

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Agnės Juškevičiūtės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Papildomos darbo sutarties sąlygos ir jų teisinio reguliavimo bei  
praktinio taikymo ypatumai**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius  
2016

## TURINYS

ĮVADAS .....	2
1. DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ IR DARBO SĄLYGŲ SAMPRATA.....	4
2. PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ SAMPRATA IR REIKŠMĖ .....	9
3. ATSKIROS PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ RŪŠYS .....	12
3.1. Susitarimas dėl išbandymo termino .....	12
3.2. Konfidencialios (neteikiamos) informacijos apsauga.....	19
3.3. Susitarimas dėl nekonkuravimo.....	27
3.4. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko .....	38
3.5. Susitarimas dėl papildomo darbo.....	44
3.6. Susitarimas dėl išlaidų kvalifikacijos kėlimui, mokymuisi .....	52
IŠVADOS .....	58
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	58
SANTRAUKA .....	65
SUMMARY .....	66

## IVADAS

Besikeičiantys darbo teisiniai santykiai Lietuvoje diktuoja naujas tendencijas būtent šių santykių prasme. Vis labiau yra pastebima, jog darbo sutarties šalys sulygsta dėl kitokių, nestandartinių darbo sutarties sąlygų. Manytina, kad šiuos pokyčius skatina esama darbo rinka, auganti konkurencija tarp įmonių, vis naujų verslo nišų atsiradimas. Todėl natūralu, kad laikui bėgant keičiasi tiek teisės normos, tiek teismų praktika, nes nėra numatyto baigtinio papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo. Vadinasi, šis institutas yra pakankamai lankstus, tačiau tam tikri susitarimai reglamentuojami ir pakankamai imperatyviai. Todėl šiame magistro darbe siekiama atskleisti pagrindines papildomas darbo sutarties sąlygas, jų taikymo ypatumus, esamą ir būsimą teisinį reglamentavimą bei teismų praktikos svarbą.

**Nagrinėjamos temos aktualumas.** Nagrinėjama tema yra aktuali teisės teorijai ir praktikai. Kadangi darbo sutarties sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas, atkreiptinas dėmesys, kad nėra *expressis verbis* nustatyto baigtinio papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo. Verta pažymėti, kad papildomoms darbo sutarties sąlygoms šiuo metu yra skiriamas gana didelis dėmesys, tiek teisės teorijoje, tiek praktikoje. Todėl ši magistro darbo tema aktuali savo teisiniu reguliavimu būtent ta apimtimi, kaip tokios sąlygos veikia praktiškai esant susitarimams tarp darbo teisinių santykių subjektų. Teisinis reglamentavimas nėra platus, todėl susiduriama su tam tikromis spragomis, kaip reikia tinkamai ne tik sulygti dėl tokių sąlygų, tačiau ir kaip šalims spręsti atsiradusius teisinius ginčus. Atsižvelgiant į sparčiai besivystančią darbo rinką, papildomi susitarimai tampa neišvengiami tarp darbdavio ir darbuotojo, kartu tai rodo, jog darbo teisiniai santykiai modifikuojasi, tampa vis liberalesni ir lankstesni. Šalys sulygsta ir dėl tokių sąlygų, kurių darbo teisė bei kitos šakos savo apimtimi nereguliuoja, todėl yra aktualu išanalizuoti dažniausiai pasitaikančias papildomas darbo sutarties sąlygas.

**Darbo tikslas** – atskleisti DK nuostatų ypatumus, reglamentuojančius papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatyti jų reikšmę, pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) poziciją dėl papildomų darbo sutarties sąlygų ir palyginti šių susitarimų sąlygas su naujuoju DK projektu. Siekiant tikslo, yra iškelti šie darbo uždaviniai:

1. Apibrėžti darbo sąlygų, darbo sutarties sąlygų bei papildomų darbo sutarties sąlygų sampratą ir reikšmę;
2. Išanalizuoti atskiras papildomas darbo sutarties sąlygas bei atskleisti jų ypatumus;
3. Atlikus analizę, pateikti jų išvadas.

**Objektas.** Rašto darbo objektas – santykiai, atsirandantys tarp darbuotojo ir darbdavio susitarus dėl papildomų darbo sutarties sąlygų. Šiame darbe atskirai nagrinėjami šie susitarimai: susitarimas dėl išbandymo termino, konfidencialios (neteikiamos) informacijos apsauga, susitarimas dėl nekonkuravimo, susitarimas dėl ne viso darbo laiko, susitarimas dėl papildomo darbo bei susitarimas dėl išlaidų atlyginimo kvalifikacijos kėlimui, mokymuisi.

**Tyrimo metodai.** Magistro darbas yra rašomas remiantis sisteminiu analizės, loginiu, teleologiniu, istoriniu, lyginamuoju, aprašomuoju metodais. Sisteminis analizės metodas leidžia atskleisti nagrinėjamų papildomų darbo sutarties sąlygų priskirtinumą darbo sutarties sąlygoms bei pagrindžiant, jog šie susitarimai yra neatsiejami nuo darbo teisės. Loginio metodo pagalba yra atskleidžiamas darbo tikslas, pateikiant apibendrinimus ir išvadas. Teleologinis metodas padeda atskleisti teisės normų pobūdį, jų taikymo sritį. Istorinis metodas taikomas nagrinėjant iki 2003 m. galiojusio DK teisės normas bei sąlygas. Lyginamasis metodas taikomas lyginant šiuo metu galiojančio DK ir bei naujojo DK projekto numatomas teisės normas, atskleidžiant šių teisės aktų skirtumus bei panašumus. Aprašomojo metodo pagalba siekiama atskleisti papildomų darbo sutarties sąlygų sampratą ir reikšmę.

**Darbo originalumas.** Šis magistro darbo originalumas pasižymi tuo, kad nuo 2012 m. šia tema nėra analizuojamo darbo. Darbo teisė yra viena iš nestabiliausių teisės šakų, kuri, lyginant su kitomis teisės šakomis yra gana dažnai kintanti, besikeičianti. Taip pat atsižvelgiama, jog besikeičiantys darbo santykiai tampa vis modernesni, kuomet šalys vis dažniau susitaria dėl nestandartinių sąlygų, kurių reguliavimo gali ir nebūti numatyta teisės aktuose. Tačiau vienas svarbiausių požymių lemiančių šios temos pasirinkimą bei svarbą – naujojo DK projekto analizė dėl papildomų darbo sutarties sąlygų ir apžvelgiama aktuali LAT praktika. Šis magistro darbas iš kitų darbų išsiskiria tuo, jog bus palyginti šiuo metu galiojantis DK, bei numatytas DK projektas, analizuojamos besikeičiančios teisės normos. Todėl ši tema yra gana aktuali atsižvelgiant į dabartinį laikotarpį ir besikeičiančias tendencijas darbo teisėje.

**Svarbiausi šaltiniai.** Magistro darbas rengiamas atsižvelgiant į teisinę literatūrą, teisės mokslininkų darbus, teisės aktus, teismų praktiką. Taip pat analizuojami T. Bagdanskio, T. Davulio, I. Nekrošiaus, A. Tatol, N. Kasiliausko, V. Tiažkijaus, R. Krasausko bei kitų autorių mokslo darbai, kurie turi esminės reikšmės analizuojant papildomas darbo sutarties sąlygas.

## 1. DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ IR DARBO SĄLYGŲ SAMPRATA

Darbo sutarties šalys, aptardamos darbo sąlygas bei darbo sutarties sąlygas, privalo sulygti tik dėl tokių sąlygų, kurios neprieštarautų LR įstatymams bei kitiems norminiams teisės aktams. Tačiau norint tinkamai atskleisti darbo sutarties sąlygas bei darbo sąlygas, visų pirma reikia išanalizuoti darbo sutarties sampratą. DK 93 str. nustatyta, 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 sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu<sup>1</sup>. Taigi matome, kad ši darbo sutarties samprata kartu apima tiek darbo sutarties sąlygų esmę, tiek darbo sąlygų.

V. Tiažkijus analizuodamos darbo sutarties turinį, pripažįsta, kad darbo santykiai yra įvairūs visuomeniniai santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai. Darbo teisės normomis reguliuojami ir asmenų įdarbinimo santykiai<sup>2</sup>. Pritariant šiai nuomonei, galima pabrėžti, kad darbo sutartiniai santykiai darbo sutarties šalis jau pradeda sieti dar ir nesudarius sutarties – aptariant būtinąsias darbo sutarties sąlygas – jau pradeda sieti darbo teisiniai santykiai.

Darbo sutarties sąlygos yra sulygstamos šalių susitarimu. Tačiau Lietuvos darbo teisė išskiria atskirai tam tikras sąlygas, kurios privalo būti įtvirtintos darbo sutartyje įstatymų nustatyta tvarka. Analizuojant darbo teisės teoriją, buvo aptinkama įvairių nuomonių būtent sąlygų išskyrimo į tam tikras rūšis ar net porūšius. Todėl apibendrinant dabartinę darbo teisę autoriai sutinkamai darbo sutarties sąlygas skirsto pagal nustatymo būdą į:

1. Nustatomas šalių susitarimu;
2. Nustatomas teisės norminių aktų.

Pagal šalių susitarimą darbo sutarties sąlygos skirstomos į:

1. Būtinąsias darbo sutarties sąlygas;
2. Papildomas darbo sutarties sąlygas.

DK 95 str. numato kokios darbo sutarties sąlygos yra šalims privalomos, dėl kurių turi būti imperatyviai sulygta darbo sutartyje, nes kitu atveju tokia darbo sutartis nebus galiojanti.

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 109.

Įstatymų leidėjas reglamentuoja, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos yra 1) darbuotojo darbovietė (įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir kt.) ir 2) darbo funkcijos, t. y. tam tikra profesija, specialybė, kvalifikacija darbo arba tam tikros pareigos<sup>3</sup>. Šios sąlygos yra neatsiejamos nuo darbo sutarties turinio ir dėl jų darbo sutarties šalys privalo susygti sudarant darbo sutartį. Todėl šalims nesulygus dėl šių sąlygų, darytina prielaida, kad darbo sutartis tarp jų nėra sudaryta. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad darbo sutartys gali būti taip pat ir skirtingų rūšių, DK 95 str. 2 d. nurodo, jog atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys susygti sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.)<sup>4</sup>. Priklausomai nuo darbo sutarties rūšies, kaip ir buvo minėta, šalims gali tekti susygti ir dėl kitokių sąlygų, kurios taps būtinosiomis, atsižvelgiant į darbo sutarties rūšį. Pvz., jei šalys susygti dėl terminuotos darbo sutarties, būtina sąlyga turi būti nustatyta kaip sutarties galiojimo terminas, t. y. aiškiai nubrėžtas terminas iki kada darbo sutartis yra sudaroma. Nenustačius termino, sutartis laikytina neterminuota. Todėl tokia darbo sutartis nors ir laikytina kaip sudaryta (galiojanti), tačiau nebus priskiriama prie terminuotų darbo sutarčių.

Kadangi darbo sutartis pagal savo teisinę prigimtį yra ne tik grįsta pavaldumu, tačiau kartu ir atlygintinumu (šalys susitaria dėl darbo užmokesčio), tad labai svarbu atskleisti ir atlygintinumo esmę. Pagal DK darbo užmokestis nėra priskiriamas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nors tokia prievolė yra įtvirtinta darbo sutarties sampratoje, kaip darbdavio pareiga mokėti darbuotojui atlyginimą už sutartyje susygtą darbą. Vadinasi, tokia sąlyga bet kokių atveju negali būti laikytina kaip papildoma darbo sutarties sąlyga, o kaip privaloma. Prieš tai galiojusiam LR darbo sutarties įstatymo 8 str. 3 p. buvo įtvirtinta, kad darbo apmokėjimo sąlygos yra priskirtos prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų<sup>5</sup>. Atlygintinumo institutas yra atskirai reglamentuojamas DK, kuriame yra nustatytos specialiosios tvarkos bei keitimo sąlygos. Todėl darbuotojo atlyginimas yra ginamas iš esmės imperatyviomis teisės normomis, kurios yra neatsiejamai priskiriamos prie darbdavio įsipareigojimų darbuotojo atžvilgiu. DK komentare yra pabrėžiama, kad tokia sąlyga yra kiekvieno žmogaus

---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.

konstitucinė teisė, įtvirtinta Konstitucijos 48 straipsnyje, kuriame pasakyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę gautą teisingą apmokėjimą už darbą<sup>6</sup>.

Visos kitos darbo sutarties sąlygos, išskyrus būtinąsias, yra laikomos papildomomis darbo sutarties sąlygomis. Nors pats žodis „papildomos“ savyje ir apima šalių sutarties laisvės principą, dėl kai kurių sąlygų susitarti arba ne, svarbu akcentuoti, kad esant išreikštai darbo sutarties šalių laisvei sulygti dėl kitokių darbo sutarties sąlygų, jos įgyja tokią pat teisinę galią, kaip ir būtiniosios darbo sutarties sąlygos. DK 94 str. 2 d. nustato, jog darbo sutarties šalys negali nustatyti tokių darbo sutarties sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, kiti įstatymai bei norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Todėl, jei darbo sutartyje nustatytos kitokios sąlygos nei minėtuose teisės aktuose, darbuotojui yra taikomi įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytos taikytinos teisės normos. Nors minėtame straipsnyje yra minimos sąlygos, kurios blogina darbuotojo padėtį, tačiau verta pabrėžti, kad sutarties šalys negali sulygti ir dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurios prieštarauja imperatyviosioms teisės normoms.

DK taip pat nėra numatyta tiesioginio baigtinio ir sukonkretinto sąrašo kas sudaro imperatyvias teisės normas, dėl kurių šalys negali sulygti. Europos Sąjungos (toliau – ES) darbo teisė yra nustačius imperatyvias teisės normas 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje<sup>7</sup>, kurios yra pripažintos ir Lietuvos darbo teisėje:

1. Maksimalus darbo ir minimalus poilsio laikas;
2. Minimali mokamų metinių atostogų trukmė;
3. Minimalios darbo užmokesčio normos, įskaitant apmokėjimą už viršvalandžius;
4. Profesinės sveikatos, darbo saugos ir higienos reikalavimai;
5. Apsaugos priemonės, skirtos nėščių ir pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti;
6. Kitos nediskriminavimo nuostatos.

LAT pozicija šiuo klausimu yra gana nenuosekli, tačiau Teismas taip pat pateikia pavyzdinį sąrašą normų, kurias pripažįsta kaip imperatyviomis:

1. Normos, nustatančios darbuotojų saugos reikalavimus;
2. Diskriminacijos draudimai;

---

<sup>6</sup> NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 50.

<sup>7</sup> 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OL, 2004, specialus leidimas, skyrius 5, 2 tomas, p. 431;

3. Maksimali darbo trukmė;
4. Poilsio trukmė;
5. Poilsio režimas;
6. Darbo švenčių ir poilsio dienomis;
7. Darbas nakties metu;
8. Minimali atostogų trukmė ir apmokėjimas už atostogas;
9. Minimalus darbo užmokestis;
10. Kita<sup>8</sup>.

Darbo sutarties šalis sieja tam tikros teisės ir pareigos, priklausomai nuo to, dėl kokių dar papildomų susitarimų šalys sulygsta. Tačiau, kaip ir buvo aptarta, ne visos sąlygos, kurios yra šalims privalomos yra priskiriamos prie būtinųjų. Todėl darbo sutarties sampratoje netiesiogiai įtvirtinta, kad užtikrinti normalias, sveikas ir saugias darbo sąlygas darbuotojui yra darbdavio išimtinė, privaloma pareiga. DK 191 str. nustato, kas apima normalias darbo sąlygas:

1. Tinkama mašinų, staklių ir prietaisų būklė;
2. Reikiamu laiku aprūpinimas techniniais dokumentais;
3. Darbui atlikti reikalingų medžiagų ir įrankių tinkama kokybė ir jų pateikimas reikiamu laiku;
4. Gamybos aprūpinimas elektros, dujų ir kitokia energija;
5. Saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos (saugumo technikos taisyklių ir normų laikymasis, reikiamas apšvietimas, šildymas, ventiliacija, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą, pašalinimas ir kt.);
6. Tinkamų sąlygų norminių teisės aktų nustatyta tvarka kelti profesinę kvalifikaciją ir tobulinti įgūdžius sudarymas;
7. Kitos sąlygos, reikalingos konkrečioms darbams atlikti<sup>9</sup>.

Kaip matome iš šio straipsnio įtvirtintų teisės normų, darbo sąlygos yra laikomos visuma darbo procesų veiksmų, kurie gali įtakoti darbo proceso eigą, darbo kiekybę bei kokybę. Darbo sąlygos yra suprantamos kaip visuma techninių, gamybinių, socialinių, ekonominių veiksnių lemiančių bendrą darbuotojo tiek emocinę, tiek fizinę būseną darbo vietoje, nuo

---

<sup>8</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. birželio 28 d. *nutartis civilinėje byloje G. A. v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-353/2004.

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.



kurių tiesiogiai priklauso darbo kokybė bei našumas įmonėje. Ekonomikos terminų žodynas<sup>10</sup> darbo sąlygas grupuoja į porūšius atsižvelgdamas į darbo sąlygų formą:

1. Ekonominės darbo (jo apmokėjimas);
2. Organizacinės (darbo režimas, pamainingumas);
3. Technologinės (darbo ritmas, kūrybiškumas, monotoniškumas);
4. Psichofiziologinės (fizinė ir protinė įtampa);
5. Psichologinės (darbo kolektyvo santykiai);
6. Higieninės (darbo vietos estetika, temperatūra, drėgmė).

Nors LAT ir numato pavyzdinį sąrašą, tačiau šalys negali sulgyti dėl tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią numato įstatymai. Todėl darytina išvada, kad darbo sąlygų svarba bei jų tinkamas užtikrinimas įmonėje yra labai svarbus ne tik darbuotojui atliekant darbo funkcijas, bet ir bendrai psichologinei atmosferai darbe. Darbo sąlygos taip pat skiriasi nuo darbo sutarties sąlygų tuo, kad jos nebūtinai turi būti numatytos darbo sutartyje. DK pripažįsta tik rašytinę darbo sutarties formą, dėl to visos darbo sąlygos turėtų būti įtvirtintos darbo sutartyje ir nuo tada traktuojamos kaip darbo sutarties sąlygos. Dėl tam tikrų darbo sąlygų darbuotojas ir darbdavys gali būti susitarę žodžiu ir tai nereiškia, kad gali nesilaikyti jomis nustatytos tvarkos. Teismas, sprenddamas, ar darbuotojas atlieka tam tikras funkcijas, pirmiausia aiškinasi darbo sutarties turinį, remdamasis tuo, kad darbo sutarties turinys yra jos šalių sulgytos sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas<sup>11</sup>. Vadinasi, ne visos darbo sąlygos gali būti įtvirtintos darbo sutartyje, tačiau tai nesudaro prielaidos nepaklusti darbdavio nustatytai tvarkai darbo vietoje.

