

**VILNIAUS UNIVERSITETAS TEISĖS FAKULTETAS**  
**PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Dominyko Jončo,  
V kurso, darbo teisės  
šakos studento

**MAGISTRO DARBAS**  
**PAPILDOMOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS**  
**IR JŲ TEISINIO REGULIAVIMO BEI PRAKTINIO TAIKYMO YPATUMAI**

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis  
Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

VILNIUS  
2016

## **TURINYS**

ĮVADAS .....	3
1. DISPOZITYVUMAS DARBO TEISĖJE.....	7
1.1. Sutarčių laisvės principas ir jo ribojimas darbo teisėje.....	9
1.2. Darbo sutarties turinys .....	12
2. PAPILDOMOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS .....	16
2.1. Susitarimas dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų.....	16
2.2. Susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo .....	21
2.3. Susitarimas dėl išbandymo.....	25
2.4. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko.....	29
3. PAPILDOMOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS NENUMATYTOS DARBO KODEKSE.....	34
3.1. Nekonkuravimas.....	34
3.2. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos.....	42
3.2.1. Konfidencialios informacijos sąvoka .....	42
3.2.2. Informacija, pripažintina konfidencialia.....	46
3.2.3. Konfidencialios informacijos apsauga.....	47
3.2.4. Atsakomybė už konfidencialumo susitarimo pažeidimą .....	50
3.3. Susitarimas dėl autorių teisės į kūrinius, sukurtus atliekant tarnybines pareigas ar darbo funkcijas .....	53
IŠVADOS .....	56
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	58
SANTRAUKA .....	63
SUMMARY .....	64

## IVADAS

**Darbo aktualumas, problema ir naujumas.** Darbo sutartis yra laikytina vienu iš pagrindinių institutų darbo teisėje. Taip yra todėl, kad darbo sutartis – tai pagrindas patiems darbo teisiniams santykiams atsirasti. Darbo sutartyje šalys susilygsta dėl savo teisių ir pareigų, derasi dėl būsimų darbo sąlygų – tiek būtinųjų, tiek papildomų. Šiuo metu galiojančiame darbo kodekse vyrauja toks darbo teisinių santykių reguliavimo metodas, kuriuo yra siekiama detalai reguliuoti tarp darbo santykio šalių susiklostančius teisinius santykius. Tačiau keičiantis, globalėjant darbo rinkai, ekonominėms sąlygoms, vis aktualesnis darosi dispozityvusis darbo teisės reguliavimo metodas. Darbo teisė, anksčiau buvusi itin centralizuota, pasižymėjusi detaliu reguliavimu nebespėja su sparčiai besikeičiančiais šiuolaikinių darbuotojų ir darbdavių poreikiais, reikalaujančiais daugiau lankstumo bei laisvės tartis. Pastaruosius poreikius kaip tik ir atitinka dispozityvusis darbo teisės reguliavimo metodas, o aiškumo į darbuotojų ir darbdavių susitarimus turėtų įnešti tinkamas papildomų darbo sutarčių suregulavimas. Susitarimų dėl papildomų darbo sutarčių sąlygų aktualumą galima įžvelgti ir nagrinėjant naująjį darbo kodekso projektą<sup>1</sup>, kuriame šioms sąlygoms, kitaip nei dabartiniame darbo kodekse, buvo skirta daug dėmesio. Vystant papildomų darbo sutarties sąlygų institutą, darbo sutarties šalys yra vis labiau skatinamos bendradarbiauti - taip yra linkstama į sutartinį, o ne imperatyvų darbo santykių reguliavimą.

Taip pat pažymėtina, kad tinkamas darbo teisinių santykių suregulavimas yra itin svarbus siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų teisinę apsaugą. Dėl derybinės patirties stokos, didelės konkurencijos darbo rinkoje, siekio kuo greičiau susirasti pajamų šaltinį ir kitų priežasčių darbuotojai yra laikomi silpnesnėmis darbo teisinių santykių šalimis. Todėl itin svarbu yra užtikrinti tinkamą jų teisių apsaugą. Šiam tikslui pasiekti darbo teisėje yra nustatomos imperatyvios nuostatos, ribojančios darbo santykių šalių valią. Dėl to aktualus tampa imperatyvaus ir dispozityvaus darbo teisinio reguliavimo metodų derinimas. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę šalyje pasikeitė ekonominė santvarka. Nuo planinės ekonomikos buvo pereita prie laisvos rinkos. Darbo teisė taip pat neišvengė pokyčių – atsiradus privačiai nuosavybei vietoje vieno darbdavio – valstybės, atsirado daug privačių darbdavių. Aktualus tapo šalių tarpusavio interesų individualus derinimas ir Sovietų Socialistinių Respublikų Sąjungoje vyravęs centralizuotas ir itin detalus darbo teisinių santykių reguliavimas nebeatitiko ekonominių pokyčių. Deja darbo kodeksas nebuvo priimtas iki pat 2002-ųjų, o iki jo priėmimo darbo teisė buvo reguliuojama

---

<sup>1</sup>Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (nauja redakcija), Nr. XIIP-3234(2).

atskirais įstatymais. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs darbo kodeksas buvo vienas didžiausių Lietuvos darbo teisės pasiekimų, tačiau šiandien jis, kai kurių darbo teisės mokslininkų nuomone, vis dar nėra pakankamai lankstus, taip pat šis teisės aktas nebesuspėja su šiandien sparčiai besikeičiančia darbo teise.

Dabartiniame darbo kodekse apie papildomus darbo susitarimus kalbama labai lakoniškai. Pavyzdžiui DK 114 straipsnyje trumpai paminima, kad šalys darbo sutartyje gali susilygti dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų, DK 105 – 107 straipsniuose reglamentuojamas išbandymas. Tačiau apie tokius praktikoje dažnus susitarimus kaip mokymo išlaidų atlyginimas, nekonkuravimo susitarimas, susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir kai kuriuos kitus susitarimus apskritai neužsimenama, arba užsimenama labai trumpai.

Be to, teisinis reguliavimas dažnais atvejais yra labai painus. Darbe pateikiama nemažai situacijų, susiklostančių praktikoje, kurios atskleidžia, jog neretai ne tik darbo sutarčių šalys, bet ir teismai netinkamai taiko darbo įstatymus.

Dėl tokio teisinio reguliavimo tiek darbdaviams, tiek darbuotojams dažnai nėra iki galo aiškus jų susitarimų teisėtumas<sup>2</sup>, dėl tokių susitarimų apskritai kyla teisinio neaiškumo. Šalys dažnai nėra tikros ar konkretūs susitarimai yra galimi ar draudžiami, todėl darbe bus analizuojamas ir dispozityvumas bei sutarčių laisvės principas darbo teisėje. Todėl svarbu yra nustatyti šalių teises ir pareigas sudarant, vykdam, ginčijant tokius susitarimus.

Papildomų darbo sutarties sąlygų tema yra plačiai nagrinėta Lietuvos darbo teisėje – gausu tiek darbo teisės mokslininkų straipsnių, tiek monografijų. Apie kai kurias papildomas darbo sutarties sąlygas taip pat ganėtinai plačiai pasisakoma ir teismų praktikoje. Tačiau pastebėtina, kad darbuose dažniausiai papildomos darbu sutarčių sąlygos yra pateikiamos iš teorinės pusės. Todėl šiame darbe buvo stengiamasi teoriją sieti su praktikoje dažniausiai pasitaikančiomis situacijomis, taip visapusiškiau atskleidžiant nagrinėjamą temą.

**Darbo objektas.** Šio magistro baigiamojo darbo objektas yra darbdavių ir darbuotojų kaip darbo sutarties šalių susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų galimybės. Darbe yra tiriama, kiek dispozityvumo yra darbo teisėje, koks jo santykis su imperatyviomis darbo teisės nuostatomis. Darbe taip pat yra nagrinėjama kaip paprastai šalys susilygsta dėl papildomų darbo sutarčių sąlygų. Dėl ribotos darbo apimties darbe bus

---

<sup>2</sup>J. Usonis, T. Bagdanskis. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Socialinių mokslų studijos. 2011, 3(2), p. 575–593.

nagrinėjamos ne visos, o tik kai kurios praktikoje sutinkamos papildomos darbo sutarčių sąlygos: susitarimas dėl ne viso darbo laiko, susitarimas dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų, susitarimas dėl išbandymo, susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo. Taip pat darbe bus tiriamos ir DK neįtvirtintos papildomos darbo sutarčių sąlygos: papildoma darbo sutarties sąlyga dėl konfidencialios informacijos apsaugos, dėl nekonkuravimo. Taip pat trumpai bus aptarti kai kurie aspektai, susiję su autorių teisėmis į darbuotojų sukurtus kūrinius.

**Darbo tikslas ir uždaviniai.** Darbo tikslas yra išanalizuoti papildomų darbo sutarties sąlygų teisinio reguliavimo bei praktinio taikymo ypatumus. Šiam tikslui pasiekti darbe yra keliami tokie uždaviniai:

1. Nustatyti dispozityvaus darbo teisės reguliavimo metodo ribas, jo santykį su imperatyviu darbo teisės reguliavimo metodu. Aptarti sutarčių laisvės principą darbo teisėje;

2. Išanalizuoti, kaip paprastai yra sudaromi susitarimai dėl papildomų darbo sutarčių sąlygų, įtvirtintų darbo kodekse. Darbe taip pat yra tirama kaip yra vykdomos papildomos darbo sutarčių sąlygos, taip pat aptarti teismų praktikoje pasitaikančius atvejus, susijusius su papildomomis darbo sutarčių sąlygomis;

3. Aptarti darbo kodekse nenumatytas papildomas darbo sutarčių sąlygas, iširti kaip tokios sąlygos yra įgyvendinamos praktikoje.

**Darbo metodai ir šaltiniai.** Išsikeltų darbo tikslų ir uždavinių bus siekiama naudojantis loginiu - dogmatiniu metodu, kuomet bus analizuojami teisės aktai, teisės mokslininkų darbai. Taip pat lyginamuoju metodu - norint pateikti pasiūlymus darbe buvo analizuojama kitų valstybių darbo teisės praktika. Lyginamasis metodas buvo naudojamas ir lyginant papildomų darbo sutarčių sąlygų teisinį reguliavimą Lietuvoje ir kai kuriose užsienio valstybėse. Darbe bus naudojamas ir apibendrinamasis metodas, kuomet bus pateikiamos išvados ir apibendrinimai.

Darbe buvo naudotasi įvairiais šaltiniais. Nemažai remtasi teisės doktrina. Šiuo šaltiniu buvo siekiama atskleisti teorinę temos dalį, atskleisti papildomų darbo sutarties sąlygų teisinio reguliavimo ypatumus. Šios temos dalies analizei taip pat buvo remiamasi ir teisės aktais. Nagrinėjami buvo ne tik galiojantys bet ir nebetaikomi teisės aktai siekiant palyginti teisinio reguliavimo ypatumus laiko atžvilgiu. Teisės doktrina darbe buvo naudota ir siekiant pateikti kai kurių teisės mokslininkų vertinimą nagrinėjama tema. Darbe, nagrinėjant kai kurias papildomas darbo sutarčių sąlygas buvo nagrinėjama ne tik

Lietuvos, bet ir užsienio teisės literatūra. Taip buvo siekiama palyginti nacionalinę darbo teisę su užsienio valstybių darbo teisės reguliavimu.

Teismų praktika – tai kita svarbi darbo dalis. Papildomų darbo sutarties sąlygų praktinio taikymo ypatumus buvo siekiama atskleisti būtent remiantis teismų praktikos analize. Šis šaltinis buvo naudingas aptariant ir kai kuriuos teisinio reguliavimo ypatumus, normų taikymo taisykles.

## 1. DISPOZITYVUMAS DARBO TEISĖJE

Dispozityvumas darbo teisėje pastaruoju metu yra vis aktualesnė tema. Darbo teisės doktrinoje gausu darbų<sup>3</sup>, kuriuose siūloma modernizuoti darbo teisę įnešant į ją daugiau liberalumo. Daug dėmesio šiuose darbuose skiriama ir darbo sutarčiai, siūlant suteikti jos šalims daugiau laisvės tartis dėl jas saistysiančių darbo santykių. Tokios iniciatyvos, pažymėtina, nelieka vien pasvarstymais – naujajame, daug diskusijų visuomenėje sukėlusiam darbo kodekso projekte<sup>4</sup> sutarties laisvei palikta kur kas daugiau vietos nei jos yra dabartiniame darbo kodekse. Šio liberalaus kodekso rengėjai siūlo dabartinei, modernėjančiai darbo teisei tinkamą teisės aktą, atsisakant per daug detalaus ir su naujovėmis nespėjančio dabartinio darbo kodekso.

Teisinis reguliavimas, anot A. Vaišvilos, tai tokia socialinio reguliavimo rūšis, arba forma, kai poveikis žmonių elgesiui yra daromas teisės normomis ir teisės principais. Žmonių elgesio reguliavimas tai jo modeliavimas subjektinėmis teisėmis ir pareigomis, taip darant tiesioginį poveikį žmonių elgesiui<sup>5</sup>.

Teisinio reguliavimo metodas – tai teisinio poveikio žmonių santykiams būdas. Teisinio reguliavimo metodas leidžia suprasti kaip yra daromas poveikis žmonių santykiams, koku būdu yra reglamentuojami tam tikri teisiniai santykiai. Dažniausiai teisės literatūroje<sup>6</sup> yra išskiriami imperatyvus ir dispozityvus teisinio reguliavimo metodai. V. Tiažkijus teigia<sup>7</sup>, kad kiekvieną teisinio reguliavimo metodą sudaro draudimo, liepimo ir leidimo elementai ir pagal tai, kaip šie elementai dera tarpusavyje, galima išskirti anksčiau minėtus du pagrindinius teisės reguliavimo metodus – imperatyvų ir dispozityvų.

Dispozityvusis teisinio reguliavimo metodas reiškia, kad tai, kas neuždrausta, yra leidžiama. Kuomet teisiniai santykiai yra reguliuojami dispozityviuoju teisinio reguliavimo metodu, tų teisinių santykių dalyviai gali elgtis savo nuožiūra, jiems priimtinais būdais, tačiau jų elgesys negali prieštarauti imperatyvioms įstatymo normoms. Dispozityvusis teisinio reguliavimo metodas dažniausiai taikomas reguliuoti civiliniams teisiniams santykiams.

---

<sup>3</sup>J. Usonis, T. Bagdanskis. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Socialinių mokslų studijos. 2011, 3(2), p. 575–593; Tomas Davulis. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija, 2008 8(110); 27-33.

<sup>4</sup>Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (nauja redakcija), Nr. XIIP-3234(2)

<sup>5</sup>A. Vaišvila. Teisės teorija. Vadovėlis. Justitia. Vilnius 2004.

<sup>6</sup>L. Baublys, D. Beinoravičius ir kt. Teisės teorijos įvadas. 2 pataisytas ir papildytas leidimas. Leidykla MES. Vilnius, 2012.

<sup>7</sup>Autorių kolektyvas. Darbo teisė. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2008 m.

Imperatyvusis teisinio reguliavimo metodas reiškia, kad tai, kas nėra numatyta teisės normose, yra draudžiama. Teisės teorijoje teigiama, jog šis metodas pasižymi detaliu, griežtu teisinių santykių reglamentavimu ir juo pasižymi administracinė, baudžiamoji teisė. Viena iš imperatyvaus teisinio reguliavimo metodo funkcijų yra asmenų lygybės principo įgyvendinimo užtikrinimas<sup>8</sup>. Tai itin aktualu ir darbo teisei, reguliuojant santykius tarp darbuotojo ir darbdavio. Pavyzdžiui taikant imperatyvųjį teisinio reguliavimo metodą yra užtikrinama darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesų apsauga.

V. Tiažkijaus<sup>9</sup>, G. Dambrauskienės<sup>10</sup> bei kitų darbo teisės mokslininkų nuomone nei imperatyvusis, nei dispozityvusis teisinio reguliavimo metodai neegzistuoja atskirai, gryna forma, o yra derinami tarpusavyje. Šie autoriai pagrindiniu darbo teisės metodo požymiu įvardija centralizuoto ir lokalinio darbo santykių reguliavimo derinimą. Taip yra todėl, kad darbo teisė reguliuoja plačius visuomeninius santykius, kurie yra labai saviti ir visų jų negalima sureguliuoti centralizuotai. Nepaisant to, anksčiau darbo teisė pasižymėjo perdėtu teisinių santykių reguliavimu ir į autorių išsakytą požiūrį apie imperatyvaus ir dispozityvaus metodų derinimą dėmesys nebuvo kreipiamas. Centralizuotu darbo teisinių santykių sureguliuavimu, pavyzdžiui, pasižymėjo Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK), Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos patvirtintas 1972 m. birželio 1 d. DĮK darbo santykiai buvo reguliuojami itin detalii<sup>11</sup>, jame atsispindėjo valstybės vykdomas planinės ekonomikos modelis, privačios nuosavybės nebuvimas, valstybės tikslas pasiekti visišką užimtumą. Dėl tokio teisinio reguliavimo praktiškai nebuvo galima kalbėti apie laisvą šalių valią.

1990 m. kovo 11 d. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę situacija pasikeitė iš esmės. Iš kilo būtinybė nuo centralizuotos planinės ekonomikos pereiti prie ekonominės sistemos, kuri remiasi privačia nuosavybe. Tokie pokyčiai buvo susiję ir su darbo santykiais: atsiradus privačiai nuosavybei, atsiradus privatiems darbdaviams vis didesnę reikšmę įgijo galimybė darbo santykių šalims susitarti dėl tokių darbo sutarčių sąlygų, kurios geriausiai atitiktų jų interesus. Atsirado poreikis centralizuotą ir detalių darbo santykių reglamentavimą keisti, suteikiant šalims galimybę tartis. Deja, tokie pokyčiai vyko lėtai ir

---

<sup>8</sup>L. Baublys, D. Beinoravičius ir kt. Teisės teorijos įvadas. 2 pataisytas ir papildytas leidimas. Leidykla MES. Vilnius, 2012.

<sup>9</sup>Autorių kolektyvas. Darbo teisė. Mykolo Romerio universitetas. 2008 m. Vilnius.

<sup>10</sup>Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 24–26.

<sup>11</sup>Pvz. DĮK 171 str. buvo nustatytas draudimas atiduoti į serijinę gamybą naujų mašinų ir kitų gamybinių įrengimų pavyzdžius, neatitinkančius darbo apsaugos reikalavimų; DĮK 181 str. buvo reglamentuojamas pieno ir gydomojo – profilaktinio maisto davimas ir pan. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. 1972 m. Vilnius.



dabartinis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) vis dar nėra pakankamai lankstus. Pritartina darbo teisės mokslininkų nuomonei<sup>12</sup>, kad esant dinamiškai šiuolaikinei darbo rinkai DK įtvirtintas detalus santykių reglamentavimas nespėja su sparčiai besikeičiančiais darbo santykiais. Keičiantis darbo atlikimo, įvertinimo bei panaudojimo tendencijoms, vykstant sparčiai informacinių technologijų pažangai, keičiantis darbdavio požiūriui į darbuotoją (kuris vis dažniau vertinamas ne pagal tai, kaip greitai ir kiek darbo jis gali atlikti, kiek produkcijos vienetų jis gali pagaminti, o svarbu tai, kokia yra darbuotojo kūrybinė, intelektinė galia) ir dar daugeliui kitų veiksnių, tradicinis požiūris į darbą, jo įforminimą, pats darbo teisės pernelyg formalus reguliavimas tampa nebeaktualūs. Taip pat pastebėtina, kad naujojo darbo kodekso projekte į darbo teisinius santykius yra siūloma pažvelgti liberaliau, tačiau išlaikant imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo metodų balansą bei nepamirštant darbuotojų, kaip silpnesnės darbo sutarties šalies, apsaugos.

