/2007;*

- 3.33. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje G. M. ir R. M. v. uždaroji akcinė bendrovė „Foritas“, Nr. 2A-209/2014;
- 3.34. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje bankrutavusi bendra Lietuvos ir Airijos įmonė uždaroji akcinė bendrovė „INKOMI LM“ v. R. D., Nr. 2A-195/2012;
- 3.35. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 8 d. nutartis civilinėje byloje E. A. v. UAB „Kerida“, Nr. 2A-34/2012;
- 3.36. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. rugsėjo 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Metaloidas“ v. L. L., Nr. 2A-646-267/2015;
- 3.37. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „ELWO“ v. K. J., Nr. 2A-1356-467/2014;
- 3.38. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Elvesta“ v. UAB „Alsa“, bylos Nr. 2A-649-781/2014;
- 3.39. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Pet recycling“ v. A. B., Nr. 2A-1938-611/2013;
- 3.40. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos valstybės saugumo departamentas prie vidaus reikalų ministerijos v. R. M., I. M., G. K. M., bylos Nr. 2A-1010-302/2012;
- 3.41. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Turto valdymo ir ūkio departamentas prie vidaus reikalų ministerijos v. A. F., J. F., J. S., A. F., E. S., A. A., bylos Nr. 2A-1010-302/2012;
- 3.42. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. J. v. UAB „Filago“, Nr. 2A-819-464/2009.

4. Kita praktinė medžiaga:

- 4.1. ČIULADA, P. *Darbuotojų skatinimą akcijomis užsimota padaryti prieinamesni*. Verslo žinos, 2016 m. vasario 10 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/rinkos/2016/02/10/darbuotoju-skatinima-akcijomis-uzsimota-padaryti-prieinamesni>>;
- 4.2. Viešai prieinamas AB „Sanitas“ akcijų opcionų planas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lb.lt/files/docs/2022933178_S3.pdf>;
- 4.3. European Commission, Enterprise Directorate General. *Employee stock options: the legal and administrative environment for employee stock options in the EU*. Final report of the Expert Group, 2009 m. liepos 17 d.;
- 4.4. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing*. 2004 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/ctp/transfer-pricing/33700408.pdf>>.

SANTRAUKA

Šio magistro darbo tikslas yra nustatyti pagrindinius požymius, kurie padėtų atskirti civilinius susitarimus tarp darbo santykių šalių nuo darbo susitarimų, ir pateikti moksliniu lygiu mažiausiai nagrinėtų civilinių susitarimų išsamią analizę.

Pirmoje dalyje yra nagrinėjami darbo santykių subjektai bei jų sudaromi susitarimai ir tokių susitarimų objektas. Pažymėtina, kad darbuotojas ir darbdavys gali sudaryti ne tik darbo susitarimus, bet ir civilinius. Todėl išskiriami pagrindiniai požymiai, kurie leidžia atriboti šias dvi susitarimų rūšis.

Antroje dalyje nagrinėjami skirtingi darbuotojo ir darbdavio sudaromi susitarimai. Vienas iš jų yra paskolos sutartis – civilinis teisinis susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio. Atkreiptinas dėmesys, kad ne tik darbdavys gali suteikti paskolą darbuotojui, bet ir darbuotojas darbdaviui. Darbe taip pat nagrinėjami tarnybinių gyvenamųjų patalpų nuomos santykiai, kurie tarp šalių gali susiklostyti tik esant darbo (tarnybos) santykiams. Tokia nuomos sutartis nutrūksta, kai yra nutraukiami darbo (tarnybos) santykiai. Dar vienas civilinis susitarimas yra transporto priemonių nuomos sutartis, kuri gali būti abipusiai naudinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Tačiau kai kuriais atvejais tokiu susitarimu siekiama išvengti mokestinių prievolių. Paminėtina, kad susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo yra darbo susitarimas. Pagal naujausią teismų praktiką toks susitarimas apima tik mokymosi išlaidų atlyginimą. Atkreiptinas dėmesys, kad mokymosi išlaidų atlyginimo santykiai skirtingai reguliuojami viešajame ir privačiame sektoriuose. Darbe taip pat nagrinėjami nekonkuravimo susitarimai. Pastarieji savo prigimtimi yra darbo susitarimai, tačiau teismų praktikoje jie laikomi civiliniais susitarimais. Tokia sutartis riboja darbuotojo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą, todėl teismų praktikoje yra nustatytos sąlygos, būtinos šio susitarimo galiojimui. Paskutinis nagrinėjamas susitarimas yra akcijų opciono sutartis, kuri laikoma darbuotojo skatinimo priemone. Lietuvoje šis institutas nėra plačiai taikomas. Tačiau situacija gali iš esmės pasikeiti, jei įstatymų leidėjas priims siūlomus Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo nuostatų pakeitimus.

SUMMARY

The aim of this master thesis is to determine the main features which could help to distinguish between civil and labour agreements made by parties associated by employment relations and to present a detailed analysis of civil agreements least examined on the scientific level.

The first part of the thesis analyses the subjects of employment relations, their agreements, and the subject matter of those agreements. It should be noted that an employee and employer can enter both into civil and labour agreements. Taking due account of this fact, the main features are identified to be able to distinguish between civil and labour agreements made by parties associated by employment relations.

The second part of the thesis is comprised of an analysis of different agreements between an employee and employer. The first one is the loan agreement which is a civil agreement between an employee and employer. It is noteworthy that not only an employer may grant a loan to an employee, but an employee may also grant a loan to his/her employer. The relations based on lease of office premises can arise only where labour (public service) relations exist. When the latter terminate, an agreement of this type terminates as well. Another civil agreement is the lease of vehicles. This agreement could be useful for both parties. However, such agreements are sometimes made in order to avoid tax obligations. The tuition reimbursement agreement is an agreement subject to labour law. Based on the recent court practice, such agreement may cover only tuition reimbursement. The relations involving tuition reimbursement are regulated differently in the public and private sectors. Non-competition agreements by their nature are labour agreements. Yet, they are regarded as civil agreements in court practice. Non-competition agreements limit the employee's constitutional freedom to choose an occupation. In view of this fact, there are some conditions established by case law which should be met in order to make this agreement valid. The stock option contract is a motivation tool for an employee, though this institution is not widely applied in Lithuania. However, the situation can change radically, if the legislator adopts the currently proposed amendments to the Law on Companies of the Republic of Lithuania.