Kadangi šiuo metu galiojantis DK nustato nebaigtinį darbo sąlygų sąrašą, darbdavys gali nustatyti ir kitokias darbo sąlygas, kurios neprieštarautų tiek norminiams, tiek lokaliniams teisėms aktams. Darbo sąlygos gali būti numatytos įvairiuose teisės aktuose. Įmonė gali nustatyti sąlygas savo lokaliniuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse ar kolektyvinėje sutartyje. Darbuotojas turi būti tinkamai su jomis supažindintas, esant poreikiui apmokamas dirbti su tam tikra technika, gamyba ar sistemomis. Kiekvienai įmonei svarbu turėti savo darbo sąlygų politiką ne tik dėl darbuotojų interesų apsaugos, tačiau ir dėl bendros darbo tvarkos kultūros darbe, siekiant abiejų darbo sutarties šalių supratimo viena kitos atžvilgiu, vykdant savo teises bei pareigas.

---

<sup>10</sup> Ekonomikos terminų žodynas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016 m. kovo 30 d.] Prieiga per internetą: <<http://e-terminai.lt/ekonomika/darbo-salygos>>.

<sup>11</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. lapkričio 12 d. *nutartis civilinėje byloje A. U. v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1037/2003.

## 2. PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ SAMPRATA IR REIKŠMĖ

Papildomos darbo sutarties sąlygos yra atskiri darbuotojo ir darbdavio susitarimai, kurių tikslas yra įtvirtinti papildomas teises ir pareigas, siekiant apginti vienos iš šalių interesus. Papildomos darbo sutarties sąlygos DK nėra konkrečiai reglamentuojamos ir jų baigtinio sąrašo nėra, todėl yra palikta laisvė šalims susitarti dėl tokių atskirų susitarimų, kurių nenumato įstatymai, tačiau kartu ir nedraudžia to daryti. Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet nesančios jai (sutarčiai) privalomos sąlygos. Dėl jų galima tartis arba nesitarti – darbo sutartis galios. Pažymėtina, kad susitartos papildomosios sąlygos tampa šalims privalomos (kaip ir būtinios) ir individualizuoja darbo sutartį<sup>12</sup>. DK 95 str. 4 d. nustatyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.)<sup>13</sup>. Iš šios normos matome, kad įstatymų leidėjas leidžia šalims susitarti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų nenurodydamas baigtinio jų sąrašo, tačiau reikia suprasi, jog susitarimai yra įvirtinami tik esant abiejų šalių laisvai valiai. Pati susitarimo reikšmė jau suponuoja mintį, kad šalys gali tarpusavyje susitarti dėl įvairių susitarimų, taip pat DK 34 str. 1 p. įtvirtina, kad darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ir pasibaigti ne tik pagal įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis, bet ir remiantis kitais susitarimais, kurie nors ir nėra nustatyti įstatyme, tačiau kartu jiems ir neprieštarauja. Todėl šalys sulygdamos dėl papildomų darbo sutarties sąlygų turi vadovautis ne tik sutarties laisvės principu, tačiau kartu ir teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais. Manytina, kad šalys savo susitarimu negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, išskyrus atvejus, kai tie norminiai teisės aktai leidžia tai daryti. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja įstatymui, kitiems norminiams teisės aktams arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos<sup>14</sup>. Vadinasi, papildomos darbo sutarties sąlygos galios tik tada, jeigu:

1. DK, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti;
2. Jos nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis;

<sup>12</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. *nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka*, Nr. 3K-3-274/2008.

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

<sup>14</sup> NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 198.

3. Dėl papildomų darbo sutarties sąlygų susitarta laisva valia;
4. Nustatant papildomas darbo sutarties sąlygas vadovautasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais<sup>15</sup>.

Iš šio apibendrinimo matome, jog susitarti dėl papildomų sąlygų, kai įstatymai konkrečiai nedetalizuoja nei jų sąrašo, nei susitarimo sąlygų bei vykdymo, reikia vadovautis tam tikromis taisyklėmis, norint nepažeisti darbuotojo interesų. Kiekvienu atskiru susitarimu, šalys turi įvertinti dėl ko yra susitariama, numatyti susitarimo pasekmes, procesinius klausimus. Kadangi kiekvienas atskiras susitarimas turi vis kitas teises ir pareigas viena kitos šalių atžvilgiu, todėl darbo sutarties šalys turi jas aptarti bei įtvirtinti darbo sutartyje, o jei tokios sąlygos įtvirtintos kolektyvinėje sutartyje – tinkamai darbuotoją su tuo supažindinti. Taigi, papildomų darbo sutarties sąlygų nustatymas priklauso nuo šalių bendros valios išreiškimo. Toks liberalus papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas teisės aktuose laikytinas teigiamu reiškiniu, kadangi dėl dideliais tempais besivystančios darbo rinkos, ateinančių naujų technologijų vis sunkiau darbo santykius sureguliuoti tik imperatyviomis darbo teisės normomis. Iš kitos pusės, nesant jokio teisinio reguliavimo dėl tam tikrų papildomų darbo sutarties sąlygų, gali iškilti sunkumų, tiek įgyvendinant šias sąlygas, tiek kilus ginčui tarp darbo sutarties šalių<sup>16</sup>. Todėl darytina išvada, kad šalys gali susitarti net ir dėl tokių sąlygų, kurių nenumato nei DK, nei kiti norminiai ar poįstatyminiai teisės aktai. Kaip pavyzdį galime pateikti, kad jei darbuotojui yra paskirtas tarnybinis automobilis, šalys gali sulygti dėl jo naudojimo, darbdavys gali nustatyti tam tikras sąnaudas, skirti papildomas lėšas kurui, ar sulygti naudotis automobiliu ne tik darbo metu. Tokia sąlyga nėra išreikšta jokių teisiniu reglamentavimu, todėl tai tik šalių tarpusavio interesai. Taip pat, jei darbuotojo gyvenamoji vieta yra gana toli lyginant su jo esama darbovieta, vėlgi, šalys gali nusistatyti darbuotojo į darbą atvykimo organizavimą, arba sulygti dėl tam tikrų išmokų turint mažamečių vaikų, ar atsižvelgus į darbo pobūdį bei sąlygas pasirūpinti pertraukomos pailsėti ir pavalgyti, užtikrinant maistą ar kompensaciją dėl išlaidų maistui. Vadinasi, esant tiesiogiai nereglamentuojamiems susitarimams, darbo sutarties šalys turi vadovautis DK 4 str. 4 d., kurioje nustatyta, kad tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia

---

<sup>15</sup> BENDIKIENĖ, I., PIPINIENĖ, V., ŠALKAUSKIENĖ, L. *Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika. Jurisprudencija*, 2009, Nr. 3 (16), p. 13.

<sup>16</sup> *Ibid.*

darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais<sup>17</sup>.

Šiuo metu galiojantis DK abstrakčiai apibrėžia tik keletą papildomų darbo sutarties sąlygų – išbandymas, profesijų jungimas, susitarimas dėl išlaidų atlyginimo darbdaviui kvalifikacijos kėlimui, mokymuisi, papildomas darbas, ne visas darbo laikas. Šios sąlygos DK nėra sistemiskai išdėliotos ir vienam skirsnyje konkrečiai nėra aptariamoms, kaip papildomos darbo sutarties sąlygos. Todėl yra tikslinga apžvelgti naujojo DK projekto struktūrą bei reglamentavimą.

Naujajame DK projekte II skyriuje yra numatytas atskiras skirsnis (II) papildomoms darbo sutarties sąlygoms. II-ojo skirsnio pavadinimas (papildomos darbo sutarties sąlygos) jau suponuoja, kad bus kalbama apie papildomos galimus susitarimus tarp darbo sutarties šalių bei numatytas sąrašas kokios sąlygos yra priskiriamos prie minėtų susitarimų. II skyriaus II skirsnyje nurodyti šie susitarimai:

1. Susitarimas dėl papildomo darbo (35 str.);
2. Susitarimas dėl išbandymo (36 str.);
3. Susitarimas dėl mokymo išlaidų atlyginimo (37 str.);
4. Susitarimas dėl nekonkuravimo (38 str.);
5. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos (39 str.);
6. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko (40 str.).

Jau pati DK projekto idėja suponuoja mintį bei parodo šių susitarimų reikšmę skirdama platesnį reglamentavimą dėl šių susitarimų lyginant su šiuo metu galiojančiu DK. Todėl magistro darbo 3 dalyje šios darbo sutarties sąlygos yra išsamiau analizuojamos bei tarpusavyje lyginamos su dabartiniu bei tikėtina būsimu teisiniu reguliavimu. Nors DK nenumato, kad tai baigtinis sąlygų sąrašas, tačiau yra skiriamas didesnis dėmesys šiems susitarimams dėl to, jog jie yra plačiausiai sulygstami tarp šalių kaip atskiri institutai, taip pat atsižvelgiant ir į LAT praktiką bei apžvalgą praktikoje taikant minėtas sąlygas. Todėl įstatymų leidėjas naujuoju DK projektu siekia užtikrinti abiejų šalių geresnes garantijas bei palaikyti balansą tarp teisių ir pareigų, kurios kyla susitarus dėl šių sąlygų.

---

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

### 3. ATSKIROS PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ RŪŠYS

Kaip jau buvo nagrinėta prieš tai, šiuo metu galiojantys teisės nenumato baigtinio papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo. Todėl, remiantis įstatymų numatytais atvejais bei teismų praktika reikėtų išskirti esminius ir dažniausiai besikartojančius susitarimus tarp darbo sutarties šalių. Taigi, pagal DK 34 str. 1 p. darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti ne tik pagal įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis, bet ir pagal kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštarujančius<sup>18</sup>. Vadinas, darbo sutarties šalims nėra draudžiama sulygti ir dėl kitokių garantijų, teisių ir pareigų. Bet kokiu atveju, susitarimai ne tik kad negali prieštarauti jau minėtiems teisės aktams, bet kartu šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Todėl galima išskirti tokius, dažniausiai tarp darbo sutarties šalių sulygstamus susitarimus:

1. Intelektinė nuosavybė;
2. Profesijų jungimas;
3. Atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju;
4. Piniginė kompensacija;
5. Poilsio laikas;
6. Darbo laikas;
7. Kelionės į darbą ir iš darbo kompensavimas;
8. Materialinė atsakomybė;
9. Tikslinės paskolos sutartis su darbuotoju;
10. Susitarimas dėl išbandymo termino;
11. Konfidencialios (neteikiamos) informacijos apsauga;
12. Susitarimas dėl nekonkuravimo;
13. Ne visas darbo laikas;
14. Susitarimas dėl papildomo darbo;
15. Susitarimas dėl išlaidų kvalifikacijos kėlimui, mokymuisi;
16. Susitarimas dėl taikytinos teisės darbo sutartyje.

Nustatant kitas sąlygas, galioja prezumpcija, kad darbo sutartyje negalima numatyti sąlygų, bloginančių darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato darbo įstatymai ar kiti

---

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

teisės aktai, reguliuojantys konkrečias darbo sąlygas ar jų nustatymo tvarką<sup>19</sup>. Todėl pritariant šiai minčiai, apibendrinamai galima teigti, kad šalys, susitardamos dėl papildomų darbo sutarties sąlygų įgyja ne tik papildomas garantijas, tačiau atitinkamai modifikuojasi teisės ir pareigos viena kitos atžvilgiu. Todėl siekiant darbo sutarties šalių teisių ir pareigų balanso, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnioji šalis, turi būti sulygstama tik dėl tokių sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai bei kolektyvinė sutartis. Papildomi susitarimai tarp darbo sutarties šalių ne tik suteikia tam tikro lankstumo, tačiau kartu parodo, kaip keičiasi darbo teisiniai santykiai, kad tiek darbuotojui, tiek darbdaviui yra svarbu bendro kompromiso ieškojimas, nestandartinių susitarimų derinimas, bei sudarymas įvairesnių sąlygų darbuotojui. Žinoma, ne visi papildomi susitarimai yra darbuotojo naudai, arba tik darbdavio naudai, todėl šiuo atveju veikia imperatyvios teisės normos, kurios nustato, kad susitarimai negali prieštarauti teisės aktams. Todėl vienu ar kitu atveju svarbiausia, kad papildomos darbo sutarties sąlygos nevaržytų darbuotojo teisių, ypatingų tų, kurios reglamentuoja į teisę dėl ginčų sprendimo su darbdaviu.

### **3.1. Susitarimas dėl išbandymo termino**

Išbandymas, kaip viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų yra reglamentuota LR DK 105-107 str. Išbandymas – tai susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, kuris skirtas užtikrinti darbdavio interesus ar darbuotojas jam yra tinkamas, arba pačiam darbuotojui įsitikinti ar tinkamas sulygtas darbas. Išbandymas, remiantis DK 107 str. ir teismų praktika, yra skirstomas į dvi rūšis: išbandymas, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, išbandymas stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui<sup>20</sup>. Bandomasis terminas turi būti nustatytas raštiškai darbo sutartyje, tačiau jis nėra privalomas ir ši sąlyga nekeičia pačios darbo sutarties sudarymo esmės ir rūšies. Sąlyga dėl išbandymo termino šalių susitarimu turi būti numatyta tik sudarant sutartį, nes DK nenumato galimybės darbdaviui išbandymo terminą nurodyti darbo sutarties vykdymo eigoje. Todėl nesant įrašytos šios sąlygos darbo sutartyje, darbdavys negali įrodinėti atskirų susitarimų dėl kitų sąlygų. Bandomasis terminas gali būti nustatomas tik naujai priimtiems darbuotojams, ir tiems, pvz.,

---

<sup>19</sup> DAMBRRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R., PANOMARIOVIENĖ – MAČERNYTĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 54.

<sup>20</sup> BENDIKIENĖ, I., PIPINIENĖ, V., ŠALKAUSKIENĖ, L. *Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika. Jurisprudencija*, 2009, Nr. 3 (16), p. 9.

su kuriais yra sudaroma nauja darbo sutartis dėl antraeilų pareigų. DK 106 str. yra numatyta, kad bandomasis terminas negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai, tačiau išimties atveju terminas gali būti nustatytas ilgesnis, bet ne daugiau nei 6 mėnesiai<sup>21</sup>. Nors DK ir numato galimybę pratęsti išbandymo terminą ilgiau nei 3 mėn. remiantis įstatymų nustatyta tvarka, tačiau šiame reguliavime susiduriama su teisinio reglamentavimo spraga. Teoriškai šalys gali terminą pratęsti, tačiau nėra jokio galiojančio teisės akto numatančio dėl tokios galimybės, todėl ši sąlyga nėra ir negali būti taikoma praktiškai.

Naujajame DK projekto 36 str. yra numatyta, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai, neskaitant laiko, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Pratęsti išbandymo laikotarpį šalių susitarimu draudžiama<sup>22</sup>. Iš šios nuostatos matome, jog DK projekte nebelieka teisinės spragos bei normos, leidžiančios šalims sulygti dėl ilgesnio, nei 3 mėnesiai išbandymo termino. Projekte nėra numatyta šalims susitarti dėl prailginto maksimalaus termino iki 6 mėnesių, kaip šiuo metu leidžia galiojantis DK, nors ši norma ir negali būti taikoma. Todėl naujajame DK projekte tokia norma yra panaikinta kaip netaikytina.

Kaip jau buvo minėta, bandomasis terminas yra skaičiuojamas konkrečiai mėnesiais, t. y. kalendorinėmis dienomis. Šiuo klausimu yra pasisakęs ir LAT CBS 2001 m. rugsėjo 19 d. nutartyje, civilinėje byloje *O. Danilevičienė v. UAB „Norfos mažmena“*, bylos nr. 3K-3-830/2001, kurioje ieškovė buvo atleista iš darbo iki išbandymo termino pabaigos. Byloje ieškovė nurodė, kad per 3 mėnesius jai reikėjo dirbti 424 valandas, tačiau išdirbo 468 valandas. Tuo remdamasi ieškovė teigė, kad išbandymo terminas jau turėjo būti pasibaigęs. LAT pasisakė, kad šalys sudarydamos darbo sutartį, sulygo dėl trijų mėnesių išbandymo termino. Taigi šalys išbandymo terminą apibrėžė mėnesiais skaičiuojamo laiko tarpo pasibaigimu. Teismas teigė, kad toks termino apibrėžimas ir trukmė atitinka darbo įstatymų reikalavimus. Šalių sulygtas išbandymo terminas turi būti skaičiuojamas būtent mėnesiais, o ne darbo valandomis<sup>23</sup>. Šalys yra laisvos nuspręsti kokį terminą nustatyti, tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad terminas turi būti skaičiuojamas atsižvelgiant į termino tikslus, protingumo principą. Šalims galima sulygti ir dėl tokio termino, kuris gali būti skaičiuojamas ir savaitėmis, tačiau Teismas būtent šioje byloje aiškiai išdėstė poziciją, kad darbo teisiniuose

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

<sup>23</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. rugsėjo 19 d. *nutartis civilinėje byloje O. Danilevičienė v. UAB „Norfos mažmena“*, Nr. 3K-3-830/2001.

santykiuose, kalbant apie išbandymo terminą, jis negali būti skaičiuojamas konkrečiomis valandomis.

DK 107 str. yra nustatyta, jog viena iš šalių gali nutraukti darbo sutartį išbandymo metu per 3 darbo dienas, prieš tai raštu įspėjus kitą šalį<sup>24</sup>. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kieno iniciatyva yra nutraukiama darbo sutartis. Paprastai šalys sudarydamos darbo sutartį bendru sutarimu sulygsta dėl išbandymo termino, tačiau yra rekomenduojama sutartyje nusistatyti kieno iniciatyva yra nustatomas išbandymo terminas. Ši nuostata, esant ginčui, palengvintų šalių ginčo išsprendimą, nes darbo sutartyje bus aiškiai išreikšta vienos iš šalių valia. Jei išbandymo metu darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, visais atvejais darbdavys privalės įrodinėti, jog darbuotojas iš tiesų nepatenkino jo iškeltų tikslų, dėl savo asmeninių ar dalykinių savybių nesugebėjo atlikti darbo, dėl kurio buvo sulygta. Nors pavyzdinėje darbo sutarties formoje, patvirtintoje LR Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. Nr. 115 nutarimu „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“<sup>25</sup> yra numatyta sąlyga nurodyti išbandymo laikotarpį bei nustatyti terminą, tačiau nėra užsimenama apie tai, kieno naudai yra nustatomas išbandymas, nors DK leidžia įtvirtinti tokią normą. Tokiu atveju šalys gali išreikšti ir pačios nustatyti darbo sutartyje kieno valia yra nustatomas bandomasis terminas. Jei šalys nenustato kieno valia nustatomas bandomasis terminas, yra laikoma, kad išbandymas yra nustatomas abiem šalims.