Taigi, nors darbo teisė, kaip savarankiška teisės šaka yra kildinama iš civilinės teisės, ji pasižymi ne tik dispozityviu, bet ir imperatyviu, darbuotojo interesus saugančiu metodu.

### **1.1. Sutarčių laisvės principas ir jo ribojimas darbo teisėje**

Teisės teorijoje<sup>13</sup> teigiama, kad teisės principai – tai pamatiniai teisės dėsniai, kurių laikosi pats teisės socialinis reiškiny, o iš teisės principų kyla ir teisės normos. Taigi teisinis reguliavimas turi atitikti teisės principus. Teisės principai taip pat gali būti taikomi šalinant teisės spragas, aiškinant pačias teisės normas ar susitarimus tarp šalių. Todėl teisės principai yra itin svarbi teisės dalis.

Sutarčių laisvės principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>14</sup> 6.156 straipsnyje: 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. Sutarties laisvės principas lemia tai, kad šalys yra laisvos nustatyti sutarties turinį, šalys gali laisvai pasirinkti sutarties formą ir, žinoma, jos pačios turi teisę laisvai pasirinkti subjektą, su kuriuo sutartis bus sudaryta. Darbo teisei, taip pat kaip ir civilinei teisei, sutarčių laisvės principas yra itin aktualus, nes darbo santykių pagrindas yra darbo sutartis – laisvos šalių valios išraiška.

---

<sup>12</sup>J. Usonis, T. Bagdanskis. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Socialinių mokslų studijos. 2011, 3(2), p. 575–593.

<sup>13</sup>L. Baublys, D. Beinoravičius ir kt. Teisės teorijos įvadas. 2 pataisytas ir papildytas leidimas. Leidykla MES. Vilnius, 2012.

<sup>14</sup>Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais)

Sutarčių laisvės principo turinys istoriškai kito. Štai klestint *laissez-faire* ekonominėms sąlygoms, kuomet buvo laikomasi nuomonės, kad valstybė turi kuo mažiau kištis į privačių asmenų reikalus ir kad kiekvienas asmuo yra laisvas elgtis savo nuožiūra, sutarties laisvės principas buvo praktiškai neribojamas. Tačiau ilgainiui šis principas buvo pradėtas riboti valstybei nustatant dėl kokių sutarčių sąlygų šalys vis dėlto yra laisvos susitarti ir kokių sąlygų nustatyti jos negali. Tokio požiūrio į sutarčių laisvės principą yra laikomasi ir dabar. Yra priimta, kad sutarties laisvės principas negali būti suabsoliutinamas, nes tokiu atveju būtų pažeidžiami bendrieji protingumo, teisingumo, sąžiningumo principai. Todėl sutarčių laisvės principas yra ribojamas nustatant, kad šalių sudaromos sutartys negali prieštarauti viešai tvarkai ir gerai moralei, teisingumo, protingumo ir proporcingumo principams, imperatyvioms įstatymo nuostatoms. Dėl sutarčių laisvės principo taikymo ir ribojimo ne kartą buvo pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, vienoje nutarčių nurodęs, kad teismas sprendamas sutartinių ginčų klausimus, nuo sutarties turinio gali (ir privalo) nukrypti ir vadovautis teisės normomis tik tada, kai šalių sutartis prieštarauja bendriesiems teisės principams, viešajai tvarkai ar imperatyvioms įstatymo nuostatoms<sup>15</sup>. Vertėtų pažymėti, kad skirtingai nei civilinėje teisėje, darbo teisėje sutarčių laisvės principas nėra tiesiogiai išskiriamas. Tačiau darbo teisė ilgą laiką būdama civilinės teisės dalimi išlaikė šį civilinei teisei būdingą bruožą ir sutarčių laisvės principas yra sudėtine darbo teisės reguliavimo dalimi.

Skirtingai nei civilinėje teisėje, kur sutarčių šalys yra lygios, darbo teisėje, kaip minėta, egzistuoja šalių subordinacija. Lietuvoje vis dar esant sąlyginai dideliame nedarbui<sup>16</sup> darbuotojas suvokia, kad susirasti darbą yra sunkiau nei egzistuojant geresnėms ekonominėms sąlygoms, todėl jis dažnai susitaiko su darbdavio reikalavimais. Darbuotojai nevienodoje padėtyje taip pat yra ir dėl derybinių gebėjimų stokos. Darbdaviai su darbuotojais derasi nepalyginamai dažniau, dėl to jų padėtis prie derybų stalo dažniausiai yra geresnė, darbdaviai į siūlomą darbo vietą bet kada gali surasti kitą kandidatą, todėl jie kartais apskritai nėra linkę sutikti su darbuotojų siūlomomis sąlygomis, nors jas pastarieji kelia ir taip retai. Be to, darbuotojai sudarydami darbo sutartį įsipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai<sup>17</sup>.

Todėl sutarčių laisvės principas darbo teisėje yra siauresnis nei civilinėje teisėje ir yra ribojamas imperatyviomis įstatymo normomis.

---

<sup>15</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-559/2010.

<sup>16</sup>Prieiga internete: <http://ieconomics.com/lithuania-unemployment-rate>; [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_233936/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_233936/lang--en/index.htm)

<sup>17</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais)

DK 93 straipsnyje pasakyta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulęgtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu<sup>18</sup>. Iš šio apibrėžimo matyti, kad darbo sutartimi šalys sutaria, kad darbuotojas paklus darbdavio nustatytai darbo tvarkai, kad darbo sąlygas užtikrins darbdavys ir kad darbo sutartimi nustatoma darbuotojo darbo vieta ir veiklos rūšis (darbo funkcija) – atitinkamos profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas ar pareigos.

Kaip minėta, sutarčių laisvės principas reiškia, kad sutarties sąlygas šalys nustato savo nuožiūra, išskyrus atvejus, kai tam tikras sutarties sąlygas nustato įstatymai<sup>19</sup>. Valstybė darbo sutarties formai, turiniui yra numačiusi tam tikrus reikalavimus, taip apribodama darbuotojų ir darbdavių valią. Privalomos turinio sąlygos darbo sutarčiai yra numatytos DK 95 straipsnio 1 dalyje. Būtinios darbo sutarties sąlygos, apie kurias bus kalbama toliau, yra privalomos kiekvienai darbo sutarčiai ir šalims dėl jų nesulęgus, sutartis laikoma nesudaryta.

DK 4 straipsnio 1 dalyje pasakyta, kokios darbo teisės sritys yra reguliuojamos įstatymais. Šio straipsnio 4 dalyje taip pat nustatyta, kad 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. Tokiu būdu taip pat yra ribojama darbo sutarties šalių valia ir sutarties laisvės principas. Taigi, darbo teisėje numatyti imperatyvai riboja darbo sutarties šalių laisvę. Įstatymu yra numatoma dėl kokių sąlygų sulęgti būtina kiekvienoje darbo sutartyje, taip pat įstatyme yra numatyta kurios darbo teisės sritys yra reguliuojamos imperatyviai. Taip sutarčių laisvės principas darbo teisėje taikomas siauriau nei civilinėje teisėje, kurioje apskritai galima tartis ir dėl tokių sutarčių, kurios nėra numatytos įstatyme. Tačiau vis dėlto manytina, jog vien sutarties laisvės principo susiaurinimas darbo teisėje iki galo neužtikrins darbuotojo lygybės su darbdaviu.

---

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais)

<sup>19</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-151-421/2015.

## 1.2. Darbo sutarties turinys

Darbo sutarties turinio apibrėžimas yra pateiktas DK 94 straipsnio 1 dalyje, kurioje pasakyta, kad darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Taigi, iš esmės, darbo sutarties turinys – tai darbo sutarties šalių sulygtos darbo sąlygos, tai, dėl ko šalys susitaria darbo sutartyje.

Darbo sutartis tai vienas iš susitarimų, kurių metu naudojamas asmens darbas, rūšių. Tokių susitarimų apskritai egzistuoja įvairių - tai gali būti civilinės rangos sutartys, autorinės, atstovavimo ir kitokios sutartys. Darbo sutartis nuo pastarųjų skiriasi tam tikrais požymiais. Pirmiausia, darbo sutartimi šalys sulygsta dėl tam tikrų darbo funkcijų atlikimo. Štai civiline rangos sutartimi šalys sulygsta dėl konkretaus darbo rezultato. Rangos sutarties dalyku gali būti pavyzdžiui tam tikro pastato pastatymas ir pan. Tuo tarpu darbo sutartimi nėra sulygstama dėl konkretaus rezultato atlikimo. Darbo funkcija yra privaloma darbo sutarties sąlyga ir yra apibrėžiama nurodant darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas. Darbo funkcijos nustatymas darbo sutartyje yra itin svarbus, nes DK 119 straipsnyje yra pasakyta, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi<sup>20</sup>.

Kitas skiriamasis darbo sutarties bruožas – pavaldumas. Tai yra darbuotojo įsipareigojimas paklusti darbdavio nustatytai darbo tvarkai. Tai apima darbuotojo pareigą paisyti nustatyto darbo laiko režimo, darbo drausmės taisyklių ir pan. Tokių reikalavimų civilinėse, pavyzdžiui, rangos, sutartyse, nenumatoma – rangovas pats organizuoja darbų tvarką, grafikus ir t.t., nes pagrindinė jo užduotis yra darbo rezultato sukūrimas.

Darbo sutartis nuo civilinių sutarčių skiriasi ir tuo, kad darbas, nustatytas darbo sutartimi gali būti atliekamas tik paties darbuotojo. Tokia jo pareiga yra numatyta DK 118 straipsnyje. Nors civilinių sutarčių, pavyzdžiui, rangos sutarties, atveju, rangovas siekdamas įvykdyti sutartį gali pasitelkti subrangovą, jeigu to jam nedraudžia įstatymai ar sutartis.

Darbo sutartis nuo kitų sutarčių skiriasi ir darbdavio įsipareigojimu suteikti darbuotojui nustatytą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį bei užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose.

Darbo sutartis yra laikoma pagrindiniu darbo teisės institutu, prielaida darbo teisiniams santykiams atsirasti. Iš anksčiau pateikto darbo sutarties apibrėžimo matyti, kad darbo sutarčiai įstatymų leidėjas yra nustatęs tam tikrus reikalavimus. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys, nustatinėdamos savo teises ir pareigas sulygsta dėl tam tikrų sąlygų,

---

<sup>20</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia. Vilnius, 2004.

kurios teisės doktrinoje yra skirstomos į būtinąsias, esmines ir papildomas<sup>21</sup>. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos, kaip minėta, nustatytos DK 95 straipsnyje, kuriame sakoma, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų<sup>22</sup>. Šalims nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų vertinama, kad darbo sutartis yra nesudaryta<sup>23</sup>. DK 95 straipsnio 4 dalyje pasakyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.).

Nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų papildomos skiriasi tuo, kad šalims nesusitarus dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, darbo sutartis nelaikoma nesudaryta. DK 95 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims įstatymas gali numatyti ir kitas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, dėl kurių šalys turi sulygti sudarydamos darbo sutartis. Pavyzdžiui sudarant terminuotą ar sezoninę darbo sutartį viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų turėtų būti įvardijamas sutarties terminas<sup>24</sup>. DK 120 straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus DK 121 straipsnyje nustatytus atvejus.

Darbo teisėje taip pat yra išskiriama esminė darbo sutarties sąlyga – darbo apmokėjimas. DK 120 straipsnio 3 dalyje pasakyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.<sup>25</sup>). Teisės doktrinoje ši darbo sąlyga nepriskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų ir yra pripažįstama kad ji turi savarankišką teisinę prigimtį<sup>26</sup>. Darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas taip pat nustatytas DK 120 straipsnio 3 dalyje – darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuomet, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas.

---

<sup>21</sup> Viktoras Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Justitia. Vilnius 2005

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais)

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia. Vilnius, 2004.

<sup>24</sup> Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), 5-12

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais)

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia. Vilnius, 2004

Kaip matyti, būtiniosios bei esminės darbo sutarties sąlygos skirtos darbuotojų interesų apsaugai užtikrinti. Šalims nesulygstant dėl darbo vietos, darbdavys galėtų piktnaudžiauti savo teise, pavyzdžiui nuolat keisti darbo vietą, dėl to darbuotojas susidurtų su nepatogumais arba negalėjimu dirbti darbo apskritai.

Skirtingai negu būtinųjų darbo sutarčių atveju, darbdavys ir darbuotojas yra laisvi tartis dėl papildomų sąlygų, t.y., darbo sutartyse dėl papildomų darbo sutarčių sąlygų jie gali sulygti arba ne. Žinoma, šalims darbo sutartyje įtvirtinus papildomą sąlygą, ji tampa privaloma ir vykdytina nuo darbo sutarties įsigaliojimo. Apie papildomų darbo sutarties sąlygų privalomumą dėl jų sulygus ne kartą buvo pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas: visos šalių sulygtos darbo sutarties sąlygos, jeigu darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje darbo sutartyje nėra draudimo dėl jų susitarti, yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims ir gali būti keičiamos įstatymų nustatyta tvarka<sup>27</sup>. Kasacinis teismas taip pat yra pasakęs, kad įstatyme nustatyti darbo sutarčiai keliami reikalavimai neapriboja darbo sutarties šalių teisės susitarti dėl bet kokių papildomų sąlygų, kurios neprieštarauja teisės aktams ir kolektyvinių sutarčių nuostatomis. Bendroji taisyklė yra tokia, kad visos sąlygos turi būti įtvirtinamos darbo sutartyje<sup>28</sup>.

Analizuojant papildomas darbo sutarčių sąlygas kyla klausimas, kiek laisvos yra darbo sutarčių šalys tartis dėl minėtų sąlygų, kokius apskritai susitarimus jos gali sudaryti ir kokių ne. Vienas iš tokių ribojimų yra numatytas DK 94 straipsnio 2 dalyje, kurioje pasakyta, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis<sup>29</sup>. Tačiau sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji<sup>30</sup>. Todėl nustatinėjant, ar konkretus darbuotojo ir darbdavio susitarimas pablogino darbuotojo padėtį, reikėtų vertinti tokio susitarimo aplinkybių visumą. Toliau darbe bus nagrinėjama kokios vis dėlto yra sutarties šalių valios ribos sulygstant dėl papildomų darbo sutarčių sąlygų, kokie ribojimai šalių susitarimams yra nustatyti teisės aktuose ir kaip tokius šalių susitarimus vertina teismai.

Deja pastebėtina, kad dabartiniame darbo kodekse dėmesio papildomoms darbo sutarties sąlygoms, nerašytiems darbuotojų ir darbdavių susitarimams yra skiriama mažai.

---

<sup>27</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-459/2013

<sup>28</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013

<sup>29</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais)

<sup>30</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia. Vilnius, 2004

Pritartina kai kurių darbo teisės mokslininkų nuomonei<sup>31</sup>, kad dabartinėje darbo rinkoje stengiantis detaliai reguliuoti visus tarp darbo teisės subjektų atsirandančius darbo santykius to padaryti yra nespėjama, ir darbo santykių subjektams kartais tampa nebeaišku ar jų sudaromi susitarimai yra teisėti.

---

<sup>31</sup>Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Socialinių mokslų studijos. 2011, 3(2), p. 575–593.

## 2. PAPILDOMOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

### 2.1. Susitarimas dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų

Susitarimas dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų yra numatytas DK 114 straipsnyje. Jame numatyta, kad darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą<sup>32</sup>. Tiek susitarimas dėl papildomo darbo, tiek susitarimas dėl antraeilių pareigų, manytina, smarkiai praplečia darbuotojų galimybes įgyvendinti savo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą. Tokie susitarimai taip pat ypatingai vertingi ir šiandieninėje darbo rinkoje. Didėjantis gyvenimo tempas, darbuotojų noras turėti didesnes pajamas verčia juos galvoti apie papildomus pajamų šaltinius. Dalis asmenų imasi įgyvendinti savo verslo idėjas, kiti ieško galimybių tartis dėl papildomo darbo arba antraeilių pareigų. Antraeilės pareigos taip pat gali atlikti ir savotišką darbuotojo interesų apsauginę funkciją. Pavyzdžiui, netekęs darbo pagrindinėje darbovietėje darbuotojas vis tiek turėtų antraeiles pareigas, kurios užtikrintų jam pragyvenimo pajamų šaltinį. Be to pritartina nuomonei, kad papildomas darbas ir antraeilės pareigos yra glaudžiai susiję su asmenų teise laisvai pasirinkti darbą<sup>33</sup>.

Susitarimas dėl papildomo darbo tam tikrais atvejais gali pasitarnauti ir darbdaviui, kuomet, pavyzdžiui, įmonėje atsiranda papildomo darbo poreikis ir dėl vienokių ar kitokių priežasčių darbdavys negali greitai surasti darbuotojo, kuris galėtų tą darbą atlikti. Tuomet darbdavys gali pasiūlyti darbuotojui susitarti dėl papildomo darbo.

Kalbant apie papildomą darbą ir antraeiles pareigas būtina pažymėti, kad šios sąvokos nėra tapačios ir jų skirtumai bus atskleidžiami tolesniame šių sąlygų nagrinėjime. Taip pat pastebėtina, kad praktikoje neretai kyla ginčų ir dėl kiekvieno iš šių susitarimų atskyrimo nuo kitokių darbo santykių. Toks šių susitarimų atribojimas, manytina, yra itin svarbus praktikoje sprendžiant darbo ginčus, susijusius su darbo užmokesčiu, darbo laiku ir pan.

Sutartimi dėl papildomo darbo laikytinas toks darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas toje pačioje darbovietėje šalia savo pagrindinių pareigų įsipareigoja eiti papildomas pareigas arba dirbti papildomą darbą. Kalbant apie susitarimą dėl papildomo darbo svarbu paminėti, kad anksčiau susitarimas dėl papildomo darbo buvo laikomas viena iš darbo sutarčių rūšių, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso

---

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais)

<sup>33</sup> Vaida Jankauskaitė. Papildomi darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai darbo sutartyje. Magistro darbas. Vilnius, 2009



pakeitimo įstatymu Nr. X-188, kuris įsigaliojo 2005 m. gegužės 28 d., toks reguliavimas pasikeitė. Šiuo įstatymu DK 108 straipsnio 1 dalies 3 punktą buvo pakeistas nurodant, kad viena iš darbo sutarčių rūšių tampa susitarimas dėl antraeilių pareigų. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI) viešoje konsultacijoje dėl papildomo darbo nurodė, kad darbo sutarties šalių susitarimas yra laikomas jų sudarytos darbo sutarties modifikacija ir atskiros darbo sutarties dėl to sudaryti nereikia. Kaip bus nurodoma toliau, analogiška praktika formuojama ir teismų praktikoje<sup>34</sup>.