DK projekte nėra siūlomas pakeitimas dėl termino nutraukiant darbo sutartį bandomuoju laikotarpiu. Šiuo metu galiojantis DK, kaip jau buvo minėta, nustato, kad abi šalys darbo sutartį gali nutraukti supaprastinta tvarka – per 3 darbo dienas. Naujasis DK tiek darbdavio, tiek darbuotojo atžvilgiu normos nekeičia – siūloma palikti galioti 3 darbo dienų terminą. Darbuotojas raštu praneša darbdaviui apie savo valią nutraukti darbo sutartį ir per 1 darbo dieną gali atšaukti savo prašymą. Darbuotojo pateiktas ir neatšauktas įspėjimas pabaigia darbo sutartį ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą<sup>26</sup>.

Taip pat nutraukiant darbo sutartį bandomuoju laikotarpiu nėra išmokama išeitinė kompensacija. DK 106 str. numato, kad į išbandymo termino laikotarpį nėra įskaičiuojamas tas laikas, kai darbuotojas nebuvo darbe. Kaip teigiama DK komentare, pagal šią normą

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 115.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.



nesvarbu, kodėl darbuotojas nebuvo darbe: dėl svarbios priežasties, dėl savo kaltės ir t. t. Žinoma, jeigu darbuotojas neatvyksta į darbą dėl savo kaltės, t. y. padaro pravaikštą, jis dėl to gali būti atleistas iš darbo. Jeigu darbuotojas nebuvo darbe dėl svarbių priežasčių arba ir nesant tokių priežasčių, išbandymo terminas pratęsiamas<sup>27</sup>.

DK 105 str. 3 d. numato su kokiais asmenimis negali būti sulygtas išbandymo terminas:

1. Priimtiems į darbą asmenims iki aštuoniolikos metų – šiuo atveju yra siekiama, kad jauni žmonės lengviau įsitrauktų į darbo rinką;

2. Pareigoms konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti – šiems asmenims jau yra nustatyta tvarka dėl tinkamumo dirbti tam tikrą darbą, todėl jiems negali būti nustatytas papildomas reikalavimas dėl bandomojo termino;

3. Darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę – preziumuojama, kad darbdavys, pas kurį yra perkeliamas darbuotojas, turi pakankamai žinių apie darbuotojo dalykines savybes, todėl papildomai nustatinėti išbandymo negalima;

4. Kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais<sup>28</sup>.

Išbandymo termino nustatymas nėra absoliutus ir taikomas ne visiems. Kodekse yra nurodytas nebaigtinis asmenų sąrašas, su kuriais negali būti sudarytas susitarimas dėl išbandymo termino, todėl darbdavys negali inicijuoti tokių susitarimų, kurie pablogintų darbuotojo padėtį. Taip pat DK 94 str. 2 d. yra įtvirtinta nuostata, kad šalis negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis.

Darbo sutartis, kai darbuotojas nepatenkina darbo rezultatų, gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, tik tuo atveju, kai darbdavys įrodo, jog nėra pasiekti nustatyti darbo rezultatai. Taip pat ir darbuotojas turi šią teisę nutraukti darbo sutartį per 3 darbo dienas, jei jis mano, jog sulygtas darbas nepatenkino jo lūkesčių. Šios nuostatos yra įtvirtintos DK 107 str. 1, 2 d. Išbandymo rezultatai yra vienas iš reikšmingiausių punktų aptariant išbandymo terminą, nes dažnai teismų praktikoje yra susiduriama su problema dėl tinkamo įrodinėjimo. Sudėtinga nustatyti ar pakankamai darbdavys argumentuoja darbo sutarties nutraukimo pagrindus išbandymo metu, jeigu tarp šalių sudarytoje darbo sutartyje nėra nurodyta kieno naudai yra nustatytas išbandymo terminas – darbuotojo ar darbdavio, taip pat kokiu tikslu yra susitarta dėl bandomojo termino. Todėl šalims yra rekomenduotina sudarant darbo sutartį nusistatyti kieno naudai bei kokiais tikslais nustatomas išbandymas bei jo terminas. LAT CBS

<sup>27</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 73.

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

2008 m. birželio 19 d. nutartyje, civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“*, bylos nr. 3K-3-318/2008, konstatavo, kad jeigu darbo sutartyje nustatytas tik išbandymo terminas, tai vien ši aplinkybė išbandymo sąlygos nedaro negaliojančios ir nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nesutaroma. Tačiau, neįrašęs darbo sutartyje išbandymo tikslo, darbdavys neatlieka DK 99 str. 3 d. jam nustatytos pareigos tinkamai įforminti darbo sutartį, nes nenurodo visų esminių išbandymo susitarimo elementų. Dėl to darbdavys turi prisiimti dėl tokios pareigos neįvykdymo atsirandančią riziką<sup>29</sup>.

Šalys yra laisvos darbo sutartyje nurodyti ne tik konkrečią datą ar laikotarpį, kada pasibaigia išbandymo terminas, tačiau gali išbandymo terminą sieti su tam tikru rezultatu. Rezultatų vertinimas turi būti konkrečiai susijęs su darbuotojo darbine veikla, išimtinai ir su jo asmeninėmis savybėmis. Darbdavys negali darbuotojo vertinti visiškai laisvai, t.y. negali remtis vien tik subjektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su darbuotojo profesinėmis, dalykinėmis, o kai kuriais atvejais, kai tai saistoma su darbo specifiška, ir su asmeninėmis savybėmis<sup>30</sup>. Šiuo atveju susiduriama su problema, kaip turi darbdavys motyvuoti savo sprendimą nutraukti darbo sutartį. LAT yra pasisakęs, kad darbdavys negali visiškai laisvai vertinti išbandymo rezultatų, t. y. remtis subjektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su asmeninėmis savybėmis. Darbuotojas, manantis, kad vertinta neteisingai, gali kreiptis į teismą, ir tada darbdavys turės įrodyti savo sprendimo pagrįstumą. LAT CBS 2005 m. spalio 16 d. nutartyje civilinėje byloje *I. Jagelas v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“*, bylos nr. 3K-3-154/2005 konstatavo, kad darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį. Taip pat, jog kilus ginčui dėl išbandymo rezultatų vertinimo, teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka sulygtą darbą<sup>31</sup>. Iš LAT pozicijos galime daryti išvadą, jog Teismas konkrečiai negali nustatyti ar darbdavys tinkamai įvertinimo išbandymo rezultatus nutraukdamas su darbuotoju darbo sutartį. Tačiau ginčo metu darbdavys visais atvejais privalo įrodinėti tiek atleidimo motyvus, tiek pateikdamas teismui įrodymus, jog darbuotojas iš tikrųjų nepatenkino darbo rezultatų, dėl kurių šalys sulygo darbo sutartyje.

---

<sup>29</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 19 d. *nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“*, Nr. 3K-3-318/2008.

<sup>30</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 74.

<sup>31</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 16 d. *nutartis civilinėje byloje I. Jagelas v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“*, Nr. 3K-3-154/2005.

Svarbu paminėti, kad išbandymo laikotarpis dažnai yra lyginamas su terminuota darbo sutartimi, tačiau tiek teisinėje teorijoje, tiek praktikoje šie du institutai yra savarankiški ir nėra vienas kito atsvara. Išbandymo terminas yra papildoma darbo sutarties sąlyga, kuri yra nustatoma laisva šalių valia, o terminuota darbo sutartis DK yra apibrėžta kaip atskira darbo sutarties rūšis. Šie du institutai yra panašūs tuo, jog abejais atvejais yra taikoma supaprastinta darbuotojų atleidimo tvarka, nėra išmokama išeitinė kompensacija.

Šiuo metu galiojančiame DK bei teismų praktikoje kyla keletas neaiškumų dėl konkrečių normų taikymo. DK konkrečiai neįvardina būtent dėl galimybės pratęsti išbandymo terminą, todėl ginčo metu darbdavys privalo visada pagrįsti koku pagrindu bei sąlygomis buvo remtasi dėl išbandymo termino pratęsimo. Sąlyga „sudarant darbo sutartį“ gali būti interpretuojama plačiąja prasme ir darbdavys savo naudai išbandymo terminą gali nustatyti ir vėliau, po to, kai šalys jau yra aptarę būtinąsias darbo sutarties sąlygas. Praktikoje neretai pasitaiko, kad darbdavys nustato 6 mėnesių išbandymo laikotarpį, nors DK ir yra nustatęs, kad tokio laiko išbandymas įmanomas tik „įstatymų numatytais atvejais“, kuriuose visiškai nėra kalbama apie galimybę nustatyti ilgesnį terminą. Būtent šios nuostatos spraga darbdaviai dažnai piktnaudžiauja nustatant ilgesnį nei 3 mėnesių laikotarpį. Naujajame DK projekte išbandymo terminui, kaip papildomai darbo sutarties sąlygai yra skirtas II skyriaus II skirsnio 36 str., kuriame normos aiškinamos plačiau bei konstruktyviau lyginant su šiuo metu galiojančiu DK, kuriame, kaip jau buvo minėta, išbandymo termino sąlygos yra nustatytos 105-107 str. Taip pat nebelieka sąlygų, leidžiančių darbdaviui piktnaudžiauti išbandymo termino pratęsimu bei nustatyti ilgesnį nei 3 mėnesiai išbandomąjį laikotarpį.

Apibendrinant išbandymo termino sąlygas, galima daryti išvadą, jog teismai, nagrinėdami bylas dėl išbandymo termino, negali spręsti tų klausimų, kuriuose yra tik darbdavio ir darbuotojo sutartinės sąlygos dėl to, ar darbuotojas yra tinkamas eiti šalių sulygtas pareigas. Teismas turi pareigą tik patikrinti, ar darbdavys pateikia motyvus bei įrodymus ir spręsti ar to pakanka pripažinti, jog darbuotojas nėra tinkamas toliau eiti sulygtų pareigų. Todėl šalys, sulygdamos dėl bandomojo termino nustatymo turėtų atsižvelgti į tai, ar susitarime dėl išbandymo termino šalys sulygo dėl bandomojo laikotarpio tikslo, kokių siekiama rezultatų, kieno naudai bei iniciatyva yra nustatytas šis terminas. Vadinas, norint atleisti darbuotoją išbandymo termino metu, darbdavys privalės labai aiškiai ir konkrečiai motyvuoti atleidimo motyvus, norint išvengti tolimesnių galimų ginčų su darbuotoju.

### 3.2. Konfidencialios (neteikiamos) informacijos apsauga

Paprastai kiekviena įmonė ar organizacija yra sukaupusi tam tikros informacijos apie savo veiklą, kuri nėra viešai prieinama. Kalbant apie tokią informaciją komerciniu aspektu, įmonė gali laisva valia nusistatyti kokia informacija apie ją yra laisvai prieinama ir kokia ne, įstatymų nustatyta tvarka. Konfidenciali informacija, tai informacija, turinti komercinę vertę, nes nėra žinoma arba sužinoma tretiesiems asmenims ir teikiama esant aplinkybėms, kurios verčia laikytis jos konfidencialumo sąlygų<sup>32</sup>. Todėl konfidenciali informacija yra slapta ir ją sužinoti, valdyti gali tik tam tikras asmenų (šiuo atveju darbuotojai) ratas. CK 1.116 str. yra apibrėžta, kas yra konfidenciali informacija bei komercinė paslaptis. Taigi komercinė paslaptis yra tokie duomenys, kurie atitinka šiuos požymius: 1) informacija turi turėti tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę būtent dėl to, kad jos turinys nėra žinomas tretiesiems asmenims; 2) informacija negali būti laisvai prieinama tretiesiems asmenims, t. y. ji negali tapti vieša ir negali būti laisvai teikiama kiekvienam subjektui; 3) informacijos savininkas turi dėti protingas pastangas, siekdamas išsaugoti jos konfidencialumą, tam tikslui taikydamas teisėtas organizacines, technologines, teises ir kitas priemones. Iš šių sąlygų galima daryti išvadą, jog konfidenciali informacija turi turėti tam tikrą vertę, nežinoma tretiesiems asmenims arba laisvai neprieinama kitiems asmenims. Tokią išvadą taip pat apibrėžia ir T. Bagdanskis, kad konfidenciali informacija neturėtų būti laisvai prieinama tretiesiems asmenims, tai reiškia, kad tokia informacija negali būti laisvai teikiama kiekvienam asmeniui<sup>33</sup>. Būtent informacijos konfidencialumas reiškia, kad ne tik negalima viešai skelbti informacijos be savininko sutikimo, tačiau ir jos panaudojimas yra ribojamas. Asmuo, kurio žinioje yra slapta informacija, turi dėti visas įmanomas pastangas apsaugoti, kad kiti asmenys negalėtų ja pasinaudoti, ginti nuo atskleidimo bei nesąžiningumo panaudojimo. Konfidencialumo principas nebus pažeistas tuo atveju, kai informacija yra atskleidžiama turint jo turėtojo sutikimą, teisėsaugos organų reikalavimu arba atliekant profesinę pareigą bei pasinaudojant profesine pareiga.

Atsižvelgiant į jau minėtas sąlygas, verta paminėti, kad ne visa informacija, nors ir atitinka keliamas sąlygas, gali būti pripažįstama konfidencialia. Kaip jau buvo minėta, konfidencialios informacijos turinio nustatymas negali prieštarauti LR įstatymams. Įstatymai nustato atvejus, kada informacija turi būti vieša, todėl ji negali būti priskirta prie

<sup>32</sup> UŽPALIENĖ, R. *Komercinė paslaptis ir jos sauga*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1997, p. 184.

<sup>33</sup> BAGDANSKIS, T. *Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas*. Vilnius: Juristas, 2006, p. 25.

konfidencialios ir neskelbtinos. Kaip pavyzdį galima pateikti tam tikrų ūkio subjektų finansinės atskaitomybės rodiklius, įmonių steigimo dokumentus ar įstatus, paslaugų tarifus. Šių duomenų įmonės negali pripažinti kaip konfidencialios bei įtraukti į sąrašą, kaip viešai neskelbiama, nes tai prieštarauja LR įstatymams. Įstatymų nustatyta tvarka tokie įmonių duomenys turi būti viešai prieinami kitiems subjektams. Pavyzdžiui, LR buhalterinės apskaitos įstatymo<sup>34</sup> 22 str. yra nurodyta, kad apskaitos informacija, kuri nenurodoma finansinėje atskaitomybėje yra neskelbiama. Tačiau ši norma nėra absoliuti ir nereiškia, kad įmonė gali slėpti tam tikrą informaciją apie savo finansinę būklę. Įmonė turi teisę savo finansinėje atskaitomybėje nusistatyti, kokios informacijos apie save neskelbti bei kokia informacija yra vieša, neprieštaraudama LR įstatymams. To paties įstatymo 9 str. 1 d. yra pateikiama apskaitos politikos samprata, kuri apibrėžiama, kaip bendrieji apskaitos principai, apskaitos metodai ir taisyklės, skirti ūkio subjekto apskaitai tvarkyti ir finansinei atskaitomybei sudaryti bei pateikti. Taip pat verta paminėti valstybės bei tarnybos paslaptis, kurias reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas<sup>35</sup>. Jame yra nurodyta tvarka, kas sudaro informacijos įslaptinimą, naudojimą, saugojimą, kontrolę bei apsaugos koordinavimą. DK atskirai nereglamentuoja valstybės ir tarnybos paslapčių, nes šis institutas neapima DK atskirų teisės normų. LR akcinių bendrovių įstatyme<sup>36</sup> numatyta pareiga bendrovių vadovams, valdybos bei stebėtojų tarybos nariams saugoti bendrovės komercines paslaptis, kurias jie sužinojo eidami pareigas. To paties įstatymo 34 str. 3 d. yra numatyta, kad informaciją, kuri yra laikoma bendrovės (gamybinė) paslaptimi yra pavesta nustatyti bendrovės valdybai. Jei tokio valdymo organo bendrovė neturi, prerogatyva priklauso įmonės vadovui.

Nuo 2003 m. įsigaliojusiame LR DK atsirado naujas darbo teisės institutas – darbuotojų informavimas ir konsultavimas. Šio instituto esmė yra ta, jog darbdaviai įsipareigoja teikti informaciją darbuotojų atstovams apie įmonės darbo, ekonominius ir socialinius klausimus, konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl tam tikrų sprendimų darbo santykių apimtyje.

N. Kasiliauskas savo publikacijoje apie konfidencialios (neteikiamos) informacijos problemą<sup>37</sup> teigia, kad praktikoje dažnai kyla klausimas kokia apimtimi darbdavys privalo teikti informaciją darbuotojų atstovams, nes šiuo metu galiojančios DK nuostatos dėl

---

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. IX-574.

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. VIII-1443.

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. VIII-1835.

<sup>37</sup> KASILIAUSKAS, N. *Konfidencialios (neteikiamos) informacijos problema*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. lapkričio 12 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.adversus.lt/?lng=lt&cat=51&article=223>>.

komercinės paslapties reglamentavimo ne visiškai yra suderintos su tarptautinės teisės aktų reikalavimais. Kaip teigia N. Kasiliauskas, kiekvienoje įmonėje turi būti patvirtintas komercinių paslapčių sąrašas ir nustatyta jų apsauga. Darbdavys komercine paslaptimi gali pripažinti bet kurią informaciją, kurios jis nenorės atskleisti<sup>38</sup>. Analizuojant šią sąlygą, yra susiduriama su problema būtent dėl darbdavio pareigos informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovus bei to, kokią informaciją yra darbdavys yra pripažinęs slapta. Iš esmės DK 47 str. netenka savo prasmės, nes darbdavys gali laisva valia neatskleisti tam tikros informacijos apie įmonę, motyvuodamas tuo, jog tai yra įmonės komercinė paslaptis, įstatymų nustatyta tvarka.