Teismų praktikoje aiškinant DK 114 straipsnį yra nurodyta, kad toje pačioje darbovietėje dirbamas kitas darbas turėtų būti vadinamas papildomu darbu, o ne antraeilėmis pareigomis, nes antraeilių pareigų sutartimi yra susitariama dėl darbo kitoje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku. Papildomo darbo sutartimi susitariama dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo toje pačioje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku. Teismų praktikoje suformuota taisyklė, kad papildomu darbu gali būti pripažįstamas toks darbas, kuris:

- 1) dirbamas toje pačioje darbovietėje, kaip ir pagrindinis darbas;
- 2) papildomu darbu darbuotojo atliekamos darbo funkcijos negali sutapti su funkcijomis, nurodytomis pagrindinėje darbo sutartyje;
- 3) papildomas darbas gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku;
- 4) papildomas darbas turi būti nuolatinio pobūdžio.<sup>35</sup>

Šioje byloje kilo ginčas tarp darbuotojos ir darbdavio Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stoties. Darbuotoja dirbo pas darbdavį pagal darbo sutartį gydytoja vieno etato darbo krūviu, o vėliau su ja buvo sudaryta dar viena darbo sutartis, pagal kurią darbuotoja pas darbdavį dirbo gydytoja 0.25 etato darbo krūviu. Darbuotoja teigė, kad jos darbo laikas, viršijantis vieno etato darbo krūvį ir suminei darbo apskaitai taikomas sąlygas, turi būti laikomas viršvalandiniu darbu, kuris turėjo būti apmokėtas ne pagal faktiškai išdirbtą laiką, o taikant 1.5 tarifą pagal DK 193 straipsnį. Tuo tarpu darbdavys teigė, kad su iškovė sudaryta sutartis turi būti traktuojama kaip sutartis dėl papildomo darbo, kuriai turėtų būti taikoma 12 valandų per dieną, 60 val. per savaitę darbo norma. (DK 144 straipsnio 5 dalis). Ginčą sprendusi darbo ginčų komisija pripažino, kad darbuotoja dirbo viršvalandinį darbą, už kurį turėjo būti mokama pagal 1.5 tarifą, Kauno

<sup>34</sup>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos vieša konsultacija dėl papildomo darbo. Prieiga internete: [http://www.vdi.lt/TA/Viesos\\_konsultacijos.aspx](http://www.vdi.lt/TA/Viesos_konsultacijos.aspx)

<sup>35</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015

apylinkės teismas antrąją darbuotojos darbo sutartį laikė sutartimi dėl papildomo darbo ir jis neturėtų būti laikomas viršvalandiniu darbu. Teismas taip pat pasakė, kad už tokį darbą neturėjo būti mokama didesniu tarifu.

Pirmosios instancijos teismas nagrinėjamoje byloje sprendė klausimą dėl papildomo darbo ir viršvalandinio darbo atribojimą. Grįsdamas išvadą, kad ginčo šalių suslygtas darbas neturėtų būti laikomas viršvalandiniu, teismas nurodė, kad viršvalandžių sąvokos neatitinka toks atvejis, kai dirbamas papildomas darbas, dėl kurio atskirai sutarta, nors savo turiniu tas darbas ir būtų tapatus pirmiau sutartam darbui. Teismas, įvertinęs tai, kad darbuotoja buvo sudariusi papildomo darbo sutartį, kad ji buvo sutikusi papildomai dirbti pavaduodama nesančius darbuotojus, nusprendė, kad darbuotojos darbo laikui turėjo būti taikoma maksimali 60 valandų per savaitę darbo valandų riba ir ši riba darbuotojos atžvilgiu nebuvo pažeista.

Apeliacinės instancijos teismas palikdamas pirmosios instancijos teismo nutartį nepakeistą pridūrė, kad DK 144 straipsnio 5 dalis leidžia darbo sutarčių daugumą, kuris įforminamas arba antraeilio darbo sutartimi, arba susitarimu dėl papildomo darbo ir taip pat leidžia nukrypti nuo DK 144 straipsnio 1 dalyje nustatyto maksimalaus savaitės darbo laiko, kai yra darbuotojo susitarimas su darbdaviu. Svarbu byloje ir tai, kad apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad, atsižvelgiant į DK 119 straipsnio nuostatas, darbo sutarties šalys susitarimą dėl papildomo darbo turėjo išreikšti ne sudarydamos naują darbo sutartį, o apardamos tai galiojančioje darbo sutartyje, įtraukdamos į ją naują sąlygą, kad viso sutarties galiojimo metu darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą ir gaus už tai papildomą darbo užmokestį. Kasacinės instancijos teismas, nors ir palikęs pirmosios bei apeliacinės instancijų sprendimus nepakeistus nurodė, kad antrąją darbo sutartimi suslygtas darbas negalėjo būti laikomas papildomu darbu. Kaip anksčiau buvo minėta, vienas iš papildomo darbo požymių yra tas, kad papildomu darbu atliekamos darbo funkcijos negali sutapti su pagrindinio darbo funkcijomis. Teismas taip pat pabrėžė, kad darbo sutarties šalys gali sutarti dėl darbo masto padidinimo, t. y. ilgesnės darbo laiko trukmės, sutartyje nustatant už tai suslygtą atlygį. Ir nagrinėjamu atveju toks susitarimas su tuo pačiu darbdaviu dėl tapačių pagrindinėms darbo funkcijų atlikimo, viršijantis įprastą darbo laiką, tačiau neviršijantis įstatyme nustatytą imperatyvių apribojimų, traktuotinas kaip darbo masto padidinimas<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat sprendė klausimą dėl papildomo darbo susitarimo likimo bei klausimo dėl papildomų išmokų mokėjimo nutraukus pagrindinę darbo sutartį. Teismas pasakė, kad sutarties dėl papildomo darbo pasibaigimas egzistuojančiam darbo santykiui lemiamos reikšmės neturi – darbuotojo ir darbdavio teisinis santykis tęsis remiantis pagrindine darbo sutartimi. DK normos, reglamentuojančios išeitinę išmoką, įspėjimo terminus, ir kitos darbo sutarties pasibaigimą reguliuojančios normos darbo sutarties dėl papildomo darbo pasibaigimo atveju atskirai netaikomos. Tačiau, pasibaigus pagrindinei darbo sutarčiai, pasibaigia ir susitarimas dėl papildomo darbo ir taikomos DK nuostatos, reglamentuojančios darbo sutarties pasibaigimą. Teismas šioje byloje taip pat nurodė, kad šalys susitarime dėl papildomo darbo gali laisva valia nustatyti ir jo galiojimo terminą ar nutraukimo sąlygas<sup>37</sup>.

Taigi matyti, kad papildomo darbo atskyrimas nuo kitos rūšies darbo santykių modifikavimo, jų pasibaigimo sukelia neaiškumų ne tik patiems darbo santykių dalyviams, bet ir ginčus sprendžiantiems teismams.

Nagrinėjant teismų praktikoje sprendžiamus ginčus pastebėta, kad kartais teismams tenka nustatinėti, kuris darbuotojo darbas laikomas pagrindiniu, o kuris – papildomu. Toks nustatymas gali būti svarbus sprendžiant ginčus dėl darbo teisinių santykių nutraukimo, nes, kaip minėta, nutraukus pagrindinę darbo sutartį baigiasi ir sutartis dėl papildomo darbo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių nurodė, kad vien tai, kad ginčo darbo sutartis, kuria buvo sulygta dirbti einant skyriaus vedėjo gydytojo neonatologo pareigas, nustatė didesnę darbo laiko apimtį, t.y. vieną etatą, nei kita darbo sutartis, nereiškia, kad gydytojos neonatologės darbas buvo papildomas, nes esminė darbuotojos darbo funkcija pagal abi darbo sutartis buvo teikti gydytojo neonatologo paslaugas, todėl skyriaus vedėjo pareigos gali būti pripažintos papildomu darbu toje pačioje darbovietėje, o ne darbu pagal atskirą darbo sutartį (DK 114 straipsnio 2 dalis)<sup>38</sup>. Taigi, kai šalys nėra aiškiai raštu išreiškusios valios dėl darbo sutarčių vertinimo papildomomis ar pagrindinėmis, teismas išvadas turi daryti atsižvelgdamas į aplinkybių visumą.

Pažymėtina, kad susitarimams dėl papildomo darbo yra numatytas ribojimas laiko atžvilgiu. DK 144 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, kad darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo

<sup>37</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2012

<sup>38</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-370-313/2015

dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Tačiau pažymėtina, kad darbo kodekse nėra numatyta ribojimų pačių darboviečių skaičiui, t.y. darbuotojas papildomą darbą gali atlikti keliose darbovietėse.

Nuo susitarimo dėl papildomo darbo reikia atskirti susitarimą dėl antraeilių pareigų. DK 108 straipsnio 1 dalies 3 punkte pasakyta, kad viena iš darbo sutarčių rūšių yra sutartis dėl antraeilių pareigų. DK 114 straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Taigi, susitarimas dėl antraeilių pareigų yra laikomas atskira darbo sutarties rūšimi. Šio sutarties ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys. Sutartims dėl antraeilių pareigų yra taikomas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“<sup>39</sup>. Šiame nutarime pasakyta, kad antraeilės pareigos (darbas) – tai darbuotojo laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku einamos pareigos ar atliekamas darbas. Analizuojant teismų praktiką pastebėta, kad kartais kyla būtinybė atriboti antraeiles pareigas nuo papildomo darbo.

Minėtame nutarime numatyti tokie antraeilių pareigų požymiai:

1) antraeilės pareigos yra einamos darbuotojo laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku;

2) darbo sutartyje dėl antraeilių pareigų (darbo), be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta, kad darbuotojas priimtas į antraeiles pareigas dirbti sulygtą darbą;

3) asmuo, norintis eiti antraeiles pareigas (dirbti darbą), iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeiles pareigas (darbą), iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas.

Pažymėtina, kad minėta pažyma taip pat turi būti pateikiama ir tais atvejais, kai darbo ir poilsio laikas pagrindinėje darbovietėje pasikeičia. Be to, darbdavys, gavęs pažymą apie darbo ir poilsio laiko režimą, turi užtikrinti, kad asmuo, dirbantis pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, faktiškai nedirbtų ilgiau kaip dvylika valandų per dieną (DK 144 str. 5 d.).

Taigi, kaip matyti, antraeilės pareigos nuo susitarimo dėl papildomo darbo skiriasi keliais aspektais. Pirmiausia, susitarimas dėl antraeilių pareigų yra laikomas atskira darbo sutarties rūšimi, o susitarimas dėl papildomo darbo - papildoma darbo sutarties sąlyga. Kiti šių susitarimų skirtumai yra šie:

---

<sup>39</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Žin., 2003, Nr. 81(1)-3690 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais)

1) papildomas darbas yra atliekamas toje pačioje darbovietėje, kurioje yra einamos pagrindinės pareigos, tuo tarpu antraeilės pareigos yra atliekamos kitoje darbovietėje;

2) papildomas darbas gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku, o antraeilės pareigos gali būti einamos darbuotojo laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku;

3) susitarimas dėl papildomo darbo turi būti nuolatinio pobūdžio, o tokio reikalavimo antraeilėms pareigoms nėra numatyta.

Kalbant apie papildomą darbą aktualus yra ir apmokėjimo už darbą klausimas. Natūralu, kad darbuotojai papildomą darbą dažniausiai traktuoja kaip galimybę papildomai uždirbti, todėl darbdavys, sutikdamas suteikti darbuotojui papildomo darbo, tuo pačiu įsipareigoja jam mokėti už suteikiamą papildomą darbą. DK 197 straipsnio 1 dalyje pasakyta, kad kai yra padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginti su nustatyta norma, už darbą jam mokama proporcingai daugiau. Šio straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad konkretūs darbo apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse.

Apibendrinus tai, kas išdėstyta matyti, kad

## **2.2. Susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo**

Susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo pastaruoju metu yra vis aktualesnė tema darbo teisėje. Į rinką ateinant naujoms technologijoms, keičiantis ekonominei situacijai, gerėjant teikiamų paslaugų kokybei, smarkiai didėjant konkurencijai tarp įvairių ūkio subjektų, gerėjant gaminamos įvairios produkcijos kokybei darbdaviai vis labiau ima vertinti kvalifikuotą, profesionalų darbuotoją, kuris geba sukurti kuo didesnę pridėtinę vertę įmonei. Darbdaviai taip pat supranta, kad kvalifikuoti, profesionalūs darbuotojai yra žymiai labiau vertinami darbo rinkoje ir dėl to egzistuoja rizika, kad jie gali pereiti dirbti į konkuruojančias įmones. Dėl to darbdaviai nevengia investuoti į darbuotojus. Pagrindinė tokio susitarimo priežastis teismų praktikoje laikomas pagrįstas darbdavio lūkestis, kad darbuotojas tęs darbo santykius ir taip kompensuos darbdavio patirtas išlaidas, o, jeigu darbo sutartis bus nutraukta dėl darbuotojo kaltės arba jo pareiškimu be svarbios priežasties, iš dalies (atlygintinų išlaidų dydis apribotas vienerių metų terminu) atlygins tokias išlaidas<sup>40</sup>.

Pažymėtina, kad mokymo išlaidų atlyginimas buvo numatytas jau ir darbo sutarties įstatyme (toliau – DSI). DSI 8 straipsnio 3 dalyje buvo pasakyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai nedraudžia jų

---

<sup>40</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015

nustatyti (išbandymas, ne visas darbo laikas, darbdavio lėšų darbuotojui apmokėti ir jo kvalifikacijai kelti panaudojimas, taip pat šių lėšų atlyginimo tvarka bei sąlygos ir kt.)<sup>41</sup>. 2003 m. sausio 1 d. pradėjusiame galioti naujame darbo kodekse taip pat buvo reguliuojama mokymosi, kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo tvarka. Kodekso 127 straipsnio 3 dalyje buvo pasakyta, kad šalys darbo sutartyje gali susygti, kad, jeigu sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms ir kt.

Nuo 2005 m. gegužės 28 dienos DK 95 straipsnis buvo papildytas 5 dalimi, kurioje buvo įtvirtinta tokia mokymo išlaidų atlyginimo tvarka: 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. Šiame straipsnyje taip pat numatyta, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatoma kitokia kompensavimo tvarka bei terminai.

Nagrinėjant susitarimą dėl mokymosi išlaidų atlyginimo kyla tam tikrų neaiškumų. Visų pirma, nėra aišku, kas būtent yra laikoma mokymosi išlaidomis, kvalifikacijos kėlimu, kokios su tuo susijusios išlaidos yra atlyginamos. Taip pat nėra reglamentuojama koku būdu minėtos išlaidos turi būti atlyginamos, be to nėra iki galo detalizuota tokio susitarimo sudarymo tvarka. Pavyzdžiui gali kilti klausimas ar darbo tvarkos taisyklėse, o ne darbo sutartyje numčius tokią darbuotojo pareigą, ši taptų privaloma darbo sutartį pasirašiusiam darbuotojui.

Nagrinėjant minėtą papildomą darbo sutarties sąlygą pirmiausia yra svarbu tai, kad sutarties šalys tinkamai apibrėžtų tokio susitarimo turinį, t.y. šalys į darbo sutartį įtraukdamos sąlygą dėl mokymosi, kvalifikacijos kėlimo, stažuočių išlaidų atlyginimo turi detalizuoti tokio susitarimo esmę. Minėtu klausimu buvo pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Buvo sprendžiamas ginčas tarp darbo sutarties šalių, kuomet darbdavys darbo sutartyje numatydamas sąlygą atlyginti mokymosi išlaidas įtvirtino ją taip: „jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms ir kt.“. Teisėjų kolegija sutarties tęsinį „ir kt.“ vertino kaip nekonkretų ir, atsižvelgiant į tai, kad ši sąlyga nustato darbuotojo pareigas, kaip neaiškų darbuotojui nei

---

<sup>41</sup>Lietuvos respublikos darbo sutarties 8, 10, 17, 24<sup>1</sup>, 30, 33, 34, 41 straipsnių bei priedėlio pakeitimo ir papildymo įstatymas Nr. IX-222. Žin. 2001-03-30, Nr. 28-897.

turinio, nei apimties prasme<sup>42</sup>. Griežtus reikalavimus tokio susitarimo turiniui Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įtvirtino ir kitoje nutartyje, kurioje buvo pasakyta, kad atlygintinos mokymosi išlaidos turi būti aiškios ir apibrėžtos, bet iš anksto darbo sutartyje šalys neprivalo detalizuoti, kokias konkrečiai ir kokio dydžio mokymo, kvalifikacijos kėlimo, stažuočių išlaidas darbuotojas turės atlyginti darbo sutarties nutraukimo jo pareiškimu be svarbios priežasties atveju. Teismas taip pat nurodė, kad DK reikalauja, kad išlaidos turi būti realiai patirtos, todėl pareiga įrodyti realiai patirtų išlaidų dydį tenka darbdaviui<sup>43</sup>.

Minėtoje byloje buvo sprendžiamas ginčas tarp darbdavio UAB „Kaunas Aircraft Maintenance Services“ ir darbuotojo A. I. Darbuotojas buvo priimtas pas darbdavį licencijuoto mechaniko pareigoms eiti ir jo sutartyje darbdavys numatė darbuotojo pareigą atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius dvylika darbo mėnesių darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui ir kitoms susijusioms reikmėms. Vėliau su darbuotoju buvo sudaryta sutartis, pagal kurią darbuotojas įsipareigojo darbdaviui atlyginti 9 000 EUR dydžio išlaidas, patirtas dėl jo dalyvavimo orlaivio inžinieriaus mokymuose, jeigu darbo sutartis bus nuraukta nepraėjus trejiems metams po atestacijos išklausių mokymų kursą. Aiškindamas minėtų susitarimų turinį teismas konstatavo, kad šalių sudaryti mokymosi išlaidų atlyginimo susitarimai pripažįstami negaliojančiais ta dalimi, kuria iš anksto nurodoma atlygintina išlaidų suma nesiejant jos su darbdavio realiai patirtomis išlaidomis. Taigi darbdavys gali reikalauti tik jo realiai turėtų išlaidų, susijusių su mokymu, kvalifikacijos kėlimu, atlyginimo.

Todėl teismai, vertindami darbdavių reikalavimus atlyginti darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo išlaidas, turi vertinti tai, kokias realias išlaidas patyrė darbdaviai, ir tai, ar minėtos išlaidos buvo patirtos dėl darbuotojų kvalifikacijos kėlimo, profesinio mokymo, stažuočių ir pan.

Kita problema, susijusi su darbuotojo mokymo ir kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimu yra šios sąlygos įtvirtinimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. sausio 16 d. nutartyje nagrinėjo ginčą tarp darbdavio UAB „Ekonomikos mokymo centro“ ir darbuotojo A. G. Tarp šalių kilo ginčas dėl mokymo išlaidų atlyginimo. Pažymėtina, kad sprendžiant šalių ginčą dar nebuvo įsigaliojęs 2005 m. gegužės 28 d. DK pakeitimas, todėl ginčas buvo spęstas pagal DK 127 straipsnio 3 d. Ginčas tarp šalių kilo tuomet, kai darbuotojai nutraukus darbo sutartį darbdavys pareikalavo, kad pastaroji atlygintų išlaidas

---

<sup>42</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-633-421/2015

<sup>43</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015

už dešimties dienų mokymo kursus Izraelyje. Įdomu byloje buvo tai, kad šalys darbo sutartyje nebuvo susitarusios dėl mokymo išlaidų atlyginimo, tačiau tokia darbuotojo pareiga buvo numatyta ieškovo vidaus darbo tvarkos taisyklėse. Teismas pripažino, kad darbuotoja, pasirašydama vidaus darbo tvarkos taisyklės sutiko su tuo, kad jai reikės atlyginti mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo išlaidas, todėl teismas pripažino teisėtą darbdavio reikalavimą darbuotojai dėl pastarosios kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo. Tokį susitarimą kasacinis teismas laikė šalių darbo sutarties dalimi<sup>44</sup>.

Kalbant apie tokio susitarimo ribojimą reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad DK numatyta, jog darbdavys iš darbuotojo gali reikalauti mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo tik už vienerius metus. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė situaciją, kuomet darbo sutarties šalys sulygo dėl sąlygos darbo sutartyje, kuria darbuotojas įsipareigojo atlyginti darbdaviui jo turėtas darbuotojo mokymo ir kvalifikacijos kėlimo išlaidas, jeigu darbo sutartis bus nutraukta nepraėjus trejiems darbuotojo darbo metams po atestacijos išklausių mokymų kursą. Šioje situacijoje teismas pripažino, jog tokia sutarties sąlyga prieštarauja DK 95 straipsnio 5 d. numatytam vienerių metų terminui nurodydamas, kad toks susitarimas prieštarauja DK 94 straipsnio 2 d., kurioje numatyta, 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<sup>45</sup>.