Apie konfidencialią informacijos apsaugą darbo santykių aspektu yra rašoma DK 47 str. 6, 8 d. Minėto straipsnio 6 d. yra įtvirtinta, jog darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims. To paties straipsnio 8 dalyje yra reglamentuota, kad darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Nesutikdamas su darbdavio sprendimu, darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją ar konsultuotis yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas. Analizuojant šias teisės normas, visų pirma reikėtų aptarti būtent kokią informaciją darbdavys gali pripažinti konfidencialia, kad kartu nebūtų pažeistas ir darbuotojų konsultavimo bei informavimo principas. Verta pažymėti, kad šiuo metu galiojantis DK neapibrėžia konfidencialios informacijos pateikimo darbuotojams apimties, tvarkos bei sąlygų. Darbdavys šiuo atveju turi laisvę pats nuspręsti dėl tokios informacijos kiekio bei sklaidos. Šiuos klausimus darbdavys solidariai turėtų išspręsti su darbuotojų atstovais, t. y. įstatyme nėra numatyta draudimo šalims tarpusavyje susitarti dėl informacijos konfidencialumo, sklaidos bei informavimo. Taip pat darbdavys gali nuspręsti kokios

---

<sup>38</sup> KASILIAUSKAS, N. *Konfidencialios (neteikiamos) informacijos problema*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. lapkričio 12 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.adversus.lt/?lng=lt&cat=51&article=223>>.

informacijos neviešinti nepažeisdamas įstatymų bei nuspręsti kokią informaciją numatyti kolektyvinėje sutartyje. Dėl konfidencialios informacijos apsaugos šalių susitarimu tokia sąlyga gali būti nurodyta ir darbo sutartyje, kurioje atskirai pažymima, kad darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiko tarpą neatskleisti jam patikėtos informacijos, arba sudaryti atskirą rašytinį priedą prie darbo sutarties. Todėl darbdaviui yra rekomenduotina kartu kolektyvinėje sutartyje kuo konkrečiau nurodyti informacijos sąrašą, kuris yra laikomas komercine paslaptimi. Visgi dažnai darbdaviai susiduria su problema, kaip teisingai informuoti darbuotojus. Todėl galima pateikti kaip pasiūlymą, kad darbdavys aiškiai nusimatytu neatskleidžiamų sąlygų, tiekėjų ar partnerių sąrašą. Taip pat turėtų būti nustatytas terminas darbuotojams, kokiam terminui jie įsipareigoja neatskleisti informacijos. Remiantis šiuo metu galiojančiu DK 235 str. 2 d. 2 p. komercinės paslapties atskleidimas yra priskiriamas prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų<sup>39</sup>. Todėl, jei darbuotojas pažeidžia šį susitarimą, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju remdamasis šia teisės norma ir DK 136 str. 3 d. 2 p. bei nemokėti išėtinės išmokos. Tokia pati tvarka yra numatyta ir naujajame DK projekto 57 str. 3 d. 5 p. LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Putokšnis“*, bylos Nr. 3K-3-303/2011, buvo nustatyta, jog ieškovas buvo atleistas iš darbo už tai, kad atskleidė konkuruojančiai įmonei informaciją, susijusią su kasatoriaus gamybos plėtojimo planais, naujo gaminio – 28 mm skersmens kakliuko buteliukų, skirtų chemijos gaminiams pakuoti, gamybos būdais ir preliminariais skaičiavimais. Tokia informacija atitinka CK 1.116 straipsnio 1 dalyje ir priedo prie šalių papildomo susitarimo prie darbo sutarties dėl komercinių paslapčių apsaugos bei nekonkuravimo sąlygų nuostatose nustatytus komercinės paslapties požymius. Tam, jog informacija būtų pripažinta komercine paslaptimi, ji turi atitikti minėtus požymius, tačiau neprivalo būti išreikšta objektyvia forma<sup>40</sup>. LAT šioje byloje nustatė, kad tarp šalių buvo sudarytas komercinės paslapties susitarimas ir sudarytas priedas prie darbo sutarties. Priede buvo aiškiai nurodyta informacija, kuri yra konfidenciali, darbuotojas buvo tinkamai su ja supažindintas. Šioje byloje LAT pažymėjo, kad darbuotojas padarė pažeidimą, atskleidė konkurentams informaciją dėl ko darbdavys patyrė nuostolių. Teismas konstatavo, kad atleidimas iš darbo buvo teisėtas, remiantis DK 136 str. 3 d. 2 p. ir 235 str. 2 d. 2 p. LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *J. V. v. UAB „Arijus“*, bylos

---

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 1 d. *nutartis civilinėje byloje R. D. v. UAB „Putokšnis“*, Nr. 3K-3-303/2011.

Nr. 3K-3-354/2011, buvo skundžiama, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo nepagrįstai dėl įrodymų nepakankamumo. Šioje byloje LAT pasisakė, jog remiantis byloje pateiktais įrodymais nustatytos faktinės aplinkybės ir jų pagrindu teismo padarytos išvados dėl kasatoriaus padaryto DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte įtvirtinto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo – komercinės paslapties atskleidimo arba jos pranešimo konkuruojančiai įmonei. <...> Teismo sprendime nurodytų aplinkybių visetas <...> buvo pakankamas pagrindas susiformuoti teismo vidiniam įsitikinimui, kad kasatorius atskleidė arba pranešė konkuruojančiai įmonei atsakovo komercinę paslaptį. Šios išvados pagrįstumui, atsižvelgiant į galimus objektyvaus ir (arba) subjektyvaus pobūdžio sunkumus įrodinėjant paslapties atskleidimo arba pranešimo detales aplinkybes, neturi reikšmės tai, kad nagrinėjamu atveju nenustatyta šio pažeidimo padarymo tikslaus laiko, vietos, būdo ir pan. Pažymėtina, kad išvadą dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo teismas padarė kompleksiskai atsižvelgęs būtent į byloje nustatytų ir sprendime nurodytų aplinkybių visetą, o ne į pavienes aplinkybes, kurios, jas vertinant atskirai ir neatsižvelgiant į visą įvykių sekos kontekstą, galbūt ir nebūtų pakankamos darbo drausmės pažeidimo faktui konstatuoti<sup>41</sup>. Šioje byloje buvo susidurta su problema dėl to, jog darbdaviui buvo sunku faktiškai įrodyti apie padarytą pažeidimą iš darbuotojo. Ieškovas (darbdavys) rėmėsi tik netiesioginiais įrodymais. Teismas konstatavo, kad būtų įrodyta pažeidėjo (darbuotojo) kaltė, šiuo konkrečiu atveju pakanka ir netiesioginių įrodymų. Teisėjų kolegija nustatė, kad remtis netiesioginiais įrodymais, jog būtų galima daryti išvadą apie egzistuojantį pažeidimą. Netiesioginių įrodymų jų pakankamumo prasme turi būti pateikta tiek, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių darbo drausmės pažeidimo fakto buvimu<sup>42</sup>.

Naujojo DK projekto teisės normose yra išsamiau reglamentuota tvarka dėl konfidencialios informacijos apsaugos. 39 str. 1 d. yra numatyta, kad darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas

---

<sup>41</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 26 d. *nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“*, Nr. 3K-3-354/2011.

<sup>42</sup> *Ibid.*



netaikomas, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui<sup>43</sup>. Iš šios normos galime daryti išvadą, kad DK projekte yra išsamiau reglamentuotina tvarka dėl konfidencialios informacijos sąlygų, kad šalys, sudarydamos darbo sutartį, gali laisva valia susitarti būtent dėl kokios informacijos pripažinimo konfidencialia yra vedamos derybos bei kokias sąlygas nurodyti darbo sutartyje. Tačiau ne ką mažiau svarbu ir tai, kaip darbuotojas yra supažindinamas su konfidencialia informacija ir ar darbdavys pats imasi priemonių, kad informacija būtų saugi. Darbdavys, neatsiejamai nuo šios normos, privalo tokias sąlygas užtikrinti darbuotojui. Ši nuostata iš dalies apsaugoja ir darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesniąją šalį, dėl to, kad darbdavys negali pripažinti konfidencialia tokios informacijos, kuri gali būti viešai prieinama bei įstatymų nustatyta tvarka negali būti pripažinta kaip slapta arba nesuteikia saugumo priemonių darbuotojui saugoti konfidencialią informaciją. To paties straipsnio 2 d. yra nurodyta, kad susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Šalys gali sulygti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą vykdymą<sup>44</sup>. Ši norma, kuri yra numatyta DK projekte yra visiškai nauja, nes šiuo metu galiojantis DK nenumato tvarkos, kas turi būti nurodyta konfidencialiuose susitarimuose ir kaip šalys gali apsisaugoti. Todėl DK projekte įstatymų leidėjas siūlo ne tik tai, kas turėtų būti numatyta tokiuose susitarimuose, bet taip pat ir galimybę sulygti dėl netesybų. Nors šiuo metu galiojantis DK nedraudžia susitarti dėl netesybų, dažna teismų praktikoje kyla problema, kokia pinigų suma yra įvertinta sąlyga dėl nesilaikymo konfidencialumo susitarimo. DK projekto 39 str. 3 d. yra įtvirtinta norma, jog susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jei darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino<sup>45</sup>. Verta paminėti, kad šiuo atveju ši norma apsaugoja darbdavį, kad ir nesant susitarimo dėl termino nustatymo, darbuotojas, ne trumpiau kaip vienerius metus po darbo santykių pasibaigimo negali atskleisti jo žinioje esančios

---

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> *Ibid.*

komercinės paslapties. Todėl ši nuostata geriau atspindi darbdavio interesus, kaip galima labiau apsisaugoti nesant atskiro susitarimo dėl terminų.

Susitarimai dėl konfidencialios informacijos viešo nenaudojimo, atskleidimo bei neperdavimo, tarp darbo santykių šalių turi įstatymo galią. Šiuo klausimu yra pasisakęs ir LAT CBS 2012 m. birželio 26 d. nutartyje, civilinėje byloje *UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika“ ir E. G.*, bylos nr. 3K-3-326/2012, kurioje yra nustatyta, kad UAB „Diteilas“ ir šios bendrovės direktorius E. G. 2004 m. lapkričio 23 d. sudarė konfidencialumo susitarimą, pagal kurį šalys susitarė, jog E. G. įsipareigoja tiek darbo sutarties metu, tiek po darbo sutarties su bendrove pasibaigimo nenaudoti, taip pat neperduoti, neskelbti ir kitaip neatskleisti kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims informacijos, esančios Bendrovės komercine paslaptimi. Susitarime šalys konkrečiai susitarė, kokia informacija yra laikoma bendrovės komercine paslaptimi. Kadangi susitarimas yra galiojantis, taigi sukuriantis jo šalims atitinkamas teises ir pareigas. CK 6.189 str. 1 d. nustatyta, kad teisėtai sudaryta ir galiojanti sutartis jos šalims turi įstatymo galią<sup>46</sup>. Komercinės paslapties apsauga yra labai aktuali. Tai yra specifinė informacija, kuri paprastai nėra apčiuopiama tam tikra materialine išraiška. Konfidenciali informacija yra ypatinga tuo, jog ji yra perduodama tam tikriems darbuotojams ją saugoti bei neviešinti. Todėl darbdavys turi dėti visas įmanomas pastangas, kad informacija būtų saugi, kad tretieji asmenys negalėtų ja pasinaudoti, kartu užtikrinant saugias priemones darbuotojams, kurie turi teisę prieiti prie šios informacijos. Komercinės paslapties atskleidimas ar netinkamas naudojimas sukelia pažeidėjui atsakomybę. Paprastai komercinės paslapties savininko pažeistos teisės yra ginamos civiline tvarka, remiantis LR CK 1.116 str. 3 d., kurioje nurodyta, jog 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. Paprastai pažeidus sutartinius įsipareigojimus, šalys tarpusavyje susitaria, kad bus atlyginti patirti nuostoliai, kurie buvo patirti neteisėtai atskleidus informaciją, ar netinkamai ja pasinaudojus. Jei buvo neteisėtai panaudota konfidenciali informacija ir dėl to buvo gautos pajamos, darbuotojas

---

<sup>46</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 26 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika“ ir E. G.*, Nr. 3K-3-326/2012.

privalo grąžinti pajamas komercinės paslapties savininkui, nes remiantis LR CK 1.116 str., tai yra laikoma kaip neteisėtu būdu įgytos pajamos.

Jau minėtoje LAT CBS 2012 m. birželio 26 d. nutartyje, civilinėje byloje *UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika“ ir E. G.*, bylos nr. 3K-3-326/2012<sup>47</sup>, teisėjų kolegija, atsižvelgdama į šioje byloje susiklosčiusias aplinkybes, Susitarime dėl konfidencialumo nurodytos konfidencialios informacijos pobūdį, sprendžia, jog ieškovo naudai priteistinas 24000 Lt žalos atlyginimas. Nurodytą sumą sudaro 10000 Lt bauda, nustatyta Susitarime dėl konfidencialumo (kuri priteista iš atsakovo E. G., šiam pažeidus Susitarimą dėl konfidencialumo) ir 14000 Lt nuostolių (pirmosios instancijos teismo nurodyta suma, kurią kasacinis teismas šioje byloje laiko pakankama ieškovo teisėms apginti). Pagal CK 6.279 str. įtvirtintą nuostatą, bendrai padarę žalos asmenys nukentėjusiajam asmeniui atsako solidariai. LAT konstatavo, kad atsakovų E.G. ir UAB „Chemika“ veiksmų civilinės atsakomybės taikymo požiūriu negalima atriboti, konkrečiai įvardijant iš kiekvieno jų priteisiamos žalos dydžio sumą. Todėl nurodyta 14000 Lt suma iš atsakovų priteisiama solidariai.

Apibendrinant konfidencialios informacijos apsaugą, svarbu, kad susitarimuose darbdavys sudarytų ir nurodytų komercinės paslapties arba konfidencialios informacijos sąrašą, kuris turėtų būti itin tikslus. Sąraše darbdavys gali nurodyti įvairias sutartis, įsipareigojimus, partnerius, darbo organizavimą, tam tikras technologijas ir kitą, jo manymu, svarbią informaciją. Esant ginčui dėl tokios informacijos, darbdavys turi pasirūpinti, kad atitinkami darbuotojai pasirašytinai būtų supažindinti su sąrašu. Sąrašo sudarymas ir supažindinimas leis lengviau šalims apginti savo teises ir pareigas esant ginčui. Taip pat darbdavys, atsižvelgiant į informacijos rūšį, turi pasirūpinti tam tikromis saugumo priemonėmis, jog informacija nebūtų pasiekama tretiesiems asmenims. Kadangi darbo sutarties šalys yra laisvos nusimatyti papildomame susitarime dėl konfidencialios informacijos, patartina šalims sulygti ir dėl terminų, kurie apibrėžtų laiko tarpą, nustatantį šio susitarimo trukmę. Susitarimo terminas gali būti sulygtas ir neatsižvelgiant į tai, ar su darbuotoju yra sudaryta terminuota ar neterminuota darbo sutartis. Dėl komercinės paslapties saugojimo gali būti susitarta, kad darbuotojas įsipareigoja saugoti ar kitaip nedisponuoti informacija ir pasibaigus darbo teisiniais santykiams tam tikrą laiko tarpą, todėl labai svarbu, kad būtų sudaromas atskiras susitarimas prie darbo sutarties su darbuotoju. Tokie susitarimai sudaromi siekiant išsaugoti įmonės taip pat ir jos klientų bei partnerių komercinės paslaptis

---

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 26 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika“ ir E. G.*, Nr. 3K-3-326/2012.

bei kitą konfidencialią informaciją, kurią jie laiko konfidencialia. Taip pat siekiama sustiprinti darbuotojo asmeninį atsakingumą už įmonės turto, gero vardo ir prestižo saugojimą<sup>48</sup>. Ateityje siekiant išvengti nuostolių, įmonė turėtų nustatyti ir atsakomybę už konfidencialios informacijos neišsaugojimą ar netinkamą jos panaudojimą. Kaip ir buvo minėta, paprastai šie ginčai yra sprendžiami civiline tvarka, tačiau esant išimtinai tam tikroms sąlygoms, darbuotojui gali grėsti tiek administracinė, tiek baudžiamoji atsakomybė už susitarimo pažeidimą. Todėl darbdavys turėtų nusimatyti ir apibrėžti nuostatas reglamentuojančias tiek drausminę, tiek materialinę atsakomybę.

### 3.3. Susitarimas dėl nekonkuravimo

Darbdaviai, siekdami kiek įmanoma apsaugoti įmonės, įstaigos ar organizacijos, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, komercines ar technologines paslaptis bei apsidrausti nuo galimos konkurencijos, kai darbuotojas gali panaudoti žinias, informaciją apie buvusio darbdavio veiklą, klientų sąrašus, kainų politiką, kitą konfidencialią informaciją, vis dažniau kartu su darbo sutartimi sudaro nekonkuravimo susitarimus<sup>49</sup>. T. Davulis pateikia tokią nekonkuravimo sąvoką: nekonkuravimo sutartis yra susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja nekonkuruoti su darbdaviu darbo sutarties galiojimo metu ir nustatytą laiką po jos nutraukimo – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su darbdavio verslu<sup>50</sup>.

Pastaruoju metu nekonkuravimo susitarimai yra labai populiarius institutas, tačiau kartu sukeliantis daug diskusijų tiek teisine, tiek praktine prasme darbo teisiniuose santykiuose. Problema yra ta, jog iki šiol nėra aiškaus ir konkretaus nekonkuravimo susitarimų teisinio reglamentavimo. Dažnas darbdavys susiduria su situacijomis, kai tenka nutraukti darbo sutartis vienos iš šalių valia ar esant bendrai sutarimui su darbuotojais įgijusiais specifinių žinių, kurias gali panaudoti prieš darbdavį ir su juo konkuruoti. Ypatingai svarbu tai, jei darbuotojas palikdamas darbo vietą, kartu su savimi „išsineša“ ir tam tikrą kiekį žinių apie darbdavį, jo veiklą, informaciją, praktinių įgūdžių, kurie gali iššaukti dar didesnę konkurenciją darbdaviui.

---

<sup>48</sup> BAGDANSKIS, T. *Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas*. Vilnius: Juristas, 2006, p. 30.

<sup>49</sup> KRASAUSKAS, R. *Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?* Jurisprudencija, 2008, p. 41.

<sup>50</sup> DAVULIS, T. *Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Juristas, 2006, p. 3.

Lietuvos rinka yra sąlyginai nedidelė, todėl kvalifikuotų darbuotojų perbėgimai ar perviliojimai į konkuruojančias įmones, darbuotojų kuriamos naujos įmonės, dirbančios tame pačiame rinkos segmente – gana skausminga problema darbdaviams. Įmonių vadovai, vadybininkai, ir kiti darbuotojai įgyja vis daugiau patirties įvairiose verslo srityse ir tampa medžiojamu grobiu konkurentams, kuriems, tam, kad įgyti konkurencinį pranašumą prieš savo konkurentus, kartais pakanka persivilioti, jau tinkamą patirtį atitinkamoje verslo srityje turintį ir neretai net specifinį mokymų ciklą praėjusį, darbuotoją<sup>51</sup>. Norint apsaugoti, kad darbuotojas, tiek darbo sutarties galiojimo metu, tiek po darbo sutarties nutraukimo palikdamas darbovietę nenaudotų tiek tiesioginių, tiek netiesioginių priemonių su juo konkuruoti tam tikrą laiko tarpą, paprastai yra sudaromi nekonkuravimo susitarimai. Šiuo atveju yra kalbama apie tuos darbuotojus, kurie įgijo specifinių žinių eidami tam tikras pareigas konkrečioje, konkurencingoje įmonėje. Sudaryti tokį susitarimą pirmiausia suinteresuoti yra darbdaviai. Paprastai darbdavys turi du tikslus: 1) užsitikrinti, kad jo investicijos į darbuotojo kvalifikaciją netaps beprasmiškos ir 2) apsaugoti konfidencialią informaciją nuo nutekėjimo<sup>52</sup>. Todėl labai svarbu atskleisti sąlygas bei teises ir pareigas šalių, kad nekonkuravimo susitarimai ne tik nevaržytų darbuotojų konstitucinių teisių ir laisvių, (LR Konstitucijos 48 str. 1 d., kuriame yra numatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas<sup>53</sup>), bet kartu ir tai, kad darbdavys nepatirtų nepagrįstų nuostolių. Nekonkuravimo susitarimais darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu<sup>54</sup>.

Iki 2003 m. galiojęs DK ir šiuo metu galiojantis DK nereglementavo ir nereglementuoja teisės normų, susijusių su nekonkuravimo susitarimais darbo teisiniuose santykiuose, išskyrus DK 235 str. 2 d. 2 p., kuriame abstrakčiai numatyta, jog valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei yra priskiriamas šurkščiam darbo drausmės pažeidimui. Pagal DK 95 str. 4 d., šalys gali susitarti ir dėl kitų darbo subjektų sutarties sąlygų, jei darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. To paties įstatymo 34 str. 1 d. numato, kad darbo

<sup>51</sup> TATOL, R. *Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas*. Societal Innovations for Global Growth, 2012, Nr. 1 (1), p. 950.

<sup>52</sup> PETRAVIČIŪTĖ, A. *Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai*. *Teisė*, 2007, Nr. 65, p. 144-145.

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.

<sup>54</sup> DAVULIS, T. *Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Juristas, 2006, p. 3.

subjektų teisės ir pareigos gali atsirasti ir kitų susitarimų pagrindu, nors įstatymų ir nenumatytų, bet jiems neprieštarujančių. Todėl šalys, sulygdamos dėl nekonkuravimo susitarimų turėtų vadovautis kartu ir DK 4 str. 4 d., kur numatyta, jog kai DK ir kiti įstatymai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams susitarimo būdu nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Remiantis LR konkurencijos įstatymo 15 str. 2 d. 4 p., 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<sup>55</sup>. Pagal jau minėto įstatymo 3 str. 7 d. ūkio subjektais yra laikomi konkurentai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija<sup>56</sup>. Taigi, remiantis LR konkurencijos įstatymu darytina išvada, kad jei buvęs darbuotojas įsidarbina konkuruojančioje įmonėje ir atlieka darbinės funkcijas nėra laikomas konkurentu, todėl šiuo atveju darbdavys yra suinteresuotas sudaryti su darbuotoju atskirą nekonkuravimo susitarimą, nes LR konkurencijos įstatymas, kaip jau buvo minėta, tokiu atveju neapsaugoja darbdavio interesų. Įstatymas taikomas tik tiems asmenims, kurie nutraukia darbo sutartis su darbdaviu ir užsiima konkurencinga veikla (pvz.: sukuria verslą, kuris pagal savo veiklą yra konkurencingas buvusiam darbdaviui) nepraėjus nustatyto termino.

Naujajame DK projekte yra skirta nemažas dėmesys nekonkuravimo susitarimams. Įstatymų leidėjas šiame projekte įtvirtino visiškai naujas teisės normas reglamentuojančios šiuos susitarimus tarp darbo teisinių santykių šalių. Projekto 38 str. 1 d. rašoma, jog darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo<sup>57</sup>. To paties straipsnio 2 d. akcentuotina, jog susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos. 3 d.

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. VIII-1099.

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

pažymėtina, kad susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu. To paties straipsnio 4 dalis numato, kad Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją už laikotarpį, per kurį buvo padarytas nekonkuravimo įsipareigojimo pažeidimas, ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų negalioja<sup>58</sup>. Įstatymų leidėjas projekte numatė ir terminus bei sąlygas nutraukti nekonkuravimo susitarimą, jei, pvz., darbdavys nesilaiko pareigos mokėti kompensacijos darbuotojui dėl nekonkuravimo: darbuotojas, įspėjęs darbdavį prieš penkias darbo dienas, turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, jeigu darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių arba darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, arba darbdavio valia, taip pat tais atvejais, kai pasibaigia darbdavys, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio – juridinio asmens – atstovų buvimo vietos. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, nepaisant darbo santykių pasibaigimo pagrindo tais atvejais, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį<sup>59</sup>. Todėl iš šio straipsnio darytina išvada, jog įstatymų leidėjas siekia sureguliuoti esamas teisės spragas, dėl šiuo metu nesamos teisinės bazės dėl nekonkuravimo susitarimų. Įsigaliojus šioms nuostatoms labai tikėtina, kad ne tik keistųsi kasacinio teismo praktika šiuo klausimu, tačiau ir darbdaviai, esant ginčui, galėtų remtis jau įtvirtintomis teisės normomis DK dėl nekonkuravimo susitarimų. Reikia nepamiršti, jog su naujuoju DK projektu kartu atsiranda ne nauji tik tam tikri teisiniai reguliavimai vienu ar kitu klausimu, tačiau šalys turės atitinkamas kitas teises ir pareigas viena kitos atžvilgiu. Paraleliai galima vertinti, kad priėmus naująjį DK, ypatingai vertinant naujai atsiradusius institutus, savaime suprantama, kad laikui bėgant kis ir teismų praktika.

---

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

<sup>59</sup> *Ibid.*

Taip pat ilgą laiką vyravo nesutarimai dėl to, kuriai teisės šakai ir kokiam reguliavimui yra priskiriami nekonkuravimo susitarimai – darbo ar civilinei teisei. Todėl ypač svarbu atskleisti ir LAT poziciją šiuo klausimu ir kaip kito teismų praktika laikui bėgant. Būtent ši teisės spraga ir iššaukė besikeičiančią kasacinio teismo poziciją dėl nekonkuravimo susitarimų teisinio reguliavimo. Kadangi LAT praktika laikui bėgant taip kito, atskirai bus nagrinėjama Teismo pozicija dėl nekonkuravimo susitarimų pripažinimo, kaip darbo teisės reguliavimo objekto, ir – kaip civilinių teisinių santykių dalis. Verta paminėti, kad nekonkuravimo susitarimų sudarymo forma vertinamuoju aspektu neturi įtakos tam, kuriai teisės šakai yra priskiriama, todėl šalys paprastai yra laisvos nusimatyti tokį susitarimą įtraukti į darbo sutartį, sudaryti priedą prie darbo sutarties arba pasirašyti atskirą susitarimą dėl nekonkuravimo. Tačiau analizuojant kasacinio teismo nutartis tam tikru laikotarpiu buvo galima pastebėti ir Teismo poziciją dėl sudarymo formos ir kokią įtaką būtent lėmė jos įtvirtinimas konkrečiai darbo sutartyje. Didžiausią klausimą kelia tai, koks yra numatytas susitarimo turinys ir kaip išreikštos šalių valios.

LAT CBS 2003 m. birželio 5 d. nutartyje, civilinėje byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, bylos nr. 3K-7-408/2003<sup>60</sup>, buvo nustatyta, jog ieškovas prašė pripažinti negaliojančiais pasirašytos su atsakovu konkurencijos draudimo Nr. 3403/99 1, 2, 3, 4, 5 punktų nuostatas. Šioje byloje atsakovo iniciatyva buvo sudarytas nekonkuravimo susitarimas, kuris buvo įrašytas darbo sutartyje. Todėl ieškovas argumentuoja, jog 1-5 punktuose nustatytos sąlygos, ribojančios vienerius metus po darbo sutarties su atsakovu nutraukimo pažeidžia jo teisę pasirinkti darbą bei darbo vietą, prieštarauja įstatymams, bei grindžia tuo, kad yra nustatytos blogesnės darbo sąlygos. LAT konstatavo, kad pagal konkurencijos draudimo sutarties sudarymo metu galiojusio LR prekybos įstatymo (priimto 1995 m. sausio 12 d., netekusio galios 2001 m. lapkričio 28 d.) 12 str. 2 d. darbdavys, priimdamas į darbą prekybos tarnautoją, galėjo su juo sudaryti atskirą susitarimą, kad nutraukęs darbo sutartį tarnautojas nekonkuruotų su jo įmone. Teismas nustatė, jog ieškovo darbinė veikla buvo komercinio pobūdžio. Todėl pagal teismo nustatytas faktines bylos aplinkybes ieškovo padėtis atitiko tuo metu galiojančio LR prekybos įstatymo 11 str. nustatytą prekybos tarnautojo statusą, todėl darytina išvada, kad pagal šį įstatymą su ieškovu buvo galima sudaryti atskirą konkurencijos draudimo sutartį. Šiame susitarime atsakovas neįsipareigojo mokėti ieškovui kompensacijos dėl konkuravimo draudimo, taip pat buvo

---

<sup>60</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. birželio 5 d. *nutartis civilinėje byloje D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, Nr. 3K-7-408/2003.



nustatytos, jog susitarime ieškoviui buvo numatytos tik pareigos, o atsakovui tik teisės. Teismas, remdamasis šiomis aplinkybėmis, konstatavo, kad toks susitarimas prieštarauja LR Prekybos įstatymo imperatyvioms normoms. Taip pat 1964 m. CK 47 str. 1 d. buvo nustatyta, kad sandoris, neatitinkantis įstatymo reikalavimų, negalioja. Teismas šioje byloje konstatavo, jog pasibaigus darbo sutarčiai šalių darbo santykiai pasibaigia ir, nesant papildomo susitarimo, todėl darbdavys negali buvusiam darbuotojui nustatyti jokių apribojimų, tarp jų ir konkurencijos draudimo. Akcentuotina, kad šalys konkuravimo draudimą buvo numatę darbo sutartyje, todėl šiuo atveju susitarimas nėra galiojantis bei yra priskirtinas prie darbo teisinių santykių.

LAT CBS 2005 m. vasario 14 d. nutartyje, civilinėje byloje *UAB „Filana“ v. R. J. Jančiauskas*, bylos nr. 3K-3-65/2005<sup>61</sup>, buvo konstatuota iš esmės analogiška situacija su jau prieš tai analizuota byla, tačiau skirtumas tik tas, jog ieškovas (darbuotojas) prašė kasacinio teismo priteisti jam kompensaciją iš atsakovo (darbdavio) dėl konkuravimo draudimo. Byloje teismas pažymėjo, jog ieškoviui kasmetinė kompensacija nepriklausė, nes buvo susitarta dėl išmokų tik pasibaigus darbo sutarčiai. Tokias aplinkybes patvirtina atsakovo argumentai, kad buvo susitarta dėl kompensacijos už laikotarpį, einantį po darbo sutarties pasibaigimo. Šie atsakovo argumentai priimtini ir dėl to, kad, pasibaigus darbo sutarčiai, šalių darbo santykiai pasibaigia ir, nesant papildomo susitarimo, darbdavys negali nustatyti buvusiam darbuotojui jokių apribojimų, tarp jų ir konkurencijos draudimo. Papildomas susitarimas atitinka darbdavio ir darbuotojo interesus, nes darbuotojas nedirbs darbdaviui konkuruojančioje įmonėje, tačiau už tokio ribojimo laikymąsi jam bus atitinkamai kompensuojama. Toks aiškinimas paremtas ir minėto LR prekybos įstatymo 12 straipsnio 2 dalimi, kurioje nustatyta, kad darbdavys, priimdamas į darbą prekybos tarnautoją, gali su juo sudaryti atskirą sutartį, kad nutraukęs darbo sutartį tarnautojas nekonkuruotų su jo įmone ir už tai jam mokama kompensacija. Kadangi šioje byloje šalys taip pat konkuravimo draudimą buvo numatę darbo sutartyje ir jokių kitų atskirų susitarimų nebuvo sudarę, teismas pažymėjo, kad pasibaigus darbo sutarčiai, darbuotojui negali būti jokie kiti apribojimai – šiuo atveju konkuravimo susitarimas nėra galiojantis, nes pasibaigė kartu su darbo sutarties nutraukimu. Tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostę visuomeniniai santykiai, kuriuos reguliuoja nekonkuravimo susitarimai, yra darbo santykiai, kuriems pagal įstatymų analogiją taikomos CK normos, ir

---

<sup>61</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2005 m. vasario 14 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Filana“ v. R. J. Jančiauskas*, Nr. 3K-3-65/2005.

pažymėjo, kad darbo sutarties sąlygos, nustačiusios konkurencijos draudimą bei kompensaciją už jį, neprieštaravo įstatymams ir buvo privalomos sutarties šalims.

Remiantis šiomis LAT nutartimis, darytina išvada, jog pasibaigus darbo sutarčiai, darbo teisiniai santykiai tarp šalių nutrūksta, ir jei nėra sudarytų atskirų susitarimų (sutarčių), darbdavys negali taikyti jokių apribojimų darbuotojui po darbo sutarties pasibaigimo. Kadangi susitarimai dėl konkuravimo draudimų buvo numatyti ir įtraukti į darbo sutartis, jas nutraukus, kartu nutrūksta ir konkuravimo draudimo sąlygos. Taip pat, jei konkuravimo susitarimuose nėra numatyta kompensacijos darbuotojui, tokie susitarimai pripažįstami kaip prieštaraujantys imperatyvioms teisės normos ir nėra galiojantys.

Laikui bėgant kasacinio teismo pozicija pasikeitė ir 2007 m. buvo priimta esminė LAT nutartis dėl nekonkuravimo susitarimų, byloje suformuluotos pagrindinės gairės, kuriomis turi vadovautis šalys sudarydamos nekonkuravimo susitarimus bei teismai sprendami dėl tokio teisėtumo<sup>62</sup>. LAT CBS 2007 m. spalio 22 d. nutartyje, civilinėje byloje *UAB „Docpartner” v. L. V.*, bylos nr. 3K-3-415/2007<sup>63</sup>, nustatyta, jog tarp ieškovo ir atsakovės nuo 2003 m. gegužės 12 d. iki 2005 m. gruodžio 19 d. buvo sudaryta darbo sutartis, pagal kurią atsakovė pas ieškovą dirbo archyvere. Šalių darbo sutartis 2005 m. spalio 19 d. buvo papildyta 12 punktu, kuriuo atsakovė įsipareigojo nekonkuruoti su ieškovu 12 mėnesių po darbo sutarties nutraukimo. Anot ieškovo, 2005 m. gruodžio 5 d. atsakovė pateikė prašymą dėl atleidimo iš darbo ir buvo atleista iš darbo 2005 m. gruodžio 19 d. Ieškovo žiniomis, atsakovė dirba UAB „Archyvų sistemos“, kuri su ieškovu yra konkuruojančios įmonės, ir eina joje tas pačias pareigas, kokias ėjo dirbdama pas ieškovą. Ieškovas teigė, kad atsakovė, nepraėjus 12 mėnesių laikotarpiui, be išankstinio raštiško ieškovo leidimo įsidarbindama konkuruojančioje su ieškovu įmonėje, pažeidė 2005 m. spalio 19 d. darbo sutarties pakeitimu prisiimtus įsipareigojimus ir padarė ieškovui žalą, pasireiškiančią ieškovo *know-how* perdavimu konkurentui, ieškovo darbo laiko sąnaudomis naujo darbuotojo paieškai ir apmokymui bei dėl to negautomis pajamomis, taip pat ieškovo negautomis pajamos per laikotarpį, kai atsakovė dirbo ieškovo konkurentui, o ieškovo įmonėje atsakovės darbo vieta buvo tuščia. Ieškovo teigimu, atsakovė, pereidama dirbti pas ieškovo konkurentą ir suteikdama konkurentui savo pas ieškovą įgytą darbo patirtį, sutaupė konkurento lėšas tokiam darbuotojui parengti ir taip suteikė pranašumą konkurencinėje kovoje. Kaip jau buvo minėta, Teismas šioje byloje nustatė

---

<sup>62</sup> TATOL, R. *Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas*. Societal Innovations for Global Growth, 2012, Nr. 1 (1), p. 956.

<sup>63</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner” v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007.

tam tikras kertines gaires, kuriomis turėtų vadovautis tiek teismai, sprenddami iš nekonkuravimo susitarimo kilusius ginčus, tiek šalims sulygstant dėl tokių sąlygų ir jų įtraukimo į darbo sutartį, pasirašant atskirą susitarimą ar priedą prie darbo sutarties. Teismas akcentavo, kad nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. Jis, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju). LAT pabrėžė, kad nekonkuravimo susitarimų sudarymas turėtų priklausyti nuo atliekamų darbuotojo darbo funkcijų ar užimamų pareigų ir negalėtų būti suformuluotas taip, kad asmeniui būtų užkirstas kelias dirbti visus darbus pagal savo profesiją ir specialybę. Taip pat nekonkuravimo susitarime turėtų būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, o vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas, kuo mažiau varžant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus ir jai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją, kurią darbdavys turi mokėti per visą konkurencijos draudimo laikotarpį. Galiojantys įstatymai nereglamentuoja, koks konkretus kompensacijos dydis turėtų būti mokamas, todėl tai yra šalių susitarimo bei derybų klausimas. Kompensacijos dydis turi būti nustatomas atsižvelgiant keletą aplinkybių – į darbuotojo buvusį atlyginimą, darbdavio gaunamą pelną, konkuravimo galimybes toje rinkos sferoje ir pan. Todėl šioje byloje buvo nustatyta, jog teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią (LR CK 6.189 str. 1 d.). Nekonkuravimo susitarimas gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka, CK nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių civilinio proceso įstatymų nustatyta tvarka pareiškus ieškinį (priešieškinį). Kadangi nekonkuravimo susitarimas savaime neprieštaruja įstatymams, tai jis, kaip sandoris, priskirtinas nuginčijamiems sandoriams<sup>64</sup>. Šioje byloje Teismas iš esmės patikslino nekonkuravimo susitarimų teisinę prigimtį ir pabrėžė, jog ginčai dėl nekonkuravimo susitarimų teismuose turi būti nagrinėjami bendra tvarka, netaikant LR CPK XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimas“ normų, *inter alia* šio kodekso 417 str. „Teismo teisė viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą“ nuostatos, kad byloje pagal darbuotojo ieškinį pirmos instancijos teismas, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaiškėjusias bylos aplinkybes, turi teisę veikti *ex officio*, t. y. viršyti pareikštus reikalavimus ir patenkinti reikalavimus daugiau, nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl

---

<sup>64</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner” v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007.

reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu<sup>65</sup>.