Kalbant apie vienerių metų terminą pastebėtina, kad naujojo socialinio modelio rengėjai siūlo įtvirtinti dvigubai ilgesnį – dvejų metų – terminą iki darbo sutarties pasibaigimo darbdavio turėtoms išlaidoms atlyginti su galimybe kolektyvinėje sutartyje numatyti maksimalų trejų metų terminą<sup>46</sup>. Manytina, kad tokiu reguliavimu siekiama skatinti darbdavius sudarinėti kolektyvines sutartis.

Nagrinėjant darbuotojo pareigą atlyginti mokymo ir kvalifikacijos kėlimo išlaidas kartais kyla problema kas yra laikoma kvalifikacijos kėlimu ir darbuotojo mokymu ir koks mokymas turi būti atliekamas darbdavio lėšomis. Vieną tokių situacijų nagrinėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Nutartyje teismas nurodė, kad įpareigojimas darbdaviui savo lėšomis apmokyti darbuotojus, dirbančius su potencialiai pavojingais įrenginiais, susijęs su darbdavio įpareigojimu sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, t.y. suteikti darbuotojams, kurių funkcijos susijusios su

---

<sup>44</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2006

<sup>45</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015

<sup>46</sup>Darbo kodekso projektas. Prieiga internete: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>



potencialiai pavojingų įrenginių naudojimui, žinių būtent darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, be ne išmokyti tam tikros profesijos ar specialybės<sup>47</sup>. Kitoje byloje teismas, pasisakydamas dėl atlygintinų išlaidų įtvirtino taisyklę, kad pagal galiojančią teisinę reguliavimą DK 95 straipsnio 5 dalyje nurodytos išlaidos darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms negali būti aiškinamos plečiamai ir reiškia tik mokymosi, kvalifikacijos kėlimo, stažuotės proceso išlaidas, t .y. jos neapima kitų susijusių išlaidų – kelionės, apgyvendinimo ir kt. Tokia taisyklė gali būti grindžiama tuo, kad minėtų mokymų esmė yra darbuotojo darbinių savybių tobulinimas, o apgyvendinimo, kelionės išlaidos su tuo nesusijusios.

DK 95 straipsnio 5 dalyje be minėtų sąlygų mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir stažuotčių išlaidų darbdaviui atlyginimui yra keliamas dar vienas reikalavimas – darbo sutartis turi būti nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties<sup>48</sup> arba darbuotojo kaltės.

Taigi, susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo pasižymi tuo, kad jis saugo teisėtą darbdavio interesą neprarasti kvalifikuotos darbo jėgos. Įstatyme keliami reikalavimai darbdaviui norint išreikalauti darbuotojo mokymo ir kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimą tai vienerių metų terminas iki sutarties nutraukimo, tinkamas, pakankamai apibrėžtas tokio įsipareigojimo įtvirtinimas darbo sutartyje, bei tai, kad darbo sutartis yra nutraukiama be svarbios priežasties.

### **2.3. Susitarimas dėl išbandymo**

Išbandymas yra itin dažnai darbo sutartyse sulygstama sąlyga. Toks didelis šios sąlygos populiarumas gali būti paaiškinamas tuo, kad išbandymas yra naudingas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Darbdaviai šia sąlyga dažnai naudojami dėl siekio atsirinkti kuo geresnį kandidatą į siūlomą darbo vietą. Darbdaviams nėra lengva atsirinkti pretendentą darbo pokalbių metu, ne visada pavyksta tinkamai įvertinti ne tik darbuotojų darbines, bet ir asmenines, charakterio savybes. Priėmus darbuotoją į darbą gali paaiškėti vienokie ar kitokie jo trūkumai, apsunkinantys šalių darbo santykius. Išbandymas suteikia taip reikiamo laiko darbdaviui įvertinti darbuotoją ir galimą jų bendradarbiavimą. Darbuotojas išbandymo metu taip pat vertina, ar pasirinktas darbas jam tinka, ar jį tenkina darbo sąlygos, kitos aplinkybės. Išbandymas yra aktuali darbo teisės nagrinėjimo tema ne tik dėl savo dažno naudojimo. Išbandymas yra tik viena iš daugelio darbo sutarčių sąlygų.

---

<sup>47</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 29 d nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2009

<sup>48</sup>Tomas Bagdanskis, Justinas Usonis. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. Jurisprudence 2010, 1(119), p. 211-226.

Nuo šios sąlygos darbo sutarties galiojimas nepriklauso ir ji turi reikšmės tik paprastesnei darbo sutarties nutraukimo tvarkai. Deja, remdamiesi išbandymu darbdaviai nevengia piktnaudžiavimo, kadangi remiantis DK 107 straipsnio 1 dalimi darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo įspėjęs jį raštu prieš tris darbo dienas ir nemokėdamas jam išeitinės išmokos, jeigu išbandymo rezultatai yra nepatenkinami. Todėl darbuotojas išbandymo laikotarpiu nesijaučia saugus, nėra užtikrintas, kad iki bandomojo laikotarpio pabaigos jis nebus atleistas. Pažymėtina, kad pasibaigus išbandymo terminui, darbuotojo atleisti iš darbo remiantis DK 107 straipsnio 1 dalimi negalima. Todėl kai išbandymo terminas pasibaigia, o darbuotojas toliau tebedirba, tai darbo sutartį leidžiama nutraukti tik DK 124–129 ir 136 straipsniuose įtvirtintais pagrindais ir laikantis DK XII skyriaus 4 skirsnyje nustatytos darbo sutarčių nutraukimo tvarkos<sup>49</sup>.

Sąlyga dėl išbandymo yra įtvirtinta DK 105 straipsnyje, kurio 1 dalyje pasakyta, kad išbandymas gali būti nustatytas sudarant darbo sutartį. Toks susitarimas gali būti nustatomas darbuotojo arba darbdavio naudai, tai nurodant sutartyje. Taigi įstatyme yra įtvirtintos dvi išbandymo rūšys:

- 1) išbandymas nustatytas darbuotojo iniciatyva;
- 2) išbandymas nustatytas darbdavio iniciatyva.

Pastebėtina, kad sąlygai dėl išbandymo yra numatyta nemažai ribojimų. Štai DK 105 straipsnio 3 dalyje pasakyta, kad susitarimas dėl išbandymo negali būti sudarytas su asmenimis:

- 1) iki aštuoniolikos metų;
- 2) pareigoms konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti;
- 3) darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę;
- 4) kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais.

Be to, išbandymas negali būti nustatomas jau dirbant, t.y. dėl jo sulygti galima tik darbo sutarties sudarymo metu.

Ribojimai išbandymui yra nustatyti ir terminų atžvilgiu. DK 106 straipsnio 1 dalyje pasakyta, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Išimtiniais įstatymuose numatytais atvejais, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti nustatomi ir ilgesni išbandymo terminai, tačiau jie negali viršyti 6 mėnesių. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasakęs, kad ilgesnis negu trys mėnesiai terminas gali būti nustatomas tik įstatymu. Todėl žemesnės nei įstatymas teisinės galios aktu negali

---

<sup>49</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-318/2008

būti nustatyti ilgesni negu trijų mėnesių išbandymo terminai ir dėl ilgesnio termino negali susitarti darbo sutarties šalys. Tačiau minimalaus išbandymo termino nėra nustatyta, dėl to jie gali būti ir trumpi.

Kita svarbi taisyklė, susijusi su išbandymo terminu, yra jo pratęsimas bei darbo sutarties nesibaigus išbandymo terminui nutraukimas ir sudarymas analogiškos darbo sutarties su tuo pačiu darbuotoju, vėl nustatant išbandymo terminą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje<sup>50</sup>, kurioje kilo ginčas dėl to, kad darbuotojas (ieškovas byloje) buvo atleistas iš darbo dėl neigiamų išbandymo rezultatų, tačiau tą pačią dieną buvo priimtas į darbą į tas pačias pareigas, darbo sutartyje vėl sulygstant dėl išbandymo. Teismas nagrinėjamoje byloje konstatavo, kad atsakovo veiksmai, kai jis, sudaręs neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju ir nustatęs išbandymo laikotarpį, šią nutraukė paskutinę išbandymo termino dieną, po to tą pačią dieną su tuo pačiu darbuotoju sudarė kitą darbo sutartį tomis pačiomis sąlygomis ir pakartotinai savo iniciatyva nustatė bandomąjį laikotarpį, norėdamas patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, vertintini kaip darbdavio nesąžiningumas ir piktnaudžiavimas savo teisėmis.

Byloje taip pat buvo pasakyta, kad darbo teisinių subjektų praktika, kai išbandymas nustatomas pakartotinai ar, pratęsiant jo terminą, viršijamas įstatyme nustatytas maksimalus išbandymo terminas, neatitinka DK 106, 124–129, 136 straipsniuose bei XII skyriaus 4 skirsnyje nustatyto teisinio reglamentavimo.

Pripažįstama, kad yra galimos dvi anksčiau minėtos išbandymo rūšys. Tačiau išbandymo tikslas darbo sutartyse paprastai nėra nurodomas. Pastebėtina, kad šiuo klausimu keitėsi teismų pozicija. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas anksčiau reikšdavo poziciją, kad neįrašęs darbo sutartyje išbandymo tikslo, darbdavys neatlieka DK 99 straipsnio 3 dalyje jam nustatytos pareigos tinkamai įforminti darbo sutartį, nes nenurodo visų esminių išbandymo susitarimo elementų. Buvo laikomasi nuostatos, kad praktika, kuomet šalys rašytinėje sutartyje nenurodo, kieno iniciatyva yra nustatomas išbandymas, yra ydinga. Buvo teigiama, kad dėl tokios praktikos darbdavys turėtų prisiimti dėl tokios pareigos neįvykdymo atsirandančią riziką. Kasacinis teismas aiškino, kad tokiu atveju kai darbo sutarties sąlygoje dėl išbandymo nėra sulygstama dėl išbandymo tikslo (išbandymo iniciatoriaus), ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai (t.y. išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka), jeigu darbdavys neįrodo priešingai<sup>51</sup>. Taigi teismai vertindavo, kad išbandymo tikslo nustatymas yra

<sup>50</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-318/2008

<sup>51</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-318/2008

susijęs su darbdavio pareiga tinkamai įforminti darbo sutartį, ir kad jos neatlikę darbdaviai turėtų teisme ginčyti prezumpciją, jog išbandymo laikotarpis numatytas darbuotojo naudai. Tačiau šiuo metu kasacinis teismas formuoja kitokią praktiką dėl išbandymo nustatymo tikslo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas ginčus dėl išbandymo teigia, kad darbo sutartis yra sudaroma šalių valia. Tik sutarties šalys gali spręsti, ar darbas yra priimtinas (kai išbandymas nustatytas darbuotojo prašymu) ir ar darbuotojas sugeba tinkamai atlikti jam pavestą darbą (kai išbandymas nustatomas darbdavio iniciatyva). Paprastai darbo sutartyje nenurodoma, kurios darbo sutarties šalies iniciatyva yra nustatytas išbandymo terminas. Nurodomas tik išbandymo terminas, bet ne tai, kieno iniciatyva ir kurios šalies naudai išbandymo terminas nustatytas. Dėl to, jeigu darbo sutartyje lieka neaparta, kurios šalies iniciatyva ir kurios šalies naudai išbandymas nustatytas, pripažintina, kad šalys sulygo dėl abiejų išbandymo rūšių<sup>52</sup>. Taigi darbo sutartyje nustatyti išbandymo tikslo ir jo iniciatoriaus nėra būtina ir tai nedaro šios sąlygos negaliojančia, be to, to nepadarius, yra sprendžiama, jog išbandymas yra nustatytas abiejų šalių naudai.

Kai išbandymas yra nustatytas darbdavio naudai tai jis, kaip minėta, išbandymo laikotarpiu turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju įspėjęs jį apie tai prieš tris dienas iki sutarties nutraukimo. LAT, aiškindamas šią darbdavio teisę pažymėjo, kad net kai darbdavys įspėja darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą paskutinę išbandymo dieną, toks įspėjimas laikytinas tinkamu.

Kitas svarbus su išbandymu susijęs aspektas - tai išbandymo rezultatas. Kaip minėta, darbdaviai neretai piktnaudžiauja šia papildoma darbo sutarties sąlyga. DK 107 straipsnio 1 dalies norma taikoma tik tuomet, kai išbandymo rezultatai yra nepatenkinami, t.y. tik tokiu atveju darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo iki išbandymo termino pabaigos, apie tai jį raštu įspėjęs prieš tris darbo dienas, ir nemokėti jam išeitinės išmokos. Tam, kad šia nuostata darbdaviai nepažeidintų darbuotojų teisėtą lūkesčių, jiems pagal teismų praktiką kyla pareiga įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo. Teismai nagrinėdami bylas dėl išbandymo rezultatų negali spręsti klausimų, kurie yra darbdavio prerogatyva, t. y. teismai negali pripažinti ar darbuotojas tinka pavestam darbui ar ne. Be to, būtent darbdavys ginčo metu turi pareigą įrodyti, kad darbuotojas dėl savo dalykinių ir asmeninių savybių nesugeba ar negali atlikti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį.

---

<sup>52</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58/2010;

Kalbant apie išbandymo rezultatus, darbdaviui yra svarbu nurodyti objektyvias priežastis, dėl kurių būtų galima pripažinti, jog darbuotojas netinka pavestam darbui. Išbandymo rezultatus neigiamais darbdavys gali pripažinti darbuotojui kuomet asmeninės darbuotojo savybės, kvalifikacija, darbo metodai darbdaviui yra nepriimtini.

Teismų praktikoje taip pat teigiama, kad išbandymo rezultata darbdavys gali įrodinėti visomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 177 straipsnyje nustatytais įrodinėjimo priemonėmis<sup>53</sup>. Tokia taisyklė, manytina, skatina darbdavius nepiktnaudžiauti savo teisėmis ir atsakingai vertinti priimamus į darbą darbuotojus bei nepažeisti pastarųjų teisėtų lūkesčių. Taip pat šioje byloje teismas pripažino, kad nagrinėdamas tokias bylas teismas negali spręsti tų klausimų, kurie pagal įstatymą ir darbo teisinių santykių sutartinį pobūdį yra darbdavio prerogatyva, t.y. teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka pavestam darbui. Yra pripažįstama, kad teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas yra patikrinti, ar darbdavys tikrai turėjo pakankamą pagrindą spręsti, kad darbuotojas neišlaikė išbandymo.

#### **2.4. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko**

Susitarimas dėl ne viso darbo laiko pastaruoju metu darbo sutartyse yra sutinkamas vis dažniau. Besikeičiantis požiūris į darbą, modernėjantis jo organizavimas turi didelės reikšmės jo organizavimui ir optimaliam darbo išteklių panaudojimui. Vienas iš darbą lankstesniu padarančių instrumentų kaip minėta, yra papildomos darbo sutarties sąlygos. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko leidžia lanksčiai organizuoti darbo laiką tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Darbdaviams ši sąlyga palanki dėl to, kad jiems dėl tam tikrų specifinių darbų gali neapsimokėti samdyti darbuotojų visai darbo dienai, taip pat darbdaviai gali turėti poreikį dažnai keisti darbuotojų pamainas ir pan. Darbuotojams tokia sąlyga taip pat gali būti labai palanki. Dirbdami ne visą darbo dieną darbuotojai turi galimybę derinti kelis darbus, užsiimti studijomis, kvalifikacijos kėlimu, kitokia veikla.

Teisės doktrinoje ne visas darbo laikas nurodomas kaip šalių susitarimu nustatytas arba norminiais teisės aktais nustatytų kategorijų darbuotojams leidžiamas pasirinkti trumpesnis už normalų darbo laikas, kurį darbuotojui prašant darbdavys privalo nustatyti<sup>54</sup>. DK 144 straipsnyje nustatyta, kad darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę. Šiame straipsnyje yra įtvirtinta normali darbo laiko trukmė, kurią įprastinėmis darbo sąlygomis turi dirbti darbuotojas, kuriam nėra taikomi

---

<sup>53</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58/2010

<sup>54</sup>Autorių kolektyvas. Darbo teisė. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2008 m.

specialūs darbo laiko apribojimai. DK 145 straipsnyje yra reglamentuojamas sutrumpintas darbo laikas, kurį atsižvelgiant į darbuotojo amžių, darbo sąlygas dirba darbuotojai. Šis darbo laikas yra trumpesnis už DK 144 straipsnyje nustatytą normalią darbo laiko trukmę. DK 145 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog sutrumpintas darbo laikas gali būti nustatytas darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa yra nustatomas Vyriausybės. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime Nr. 1195<sup>55</sup> pasakyta, kad sutrumpinta darbo laiko savaitė yra nustatoma auklėtojams, dirbantiems ikimokyklinio ugdymo įstaigose, bendrojo lavinimo mokyklose, ikimokyklinio ugdymo įstaigose, taip pat dėstytojams, dirbantiems aukštosiose mokyklose, kitiems pedagoginiams darbuotojams. Sutrumpintas darbo laikas šiuo nutarimu nustatytas ir sveikatos priežiūros darbuotojams, farmacijos specialistams, kitiems darbuotojams.

Tuo tarpu ne visas darbo laikas yra nustatomas šalių susitarimu arba šalių susitarimu pagal vienos iš šalių reikalavimą. DK 146 straipsnio 1 dalies 2-6 punktuose nustatyti atvejai, kurie darbdavio turi būti vykdomi. Šiuose punktuose numatyta kokiais atvejais darbuotojai turi teisę reikalauti darbdavio, kad jam būtų nustatytas ne visas darbo laikas atsižvelgiant į tai, kad ne viso darbo laiko reikalaujantis darbuotojas yra nepilnametis, neįgalus, slaugantis sergantį šeimos narį, dėl savo paties sveikatos būklės. Tačiau tokiam reikalavimui darbdaviui turi būti pateikiami DK 146 str. 1 d. 2 – 6 punktuose nurodyti dokumentai, pavyzdžiui nėščia ar neseniai pagimdžiusi moteris turi pateikti darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą, darbuotojas, reikalaujantis ne viso darbo laiko dėl jo sveikatos būklės turi pateikti šį faktą patvirtinančios išvados iš sveikatos priežiūros įstaigos ir pan. Taigi pastarieji atvejai nėra laisvos ir suderintos šalių valios išraiška.

Galimybė dėl ne viso darbo laiko susitarti laisva šalių valia yra numatyta DK 146 straipsnio 1 dalies 1 punkte. 2004 m. lapkričio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1508<sup>56</sup> pasakyta, kad ne visas darbo laikas gali būti nustatytas, kai darbuotojas priimamas į darbą, taip pat vėliau, šią sąlyga nustatant darbo sutartyje. Jeigu sąlyga dėl ne viso darbo laiko sudarant darbo sutartį nenustatoma, tuomet vėliau darbuotojas gali pateikti darbdaviui prašymą dėl ne viso darbo laiko, kurį darbdavys turi

---

<sup>55</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo. 2003 m. rugsėjo 30 d., Nr. 1195. Valstybės žinios, 2003-10-03, Nr. 93-4205

<sup>56</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo. 2004 m. lapkričio 29 d., Nr. 1508. Valstybės žinios, 2004-12-02, Nr. 173-6406.

išnagrinėti per penkias darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Taigi šalys savo valią dėl šios sąlygos gali išreikšti tiek sudarydamos darbo sutartį, tiek jos vykdymo metu.

Minimame Vyriausybės nutarime, kalbant apie darbuotojo prašymą darbdaviui dirbti ne visą darbo laiką pagal DK 146 straipsnio 1 dalies 1 punktą, pasakyta, kad darbdaviui nepranešus darbuotojui apie sprendimo priėmimą, laikoma, kad prašymas yra atmestas. Manytina, kad toks reguliavimas yra ydingas. Tokiu reguliavimu darbdavys gali nemotyvuoti savo sprendimų dėl darbuotojų prašymų. Darbdavys gali darbuotojo prašymus apskritai ignoruoti. Kaip buvo minėta anksčiau, susitarimas dėl papildomų darbo sutarties sąlygų turėtų būti laisvos bei suderintos šalių valios išraiška. Tačiau darbdaviui paliekant teisę nemotyvuotai atmesti darbuotojų prašymus dėl ne viso darbo laiko nustatymo ar apskritai į juos nereaguoti, paneigia šalių susitarimo esmę ir iš esmės palieka teisę darbdaviui laisvai spręsti dėl nagrinėjamos sąlygos nustatymo. Toks pat reguliavimas taikomas ir darbuotojų prašymui dirbti visą darbo laiką.