Verta pabrėžti, kad kasacinis teismas, jau minėtoje civilinėje byloje 2007 m. spalio 22 d. *UAB „Docpartner” v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, iš esmės nukrypo nuo LAT aiškinimo ir taikymo praktikos, nes LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 5 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira Grow How“*, bylos nr. 3K-7-408/2003 ir 2005 m. vasario 14 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *R. J. Jančiauskas v. UAB „Filana“*, bylos nr. 3K-3-65/2005, kuriomis remiasi kasatorius, yra pateikti kitų nei, atsižvelgiant į įstatymo galiojimo laiką, šioje byloje ginčui išspręsti taikytinų teisės normų išaiškinimai, atmetė kaip nepagrįstus ir konstatavo, kad bylų, kuriose buvo priimtos nurodytos nutartys, ir šios bylos *ratio decidendi* nesutampa<sup>66</sup>.

LAT CBS 2008 m. vasario 20 d. nutartyje, civilinėje byloje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“*, bylos nr. 3K-3-121/2008<sup>67</sup>, nustatė, kad tarp ieškovo ir atsakovo buvo sudarytas konkuravimo susitarimas. Kadangi šioje byloje darbdavys vienašališkai nutraukė nekonkuravimo susitarimą, jis teismo prašė priteisti iš darbuotojo jam išmokėtas kompensacijas dėl konkuravimo draudimo bei pripažinti, kad konkuravimo draudimo nutraukimą, kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Tačiau Teismas pažymėjo, jog tarp šalių sudarytas nekonkuravimo susitarimas buvo naudingas ir palankus tik darbdaviui, todėl darbdavys gali bet kada jo atsisakyti, ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip minėto susitarimo pakeitimas. Akcentuotina ir tai, kad LAT šioje byloje taip laikėsi pozicijos dėl tokių susitarimų priskyrimo civiliniams teisiniams santykiams, kuriems aiškinti negalima remtis išimtai DK normomis.

Apibendrinant teismų praktiką, kasacinio teismo praktikoje nekonkuravimo susitarimai, atsižvelgiant į jų teisinę prigimtį, esmę ir pobūdį yra priskiriami prie civilinių teisinių sandorių, išskyrus tuos atvejus, kai nekonkuravimo susitarimas galioja dar nepasibaigus darbo sutarčiai. Todėl Teismas savo praktikoje pažymi, kad yra labai svarbu, jog susitarimuose, be kitų būtinųjų sąlygų, turi būti nustatyta abiejų šalių interesų pusiausvyra, kad vienos šalies (darbdavio) interesas būtų ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, kartu nustatant šios naudai sąžiningą ir teisingą kompensaciją. Teismas laikosi pozicijos, jog

---

<sup>65</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner” v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007.

<sup>66</sup> *Ibid.*

<sup>67</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 20 d. *nutartis civilinėje byloje A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“*, Nr. 3K-3-121/2008.

darbo užmokestis negali būti vertinamas kaip atlyginimas už ką nors kitą nei darbuotojo darbas. Todėl susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų.

Taigi, šalims rekomenduotina nekonkuravimo susitarimuose nusimatyti tokias sąlygas, jog esant ginčui, būtų galima paprasčiau juos spręsti. Todėl verta paminėti, kad šalys nekonkuravimo susitarimą gali sudaryti ir jo laikytis net ir esant nenutrauktai darbo sutarčiai, tačiau reikia priminti, kad esant susitarimams dėl nekonkuravimo darbo sutarties galiojimo metu – kompensacija nėra privaloma. Todėl spręsti dėl kompensacijos darbuotojui darbo sutarties galiojimo metu yra darbdavio prerogatyva. T. Bagdanskis teigia, kad vienas iš svarbiausių kriterijų, nustatant, ar nekonkuravimo susitarimas bus galiojantis ar ne, yra sąžiningos kompensacijos darbuotojui nustatymas<sup>68</sup>. Kadangi nekonkuravimo susitarimu yra ribojama darbuotojo LR Konstitucijoje 48 str. 1 d. įtvirtinta nuostata į laisvę pasirinkti darbą ar verslą toje srityje, darbdavys už nekonkuravimą darbuotojui turi mokėti sąžiningą ir teisingą atlygį. Nustačius teisingą kompensaciją už nurodytus darbuotojo teisių suvaržymus, šie suvaržymai nevertinti kaip neproporcingi ir pažeidžiantys darbuotojų konstitucines teises. Priešingu atveju nekonkuravimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir gali būti pripažintas negaliojančiu CK nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių kreipiantis į teismą<sup>69</sup>. Kaip jau buvo minėta, sudarius nekonkuravimo susitarimą tarp darbdavio ir darbuotojo yra ribojama Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą, todėl vienas svarbiausių nekonkuravimo susitarimų aspektas – sąžininga ir teisinga kompensacija darbuotojui. Nors pagal Lietuvos teisę ir nėra nustatytas kompensacijos dydis per mėnesį, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį bei laikytis CK 1.5. str. nustatytų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų<sup>70</sup>. LAT CBS 2013 m. liepos 5 d. nutartyje, civilinėje byloje *UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č.*, bylos nr. 3K-3-401/2013, išaiškino, kad kompensacija už nekonkuravimą negali būti įtraukta į darbo užmokestį, nes darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimą turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos

---

<sup>68</sup> BAGDANSKIS, T. *Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. Jurisprudencija*, 2013, Nr. 20 (3), p. 8.

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.

dydį ir paskirtį, taip pat atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų<sup>71</sup>. Kasacinis teismas 2013 m. birželio 23 d. nutartyje, civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, bylos nr. 3K-3-377/2013, taip pat apibendrino bei atskleidė konkrečius kompensacijai keliavimus reikalavimus, būtent koks kompensacijos dydis yra teisingas bei sąžiningas darbuotojo atžvilgiu. Byloje buvo nustatyta, kad darbuotojui buvo mokama kompensacija – 9 procentai nuo atlyginimo vidurkio, t. y. 300 litų per mėnesį. Teismas konstatavo, kad suma yra per maža, kad ją būtų galima laikyti sąžiningu ir teisingu atlygiu už nekonkuravimo susitarime nustatytą plačią ribojimų apimtį – darbuotojui įsipareigojant neužsiimti jokia su darbdaviu konkuruojančia veikla, įskaitant ir darbų atlikimą ar paslaugų teikimą konkuruojančia veikla užsiimančiam asmeniui. 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<sup>72</sup>. Analizuojant kompensacijos dydžio išraišką bei atsižvelgus į teismų praktiką bei į tai, kad nekonkuravimo susitarimas yra gana plačiai taikomas savo apimti, todėl darytina išvada, kad nustačius kompensacijos dydį iki 10 procentų nuo darbuotojo gaunamo atlyginimo, teismai turėtų tai vertinti kaip per mažą ir nepakankamą. Todėl atkreiptinas dėmesys, kad LAT paminėjo minimalios mėnesinės algos kategoriją, kuri galėtų būti kaip pagrindas sprendžiant, kiek kompensacija yra teisinga, kiek neteisinga<sup>73</sup>.

Vis dėlto, jei darbdavys nusprendė mokėti kompensaciją darbo sutarties galiojimu metu, rekomenduotina nusistatyti ir aiškiai išreikšti koks dydis yra mokamas, nepainioti kompensacijos su atlyginimu bei kitomis išmokos. Darbdavys mokėdamas kompensaciją, turi aiškiai išreikšti tikslą už ką yra mokama bei, kaip ir buvo minėta, kompensacijos dydį. Esant nekonkuravimo susitarimams po darbo sutarties pasibaigimo, rekomenduotina, jog tokie susitarimai būtų sudaromi tik su tais darbuotojais, kurių darbo funkcijos ir veikla yra glaudžiai susijusi su specifinėmis žiniomis, *know-how* principu, ypač, jei yra kalbama apie darbuotojus, kurie savo praktinius įgūdžius bei žinias įgijo pas darbdavį, ar užima vadovaujančias pareigas įmonėje, bei ar yra reali tikimybė, kad būtent toje srityje yra didelė konkurencija tarp verslo

---

<sup>71</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 5 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č.*, Nr. 3K-3-401/2013.

<sup>72</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“*, Nr. 3K-3-377/2013.

<sup>73</sup> BAGDANSKIS, T. *Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. Jurisprudencija*, 2013, Nr. 20 (3), p. 1184.

atstovų, paslaugų teikėjų. Todėl yra pritariama kasacinio teismo pozicijai nagrinėjant tokio pobūdžio bylas, jog sprendžiant dėl kompensavimo už nekonkuravimą pakankamumo, turi būti tiriamos ir vertinamos visos reikšmingos ginčo sprendimui faktinės aplinkybės, tarp jų ir dėl nekonkuravimo susitarimo sudarymo, darbo santykių trukmės, susitarimo šalių elgesio tiek darbo santykių metu, tiek jiems pasibaigus<sup>74</sup>.

Įstatymai neriboja darbdavio teisės nustatyti ir atitinkamą, protingą bei adekvačią baudą už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą darbuotojui. Tačiau pabrėžtina, kad bauda turi būti numatyta ne tik atsižvelgiant į protingumo bei sąžiningumo kriterijus, bet kartu ir į gaunamą darbuotojo atlyginimą, į tai kokius nuostolius darbdavys gali patirti esant šiam pažeidimui.

### 3.4. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko

Darbo laikas – dinamiškas ir kompleksiškas darbo teisės institutas, susijęs su individualiais, socialiniais, kultūriniais ir ekonominiais interesais. Dar XIX a. devintajame dešimtmetyje darbuotojai ėmė kelti reikalavimus sutrumpinti darbo dieną iki 8 valandų<sup>75</sup>. Darbo laikas, kaip darbo teisės institutas kartu vystėsi ir keitėsi su kitais institutais, dinamiškai prisitaikantis prie esamo gyvenimo ritmo. Todėl šiuo metu darbo laikas yra pakankamai plačiai reglamentuojamas tiek nacionaliniu lygiu, tiek tarptautiniu. Šiandien darbo laiko klausimus reglamentuoja priimtose Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, pagrindiniai šio instituto aspektai aptariami Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos Sąjungos teisėje<sup>76</sup>. Todėl besikeičiant gyvenimui ritmui, jam spartėjant, normalu, jog kinta ir pati darbo laiko politika, šalys tarpusavyje derina individualius darbo grafikus, atsižvelgiant į poreikius trumpina arba ilgina darbo dienas. Todėl šiuo metu, kaip lankstaus darbo organizavimo forma labiausiai yra paplitęs ne visas darbo laikas, kaip papildoma darbo sutarties sąlyga.

Šiame rašto darbe ne viso darbo laiko institutas bus nagrinėjamas nacionaliniu lygiu, kaip kito ir kokias naujoves numato naujasis DK projektas.

Ne visas darbo laikas reiškia, kad per savaitę yra nustatytas trumpesnė nei 40 valandų trunkanti darbo savaitė, arba mažiau nei nustatyta būtent toks kategorijos darbuotojų darbo laikui. Ne visas darbo laikas yra nustatyta trumpesnė už normalią darbo dienos ar darbo

<sup>74</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Kemitek“ v. P. Z.*, Nr. 3K-3-595-219/2015.

<sup>75</sup> KIRSLIENĖ – GUOBAITĖ, R. *Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74 (66), p. 57.

<sup>76</sup> *Ibid.*

savaitės trukmė. Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo laiką, yra tas, kurio įprastų darbo valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje įmonėje visą darbo laiką dirbančio darbuotojo, sudariusio to paties tipo darbo sutartį ir atliekančio tą patį arba panašų darbą, darbo valandas<sup>77</sup>.

Ne visą darbo laiką reglamentuoja šiuo metu galiojantis DK 146 str.<sup>78</sup>, kuriame yra numatytos sąlygos kaip šis darbo laikas gali būti nustatytas. Ne visas darbo laikas gali būti nustatytas abiejų šalių susitarimu (reikalingas tiek darbdavio, tiek darbuotojo sutikimas) arba vienos šalies reikalavimu, pagrindžiant minėtame straipsnyje nustatytais kriterijais, kodėl darbuotojui reikalingas kitoks darbo laikas. Taigi, analizuojant ne viso darbo laiko sąlygas, kaip ir buvo minėta, reikia išskirti dvi svarbias sąlygas – ne viso darbo laiko nustatymas bendru šalių sutarimu ir vienos iš šalių reikalavimu. Todėl pabrėžtina, kad darbdavys savavališkai negali keisti darbo laiko be darbuotojo atskiro sutikimo. Ne visas darbo laikas vienos iš šalių reikalavimu, remiantis DK 146 str. gali būti nustatomas tik esant tam tikroms sąlygoms. Pagal minėto straipsnio 1 d. 2-6 p. darbuotojas turi atitikti šias sąlygas, norint reikalauti ne viso darbo laiko:

1. Darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;
2. Pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;
3. Darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;
4. Neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą;
5. Darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą<sup>79</sup>.

Jei darbuotojas atitinka bent vieną iš paminėtų sąlygų, raštu turi teisę kreiptis į darbdavį dėl darbo laiko pakeitimo. Darbdavys, šiuo atveju, turi priimti prašymą bei į jį raštu atsakyti per vieną darbo dieną, jei darbuotojas nėra nustatęs kito termino pateiktame prašyme. Darbuotojas reikalaujamas ne viso darbo laiko, kartu su prašymu dėl darbo laiko pakeitimo, privalo pateikti ir medicinos įstaigos išvadą. Esant darbuotojo prašymui pakeisti darbo laiką šalių susitarimu, darbdavys turi teisę išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per 5 darbo dienas

---

<sup>77</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 182.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>79</sup> *Ibid.*



nuo prašymo gavimo dienos. To paties straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, susitarus, ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidomas dalimis<sup>80</sup>. Kaip trumpinamas darbo laikas turėtų būti konkrečiai nurodyta darbo sutartyje, pvz., darbuotojui nustatant 4 valandų darbo dieną, darbo sutartyje pažymima, kad darbo diena trumpinama 4 valandomis. Ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti skaidomas dalimis. Pabrėžtina, kad darbdavys neturi teisės aukščiau išvardytiems darbuotojams ne viso darbo laiko nustatyti vienašališkai, t. y. darbuotojui priskirta iniciatyvos teisė tiek dėl ne viso darbo laiko nustatymo fakto, tiek dėl konkrečios darbo dienos (savaitės) trukmės<sup>81</sup>. Todėl šalims DK nedraudžia vesti derybų bei rasti bendrą kompromisą dėl darbo laiko nustatymo. Tačiau verta paminėti, kad 2001 m. buvo kilęs teisinis ginčas, dėl kurio buvo priimtas Konstitucinio Teismo išaiškinimas, būtent dėl DK normos, kurioje, kaip buvo minėta prieš tai, kad esant šalių susitarimui ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. LR Vyriausybės priimtame 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ 3.3 p. buvo nustatyta, kad susitariant dėl ne viso darbo laiko, gali būti numatyta, jog sutrumpinama darbo diena (pamaina) tam tikru valandų skaičiumi, kartu sumažinant darbo dienų skaičių per savaitę<sup>82</sup>. Būtent dėl šio punkto atitikties LR Konstitucijai ir LR Žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija, nr. I-266) 46 str. 4 d.<sup>83</sup> ir dėl to, jog Vyriausybei yra pavesta tai nustatyti, kilo ginčas. Tačiau Konstitucinis Teismas 2001 m. gegužės 24 d. nutarimu pažymėjo, jog Tvarkos 3.3 punkte nustatyta, kad susitariant dėl ne viso darbo laiko gali būti numatyta sutrumpinti darbo dieną (pamainą) tam tikru valandų skaičiumi, kartu sumažinant darbo dienų skaičių per savaitę<sup>84</sup>. Teismas pažymėjo, kad ši nuostata nėra prieštaraujanti LR Konstitucijai. Nors nutarimas priimtas būtent dėl minėtos nuostatos, posėdžio metu buvo gautas tuometinio specialisto I.

---

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>81</sup> Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.lsadps.lt/failai/327\\_KonsultacijuCiklas13.pdf](http://www.lsadps.lt/failai/327_KonsultacijuCiklas13.pdf)>

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 21;

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. I-266.

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“, Nr. 36/99.

Nekrošiaus rašytinis paaiškinamas dėl to, jog nors pareiškėjas kreipėsi dėl Tvarkos 3.3 punkto, tačiau abejonių kelia ne Tvarkos 3.3 punktas, o Tvarkos 5 punkto atitikties Konstitucijai ir Įstatymui. Tvarkos 5 punkte numatyta, kad ne visa darbo diena (pamaina) turi būti ne trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), o ne visa darbo savaitė – už 3 darbo dienas per savaitę. Specialistas teigia, kad Vyriausybė, nustatydamą Tvarkos 5 punktą, iš esmės papildė Žmonių saugos darbe įstatymo 46 straipsnį, kuriame jokių minimalių ne viso darbo laiko normų nėra numatyta<sup>85</sup>. Nors minėtas Vyriausybės nutarimas ir nėra galiojantis, tačiau šiuo metu aktualios redakcijos Vyriausybės nutarimas Nr. 1508 iš esmės panašiai reglamentuoja ne viso darbo laiko tvarką, todėl verta akcentuoti, jog Konstitucinio Teismo priimtas nutarimas yra aktualus tiek minėto nutarimo, tiek šiuo metu galiojančio DK. Todėl verta sutikti su I. Nekrošiaus nuomone dėl to, jog 5 p. numatytos sąlygos iš esmės buvo papildymas Žmonių saugos darbe įstatymo 46 str. dėl nenustatytų minimalių reikalavimų ne viso darbo laiko tvarkai. Taip pat Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, jog lankstaus ne viso darbo laiko režimo nustatymas derinasi su Konstitucijos nuostatomis, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą (48 str. 1 d.)<sup>86</sup>.

DK nėra numatytos sąlygos, kad šalys privalo darbo laiko pakeitimą įforminti darbo sutartyje. Tačiau remiantis tiek teismine praktika, Vyriausybės nutarimu „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“<sup>87</sup> ir Vyriausybės nutarimu „Dėl ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų sąrašo patvirtinimo“<sup>88</sup> darbo laikas pakeitimas turi būti nustatomas darbo sutartyje. Toks sąlygos įtvirtinimas darbo sutartyje šalims ne tik padės esant ginčui nustatyti konkretų darbuotojo darbo laiką, bei apsaugo darbdavio interesus užtikrinant darbe tvarką ir saugą, numčius kaip dirba tam tikras darbuotojas esant ne visam darbo laikui.

DK 146 str. 3 d. nustatyta, jog darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę,

---

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“, Nr. 36/99.

<sup>86</sup> KRASAUSKAS, R. *Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. Jurisprudencija*, 2015, Nr. 22(1), p. 20.

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 115.

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 1508.

apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui<sup>89</sup>. Šioje nuostatoje, kaip matome tiesiogiai yra išreikštas nediskriminavimo principas, apsaugantis darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką interesus bei garantijas. Todėl tokiems darbuotojams taikomos vienodos garantijos lyginant su kitais darbuotojais, dirbančiais pilną darbo laiką. Taip pat nediskriminavimo principas yra įtvirtintas ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“, kad požiūris į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką, negali būti blogesnis negu į darbuotojus, dirbančius visą darbo laiką<sup>90</sup>.

I. Mačernytė-Panomariovienė laikosi pozicijos, kad ne visas darbo laikas, kaip darbo sąlyga turėtų būti priskirtas prie atskiros darbo sutarties rūšies, kurios kaip būtinoji sąlyga būtų darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl ne viso darbo laiko. Autorė motyvuoja tuo, jog DK 108 str. 1 d. nėra numatyta baigtinio sąrašo atskirų darbo sutarties rūšių, todėl šalims yra leidžiama sudaryti ir kitokias darbo sutartis, kurios nenumatytos DK. Susitarimui dėl ne viso darbo laiko esant papildomai darbo sutarties sąlygai, darbdavys, vadovaudamasis DK 120 str. 1 d., gali nuspręsti pasinaudoti savo teise pakeisti ją, tokiu atveju ne tik būtų pažeista darbuotojo teisė nesutikti su darbdavio siūlymu dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (jis turės būti atleistas), bet ir iškiltų prieštaravimas EB Tarybos direktyvos 5 str. nustatytai nuostatai, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo dirbti visą darbo laiką į darbą dirbti ne visą darbo laiką arba atvirkščiai, neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį<sup>91</sup>. Ši autorės pozicija yra pagrįsta, tačiau šiuo metu Lietuvos teismų praktikoje dar nėra buvę precedento dėl numatytų sąlygų pakeitimo. Analizuojant įstatymus, pažymėtina, kad susitarimas dėl ne viso darbo laiko vis dėlto yra priskiriamas prie papildomų darbo sutarties sąlygų, nors atsižvelgiant į numatytas įstatymų normas, darbdavys turi nemažą prerogatyvą dėl darbo sutarties nutraukimo nesant darbuotojo pritarimo dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Todėl išryškėja spraga, jog šiuo metu nėra reglamentuota tvarka bei procedūra darbo teisiniuose santykiuose kokiais atvejais ir kaip darbuotojo iniciatyva gali būti įgyvendinamas susitarimas dirbti ne visą darbo laiką arba jį keisti. Akcentuotina ir tai, kad naujajame DK projekte yra numatytas atskiras skirsnis skirtas papildomoms darbo sutarties

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>90</sup> 1790 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl ne visos darbo dienos“, Nr. 175.

<sup>91</sup> PANOMAROVIEŅĖ – MAČERNYTĖ, I. *Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmės ir jų nustatymas. Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 10.

sąlygoms. Šiame skirsnyje yra išskirtas ne visas darbo laikas, kuris taip pat yra priskiriamas prie papildomų darbo sutarties sąlygų.

Naujajame DK projekto 40 str. taip yra numatyta tvarka bei sąlygos dėl ne viso darbo laiko nustatymo. DK projektas skiria didesnę dėmesį šiam institutui, numatydamas papildomas sąlygas darbo santykių šalims norint susitarti dėl ne viso darbo laiko. Minėtas straipsnis yra papildytas tam tikromis sąlygomis, kurios šalims gali padėti lengviau priimti kompromisą dėl darbo laiko pakeitimo. Dabar galiojantis DK tik numato sąlygas tų asmenų, kurie turi teisę reikalauti darbdavio pakeisti darbo laiką, tačiau pasigendama procedūrinių klausimų. Todėl verta paanalizuoti, kokios naujos sąlygos yra numatytos DK projekte. Minėto straipsnio 3 dalyje yra numatyta, jog darbuotojas, sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, jeigu nesutarta kitaip, ne dažniau kaip kartą per šešis mėnesius turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą. Darbdavys turi apsvarstyti šį prašymą ir pranešti darbuotojui savo motyvuotą sprendimą per dešimt darbo dienų.<sup>92</sup> Ši sąlyga numato galimybę darbuotojui dirbančiam ne visu darbo laiku, prašyti darbdavio jį grąžinti dirbti darbą pilnai. Todėl ši sąlyga numato lankstesnius darbo santykius tarp darbdavio ir darbuotojo vedant derybas dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir sąlygų pakeitimo. Tačiau šie ribojimai negali būti taikomi tiems darbuotojams, kurie yra paminėti DK projekto 40 str. 5 d., t. y. tiems, dėl kurių darbdavys priėmė sprendimą tenkinti prašymą, ir tų, kuriems yra nustatyta pagal sveikatos įstaigos išvadą pagrįsta darbuotojo būklė dėl sveikatos, susiję su darbuotojo negalia arba būtinybe slaugyti šeimos narį, nėsčiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų<sup>93</sup>.

Straipsnio 4 dalyje yra reglamentuota, jog darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs visą

---

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

<sup>93</sup> *Ibid.*

darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką<sup>94</sup>. Kaip matome iš šios nuostatos, DK siekia griežčiau sureglamentuoti šalių valių nustatyti darbo laiką, taip siekiant abiejų šalių abipusio susitarimo. Esant šalių bendrai susitarimui dėl ne viso darbo laiko, DK numato, kad pakartotinai darbuotojas negali prašyti nustatyti ne visą darbo laiką, nes tokiu atveju DK įpareigoja po ne viso darbo laiko darbuotoją grįžti pilnai išdirbti tą laiko tarpą, kurį jis dirbo nustačius ne visą darbo laiką. To paties straipsnio 7 dalis sudaro galimybę, esant nesutarimui ginčyti tokį darbdavio sprendimą: darbdavio atsisakymas leisti dirbti ne visą darbo laiką, taip pat vienodų darbo sąlygų nustatymo pažeidimas gali būti ginčijamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.<sup>95</sup> Įstatymų leidėjas DK projekte taip pat įtvirtino imperatyvą dėl informacijos skelbimo darbo tarybai dėl darbuotojų, kurie įmonėje dirba ne visą darbo laiką: darbdaviai reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, teikia darbo tarybai informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį<sup>96</sup>.

Apibendrinant susitarimą dėl ne viso darbo laiko, galima daryti išvadą, jog instituto svarba yra ganėtinai didelė ir laikui bėgant šalims susitarti dėl ne viso darbo laiko bus vis didesnis poreikis, atsižvelgiant į besikeičiantis darbo santykius, jų modernizavimąsi bei lankstumą. Todėl darbo santykių šalims yra rekomenduotina visada atlikti reikalingus pakeitimus darbo sutartyse, norint išvengti ginčų. Verta paminėti, kad susitarus dėl tokios papildomos darbo sutarties sąlygos, ji šalims tampa tokia pat privaloma, kaip ir kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos.

### **3.5. Susitarimas dėl papildomo darbo**

Spartėjant gyvenimo ritmui, natūralu, kad keičiasi darbo santykiai tarp darbdavių ir darbuotojų. Todėl yra pastebima, jog daugėja nestandartinių darbo santykių. Paprastai, dėl pasitaikančių finansinių sunkumų ir kitų socialinių ar ekonominių priežasčių, darbuotojai greta savo pagrindinio darbo sulygsta su darbdaviais ir dėl papildomo darbo. Ypač tai populiariu paslaugų sektoriuje, kai darbo užmokestis nėra itin didelis ar darbuotojas nėra pilnai užimtas. Galimus susitarimus dėl papildomo darbo reglamentuoja DK 114 str. ir 119

---

<sup>94</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

<sup>95</sup> *Ibid.*

<sup>96</sup> *Ibid.*

str. DK 114 str. 1 d. 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>97</sup>. Todėl darbuotojas su darbdaviu, neprieštaraujant teisės normoms tarpusavyje gali sulygti šalia pagrindinio darbo ar pareigų dirbti papildomą darbą ar eiti papildomas pareigas. Papildomo darbo funkcijos turi būti skirtingos, nei numatytos pagrindinėje darbo sutartyje, nes kitu atveju, tai nebus laikoma kaip papildomas darbas. DK yra numatyta, kad darbuotojo papildomo darbo funkcijos turi būti skirtingos nei pagal sutartį. Papildomu darbu taip pat laikytinas darbuotojų, pavaduojančių kitus darbuotojus jų atostogų ar laikino nedarbingumo laikotarpiu, darbas<sup>98</sup>, tačiau ir esant šiai priežasčiai, sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje. Todėl vienas svarbiausių akcentų, kylančių iš šio instituto yra tas, kaip teisingai sureguliuoti papildomo darbo ar pareigų teisės normas darbo sutartyje, ar apskritai dėl tokio susitarimo turi būti sudaryta atskira darbo sutartis. Analizuojant įstatymus bei poįstatyminius teisės aktus, pastebima, kad prieš tai galiojusiam DK (2002 m.) 108 str. 1 d. 3 p. papildomas darbas priskiriamas prie atskirų darbo sutarties rūšių. Vėliau ši norma buvo pripažinta kaip netekusi galios. Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ 2 p. papildomas darbas priskirtas prie atskiros darbo sutarties rūšies. Tačiau įstatymų leidėjas 2005 m. rugpjūčio 22 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 915 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ pakeitimo“<sup>99</sup> panaikino papildomo darbo ar papildomų pareigų punktą dėl priskyrimo atskirai darbo sutarties rūšiai. Šiuo pakeitimu, manytina, buvo norima pabrėžti, kad papildomas darbas ar papildomos pareigos negali būti laikoma kaip atskira darbo sutarties rūšis, nes prieštarauja savo teisei prigimčiai, tinkamam įgyvendinimui ir taikymui. Todėl sutarus eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, pasirašyti naujos darbo sutarties bei atlikti kitų veiksmų, susijusių su jos registracija, nereikia, reikia tik jau į esamą darbo sutartį įtraukti naują sąlygą dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų<sup>100</sup>. Kadangi yra vieningai sutarta, kad papildomas darbas, kaip papildoma darbo sutarties sąlyga turi būti numatyta toje pačioje darbo sutartyje su tuo pačiu darbdaviu, šios sąlygos nustatymas darbo sutartyje šalių

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>98</sup> BENDIKIENĖ, I., PIPINIENĖ, V., ŠALKAUSKIENĖ, L. *Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika. Jurisprudencija*, 2009, Nr. 3 (16), p. 11.

<sup>99</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 915.

<sup>100</sup> BENDIKIENĖ, I., PIPINIENĖ, V., ŠALKAUSKIENĖ, L. *Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika. Jurisprudencija*, 2009, Nr. 3 (16), p. 11.

susitarimu naujų darbo teisinių santykių tarp šalių nesukuria, tiesiog papildo galiojančią darbo sutartį naujomis sąlygomis. Darbo sutartyje, šalims susitariant dėl papildomo darbo ar pareigų, turi būti nustatyta koks darbas ar pareigos bus atliekamos bei užmokestis dėl papildomų funkcijų. DK komentare yra minima, kad pagrindinio ir papildomo darbo funkcijų traktuoti visiškai atsietai negalime, nes šios funkcijos yra glaudžiai susijusios. Pavyzdžiui, papildomas darbas šalių susitarimu gali būti dirbamas arba pagrindinio darbo valandomis, arba jam pasibaigus; šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, padarytas einant papildomas pareigas ar dirbant papildomą darbą, bus laikomas darbuotojo padarytu darbo drausmės pažeidimu, už kurį bus galima apskritai atleisti darbuotoją iš darbo<sup>101</sup>. Todėl tiek įstatymų leidėjų, tiek teisininkų praktikų nuomonei dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų priskyrimo prie papildomų darbo sutarties sąlygų, yra pagrįstai pritariama. DK 114 str. 1 d. yra pažymėta, kad šalys gali susitarti dėl papildomos darbo ar papildomų pareigų tik tuo atveju, jeigu to nedraudžia įstatymai<sup>102</sup>. Iš šios normos darytina išvada, kad šalys norėdamos susitarti dėl papildomo darbo ar papildomo pareigų turi vadovautis tik galiojančiais įstatymais. Šiuo atveju nustatyti atskirą tvarką dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų kolektyvinėse sutartyse yra draudžiama. Taip pat draudžiama vadovautis poįstatyminiais teisės aktais.

DK 119 str. yra įtvirtinta teisės norma, kuri būtent ir reguliuoja sąlygą dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų įvirtinimo darbo sutartyje: darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus šiame Kodekse nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje<sup>103</sup>. Ši norma imperatyviai įtvirtinta šalių pareigą minėtus susitarimus įtvirtinti darbo sutartyje, todėl darbo santykių šalims ji yra privaloma tariantis dėl papildomo darbo ar pareigų. Nors įstatymų leidėjas ir nedraudžia šalių galimybės susitarti dėl papildomo darbo ar pareigų, tačiau imperatyviai nustato tvarką, jog susitarimai bet kuriuo atveju privalo būti įtvirtinti darbo sutartyje.

Kalbant apie darbo sutarties vykdymą įtvirtinus papildomo darbo ar pareigų sąlygas sutartyje, verta pabrėžti, kad šis institutas darbo sutarties galiojimui ir jos pasibaigimui įtakos nedaro. Čia turima omenyje tai, kad nutraukiant darbo sutartį, kartu nutrūksta ir susitarimai dėl papildomo darbo ar pareigų. Ir atvirkščiai – jei šalys susitaria nutraukti susitarimus dėl

---

<sup>101</sup> NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 101.

<sup>102</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>103</sup> *Ibid.*

papildomo darbo ar pareigų, pati darbo sutartis ir toliau lieka galioti. Todėl šalys yra laisvos darbo sutartyje nusimatyti tam tikrus terminus ar nutraukimo tvarką dėl papildomų susitarimų. Taigi pagrindiniams šalių susitarimams, įtvirtintiems darbo sutartyje papildomo darbo ar pareigų sąlygos esmės ir darbo sutarties prigimties nepakeičia. Pritariama prof. I. Nekrošiaus nuomonei, jog negalima visiškai atskirti papildomo darbo ar pareigų nuo pagrindinio darbo. Kadangi šalys tarpusavyje yra laisvos susitarti dėl papildomo darbo ar pareigų turinio nustatymo, tokiu atveju reikia pabrėžti koku laiku yra atliekamas papildomas darbas ar einamos pareigos. Šalys turi laikytis apsauginio faktoriaus nustatant darbo dienos trukmę. Todėl papildomas darbas ar pareigos gali būti vykdomos tiek pagrindinio darbo metu, tiek nustačius kitą laiką. Tokios pačios pozicijos laikosi ir LAT CBS 2012 m. kovo 29 d. nutartyje, civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, bylos nr. 3K-3-130/2012, kurioje pažymėtina, jog 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<sup>104</sup>. Todėl būtina išanalizuoti kiek per dieną ar per savaitę darbuotojas gali dirbti, neviršijant DK 144 str. numatyto darbo laiko trukmės. Paprastai darbo laikas per dieną negali viršyti 8 darbo valandų, o per savaitę ne daugiau kaip 40 valandų, išskyrus numatytas išimtis. O maksimalus darbo laikas per savaitę negali viršyti 48 valandų. Minėto straipsnio 5 d. yra nustatyta, kad darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų<sup>105</sup>. Nors šiame straipsnyje ir nėra atskirai reglamentuotas darbo laikas darbuotojų dirbančių papildomą darbą ar einančių papildomas pareigas, tačiau remiantis DK komentaru šios normos yra taikomos susitarimams dėl papildomo darbo ar pareigų. Šalys tarpusavyje gali nusistatyti kaip vykdyti darbo laiko apskaitą esant papildomam darbui, tačiau reikia pabrėžti, kad per darbo dieną (įskaitant kartu pertraukas pailsėti ir pavalgyti) darbo laikas negali viršyti 12 valandų.

Kita vertus, darbuotojas, greta pagrindinių pareigų darbovietėje eidamas papildomas pareigas ar dirbdamas ir papildomą darbą, turi teisę į įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų poįstatyminių teisės aktų šioms pareigoms ir darbui nustatytas lengvatas ar garantijas, pavyzdžiui, į pailgintas ar papildomas atostogas (DK 167 str., 168 str.), į kompensacijas už

---

<sup>104</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 29 d. *nutartis civilinėje byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-130/2012.

<sup>105</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.



kilnojamojo pobūdžio darbą (DK 216 str.) ir pan<sup>106</sup>. Praktikoje darbdaviai susidurdavo su problema, kaip tokiems darbuotojams, pvz., skaičiuoti kasmetines atostogas, ar darbuotojui priklauso išeitinė kompensacija ir pan. Šį neaiškumą išsprendė būtent DK normų pavadinimų pakeitimas, t.y. DK 108 str. 1 d. 3 p. panaikintas papildomas darbas, kaip atskira darbo sutarties rūšis, o 114 str. papildomas darbas traktuojamas jau ne kaip atskira darbo sutartis, o kaip papildoma darbo sutarties sąlyga. Todėl esant papildomo darbo sąlygos nutraukimui ar pasibaigimui, darbuotojo ir darbdavio darbo teisinis santykis tęsis remiantis pagrindine darbo sutartimi<sup>107</sup>. Taigi DK normos, kurios reguliuoja įspėjimo terminus, išeitinę išmoką ir kt. nėra taikomos susitarimams dėl papildomo darbo esant jų baigčiai, nes tai iš esmės nedaro jokios įtakos darbo sutarties tolimesniam vykdymui.