Manytina, kad toks reglamentavimas neatitinka šalių lygybės principo ir paneigia susitarimo dėl ne viso darbo laiko kaip papildomos darbo sutarties sąlygos esmę.

Šį klausimą nagrinėjo ir kiti darbo teisės mokslininkai<sup>57</sup>. I. Mačernytė-Panomariovienė ne viso darbo laiko sąlygą nagrinėjo atskirų darbo sutarties rūšių kontekste, kuomet susitarimas dėl ne viso darbo laiko yra laikomas būtinaja darbo sutarties sąlyga ir siūlė sureguliuoti teisės normas dėl ne viso darbo laiko taip, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatyta sąlyga dėl ne viso darbo laiko netaptų darbuotojo teisių pažeidimu tarptautinių ir ES teisės normų atžvilgiu. Manytina, kad kitoks teisės reguliavimas būtinas ir kalbant apie ne visą darbo laiką kaip apie papildomą darbo sutarties sąlygą. Manytina, kad darbuotojo prašymas dirbti ne visą darbo laiką negali likti neatsakytas arba atsakytas nemotyvuotai. Pažymėtina, kad naujojo darbo kodekso projekte į šį klausimą buvo atkreiptas dėmesys ir darbo kodekso projekto 39 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbdavys į darbuotojo prašymą dėl darbo ne visą darbo laiką ne tik turi atsakyti, bet toks atsakymas turi būti motyvuotas.

Kitas svarbus aspektas dėl ne viso darbo laiko nustatymo tai iniciatyvos teisė dėl šios sąlygos nustatymo. DK nėra numatyta kam priklauso iniciatyvos teisė siūlyti susitarti dėl ne viso darbo laiko. Vertinant DK 146 straipsnio 1 dalies 1 punktą darytina išvada, kad tokia teisė priklauso tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. DK 146 straipsnio 3 dalyje pasakyta, kad sutarties šalims susitarus dėl ne viso darbo laiko darbas yra apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, todėl darbdaviai gali būti suinteresuoti

---

<sup>57</sup> Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); 5-12

ne visą darbo laiką nustatyti ekonominiais sumetimais. Todėl yra svarbu užtikrinti, kad šiuo susitarimu nepiktnaudžiautų darbdavys. 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Tarybos direktyvos 97/81/EB<sup>58</sup> 5 straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų būti savaime pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį.

Kalbant apie ne visą darbo laiką taip pat svarbu pažymėti kaip gali būti trumpinamas darbo laikas. Valstybinės darbo inspekcijos darbo teisės konsultacijų cikle dėl ne viso darbo laiko<sup>59</sup> pasakyta, kad ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų (valandų) skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Taigi galimybės šalims susitarti dėl ne viso darbo laiko yra gana plačios ir lanksčios. Susitariant dėl ne viso darbo laiko gali būti nustatoma, kad, pavyzdžiui, bus dirbama 6 valandas per dieną, 30 valandų per savaitę ir pan. Tačiau pažymėtina, kad toks susitarimas turi būti nustatomas darbo sutartyje, joje įtvirtinant, pavyzdžiui, šešių valandų darbo dieną, trisdešimties valandų darbo savaitę.

Kaip minėta, darbuotojui dirbant ne visą darbo laiką jam yra mokamas proporcingai mažesnis darbo užmokestis. Tuo susitarimas dėl ne viso darbo laiko skiriasi nuo sutrumpinto darbo laiko, už kurį darbuotojams yra mokamas pilnas darbo užmokestis. Tačiau DK 146 straipsnio 3 dalyje taip pat pasakyta, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbo teisių palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Žinoma, darbuotojų teisės, kiek jos yra susijusios su darbo užmokesčiu, yra ribojamos proporcingai dirbtam darbo laikui.

DK 196 straipsnyje pasakyta, kad ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą. Pažymėtina, darbuotojui, dirbančiam ne visą darbo laiką gali būti mokamas ir mažesnis už minimalų mėnesinis darbo užmokestis. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas, dirbantis visą darbo laiką gauna minimalų darbo užmokestį tai natūralu, kad dirbdamas ne visą darbo laiką jis gaus proporcingai mažesnę darbo užmokestį.

---

<sup>58</sup>Tarybos direktyva 97/81/EB, 1997 m. gruodžio 15 d. dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija.

<sup>59</sup> Valstybinės darbo inspekcijos darbo teisės konsultacijų ciklas. Prieiga internete: [http://www.lsadps.lt/failai/327\\_KonsultacijuCiklas13.pdf](http://www.lsadps.lt/failai/327_KonsultacijuCiklas13.pdf)



Taigi, darbo sutarties sąlyga dėl ne viso darbo laiko yra laikytina vienu iš lankstaus darbo organizavimo formų instrumentu. Tačiau svarbu yra teisės aktais užtikrinti, kad šiuo susitarimu nebūtų pažeidžiamas sutarčių laisvės, šalių lygybės principai.

### 3. PAPIDLOMOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS NENUMATYTOS DARBO KODEKSE

#### 3.1. Nekonkuravimas

Nekonkuravimo susitarimai pastaruoju metu įgyja vis didesnę reikšmę darbo teisėje, jie taip pat yra vis dažniau taikomi darbo sutartyse. Tokia praktika, manytina, yra natūrali, kuomet rinka pasižymi vis didėjančia konkurencija tarp darbdavių. Spartus technologinis proveržis, darbdavių siekis išlikti konkurencinėje kovoje skatina juos ieškoti būdų, kaip apsaugoti įmonės technologines paslaptis, *know-how*, kitą konfidencialią informaciją. Vienas iš būdų šiam tikslui pasiekti ir yra minėtas nekonkuravimo susitarimas, kuriuo teisiškai yra ribojami potencialaus konfidencialios informacijos nešėjo – darbuotojo veiksmai. Nekonkuravimo susitarimų esmė yra ta, kad sudaręs nekonkuravimo susitarimą su darbdaviu, darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kurį laiką su juo nekonkuruoti – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu.

Nekonkuravimo susitarimus dažnai siekiama sudaryti su aukštas pareigas įmonėse užimančiais darbuotojais, nes jiems paprastai yra patikima didelę reikšmę įmonės veiklai turinti informacija. Tai gali būti įmonės technologinės paslaptys, darbo užmokesčio praktika įmonėje, klientų sąrašai, kita konfidenciali informacija. Tokios informacijos nutekėjimas darbdaviui gali padaryti didelę žalą, todėl pastarieji yra suinteresuoti šią informaciją apsaugoti sudarydami su darbuotojais nekonkuravimo susitarimus.

Kaip minėta, sudarydamas nekonkuravimo susitarimą darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai su darbdaviui nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su darbdavio verslu<sup>60</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 46 straipsnio 1 dalyje reglamentuojama, jog Lietuvos ūkis grindžiamas privačios nuosavybės teise, asmens ūkinės veiklos laisve ir iniciatyva. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Akivaizdu, kad sudarant nekonkuravimo susitarimus yra ribojama minėtuose Konstitucijos straipsniuose įtvirtina asmens laisvė pasirinkti savo veiklos pobūdį.

Konstitucinis teismas taip pat ne kartą buvo pasisakęs dėl kiekvieno žmogaus laisvės pasirinkti darbą bei verslą. Teismas, pasisakydamas dėl Konstitucijos 48 str. 1 d.

---

<sup>60</sup>Rytis Krasauskas. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? Jurisprudencija, mokslo darbai. 2008 8(110); p. 41-49.

nurodė, kad ši nuostata yra bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija ir reiškia galimybę savo nuožiūra, t. y. laisvai apsisprendžiant, pasirinkti užsiėmimo rūšį, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą yra viena iš būtinų žmogaus, asmenybės gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užsitikrinimo sąlygų<sup>61</sup>.

Taigi, kaip minėta, nekonkuravimo susitarimu yra ribojamos Konstitucijoje įtvirtintos asmenų laisvės, tačiau Konstitucinis teismas buvo pasisakęs ir dėl konstitucinių asmenų teisių bei laisvių ribojimo. Konstitucinis teismas 2007 m. gegužės 5 d. nutarime konstatavo, kad pagal Konstituciją riboti žmogaus teises ir laisves galima, jeigu yra laikomasi šių sąlygų: tai daroma įstatymu; ribojimai demokratinėje visuomenėje yra būtini siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo<sup>62</sup>. Dėl LR Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos nuostatos buvo pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kuomet jis nurodė, kad nurodyta nuostata neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti priėmimo į darbą, ji taip pat nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą<sup>63</sup>. Taigi, sudarant nekonkuravimo susitarimus su darbuotoju, turi būti siekiama apsaugoti kitas asmenų konstitucines teises bei tikslus. Nekonkuravimo susitarimai turi būti teisėti ir užtikrinti darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą.

Teisės moksle kyla nesutarimų dėl nekonkuravimo susitarimų prigimties. Darbo teisės autoriai<sup>64</sup> teigia, kad nekonkuravimo susitarimai turi būti reguliuojami darbo teisės normomis. Rytis Krasauskas, aiškindamas nekonkuravimo susitarimus teigė, kad nekonkuravimo susitarimas yra priėmimo į darbą prielaida, kuria yra nustatomi priėmimo į darbą apribojimai kadangi jie yra sudaromi tarp darbdavio ir darbuotojo, bei yra susiję su darbo funkcijos atlikimu, jiems turėtų būti taikomos darbo teisės normos<sup>65</sup>. Tomas Bagdanskis, tuo tarpu, laikosi pozicijos, kad turėtų būti skiriami du atvejai:

---

<sup>61</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams. Prieiga internete: <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta275/content>

<sup>62</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas. Prieiga internete: <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta548/content>

<sup>63</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007

<sup>64</sup>Rytis Krasauskas. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? Jurisprudencija, mokslo darbai. 2008 8(110); p. 41–49.; Tomas Bagdanskis. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. Jurisprudencija. 2013, 20(3), p. 1175–1194.

<sup>65</sup>Rytis Krasauskas. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? Jurisprudencija, mokslo darbai. 2008 8(110); p. 41–49.

nekonkuravimo draudimas, kai egzistuoja darbo teisiniai santykiai ir nekonkuravimo draudimas, kai darbo santykiai yra pasibaigę. Taigi, pirmu atveju nekonkuravimo draudimas turėtų patekti į darbo teisės reguliavimo sritį, nes darbuotojas, vykdydamas pareigas privalo būti sąžiningas ir lojalus darbdaviui ir dirbdamas pas darbdavio konkurentą darbuotojas pažeistų darbo drausmės normas. Antru atveju mokslininko nuomone, nekonkuravimo susitarimas neturėtų būti reguliuojamas darbo teisės normomis, o turėtų būti sureguliuotas Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatyme.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nekonkuravimo susitarimai, sulygti darbo sutartyse, yra laikomi civilinės teisės reguliavimo dalyku. Teismas, argumentuodamas tokią savo poziciją, teigia, kad vienas pagrindinių civilinės teisės principų, be kurio neįmanoma privačia iniciatyva grindžiama rinkos ekonomika, yra sutarčių laisvės principas. Sutarties šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių rūšių sutarčių elementų; tokiai sutarčiai taikomos atskirų rūšių sutartis reglamentuojančios normos. Tai reiškia, kad darbo sutartyje inkorporuotas nekonkuravimo susitarimas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas. DK normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja. Nekonkuravimo susitarimas yra sudarytas jo šalims veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams, todėl šio susitarimo pagrindu tarp šalių atsiranda civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas.

Manytina, kad nekonkuravimo susitarimas kaip tik yra sudaromas šalims veikiant kaip darbo teisinių santykių subjektams. Nekonkuravimo susitarimas, būdamas viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų, yra sudaroma darbo sutarties šalių, joms derantis dėl darbo sutarties turinio, kuriose bus numatytos darbo sutarties šalių teisės ir pareigos. Prieštarautina minėtai Aukščiausiojo teismo pozicijai, nes šalims nesulygstant dėl pačios darbo sutarties, nebūtų pagrindo ir nekonkuravimo susitarimui sudaryti, t.y., kaip teigė R. Krasauskas, nekonkuravimo susitarimas yra darbuotojo priėmimo į darbą prielaida. Todėl manytina, kad nekonkuravimo susitarimas, kaip kylantis iš darbo sutarties bei sudaromas darbo sutarties šalių, turėtų būti sureguliuotas darbo teisės normomis. Manytina, kad Aukščiausiojo teismo argumentas, jog nekonkuravimo susitarimas yra sudaromas remiantis sutarčių laisvės principu, taip pat neleidžia daryti išvados, kad nekonkuravimo susitarimas yra civilinės teisės reguliavimo dalykas. Kaip buvo minėta pirmiau, darbo sutartys, kaip ir civilinės sutartys, yra sudaromos laisva šalių valia, todėl sutarčių laisvės principas yra sudėtinė darbo teisės dalis. Taigi, darbo sutarties šalys, remdamosi šiuo principu, yra laisvos darbo sutartyje sulygti ir dėl nekonkuravimo sąlygos.

Be to, manytina, kad darbo sutarties sąlyga dėl nekonkuravimo turėtų būti įtvirtina darbo kodekse. Taip būtų įnešta daugiau aiškumo darbo teisinių santykių dalyviams, jiems būtų lengviau suprasti teisinį reguliavimą, susijusį su šia darbo sutarties sąlyga.

Naujojo darbo kodekso rengėjai į visuomenei susipažinti pateiktą darbo kodekso projektą įtraukė ir nekonkuravimo susitarimus. Tačiau šie susitarimai dabar nėra reguliuojami jokiais darbo įstatymais. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje aiškinami taikant teisės analogiją. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas nekonkuravimo susitarimams taikytiną teisę pasakė, kad nekonkuravimo susitarimui pagal įstatymo analogiją taikytinas CK 2.164 straipsnis, reglamentuojantis konkurencijos draudimą, taip pat taikytinos CK šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos, CK 1.5 straipsnis<sup>66</sup>. Teismas taip pat teigia, kad CK 2.164 straipsnis, sprendžiant bylas dėl nekonkuravimo susitarimų, taikomas atsižvelgiant į juos sudarančių šalių ir susitarimų ypatumus, kuriuos lemia pirmiau išdėstytos Konstitucijos normos. Be to, nekonkuravimo susitarimai turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus<sup>67</sup>.

Vienas iš reikalavimų, taikomų nekonkuravimo susitarimams yra atlygintinumas. Kaip minėta, nekonkuravimo susitarimais yra ribojama konstitucinė asmens teisė laisvai pasirinkti darbą. Nekonkuravimo susitarimu darbuotojui yra apribojama galimybė dirbti konkuruojančiose įmonėse. Tokie susitarimai paprastai yra sudaromi su aukštas pareigas užimančiais darbuotojais, kurie, būdami savo srities profesionalais, praranda arba turi apribotą galimybę realizuoti savo gebėjimus būtent tuose darbuose, kuriuose darbuotojas pasižymi aukštesne kvalifikacija. Dėl to nekonkuravimo susitarimai yra leidžiami tik jeigu už juos darbuotojui yra nustatoma teisinga kompensacija, o jeigu ji nėra numatoma, toks susitarimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir pripažintinas negaliojančiu remiantis CK 6.228 straipsniu<sup>68</sup>. Taip yra nustatoma pusiausvyra tarp darbuotojo ir darbdavio interesų, t.y. darbdavys apsaugo save nuo galimo informacijos atskleidimo, o darbuotojas gauna piniginę kompensaciją už nekonkuravimą. Teismų praktikoje taip pat teigiama, kad jeigu darbuotojui nėra nustatoma teisinga kompensacija už nekonkuravimą su darbdaviu, tai nekonkuravimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių

---

<sup>66</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007

<sup>67</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013

<sup>68</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013

nelygybę ir gali būti pripažintas negaliojančiu CK nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių kreipiantis į teismą<sup>69</sup>.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra numatytas kompensacijos dydis nekonkuravimo susitarimams. Tačiau tai nereiškia, kad neegzistuoja jokie kompensacijos dydžio ribojimai. Teismų praktikoje suformuota taisyklė, kad kompensacija, numatoma nekonkuravimo susitarime, turi atitikti CK 1.5 straipsnyje įtvirtintus teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Be to, kompensacijos dydis negali įtvirtinti esminės šalių nelygybės. Nustatinėjant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti įvertinama tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė panaudojant įgytą kvalifikaciją ir sukauptą darbo patirtį gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes<sup>70</sup>.

Nagrinėjamu aspektu paminėtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013, kurioje buvo sprendžiamas klausimas dėl nekonkuravimo susitarimo pripažinimo negaliojančiu. Šioje byloje kilo ginčas tarp darbdavio UAB „JG reklamos dovanos“ ir darbuotojos D. S. bei UAB „Verslo inkorporacijos centras“. Darbuotoja D. S. dirbo pas darbdavį vadybininke, su ja buvo pasirašyti konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimai. Nekonkuravimo susitarimu šalys sulygo, kad pasibaigus darbo sutarčiai darbdavys už nekonkuravimo ir neviliojimo įsipareigojimų laikymąsi įsipareigoja mokėti darbuotojui 9 procentų nuo paskutinių darbo metų mėnesinio atlyginimo vidurkio dydžio mėnesinę kompensaciją. Ginčo atveju, 9 procentų dydžio kompensacija atitiko 300 litų. Teismas, vertindamas tokį susitarimą konstatavo, kad nagrinėjamu atveju tiek procentinė kompensacijos išraiška, tiek absoliutus jos dydis (mažesnis nei minimali mėnesinė alga) yra akivaizdžiai per maži, kad būtų galima kompensaciją laikyti sąžiningu ir teisingu atlyginimu už nekonkuravimo susitarime nustatytos apimties ribojimą. Byloje teismas taip pat išreiškė poziciją, kad nustatant kompensacijos dydį būtina atsižvelgti ir į nekonkuravimo susitarimu nustatomą ribojimų apimtį. Darbo teisės doktrinoje nekonkuravimo susitarimų turinyje siūloma nustatyti jų galiojimo terminus bei apimtį erdvėje (teritorija, prekių ar paslaugų rūšys, klientų grupės ir pan.)<sup>71</sup>.

Sudarinėjant nekonkuravimo susitarimus, kaip minėta, būtina kuo mažiau apriboti vienos iš susitarimo šalių teises. Todėl manytina, kad nekonkuravimo susitarimo terminas

---

<sup>69</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013

<sup>70</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013

<sup>71</sup>Tomas Bagdanskis. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2013, 20(3), p. 1175-1194.

turi nepažeisti šalių pusiausvyros, negali pernelyg suvaržyti vieno iš jų teisių. Manytina, kad reglamentuojant nekonkuravimo susitarimus yra tikslinga numatyti maksimalų jų galiojimo terminą. Vieni darbo teisės autoriai siūlo maksimalų vienerių metų nekonkuravimo susitarimų galiojimo terminą remdamiesi Konkurencijos įstatyme įtvirtintu reglamentavimu, kiti teigia, kad imperatyvaus termino nustatyti apskritai nereikėtų. Manytina, kad maksimalaus termino nustatymas būtų tikslingas. Dažnai darbuotojo turima informacija nekonkuravimo laikotarpiu greitai pasensta ir jos atskleidimas darbdaviui nebetenka reikšmės, todėl nėra prasminga nekonkuravimo susitarimais nustatinėti pernelyg ilgų terminų. Be to, bet kuriuo atveju nustatinėjant nekonkuravimo susitarimų terminus reikėtų atsižvelgti į darbuotojui perduodamos informacijos pobūdį. Pažymėtina, kad darbo kodekso projekte numatyta, jog nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi ne ilgesniam nei dvejų metų laikotarpiui.

Sudarinėjant nekonkuravimo susitarimus taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad tokie susitarimai negali būti sudaromi su bet kuriais darbuotojais. Tokia taisyklė įtvirtinta ir Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikoje, kurioje sakoma, 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 arba ne, savaime nereiškia, kad nekonkuravimo susitarimas atitinkamai gali arba negali būti sudarytas. Ar nekonkuravimo susitarimą buvo galima sudaryti konkrečiu atveju su konkrečiu darbuotoju, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į individualias aplinkybes, įvertinant darbuotojo pareigų pobūdį ir specifiką, darbe naudojamos informacijos kiekį ir svarbą įmonės veiklai, taip pat veiklos, kurią apima darbuotojo pareigos, santykį su visos įmonės veiklos apimtimi, jo įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, įtakos konkurencijai realumą ir kt.<sup>72</sup>. Darbo teisės mokslininkai taip pat rekomenduoja apibrėžti su kokiais darbuotojais galėtų būti sudaromi nekonkuravimo susitarimai. Sprendžiant šį klausimą Rytis Krasauskas, Tomas Bagdanskis siūlo atsižvelgti ir į užsienio valstybių praktiką. Manytina, kad nekonkuravimo susitarimus turėtų būti leidžiama sudarinėti su darbuotojais, kurie darbo įmonėje metu įgyja tokių žinių, kurias, pasibaigus darbo sutarčiai jie galėtų panaudoti, taip padarydami darbdaviui žymių nuostolių. Nekonkuravimo susitarimų sudarymo galimybės, manytina, nereikėtų sieti nei su darbuotojo darbo užmokesčiu, nei su tam tikromis jų pareigomis, nes pastarieji kriterijai nebūtinai reiškia, kad darbo metu asmuo įgyja informaciją, kurią panaudojus nekonkuravimo laikotarpiu darbdaviui būtų padaroma žymi žala. Lietuvos Aukščiausiojo

---

<sup>72</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013

Teismo formuojamoje praktikoje teigiama, kad vertinant, ar nekonkuravimo susitarimą buvo galima sudaryti konkrečiu atveju su konkrečiu darbuotoju, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į individualias aplinkybes, įvertinant darbuotojo pareigų pobūdį ir specifiką, darbe naudojamos informacijos kiekį ir svarbą įmonės veiklai, taip pat veiklos, kurią apima darbuotojo pareigos, santykį su visos įmonės veiklos apimtimi, jo įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, įtakos konkurencijai realumą ir kt.<sup>73</sup>

Šioje byloje teismas paminėjo, kad vienas iš kriterijų vertinant kompensacijos sąžiningumą galėtų būti ir minimali mėnesinė alga. Atsižvelgiant į tai, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi su kvalifikuotais darbuotojais ir nekonkuravimo susitarimai jiems stipriai apriboja galimybę įsidarbinti, manytina, kad tokia teismo pozicija yra logiška ir pagrįsta. Pažymėtina, kad tokią poziciją išreiškia ir T. Bagdanskis, kuris teigia, kad minimalios mėnesinės algos kategorija galėtų būti pagrindu sprendžiant, kiek kompensacija teisinga, kiek neteisinga<sup>74</sup>.

Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įtvirtino taisyklę, kad susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų<sup>75</sup>. Tai reiškia, kad darbo užmokestis negali būti vertinamas kaip atlyginimas už ką nors kitą nei darbuotojo darbas ir negalimi yra tokie atvejai, kai darbo sutartyje yra nustatoma, jog darbuotojo darbo užmokestis apims ir kompensaciją už nekonkuravimo susitarime numatytų įsipareigojimų vykdymą.

Manytina, kad reguliuojant susitarimus dėl nekonkuravimo reikėtų įtvirtinti ir minimalų kompensacijos už nekonkuravimo susitarimus dydį. Atsižvelgiant į tai, kad toks susitarimas riboja asmens laisvę susirasti darbą jo kvalifikacijos srityje, manytina, kad kompensacijos dydis turėtų būti vidutiniškai pusė darbuotojo, su kuriuo buvo sudarytas toks susitarimas, vidutinio darbo užmokesčio per vėliausią laikotarpį iki darbo sutarties pabaigos. Nustatinėjant teisinį reguliavimą vertėtų paminėti ir užsienio šalių praktiką. Štai Vokietijos Federacinėje Respublikoje darbdaviai per visą nekonkuravimo susitarimo galiojimo laikotarpį turi mokėti darbuotojui mažiausiai pusę buvusio darbo užmokesčio, įskaitant visus darbuotojui mokėtus priedus<sup>76</sup>. Čekijoje ir Belgijoje taip pat nustatytas toks

---

<sup>73</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013

<sup>74</sup>Tomas Bagdanskis. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2013, 20(3), p. 1175-1194.

<sup>75</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013

<sup>76</sup>Non-competition clauses in labour contracts. XIVth Meeting of European Labour Court Judges 4 September 2006 Cour de cassation Paris. Prieiga internete: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_159962.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159962.pdf);



minimalus kompensacijos dydis<sup>77</sup>. Žinant, kad nekonkuravimo susitarimai laikomi naudingesniais darbdaviams, manytina, kad minimalaus kompensacijos dydžio darbuotojams nustatymas labiau apsaugotų pastarųjų teises. Pastebėtina, kad naujajame darbo kodekso projekte nekonkuravimo susitarimai jau yra reguliuojami. Šiame projekte pasakyta, kad nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip 40 procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio atlyginimo. Manytina, kad tokia nuostata yra pakankama darbuotojų teisėms apsaugoti. Atsižvelgiant į tai, kad praktikoje kartais yra nustatomi daug mažesni kompensacijų dydžiai, 40 procentų dydžio minimumas užtikrintų darbuotojams bent jau minimalias sąlygas nekonkuravimo laikotarpiu. Be to, toks minimumas galėtų būti labai geru atspirties tašku darbuotojams derantis su darbdaviais dėl kompensacijos už nekonkuravimą dydžio – darbuotojai turėtų jaustis drąsiau siūlydami darbdaviams įtvirtinti didesnę kompensacijos dydį.

Praktikoje dar vienas aktualus klausimas, susijęs su susitarimais dėl nekonkuravimo, yra tokių susitarimų nutraukimas. Teismų praktikoje yra laikomasi nuomonės, kad atsižvelgiant į tai, jog nekonkuravimo susitarimo esmė yra apsaugoti verslo subjektą nuo nesažiningos konkurencijos ir kompensacija susitarime dėl nekonkuravimo darbuotojui numatyta kaip atlyginimas už galimus teisių suvaržymus, verslo subjektas yra laisvas pasirinkti – mokėti kompensaciją buvusiam darbuotojui už jam taikomus jo teisių suvaržymus ar jos nemokėti ir taip galbūt konkuruoti su buvusiu darbuotoju atitinkamoje verslo srityje. Todėl darbdavys turi teisę pasirinkti ir nebetaikyti susitarimo dėl nekonkuravimo ir nemokėti kompensacijų darbuotojui (CK 2.164 straipsnio 3 dalis), o darbuotojas tokiu atveju tampa laisvas pasirinkti savo veiklą ar darbą ir jam netaikoma jokių suvaržymų<sup>78</sup>. Dėl nekonkuravimo susitarimo nutraukimo darbuotojo iniciatyva, reikėtų pritarti R. Krasausko nuomonei – darbuotojas tokią teisę turėtų tokiu atveju, jeigu darbdavys pažeistų savo pareigą mokėti jam kompensaciją.

R. Krasauskas taip pat siūlo nustatyti, kad nekonkuravimo susitarimas galiotų tik tuo atveju, jeigu darbo sutartis būtų nutraukta dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties. Manytina, kad nekonkuravimo susitarimas turėtų galioti ir nutraukiant darbo sutartį abiejų šalių bendru sutarimu. Nekonkuravimo

---

<sup>77</sup>Non-competition clauses in labour contracts. XIVth Meeting of European Labour Court Judges 4 September 2006 Cour de cassation Paris. Prieiga internete: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_159959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159959.pdf); Non-competition clauses in labour contracts. XIVth Meeting of European Labour Court Judges 4 September 2006 Cour de cassation Paris. Prieiga internete: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_159959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159959.pdf)

<sup>78</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-121/2008

susitarimas neturėtų būti tapatinamas su sankcija už darbo sutarties nutraukimą dėl jo kaltės ar darbuotojo pareiškimo. Todėl pritartina naujojo darbo kodekso projekte siūlomai pozicijai, kad susitarimas dėl nekonkuravimo negali būti įgyvendinamas, jeigu darbo sutarties yra nutraukiama darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ar darbdavio valia.

Su nekonkuravimo susitarimu yra susijęs susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos, tačiau šios dvi kategorijos yra skirtingos. Pagrindinis šių kategorijų skirtumas yra tas, kad, kitaip nei nekonkuravimo susitarimo atveju, susitarimu dėl konfidencialios informacijos ar komercinės paslapties apsaugos nėra ribojama konstitucinė asmens teisė pasirinkti darbą arba užsiimti kokia nors veikla. Kaip bus nurodoma toliau, konfidencialumo susitarimu yra siekiama apsaugoti tam tikrą informaciją, kurią darbdavys laiko konfidencialia. O nekonkuravimo susitarimu yra visiškai 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<sup>79</sup>.

Taigi, nors nekonkuravimo susitarimai ir varžo konstitucines darbuotojų teises, jie darbo teisėje yra galimi. Nors darbo sutarties sąlyga dėl nekonkuravimo ir nereguluojama darbo teisės, ji praktikoje yra taikoma gana dažnai. Teismai tokiems susitarimams pagal analogiją taiko civilinės teisės normas ir pripažįsta, kad šis susitarimas yra civilinis. Tačiau vertinant nekonkuravimo susitarimų darbo teisėje pobūdį manytina, kad jie turėtų būti sureguliuoti darbo teisės normomis, todėl yra sveikintina naujojo darbo kodekso rengėjų iniciatyva nekonkuravimo susitarimą sureguliuoti naujajame darbo kodekse.

## **3.2. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos**

### **3.2.1. Konfidencialios informacijos sąvoka**

Su nekonkuravimo susitarimu susijęs yra susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Konfidencialios informacijos apsauga darbdaviui yra itin svarbi. Konfidencialios informacijos apsauga yra tiesiogiai susijusi su įmonių darbo, produkcijos, gamybos, kitokios veiklos praktika ir jos atskleidimas įmonei gali atnešti sunkius padarinius – pablogėjusius veiklos rezultatus, sumažėjusį įmonės konkurencingumą ir pan. Todėl darbdaviai yra suinteresuoti, kad jų darbuotojai neatskleistų konfidencialios informacijos. Šiam tikslui pasiekti darbo sutartyse yra numatomi konfidencialumo

---

<sup>79</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016

susitarimai, kurie įpareigoja darbuotojus neatskleisti konfidencialios darbdavio informacijos. Teismų praktikoje neretai kyla neaiškumų, susijusių su šiais susitarimais – kas gali būti laikoma konfidencialia informacija, kaip ji turi būti saugoma darbdavio, kaip turi būti sudaromi susitarimai dėl tokios informacijos apsaugos, kokia gresia atsakomybė darbuotojui už konfidencialumo susitarimo nevykdymą. Praktikoje taip pat kartais yra painiojamos konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sąvokos, todėl šie probleminiai aspektai ir bus aptariami analizuojant susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos.

Taigi, pirmiausia yra aktualu apibrėžti kas yra laikoma konfidencialia informacija ir kuo ši sąvoka skiriasi nuo komercinės paslapties. Konfidencialios informacijos apsauga yra reglamentuojama ir tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose.

Tarptautiniu lygiu yra aktuali 1883 metų Paryžiaus konvencija dėl pramoninės nuosavybės saugojimo<sup>80</sup>, Sutartis dėl intelektinės nuosavybės teisių aspektų, susijusių su prekyba<sup>81</sup>. Europos Sąjungos lygmeniu aktualus yra Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos pasiūlymas dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto gavimo, naudojimo ir atskleidimo (COM/2013/0813 final – 2013/0402 (COD))<sup>82</sup>.

Lietuvoje yra aktualus Konkurencijos įstatymas<sup>83</sup>, kurio 15 ir 16 straipsniuose yra reglamentuojamas nesąžiningos konkurencijos veiksmų draudimas ir teisių gynimas. Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 3 punkte pasakyta, kad ūkio subjektams yra draudžiama naudoti, perduoti, skelbti informaciją, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis be šio subjekto sutikimo, taip pat gauti tokią informaciją iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui.

Konfidencialios informacijos sąvoka yra pateikta Civiliniame kodekse. CK 1.116 straipsnio 1 dalyje pasakyta, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens,

---

<sup>80</sup>Paryžiaus konvencija dėl pramoninės nuosavybės saugojimo. 1883 m. kovo 20 d. Valstybės žinios, 1996-08-07, Nr. 75-1796

<sup>81</sup>Sutartis dėl intelektinės nuosavybės teisių aspektų, susijusių su prekyba. Europos Bendrijų oficialus leidinys 1994 m. gruodžio 23 d.

<sup>82</sup>Europos Sąjungos lygmeniu aktualus yra Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos pasiūlymas dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto gavimo, naudojimo ir atskleidimo (COM/2013/0813 final – 2013/0402 (COD)). Prieiga internete: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0199+0+DOC+XML+V0//LT>

<sup>83</sup>Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. 1999-03-23 Nr. VIII-1099. Valstybės žinios, 1999-04-02, Nr. 30-856

kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Taigi įstatymas informaciją konfidencialia pripažįsta jeigu:

1) ji turi tikrą arba potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys;

2) ta informacija nėra laisvai prieinama dėl to, kad jos savininkas ar asmuo, kuriam savininkas tą informaciją yra patikėjęs, deda protingas pastangas ją apsaugoti.

Kaip matyti iš šio apibrėžimo, tam, kad informacija būtų pripažinta konfidencialia, ji turi atitikti tris pagrindinius kriterijus: 1) informacija turi turėti potencialią komercinę vertę. Tokia informacija turi būti vertinga jos savininkui, ji turi suteikti jam gamybinį pranašumą, finansinę naudą ir pan.; 2) informacija turi būti slapta, ji negali būti laisvai prieinama tretiesiems asmenims; 3) informacijos savininkas turi dėti protingas pastangas ją apsaugoti.

Teismų praktikoje teigiama, kad informacijos slaptumas ir vertingumas turi būti aiškinami kartu, nes informacija turi komercinę vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys, o ją turinčiam asmeniui ši informacija sukuria konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius<sup>84</sup>.

Dėl konfidencialios informacijos apsaugos teismų praktikoje pozicija taip pat susiformavusi. Teigiama, kad pastangos konfidencialiai informacijai apsaugoti turi būti protingos, bet neypatingos. Tai, kad konfidenciali informacija nėra visuotinai žinoma nereiškia, jog informacija turi būti absoliučiai slapta. Praktikoje nurodoma, kad informacijos saugumo užtikrinimas gali būti pripažįstamas protingu, kai savininkas ją saugo protingomis pastangomis, pavyzdžiui, fizinėmis, techninėmis, teisinėmis, organizacinėmis ar kitokiomis priemonėmis; ar asmuo ėmėsi priemonių saugoti informaciją, vertinama pagal tai, ar jis priėmė sprendimą paskelbti konkrečius duomenis kaip saugotinus ir ėmėsi protingų saugos priemonių<sup>85</sup>. Teismų praktikoje teigiama, kad kuo vertingesnė konkreti komercinė paslaptį sudaranti informacija, tuo intensyvesni turi būti savininko veiksmai, kuriais jis siekia šią informaciją apsaugoti, kad tokia apsauga būtų pripažinta protinga. Taigi skirtinga informacijos vertė ir reikšmė reikalauja skirtingų apsaugos priemonių. Protinga priemone gali būti laikomi darbdavio parengiami lokaliniai aktai, kuriuose aiškiai nurodoma, kokia informacija yra laikoma konfidencialia ir

---

<sup>84</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016

<sup>85</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012

neatskleistina ir su tokiais aktais darbuotojai yra tinkamai supažindinami<sup>86</sup>. Kitais atvejais tinkamomis priemonėmis informacijai apsaugoti gali būti laikomas konfidencialios informacijos apsaugojimas slaptažodžiais<sup>87</sup>, papildomos sutarčių nuostatos, įtvirtinančios informacijos konfidencialumo pareigą<sup>88</sup>. Teismas šioje byloje taip pat pridūrė, kad komercinės paslapties apsaugos priemonės neturėtų pernelyg apsunkinti asmens ūkinės komercinės veiklos vykdymo ir reikalauti neproporcingų finansinių, žmogiškųjų ar kitokių išteklių.

Taigi, nustatydami konfidencialumo pareigą darbuotojui, darbdaviai turėtų imtis protingų priemonių tokiai informacijai apsaugoti, tačiau iš darbdavio negalima reikalauti imtis pernelyg daug saugumo priemonių informacijos slaptumui užtikrinti, nes taip būtų pernelyg susiaurinamos konfidencialios informacijos ribos.

Pastebėtina, kad praktikoje neretai yra painiojamos „konfidencialios informacijos“ ir „komercinės paslapties“ sąvokos. Dėl šių sąvokų atskyrimo pasisakė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinė teisėjų kolegija, nustačiusi, kad konfidenciali informacija, atsižvelgiant į jos pobūdį ir svarbą bei konfidencialumo pareigos intensyvumo laipsnį, gali būti skirstoma taip:

1 Informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi ar lengvai pasiekiami (pvz., viešai skelbiama informacija apie akcininkus, vykdomus projektus ir kt.). Tokia informacija, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, pavišimą ar panaudojimą nekiltų teisinių padarinių.

2. Informacija, kurią įmonės darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau tokia informacija, kai su ja yra susipažįstama, tampa neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi (pvz., įmonėje taikoma geroji praktika, vadybos metodai, darbo su klientais metodai, derybų vedimo būdai ir kt.). Todėl darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tokio pobūdžio informaciją tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai gali be jokių apribojimų naudoti gautą aptariamą rūšies informaciją savo naudai ir interesais.

3. Specifinio pobūdžio konfidenciali informacija. Tokia informacija neatitinka komercinės paslapties apibrėžties, tačiau kai darbuotojas su ja susipažįsta, ji netampa neatsiejama jo gebėjimų, žinių ir kompetencijos dalimi. Ši informacija yra saugoma, o už

---

<sup>86</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006. Teismų praktika. 2006, 26

<sup>87</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016

<sup>88</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317-916/2015

jos atskleidimą ar panaudojimą, net ir pasibaigus darbo santykiams, buvusiam darbuotojui gali kilti teisinė atsakomybė.

4. Komercinės paslaptys – konfidencialūs duomenys, kurie yra tokie specifiniai ir reikšmingi, kad darbuotojai, net ir pasibaigus darbo santykiams, sutartyje ar įstatyme nustatytą laiką negali teisėtai panaudoti jų jokiais tikslais, kurie koku nors būdu galėtų pažeisti teisėto informacijos savininko teises ir teisėtus interesus<sup>89</sup>.

Kaip matyti, konfidenciali informacija ir komercinės paslaptys yra nors ir susijusios, tačiau skirtingos sąvokos. Komercinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių, o konfidencialios informacijos sąvoka yra platesnė nei komercinių paslapčių. Taip pat pripažintina, kad ne visa informacija, dėl kurios šalys susyngsta gali būti pripažinta konfidencialia. Nepagrįstas būtų darbdavio reikalavimas darbuotojui neatskleisti informacijos, kuri yra viešai prieinama. Savo ruožtu, remiantis šiuo kasacinio teismo išaiškinimu, darbuotojas elgtųsi neteisėtai atskleisdamas komercines darbdavio paslaptis net jeigu dėl konfidencialumo įsipareigojimo nebūtų susyngta darbo sutartyje.

### **3.2.2. Informacija, pripažintina konfidencialia**

Teoriniu lygiu nėra sunku nustatyti kokia informacija turėtų būti laikoma konfidencialia. Jos apibrėžimą pateikia civilinis kodeksas, teisės doktrina., dėl jos pakankamai plačiai pasisakoma ir teismų praktikoje. Tačiau teisės teoretikams turėtų kilti klausimas, kokia gi paprastai informacija galėtų būti laikoma konfidencialumo objektu? Algirdas Matkevičius nagrinėdamas pastarąjį klausimą buvo pateikęs pavyzdinį bendrovės veiklos sričių sąrašą, kur bendrovės informacija galėtų turėti potencialią komercinę vertę vien dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama:

- 1) bendrovės planavimas ir valdymas;
- 2) bendrovės gamyba;
- 3) bendrovės veiklos technika ir mokslas;
- 4) bendrovės technologijos;
- 5) bendrovės finansai;
- 6) bendrovės rinkos;
- 7) bendrovės partneriai;
- 8) bendrovės kainos;

---

<sup>89</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016

### 9) bendrovės derybos ir sutartys.<sup>90</sup>

Pasak autoriaus, bendrovės planavimo ir valdymo grupei būtų priskirtina informacija, susijusi su bendrovės valdymo ir plėtojimo strategija, produktų pardavimo, paslaugų teikimo apimčių planai ir pan. Bendrovės gamybos grupei – gamybos pajėgumai, darbo organizavimas, kita panaši informacija. Prie bendrovės technikos ir mokslo informacijos autorius siūlo priskirti įmonės *know-how*, mokslo, technikos išradimus. Bendrovės technologijų informacijos grupei priskirtini būtų duomenys apie naujų technologijų įsigijimą, duomenys apie įrangos modifikavimus, modernizavimus ir pan. Bendrovės finansų grupei A. Matkevičius siūlo priskirti informaciją susijusią su įmonės biudžetu ir apyvarta, kita finansine veikla. Kita informacija, kuri galėtų būti priskiriama konfidencialios informacijos kategorijai taip pat laikytina bendrovės kainų strategija, komercinės politikos tikslai, originalūs paslaugų suteikimo ir paslaugų realizavimo būdai ir metodai, klientų sąrašai, komercinių ir kitų sutarčių sąlygos, rinkos kainos, duomenys apie nuolaidų ir kainų lygį ir pan.

Pritartina autoriaus nuomonei, kad šis sąrašas galėtų būti laikomas orientaciniu bendrovės komercinio turinio informacijos sąrašu ir tinkamai įforminus, apsaugojus tokią informaciją ją būtų galima laikyti bendrovės komercine paslaptimi, kuriai būtų taikoma CK 1.116 straipsnyje numatyta apsauga. Taip pat pažymėtina, kad išsamaus sąrašo, kokia informacija galėtų būti laikoma konfidencialia informacija ar komercine paslaptimi nustatinėti nereikėtų. Tam kad ši informacija būtų laikoma konfidencialia, ji, kaip minėta, turėtų atitikti anksčiau minėtus įstatyme keliamus reikalavimus.

### **3.2.3. Konfidencialios informacijos apsauga**

Konfidencialumo įsipareigojimais paprastai yra susitariama dėl konfidencialios informacijos apsaugos, todėl tokie susitarimai apima ir komercinių paslapčių apsaugą.

Kaip minėta, tam, kad informacija būtų pripažįstama konfidencialia, ji turi būti tinkamai apsaugota. Be to, konfidencialumo susitarimo galiojimui yra svarbu, kad darbuotojas būtų tinkamai su tokia informacija supažindintas. Šiuo atveju reikšmės turi ir informacijos įforminimas konfidencialumo susitarime ir tinkamas darbuotojo supažindinimas su tokia informacija.

Aukščiau minėtoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje UAB „Auto Express“ v. I. B. ir UAB „Tiroła“ vienas iš nagrinėjamų klausimų buvo tinkamas informacijos, kurią šalys laiko konfidencialia, įforminimas. Nagrinėjamu atveju darbuotoja ir atsakovė byloje

---

<sup>90</sup>Algirdas Matkevičius. Bendrovės komercinės paslapties objektas. Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Civilinės ir komercinės teisės katedra, 2006 m.

I. B. sudarė sutartį su darbdaviu ir ieškovu byloje UAB „Auto Express“. Darbuotoja pas darbdavį dirbo pardavimų grupės vadove bei buvo pasirašiusi konfidencialumo susitarimą. Darbdavys teigė, kad darbuotojai su juo nutraukus darbo santykius ir įsidarbinus UAB „Tirola“, sumažėjo jo pajamos, jis neteko daugumos klientų, su kuriais dirbo I. B.

Pirmosios instancijos teismas ieškovo ieškinį atmetė ir vienas tokio sprendimo argumentų buvo tas, kad darbdavys sudarydamas su darbuotoja darbo sutartį nesupažindino jos su konfidencialią informaciją sudarančiu žinių sąrašu, taip pat netinkamu tokio sąrašo įforminimu. Kasaciniame skunde buvo teigiama, kad komercinių paslapčių sąrašas negali būti nustatytas skirtinguose bendrovės vidaus dokumentuose (darbo sutartyje, priede prie darbo sutarties, vadovo įsakyme ir pan.), ir tai, kad darbuotoja nebuvo tinkamai supažindintina su įmonės konfidencialia informacija.

Išplėstinė teisėjų kolegija, spręsdama konfidencialios informacijos įforminimo klausimą, pasisakė, kad Akcinių bendrovių įstatymo<sup>91</sup> (toliau – ABI) 34 straipsnio 3 dalyje ir 37 straipsnio 10 dalyje nustatyta, kad būtent bendrovės valdymo organai nustato informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine paslaptimi. Ši teisė apima ir galimybę komerciškai vertingą informaciją apie klientus laikyti komercine paslaptimi, atitinkamai ją saugoti. Šioje teisės normoje suteikta teisė pačiam ūkio subjektui spręsti, kokia informacija jam vertinga, slapta ir saugoma nuo trečiųjų asmenų, tačiau joje nėra ūkio subjektui keliamų reikalavimų tokią informaciją įforminti kaip komercinių paslapčių sąrašą fizine prasme – nebūtina, kad tai, kas atitinkamoje įmonėje yra komercinė paslaptis, būtų nurodyta viename materialiaame arba elektroniniame dokumente.

Ginčas dėl netinkamo darbuotojo supažindinimo su konfidencialia informacija buvo sprendžiamas ir byloje UAB „Cleanex“ v. L. Z. ir UAB „Romula“<sup>92</sup>. Darbuotojos L. Z. ir darbdavio UAB „Cleanex“ darbo sutarties 10.5 punkte buvo nustatyta, kad, vadovaujantis CK 1.116 straipsniu ir darbdavio lokaliniais aktais, sutarties galiojimo metu ir jai pasibaigus, darbuotoja įsipareigoja laikyti konfidencialia ir neatskleisti jokios informacijos, kurią bet kokia forma gauna darbo santykių metu, įskaitant, bet neapsiribojant, komercines ir ar technologines paslaptis ir informaciją apie darbdavio verslo ir organizacinę struktūrą, klientus, tiekėjus procesus, veiklą, darbuotojus, strateginius planus ir kitą informaciją, kurios atskleidimas gali turėti neigiamos įtakos darbdaviui. Darbo sutartyje taip pat buvo nurodyta, kad ją pasirašydamas darbuotojas

---

<sup>91</sup> Akcinių bendrovių įstatymas. Žin. 2007-07-31, Nr. 64-1914 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais)

<sup>92</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-524/2014



patvirtina, jog buvo tinkamai supažindintas su Komercinių ir technologinių paslapčių sąrašu. Tačiau byloje toks sąrašas, patvirtintas darbuotojos parašu, nebuvo pateiktas, kaip nebuvo pateikta ir kitokios informacijos, patvirtinančios tai, jog darbuotoja būtų buvusi supažindinta su konfidencialia informacija.

Vertindamas šias aplinkybes Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasakė, kad vien faktas, jog darbdavys vienareikšmiškai neįrodė, kad darbuotoja buvo supažindinta su Komercinių ir technologinių paslapčių sąrašu, nagrinėjamos bylos aplinkybių kontekste nesudaro pagrindo spręsti, jog darbdavys nedėjo pakankamų pastangų apsaugoti konfidencialią informaciją, nes tokią informaciją sudarantys duomenys (jų dalis), be Komercinių ir technologinių paslapčių sąrašo, įvardyti ir su darbuotojais sudarytose darbo sutartyse. Teismas byloje vertino ir tai, kad darbdavys nei savo interneto svetainėje, nei kitoje viešai prieinamoje erdvėje neskelbė konfidencialios informacijos ir padarė išvadą, jog jis ėmėsi tinkamų ir protingų priemonių nustatydamas kokia informacija laikytina konfidencialia ir tinkamai užtikrino jos apsaugą.

Taigi teismai, aiškindami konfidencialios informacijos savininko pareigą užtikrinti šios informacijos saugumą, supažindinti darbuotoją su informacija, kuriai taikoma tokia apsauga, formuoja praktiką, kad šių pastangų vertinti formaliai nėra būtina, informacijos slaptumas yra fakto klausimas. Pasak LAT<sup>93</sup>, pastangos informacijai apsaugoti turi būti protingos, bet neypatingos. Ji neturi būti prieinama viešai, taip pat konfidencialumo susitarimo sudarymo atveju svarbiausia, kad darbuotojui būtų aišku kokia būtent informacija yra laikoma konfidencialia ir kokios informacijos atskleidimas pažeistų konfidencialumo susitarimą. Tai reiškia, kad darbdavys turi būti faktiškai supažindinęs darbuotoją su konfidencialia informacija, o pastarasis turi būti įsipareigojęs jos neatskleisti.

Naujajame darbo kodekso projekte yra siūloma konfidencialia informacija nelaikyti duomenų, kurie gali būti viešai prieinami, taip pat tų duomenų, kurie pagal teisės aktus ar pagal paskirtį negali būti laiko konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Toks teisinis reguliavimas atitiktų susiformavusią teismų praktiką, taip pat teisės doktrinoje pateikiamą konfidencialios informacijos ir komercinių paslapčių sampratą.

Taip pat svarbu paminėti, kad susitarime dėl konfidencialumo taip pat galima numatyti terminą, kurio galiojimo metu darbuotojas būtų įpareigotas neatskleisti konfidencialios informacijos, Šiuo klausimu aktualus būtų Konkurencijos įstatymas, kurio

---

<sup>93</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317-916/2015

15 straipsnio 4 dalyje pasakyta, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Taigi konfidencialumo susitarime, remiantis konkurencijos įstatymu, galima numatyti įvairius terminus, jeigu jie nėra ribojami imperatyviomis įstatymų normomis. Tačiau jeigu toks terminas nėra nustatomas, manytina, kad reikėtų vadovautis minėtu straipsniu ir darbuotojas turėtų laikytis įsipareigojimo konfidencialios informacijos neatskleisti mažiausiai vienerius metus po darbo santykių pabaigos. Žinoma, šalims nustatinėjant minėtą terminą reikėtų atkreipti dėmesį ir į konfidencialios informacijos pobūdį – kuo svarbesnė informacija, tuo ilgesnis terminas galėtų būti nustatomas. Tačiau yra savaime suprantama, kad būtent darbdaviai yra suinteresuoti tokios informacijos apsauga ir jie stengiasi nustatyti kuo ilgesnius konfidencialios informacijos saugojimo terminus.

#### **3.2.4. Atsakomybė už konfidencialumo susitarimo pažeidimą**

Už konfidencialios informacijos paviešinimą teisės aktuose yra numatyta atsakomybė. Ji gali būti civilinė, drausminė, administracinė ir baudžiamoji. Šios atsakomybės rūšys skiriasi viena nuo kitos atsakomybės taikymo pagrindais, poveikio priemonėmis, padariniais, atsakomybės subjektais ir kitais atsakomybės taikymo aspektais<sup>94</sup>.

Baudžiamoji atsakomybė už konfidencialios informacijos atskleidimą reglamentuota Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso<sup>95</sup> (toliau – BK) 210 ir 211 straipsniuose. Pagal BK 210 straipsnį atsako asmuo, kuris neteisėtai įgijo komercine paslaptimi laikomą informaciją arba šią informaciją perdavė kitam asmeniui. Pagal BK 211 straipsnį asmeniui atsakomybė kyla tada, kai jis atskleidžia komercine paslaptimi laikomą informaciją, kuri jam buvo patikėta ar kurią jis sužinojo dėl savo tarnybos ar darbo, jeigu ši veika padaro didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui. Sprendžiant dėl baudžiamosios atsakomybės už konfidencialios informacijos atskleidimą svarbu nustatyti šių nusikalstamos veikų objektyviuosius požymius.

---

<sup>94</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-402-677/2015

<sup>95</sup>Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais).

Administracinė atsakomybė asmeniui kyla pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse<sup>96</sup> (toliau – ATPK) nustatytas normas. Tokia atsakomybė numatyta ATPK 173<sup>17</sup>, 215<sup>1</sup> straipsniuose.

Darbuotojui, pažeidusiam konfidencialumo įsipareigojimą gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Drausminė atsakomybė už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus yra numatyta DK 235 straipsnyje. Šio straipsnio pirmoje dalyje pasakyta, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotoj darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas gali būti pagrindas darbdaviui nutraukti darbo sutartį be įspėjimo (DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas).

DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, kuriame sakoma, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikomas valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Teismų praktikoje komercinės ar technologinės paslapties atskleidimas yra šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, jeigu nustatoma, kad darbuotojas buvo supažindintas, jog atitinkama informacija yra pripažinta kaip komercinė ar technologinė paslaptis<sup>97</sup>.

Taip pat pažymėtina, kad sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes<sup>98</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, kad DK 240 straipsnio 1 dalyje yra numatyta darbdavio pareiga prieš skiriant drausminę nuobaudą pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. darbdaviui pažeidus DK 240 straipsnio 1 dalies reikalavimą, paskirta drausminė nuobauda vien dėl tokio įstatymo reikalavimo pažeidimo savaime būtų laikoma neteisėta<sup>99</sup>. Tačiau DK 240 straipsnio 1 dalyje taip pat pasakyta, kad jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo.

---

<sup>96</sup>Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985-01-01, Nr. 1-1

<sup>97</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-172/2011

<sup>98</sup>Ten pat

<sup>99</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-303/2011

Taigi drausminė atsakomybė darbuotojui už komercinės paslapties atskleidimą galėtų būti taikoma kuomet pažeidimas yra objektyviai ir subjektyviai pripažintinas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Žinoma, reikia vertinti ir tai, ar informacija, kurią atskleidžia darbuotojas, yra laikytina konfidencialia. Be to yra svarbu laikytis ir DK 240 straipsnyje numatytos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos.

Be drausminės atsakomybės darbuotojui taikoma ir materialinė atsakomybė. Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punkte pasakyta, kad darbuotoj pareiga atlyginti žalą gali būti numatyta specialiuose įstatymuose. CK 1.116 straipsnio 3 dalyje pasakyta, kad asmenys, neteisėtai būdais įgiję informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, privalo atlyginti padarytus nuostolius. Pareigą atlyginti padarytus nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, ar kitokios sutarties šalis, atskleidusi gautą komercinę paslaptį pažeisdama sutartį. Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos bei negautos pajamos. Pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę (gamybinę) paslaptį, laikomos nepagrįstu praturtėjimu. Taigi, remiantis DK 255 straipsnio 5 punktu ir tuo, kad CK 6.116 straipsnio 3 dalį ir 6.251 straipsnio 1 dalį manytina, kad darbuotojas konfidencialios informacijos atskleidimu padarytą žalą turėtų atsakyti visiškai.

Praktikoje dažniausi atvejai, kuomet konfidenciali informacija yra atskleidžiama darbuotojui jau nebedirbant pas informacijos savininką. Konfidenciali informacija gali būti atskleidžiama, pavyzdžiui, darbuotojui įsidarbinus su konfidencialios informacijos savininku konkuruojančioje įmonėje. Todėl tokiais atvejais kyla klausimas dėl bendrais kelių asmenų veiksmais padarytos žalos atlyginimo.

LAT formuojamoje praktikoje teigiama, kad tokio pobūdžio bylose gali būti reiškiami trejopi reikalavimai:

- 1) reikalavimai dėl komercinės paslapties sukūrimo, naudojimo, tobulinimo išlaidų priteisimo (tiesioginiai nuostoliai);
- 2) reikalavimai dėl negautų pajamų priteisimo (netiesioginiai nuostoliai);
- 3) reikalavimai dėl nepagrįsto praturtėjimo.

Vertinant kiekvieną iš šių reikalavimų reikia nustatyti subjektus, kurie atliko neteisėtus veiksmus bei tais veiksmais padarytos žalos dydį bei pobūdį. Taip pat kiekvienu atveju reikia vertinti veiksmų bendrumą. Be to būtina nustatyti reikalavimų santykį, kad nebūtų pažeistas *non bis in idem* principas. Tai aktualu kuomet ieškovas reiškia reikalavimą dėl negautų pajamų ir nepagrįsto praturtėjimo.

Taikant atsakomybę pagal CK 1.116 straipsnį reikia nustatinėti visas civilinės atsakomybės sąlygas – žalą, neteisėtus veiksmus, priežastinį ryšį tarp žalos ir neteisėtų

veiksmų bei kaltę. Tik nustačius visas iš jų asmeniui gali būti taikoma civilinė atsakomybė už konfidencialios informacijos atskleidimą.

Taigi, darbo sutarties sąlyga dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kaip ir sąlyga dėl nekonkuravimo, yra sudaroma darbdavio naudai, dėl abiejų šių sąlygų gali būti sulygstama vienoje darbo sutartyje. Manytina, kad sąlygos dėl konfidencialios informacijos apsaugos darbo sutartyse bus numatomos vis dažniau, todėl yra itin svarbu nustatyti tinkamą reguliavimą dėl šių sąlygų taikymo.

### **3.3. Susitarimas dėl autorių teisės į kūrinius, sukurtus atliekant tarnybines pareigas ar darbo funkcijas**

Susitarimas dėl autorių teisės į kūrinius, sukurtus atliekant tarnybines pareigas ar darbo funkcijas yra negausiai darbo teisės mokslininkų nagrinėta tema. Tačiau, manytina, klausimas dėl teisių į intelektinę nuosavybę darbo teisėje turėtų tapti vis aktualesnis. Šis aspektas yra itin aktualus kūrybiniam darbuotojams – tai gali būti inžinieriai, dizaineriai, mokslininkai, programuotojai. Kiekviename darbe, kuriame darbuotojai užsiima kūrybiniu procesu, gali kilti ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl intelektinės nuosavybės.

Nors intelektinė nuosavybė sureguliuota civilinės teisės normomis, manytina, jos yra aktualios ir darbo teisei. Darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl autorinių kūrinių, išradimų, kitų intelektinės teisės objektų. Tokio susitarimo esmė galėtų būti teisių į tokius objektus perėjimo darbdaviui ar darbuotojui aptarimas, susitarime taip pat galima aptarti autorinio atlyginimo klausimą, išimtinės teises į dizainą ir pan.

Teisės literatūroje pažymima, kad autorių teisių į darbuotojų kūrinius klausimas skirtingose valstybėse yra sprendžiamas nevienodai<sup>100</sup>. Literatūroje pažymima, kad *copyright* teisės tradicijos valstybėse, pavyzdžiui Didžiojoje Britanijoje, Jungtinėse Amerikos Valstybėse, pripažįstama, jog teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas, priklauso darbdaviui. 1976 m. Jungtinių Amerikos Valstijų Autorių teisių įstatymo 201 straipsnyje pasakyta, kad darbdaviui priklauso visos teisės į darbuotojo sukurtą kūrinį, jeigu šalys raštu nesusitarė kitaip<sup>101</sup>. Taigi šiose valstybėse yra numatyta prezumpcija, jog teisės į darbuotojų sukurtą kūrinį pastariesiems pereina automatiškai, nors šalims palikta galimybė susitarti kitaip.

Autorių teisės tradicijos valstybėse tokios taisyklės kaip Jungtinėse Amerikos Valstijose, Didžiojoje Britanijoje, numatyta nėra. Belgijos įstatyme dėl autorių ir

<sup>100</sup>Jūratė Usonienė. Autorių teisės į darbuotojų sukurtus kūrinius. *Jurisprudencija*, 2005, 71(63), 62-68.

<sup>101</sup> Copyright Act of 1976 by the 94th Congress of the United States. Prieiga internete: <http://www.copyright.gov/title17/92chap2.pdf>

gretutinių teisių numatyta, kad autorių teisės darbdaviui pereina jeigu dėl to yra sulygta darbo sutartyje ir jeigu kūrinio sukūrimas patenka į sutarties dalyką<sup>102</sup>.

Trečioje valstybių grupėje, kuriai priklauso ir Lietuva, numatyta, kad darbdaviui pereina turtinės autorių teisės, o kūrinio autoriumi yra laikomas darbuotojas. Štai Autorių teisių ir gretutinių teisių (toliau – ATGTĮ) 9 straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad turtinės autorių teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas atlikdamas tarnybines pareigas ar darbo funkcijas, išskyrus kompiuterių programas, 5 metams pereina darbdaviui, jeigu kitaip nenustatyta sutartyje<sup>103</sup>.

Tačiau kitokios taisyklės yra nustatytos dėl darbuotojų sukurtų kompiuterių programų. Europos Tarybos direktyvos 91/250/EEB 2 straipsnio 3 dalyje pasakyta, kad jeigu kompiuterio programa yra sukurta darbuotojo, atliekančio savo tarnybines pareigas arba vykdančio tarnybines užduotis, darbdavys turi teisę naudotis visomis turtinėmis taip sukurtos programos teisėmis, jeigu sutartyje nėra numatyta kitaip. Ši prezumpcija sutinkama beveik visose Europos Sąjungos valstybėse. ATGTĮ 10 straipsnio 2 dalyje taip pat numatyta tokia taisyklė, tačiau, šalys yra laisvos susitarti, kad autorių teisės į kompiuterių programas priklausys darbuotojui.

Pažymėtina, kad intelektinės nuosavybės perėjimas darbuotojui taip pat reglamentuojamas ir LR patentų įstatyme<sup>104</sup> (toliau – patentų įstatymas), LR dizaino įstatyme<sup>105</sup> (toliau – dizaino įstatymas). Šiuose įstatymuose yra svarbios tarnybinio dizaino ir tarnybinio išradimo sąvokos, nes būtent iš šiuos intelektinės nuosavybės objektus ir pretenduoja darbdaviai.

Dizainas laikomas tarnybiniu, jeigu jis atitinka bent vieną iš trijų įstatyme numatytų sąlygų:

- 1) dizainas sukurtas vykdant darbo sutartį, kuri numato dizaino kūrimą;
- 2) dizainas sukurtas konkrečiu pavedimu (pagal užsakymą) pagal sutartį projektavimo, konstravimo, mokslinio tyrimo arba technologijų kūrimo metu, arba
- 3) dizainas sukurtas naudojantis sukaupta įmonės, įstaigos ar organizacijos patirtimi arba jos technologijomis ir įrengimais.

Taigi, jeigu dizainas yra pripažįstamas tarnybiniu, remiantis dizaino įstatymo 12 straipsnio 3 dalies 3 punktu, išimtinė teisė į dizainą priklauso darbdaviui arba užsakovui.

---

<sup>102</sup>Jūratė Usonienė. Autorių teisės į darbuotojų sukurtus kūrinius. Jurisprudencija, 2005, 71(63), 62-68.

<sup>103</sup>Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas 1999-05-18, Nr. VIII-1185. Valstybės žinios, 1999-06-09, Nr. 50-1598 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>104</sup>Lietuvos Respublikos patentų įstatymas, 1994-01-18, Nr. I-372. Valstybės žinios, 1994-01-28, Nr. 8-120 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>105</sup>Lietuvos Respublikos dizaino įstatymas, 2002-11-07, Nr. IX-1181. Valstybės žinios, 2002-11-22, Nr. 112-4980 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

Panašus reglamentavimas numatytas ir patentų įstatyme, kuriame pasakyta, kad išradimas yra laikomas tarnybiniu, kai:

1) išradimas sukurtas darbo sutarties, kuri numato išradybos veiklą, vykdymo metu;

2) išradimas yra sukurtas konkretaus pavidimo, konstravimo, mokslinio tyrimo arba technologijų kūrimo metu;

3) išradimas sukurtas naudojantis sukaupta darbdavio patirtimi arba jo technologijomis ir įrengimais.

Patentų įstatyme taip pat numatyta, kad darbuotojas, sukūręs tarnybinių išradimą privalo apie tai pranešti darbdaviui ir jis įgyja teisę patentuoti išradimą tik tuomet, jeigu darbdavys per keturis mėnesius nuo išradimo sukūrimo dienos nepasinaudoja teise gauti patentą tam išradimui.

Pažymėtina, kad tiek patentų, tiek dizaino įstatyme darbdaviui numatyta pareiga mokėti darbuotojui autorinį atlyginimą, jeigu, tarnybinių išradimų atveju, darbuotojo darbo sutartyje nebuvo numatytas išradimų kūrimas ir už tai jam nebuvo mokamas padidintas atlyginimas, o dizaino sukūrimo atveju, jeigu darbuotojo darbo sutartyje nėra numatytas dizaino kūrimas.

Kaip matyti, įstatymuose yra numatytos prezumpcijos, kad, jeigu sutartyje tarp darbuotojo ir darbdavio nėra numatyta kitaip, autorinės teisės, išimtinės teisės į kūrinius pereina darbdaviui. Sutartyje galima numatyti ir kitokias taisykles.

Darbo sutartyje, pavyzdžiui, gali būti numatyta, kad darbuotojas, atlikdamas savo tarnybines pareigas ar darbo funkcijas įgyja turtines teises į kūrinių, sutartyje taip pat gali būti numatomi kitoks nei ATGTĮ 9 straipsnio 2 dalyje numatytas 5 metų terminas, kuriam pagal prezumpciją autoriaus teisės į kūrinių pereina darbdaviui.

Kaip matyti, įstatymuose intelektinės nuosavybės teisių klausimas yra sureguliuotas. Todėl kai kurie autoriai susitarimo dėl autorių teisių į darbuotojų sukurtus kūrinius nelaiko papildoma darbo sutarties sąlyga<sup>106</sup>. Tačiau manytina, kad tai, jog darbo sutarties šalims yra palikta teisė aptarti minėtas sąlygas darbo sutartyje, leidžia teigti, jog susitarimas dėl intelektinės nuosavybės darbo sutartyje yra laikytinas papildoma darbo sutarties sąlyga.

---

<sup>106</sup>Jūratė Usonienė. Autorių teisės į darbuotojų sukurtus kūrinius. Jurisprudencija, 2005, 71(63), 62-68.

## IŠVADOS

1. Darbo teisės reguliavimo metodai, kuriais yra daromas poveikis subjektinėms asmenų teisėms ir pareigoms, neegzistuoja gryna forma, o yra derinami tarpusavyje, todėl darbo teisėje yra nuolat ieškoma balanso tarp dispozityvumo ir imperatyvumo. Pastaruoju metu daug diskusijų sukeliančiame naujajame darbo kodekso projekte yra siekiama į darbo teisę įnešti kuo daugiau lankstumo, nepamirštant ir apsauginės darbo teisės funkcijos.
2. Nors sutarčių laisvės principas darbo teisėje tiesiogiai nėra išskiriamas, jo svarba darbo teisei yra akivaizdi. Tačiau, skirtingai nei civilinėje teisėje, darbo teisėje sutarčių laisvės principo ribos yra gerokais siauresnė. Tokį jo ribojimą lemia apsauginė darbo teisės funkcija.
3. Susitarimas dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų yra gana dažnai praktikoje pasitaikanti papildoma darbo sutarties sąlyga. Tačiau susitarimas dėl papildomo darbo neretai yra painiojamas su antraeilėmis pareigomis bei darbų masto didinimu. Tokių neaiškumų priežastimi yra painus teisinis reguliavimas, dėl ko darbo santykių šalys sudarytus susitarimus traktuoja skirtingai. Darbo kodekse taip pat nėra ribojamas darbuotojų skaičius. Tačiau darbuotojas yra saistomas imperatyvių darbo kodekse nustatytų normų, kuriomis yra ribojamas maksimalus darbo laikas. Be to, susitarimas dėl antraeilių pareigų yra siejamas su teise pasirinkti darbą bei nekonkuravimu bei konfidencialios informacijos apsauga.
4. Sąlygai dėl mokymosi išlaidų atlyginimo darbo kodekse yra skiriama nedaug dėmesio, tačiau ši papildoma darbo sutarties sąlyga yra plačiai taikoma praktikoje. Pastebėtina, kad šalių susitarimas, kuris numato ilgesnį nei DK 95 straipsnio 5 dalyje nurodytą vienerių metų terminą dėl mokymosi išlaidų atlyginimo laikytina prieštaraujanti DK 94 straipsnio 2 daliai. Taip pat tariantis dėl šios sąlygos negalima iš anksto apibrėžti atlygintinos mokymosi išlaidų sumos dydžio, nes turi būti atlyginamos tik realiai darbdavio patirtos išlaidos, tiesiogiai susijusios su darbuotojo mokymu.
5. Susitarimas dėl išbandymo – viena dažniausiai pasitaikančių papildomų darbo sutarties sąlygų. Išbandymo laikotarpis nėra siejamas su darbo sutarties galiojimu termino atžvilgiu. Išbandymo laikotarpiu darbdavys gali atleisti darbuotoją paprastesne tvarka. Teismų praktikoje teigiama, kad pasibaigus išbandymo terminui naujas išbandymo terminas negali būti nustatomas. Taip pat, darbdavys turi pareigą motyvuoti savo sprendimą dėl darbuotojo netinkamumo pavestam darbui.



6. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko taip pat laikytinas lankstesnių darbo santykių užtikrinimo instrumentu. Dėl ne viso darbo laiko gali būti susitariama tiek laisva šalių valia, tiek darbuotojo reikalavimu, esant tam tikroms įstatyme numatytoms sąlygoms. Dėl ne viso darbo laiko derėtis darbo santykių šalys gali tiek sudarydamos darbo sutartį, tiek jos vykdymo metu, tačiau pastaruoju atveju teisinis reguliavimas leidžia darbdaviui nemotyvuotai atmesti arba apskritai neatsakyti į darbuotojo prašymą dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir tai neatitinka šalių lygybės principo.

7. Sąlyga dėl nekonkuravimo nėra įtvirtinta darbo kodekse ir teismų praktikoje yra laikoma civilinės teisės reguliavimo dalyku. Tačiau manytina, kad nekonkuravimo susitarimas, sudaromas darbo teisės subjektų ir įtvirtinimas darbo sutartyje, turėtų būti reguliuojamas darbo teisės normomis. Teismų praktikoje taip pat pripažįstama, kad nekonkuravimo susitarimas yra laikomas sudarytu darbdavio naudai, todėl jis turi teisę tokį susitarimą nutraukti ir nemokėti darbuotojui kompensacijos. Be to, dėl šios sąlygos negali būti sulygstama su bet kuriais darbuotojais – toks sprendimas turi būti pagrįstas objektyviomis priežastimis.

8. Papildoma darbo sutarties sąlyga dėl konfidencialios informacijos apsaugos yra glaudžiai susijusi su sąlyga dėl nekonkuravimo. Darbdaviams konfidencialios informacijos apsauga yra itin aktuali problema, todėl ir sąlyga dėl konfidencialios informacijos apsaugos darbo sutartyse yra sutinkama pakankamai dažnai. Konfidencialumo susitarimus, kaip ir susitarimus dėl nekonkuravimo, reglamentuoja CK, tačiau glaudus šio susitarimo santykis su darbo teise leidžia daryti išvadą, kad susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos turėtų būti reguliuojamas ir darbo teisės normomis. Kaip ir susitarimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos bei nekonkuravimo, susitarimai dėl intelektinės nuosavybės darbo teisės normomis nereguliuojami. Nors atskirais įstatymais yra numatyta kokiais atvejais darbdaviams pereina teisės į darbuotojo sukurtus kūrinius, įstatymuose taip pat šalims palikta teisė sutartyje numatyti kitokias taisykles.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014;
2. Copyright Act of 1976 by the 94th Congress of the United States;
3. Tarybos direktyva 97/81/EB, 1997 m. gruodžio 15 d. dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija;
4. Europos Sąjungos lygmeniu aktualus yra Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos pasiūlymas dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto gavimo, naudojimo ir atskleidimo (COM/2013/0813 final – 2013/0402 (COD)). Prieiga internete: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0199+0+DOC+XML+V0//LT>;
5. Sutartis dėl intelektinės nuosavybės teisių aspektų, susijusių su prekyba. Europos Bendrijų oficialus leidinys 1994 m. gruodžio 23 d.;
6. Paryžiaus konvencija dėl pramoninės nuosavybės saugojimo. 1883 m. kovo 20 d. Valstybės žinios, 1996-08-07, Nr. 75-1796;
7. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, Vyriausybės žinios, 1985-01-01, Nr. 1-1;
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais);
9. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741;
10. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais);
11. Lietuvos Respublikos patentų įstatymas, Valstybės žinios, 1994-01-28, Nr. 8-120 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais);
12. Lietuvos Respublikos dizaino įstatymas, Valstybės žinios, 2002-11-22, Nr. 112-4980 (su naujausiais pakeitimais ir papildymais);
13. Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas, Valstybės žinios, 1999-06-09, Nr. 50-1598;

14. Lietuvos Respublikos darbo sutarties 8, 10, 17, 24<sup>1</sup>, 30, 33, 34, 41 straipsnių bei priedėlio pakeitimo ir papildymo įstatymas, Valstybės žinios 2001-03-30, Nr. 28-897;
15. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, Valstybės žinios, 1999-04-02, Nr. 30-856;
16. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, Valstybės žinios, 2000-07-31, Nr. 64-1914;
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1034, „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais);
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“, Valstybės žinios 2003-10-03, Nr. 93-4205;
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2004-12-02, Nr. 173-6406;

#### **Specialioji literatūra:**

1. Tomas Bagdanskis. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. Jurisprudencija, 2013, t. 20(3), p. 1175-1194;
2. L. Baublys, D. Beinoravičius ir kt. Teisės teorijos įvadas. 2 pataisytas ir papildytas leidimas. Leidykla MES. Vilnius, 2012;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras II dalis. Vilnius: Justitia, 2004;
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Justitia. Vilnius, 2004;
5. Autorių kolektyvas. Darbo teisė. Mykolo Romerio universitetas. 2008 m. Vilnius;
6. Antonas Kviatkovskis. Darbo sutarties sudarymo momentas pagal naująjį Darbo kodeksą. Justitia, 2003 m. Nr. 3-4 (45-46);
7. V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999;

8. Antonas Kviatkovskis. Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), Vilnius;
9. Agnė Razgūnienė. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), Vilnius;
10. Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje;
11. Rytis Krasauskas. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110);
12. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. Darbo sutarties rūšių išskyrimas ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66);
13. Genovaitė Dambrauskienė ir kt. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. *Žaltvykslė*. 2007 m. Vilnius;
14. Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis. Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. *Jurisprudence* 2011, 18(2), p. 595-612;
15. Tomas Davulis. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*. 2008, 8(110), 27-33;
16. A. Vaišvila. Teisės Teorija. Vadovėlis. *Justitia*, Vilnius 2004;
17. Viktoras Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. *Justitia*, Vilnius 2005;
18. Vaida Jankauskaitė. Papildomi darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai darbo sutartyje. *Magistro darbas*, Vilnius, 2009;
19. Tomas Bagdanskis, Justinas Usonis. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudence* 2010, 1(119);
20. Algirdas Matkevičius. Bendrovės komercinės paslapties objektas. *Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Civilinės ir komercinės teisės katedra*, 2006 m.;
21. Jūratė Usonienė. Autorių teisės į darbuotojų sukurtus kūrinius. *Jurisprudencija*, 2005, 71(63), 62-68.

#### **Praktinė medžiaga:**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas;
3. 2013 m. spalio 2 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis Nr. 3K-3-459/2013;

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-559/2010;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-151-421/2015;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-459/2013;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-130/2012;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-370-313/2015;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-633-421/2015;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2006;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2009;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-318/2008;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58/2010;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013;

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-121/2008;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006;
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-317-916/2015;
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-524/2014;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317-916/2015;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-402-677/2015;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-172/2011;
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 metų liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-303/2011.

**Travaux préparatoires:**

1. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (nauja redakcija), Nr. XIIP-3234(2).

## SANTRAUKA

Darbe yra aptariamos papildomos darbo sutarties sąlygos analizuojant jų teisinio reguliavimo bei taikymo praktikoje ypatumus. Pirmoje darbo dalyje yra aptariami dispozityvusis ir imperatyvusis darbo teisės reguliavimo metodai. Analizuojamas ir šių darbo teisės reguliavimo metodų tarpusavio santykis. Taip pat nagrinėjamas ir sutarčių laisvės principas darbo teisėje – aptariamos jo ribos, reikšmė darbo teisiniams santykiams. Pirmoje darbo dalyje taip pat tiriamas ir darbo sutarties turinys, nurodoma dėl ko šalys privalo ir dėl ko gali susitarti darbo sutartyje, atskleidžiami darbo sutarties bruožai, bei šalių valios ribos tariantis dėl papildomų darbo sutarties sąlygų.

Antroje darbo dalyje yra nagrinėjamos darbo kodekse įtvirtintos papildomos darbo sutarties sąlygos: susitarimas dėl papildomo darbo ir antraeilių pareigų, susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo, susitarimas dėl išbandymo bei susitarimas dėl ne viso darbo laiko. Šioje darbo dalyje daug dėmesio yra skiriama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizei, siekiama ne tik atskleisti papildomų darbo sutarties sąlygų įtvirtinimą teisės aktuose, bet ir pateikti dažniausiai praktikoje su papildomomis darbo sutarčių sąlygomis pasitaikančias problemas.

Trečioji darbo dalis skirta papildomų darbo sutarties sąlygų, neįtvirtintų darbo kodekse, analizei. Kaip ir antrosios dalies atveju, tiriant susitarimus dėl nekonkuravimo, konfidencialios informacijos apsaugos bei intelektinės nuosavybės apsaugos yra siekiama pateikti visapusišką šių sąlygų teisinį vertinimą ir analizę.

## SUMMARY

### **Additional conditions of the employment contract and the peculiarities of their legal regulation and practical application**

In the master thesis the additional conditions of the employment contract are discussed by analyzing the peculiarities of their legal regulation and practical application. The dispositive and imperative legal regulation methods are discussed in the first part of the thesis. It is being done by comparing the two methods with each other. The first part of the thesis contains the analysis of the principle of the freedom of contract as well – their boundaries and meaning for the labour law are being analyzed as well. The contents of the employment agreement are researched in the first part as well.

The additional conditions of the employment contract, found in the labour code are analyzed the second part of the master thesis: agreement for additional work, agreement for remuneration of the educational expenses, agreement for ordeal in employment contract and agreement for part-time work. In this part of the work a lot of attention is given for the analysis of the decisions of the Supreme Court of Lithuania. The attention is payed for the analysis of the legislation and most common practical situations.

The additional conditions of the employment contract not found in the labour code are analyzed in the third part of the thesis. Just like in the second part of the thesis the most attention is given for comprehensive legal evaluation of the additional conditions of the employment contract, such as agreement for non-competing, agreement for protection of the confidential information and the agreement of the protection of the intellectual property.