Verta paminėta, kad esama praktikos, kada dažnai yra maišomos papildomo darbo, antraeilių pareigų ir darbo masto padidinimo sampratos bei neteisingas taikomos. Todėl tikslinga aptarti šių institutų skirtumus, norint juos atriboti vienus nuo kitų. Antraeilės pareigos DK 108 str. 1 d. 3 p. yra apibrėžiama kaip atskira darbo sutarties rūšis. Tai tokia sutarties rūšis, kuria yra sulygstama eiti antraeiles pareigas toje pačioje arba dirbti kitoje įmonėje<sup>108</sup>. Tai reiškia, kad darbuotojas jau turėdamas galiojančią darbo sutartį (pagrindinėje darbovietėje) gali eiti kitas užimamas pareigas dėl to sudarant atskirą darbo sutartį su kitu darbdaviu. Tai yra esminis skirtumas lyginant papildomo darbo sąlygą su antraeilėmis pareigomis. DK komentare yra pabrėžiama, kad tai yra pagrindinė skirtybė, jog papildomas darbas yra dirbdamas pas tą patį darbdavį ir tokia norma yra įtraukiama į jau galiojančią darbo sutartį, tai reiškia, kad išlieka tas pats darbo teisinis santykis, tačiau jo turinys modifikuojamas. O antraeilių pareigų instituto reikšmė yra tokia, kad yra sulygstama dėl kito darbo su kitu darbdaviu, dėl ko atsiranda naujas darbo teisinis santykis su kitu darbdaviu<sup>109</sup>. Taip pat šių institutų skirtumas yra įžvelgiamas būtent dėl laiko, kada atliekamas papildomas ir kada vykdomos funkcijos esant dėl antraeilių pareigų darbo sutarčiai. Kaip jau buvo minėta, papildomos darbas ar pareigos gali būti atliekamos sutartinai su darbdaviu, t. y. atliekamas ir dirbant pagrindinį darbą, ir dirbant kitu laiku, jei darbo diena neviršija 12 valandų. Antraeilės pareigos pagal sutartį yra atliekamos tik laisvu nuo pagrindinės darbovietės laiku. LAT CBS 2015 m. gegužės 29 d. nutartyje civilinėje byloje *A. B. v. Kelmės lopšelis-darželis „Ažuoliukas“*, Nr. 3K-3-332-686/2015, buvo nustatyta, kad ieškovė greta pagrindinių pareigų

<sup>106</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 103.

<sup>107</sup> *Ibid.*

<sup>108</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>109</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 104.

ar pagrindinio darbo dirbo ir tam tikrą papildomą ir gavo už tai papildomą darbo užmokestį, t. y. be pagrindinių – 0,75 etato direktoriaus pavaduotojos – pareigų, 0,25 etato auklėtojos darbas pagrįstai pripažintas papildomu darbu toje pačioje darbovietėje, o ne darbu pagal atskirą darbo sutartį (DK 114 straipsnio 2 dalis). Teisėjų kolegija pažymi, kad ieškovės darbo sąlygos buvo pakeistos vadovaujantis Kelmės rajono savivaldybės tarybos 2013 m. kovo 29 d. sprendimu Nr. T-68 „Dėl Kelmės darželio-mokyklos „Ažuoliukas“ organizacinės veiklos pakeitimų“, kuriuo Kelmės darželio-mokyklos „Ažuoliukas“ direktorė buvo įpareigota informuoti darželio-mokyklos darbuotojus apie darbo sąlygų pasikeitimus (Sprendimo 3.2. p.). Dėl to buvus pagrindui panaikinti vieną darželio direktorės pavaduotojos etatą ir jį panaikinus būtent dėl ieškovės pareigybės, nebuvo pagrindo pripažinti, kad ieškovė negalėjo likti dirbti 0,25 etato darželio auklėtoja<sup>110</sup>. Šiuo atveju matome, kad su ieškove darbo teisiniai santykiai tęsėsi, tik pakeistomis darbo sąlygomis. Šioje byloje kasacinis teismas išaiškino DK 108 str., 114 str. ir 119 str. reikšmę ir išskyrė šiuos požymius:

1. Papildomas darbas forminamas ne sudarant atskirą darbo sutartį, bet darant pakeitimą atskiroje darbo sutartyje;

2. Net ir sudarius atskirą darbo sutartį papildomam darbui įforminti, abiejų darbo funkcijų vykdymas vertinamas kaip vieninga darbo santykių visuma;

3. Be sutikimo atlikti pareigų ir etatų keitimai, sudarantys pagrindą pripažinti atleidimą iš vieno iš pareigų neteisėtu, laikytini darbo sutarties esminių sąlygų pakeitimais pagal DK 114 str. prasmę, nepriklausomai nuo to, kad darbdavys sudarė dvi darbo sutartis;

4. Naikinant vieną pareigybę pokyčiai turi būti forminami ne kaip darbo sutarties nutraukimas (DK 129 str.), bet kaip sutarties pakeitimas (DK 120 str.)<sup>111</sup>.

Lyginant papildomą darbą ar pareigas kartu su darbo masto padidiniu įmonėje (DK 120 str., 197 str.) reikia atskirti tai, kad kaip ir buvo minėta, dėl papildomo darbo ar pareigų yra atskirai susitariama įtraukiant naujas sąlygas, atskirtas nuo pagrindinio darbo funkcijų, į darbo sutartį, o darbo masto padidinimas reiškia esamų pagrindinių darbo funkcijų intensyvesnę darbą, t. y. esant darbo krūvio padidėjimui įmonėje technologiniu aspektu. Tačiau ir esant susitarimui dėl masto padidėjimo, ši sąlyga turi būti įtraukta į darbo sutartį ir pagal esamą darbo krūvį, šalys turi susitarti dėl papildomo užmokesčio. Šiuo atveju darbo užmokestis didinamas nuo darbuotojo taikomo darbo užmokesčio dydžio. Jei dėl padidinto

---

<sup>110</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 29 d. *nutartis civilinėje byloje A. B. v. Kelmės lopšelis-darželis „Ažuoliukas“*, Nr. 3K-3-332-686/2015.

<sup>111</sup> *Ibid.*

darbo masto didėja dirbtų valandų skaičius, tai už ilgesnį darbo laiką reikia mokėti kaip už viršvalandinį darbą (skaičiuojant mokėjimą už viršvalandinį darbą nuo padidėjusio darbo užmokesčio esant padidintam darbų mastui<sup>112</sup>. Esminis skirtumas tarp šių institutų yra tai, kad padidinto darbo mastas yra susietas su pagrindiniu darbuotojo darbu, o papildomas darbas – nauja darbo sąlyga, iš esmės nesusijusi su darbuotojo pagrindinio darbo funkcijomis.

Naujajame DK projekto antrame skirsnyje papildomas darbas taip yra priskirtas prie papildomų darbo sutarties sąlygų. Projekto 35 str. 1-7 p. yra įtvirtintos teisės normos susitarimams dėl papildomo darbo. Minėto straipsnio 1 d. lyginant su šiuo metu galiojančiu DK yra detaliau pateikiama papildomo darbo samprata: sutarties šalys gali susitarti dėl darbo sutartimi nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl funkcijų gretinimo)<sup>113</sup>. Kaip matome iš šios teisės normos, Projekte nenumatyta iš esmės pakeisti papildomo darbo sampratos ir teisinės prigimties, tačiau yra detaliau reglamentuojama sąlygų nustatymų tvarka, kurios bus aptartos kituose punktuose. Įstatymų leidėjas, minėto straipsnio 4 d. numato, jog susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis valandomis, darbo užmokestis (bazinis (tarifinis) darbo užmokestis ar priemoka už papildomą dar ir kt.)<sup>114</sup>. Iš šios nuostatos matome, kad įstatymų leidėjas siekia, jog susitarime dėl papildomo darbo būtų konkrečiai nurodyta kada bus atliekamas papildomas ir koku metu. Šiuo metu galiojantis DK imperatyviai nenusako kada konkrečiai darbuotojas turi dirbti papildomą darbą, išskyrus tai, kad laikytis 12 valandų neviršijančios imperatyvios teisės normos. Todėl šalys, norėdamos sulygti dėl papildomo darbo turės konkrečiau ir smulkiau nusistatyti šias minėtąsias sąlygas. Taip pat yra akcentuotina šalių valia dėl tokio susitarimo nutraukimo.

Straipsnio 5 d. numato, jog susitarimą dėl papildomo darbo viena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą šalį prieš penkias darbo dienas. Susitarimas dėl papildomo darbo taip pat pasibaigia, nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos darbo sutarčiai, nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip.<sup>115</sup> Šiuo metu galiojantis DK nedraudžia šalims laisva valia susitarti dėl nutraukimo ar pasibaigimo terminų dėl papildomo darbo. Tikėtina, kad toks

<sup>112</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 279.

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

<sup>114</sup> *Ibid.*

<sup>115</sup> *Ibid.*

termino nustatymas leistų šalims geriau apsaugoti viena kitos interesus tuo atveju, jei papildomas darbas yra sietinas su tam tikro rezultatu, taip pat siekiu nemanipuliuoti šia teise dėl susitarimų nutraukti prieš tai neinformavus kitos šalies apie savo ketinimus. 6 d. numatyta, jog esant pagrindinės ir papildomos darbo funkcijų konfliktui, darbuotojas pirmenybę turi teikti pagrindinei darbo funkcijai nustatytiems reikalavimams. Papildoma darbo funkcija laikoma ta, dėl kurios susitarta vėliau, nebent šalys susitaria kitaip<sup>116</sup>. Šia nuostata yra siekiama apsaugoti darbdavio interesus esant nesutarimui tarp šalių dėl sutartinių sąlygų. Tokia įstatymo leidėjo pozicija yra pagrįsta, nes darbuotojas sudarydamas darbo sutartį dėl pagrindinių funkcijų su darbdaviu sulygo visas sąlygas, dėl kurių šalys pasirašė darbo sutartį, todėl natūralu, jog esant konfliktui yra teikiama pirmenybė pagrindiniam darbui. Tačiau Projektas nedraudžia šalims įtvirtinti ir atvirkštinius susitarimus, neprieštaraujančius įstatymų nustatyta tvarkai. Jeigu atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytais papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kt.), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai atliekama papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji atliekama.<sup>117</sup> Ši straipsnio dalis yra glaudžiai susijusi su to paties straipsnio 4 d., kurioje numatyta, kad darbo sutartyje kartu su papildomo darbo sąlyga privalo būti numatyta darbo apimtis valandomis ir kuriuo metu atliekamas darbas. Nustačius šias sąlygas bus galima tinkamai įgyvendinti 35 str. 7 d. dėl galimybės pasinaudoti papildomomis teisėmis, įstatymuose numatytų lengvatų. Vadinas, esant šalių susitarimui ir tinkamam normų įtvirtinimui kada ir koku metu yra atliekamas papildomas darbas, darbuotojas įgyja teisę dėl papildomų teisių ir pareigų, numatytų 6 d. Kadangi jos yra taikomos tik tokia apimti kada yra atliekamas papildomas darbas, šalys turi sutartiniai įtvirtinti konkrečius terminus, sąlygas ar formas koku principu ir kaip yra atliekamos papildomos funkcijos, norint jas atriboti ir įgyti teisę dėl papildomų teisių ir pareigų įstatymų nustatyta tvarka. Įstatymas nedraudžia šalims kartu su papildomo darbo sąlygomis darbo sutartyje sulygti ir dėl kitų papildomų teisių ir pareigų, kaip papildomos pertraukos pailsėti ir pavalgyti, papildomos atostogos, poilsio laiko nustatymas ir kiti institutai.

Todėl apibendrinant papildomą darbą, kaip papildomą darbo sutarties sąlygą, verta pabrėžti, kad šio instituto svarba ateityje tik didės ir šalims papildomai susitarti dėl kitų sąlygų

---

<sup>116</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

<sup>117</sup> *Ibid.*

bus vis aktualiau. Taigi yra pritariama įstatymo leidėjo nuomonei dėl platesnio reglamentavimo naujajame DK projekte, kuris numato ne tik šalių laisvę, tačiau ir užpildo šiuo metu galiojančio DK spragą – įtvirtina daugiau imperatyvių teisės normų, dėl ko tikėtina, šalims bus daug lengviau pasiekti bendrą kompromisą ir laikytis nustatytų sąlygų.

Susitarimai dėl papildomo darbo negali būti sudaryti atskirose darbo sutartyse – turi būti nustatyti pagrindinėje darbo sutartyje. Tačiau, jei darbdavys vis dėlto sudarė atskirą susitarimą, savaiame jo negaliojančiu nedaro, tačiau keičiasi tokios sutarties teisinė reikšmė. Todėl esant tokiai situacijai, darbdavys turi aiškiai identifikuoti ir įtvirtinti, kuri sutartis yra pagrindinė, o kuri sudaryta dėl papildomo darbo. Todėl darbo santykių šalys turi aiškiai nusistatyti papildomo darbo nutraukimo sąlygos, vykdymą bei fiksuoti pakeitimus.

### **3.6. Susitarimas dėl išlaidų kvalifikacijos kėlimui, mokymuisi**

Papildoma darbo sutarties sąlyga – susitarimas dėl išlaidų kvalifikacijos kėlimui ar mokymuisi yra gana dažnai taikomas bei aktualus institutas. Darbdavys yra suinteresuotas, kad jo darbuotojai keltų kvalifikaciją, mokytųsi, nes dažniausiai tai yra susiję su darbuotojų tiesioginiu darbu bei jo atlikimo kokybe. Šiuo metu galiojančio DK 95 str. 5 d. numatyta, kad darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai<sup>118</sup>. Iš šios nuostatos matome, kad įstatymų leidėjas imperatyviai reglamentuoja koku pagrindu gali būti nutraukiami darbo teisiniai santykiai su darbdaviu, kad atsirastų darbdavio teisė reikalauti atlyginti jau minėtas išlaidas. Vadinasi, esant tokiam susitarimui dėl išlaidų atlyginimo, darbo sutartis su darbdaviu turi būti nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties. Todėl esant darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės arba šalių susitarimu, darbuotojui atlyginti kompensaciją už minėtas išlaidas pareiga neatsiranda.

Iki 2005 m. galiojusiame DK 127 str. 3 d. buvo numatyta, kad darbdaviui patirtas išlaidas už paskutinius vienerius metus atlygintinum sąlyga kyla tik tada, jei darbo sutartis su darbdaviu yra nutraukiama darbuotojo pareiškimu nesant svarbios priežasties. Tačiau, kaip matome iš šiuo metu aktualios Įstatymo redakcijos, ši norma yra išplėsta bei papildyta

---

<sup>118</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

sąlyga, jog darbuotojas yra įpareigotas atlyginti patirtas išlaidas dėl mokymo, stažuočių ar kvalifikacijos kėlimo nutraukiant darbo sutartį esant pastarojo kaltei.

Taip pat yra numatyta, jog kitos ar papildomos sąlygos, kompensavimo tvarka ir terminai gali būti nustatyti ir įmonės kolektyvinėje sutartyje. Todėl darytina išvada, kad kompensacija dėl patirtų darbdavio išlaidų gali būti numatyta tiek darbo, tiek kolektyvinėje sutartyse. Šalys gali susitarti ir dėl trumpesnių terminų, tačiau verta pabrėžti, jog darbdavys negali įtvirtinti tokių nuostatų, kurios blogintų darbuotojo padėtį. Pavyzdžiui, jei šalys darbo sutartyje nusistatė vienerių metų terminą dėl išlaidų kompensavimo po darbo sutarties nutraukimo, o kolektyvinėje sutartyje yra numatyta 6 mėnesių terminas, darbuotojui turi būti taikomas trumpesnis terminas, nes toks susitarimas bus pripažintas kaip bloginančiu darbuotojo padėtį. Ir atvirkščiai, jei darbo sutartyje nebus numatyta sąlyga dėl išlaidų kompensacijos darbdaviui, o tik kolektyvinėje sutartyje ir jei pasirašytinai darbuotojas yra su tuo supažindintas, tokia sąlyga yra galiojanti darbuotojo atžvilgiu.

T. Bagdanskis teigia, kad darbdavys dažniausiai sutinka apmokėti mokslus susijusius su darbuotojo kvalifikacija ir išsilavinimas yra tiesiogiai susiję su atliekamo darbo kokybe, darbdaviai yra suinteresuoti aukštais darbuotojų rezultatais ir todėl dažnai pasiryžta investuoti į darbuotojų mokymą, kvalifikacijos kėlimą. Siunčiant darbuotoją į konkrečius mokymus, patartina darbuotoją supažindinti pasirašytinai su mokymų ir kelionės kaina bei kitomis mokymų sąlygomis<sup>119</sup>. D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė sutinkamai su tokia T. Bagdanskio pozicija teigia, kad šios sąlygos gali būti koreguojamos kolektyvine sutartimi, t. y. kolektyvinėje sutartyje nustačius ilgesnį darbdavio išlaidų kompensavimo laikotarpį, jis galėtų būti nurodomas ir darbo sutartyse, arba tokia pačia tvarka galėtų būti detalizuojami atvejai, kada darbuotojas privalo atlyginti šias darbdavio patirtas išlaidas<sup>120</sup>.

Nors dėl šio papildomo susitarimo teismų praktika nėra gausi, tačiau verta paminėti reikšmingiausias kasacinio teismo nutartis bei kokie svarbiausi aspektai atsiskleidė nagrinėjant bylas. LAT CBS 2006 m. sausio 16 d. nutartyje, civilinėje byloje *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.*, bylos nr. 3K-3-36/2006, konstatavo, kad byla nagrinėję pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nustatė, jog šalių sudarytoje darbo sutartyje nebuvo sąlygų, apibrėžiančių jų teises ir pareigas, susijusias su darbuotojo mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir pan. finansavimu, tačiau teismai teisingai pripažino, jog atsakovė

<sup>119</sup> BAGDANSKIS, T. *Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje*. Vilnius: Juristas, 2010, Nr. 3, p. 13.

<sup>120</sup> PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: Aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2012, p. 70.

prisiėmė prievolę atlyginti darbdaviui jos mokymo ar profesinės kvalifikacijos kėlimo išlaidas, pasirašiusi įmonės Vidaus darbo tvarkos taisykles, kuriose nustatyta tokia darbuotojo pareiga. Teismas ieškovo teises susigrąžinti darbuotojo mokymo išlaidas, o atsakovės pareigą jas darbdaviui atlyginti laikė šalių sudarytos darbo sutarties dalimi<sup>121</sup>. Teismas pripažino, jog nors ir nebuvo darbo sutartyje sąlygų, apibrėžiančių teisių ir pareigų dėl išlaidų kompensavimo, susijusių su mokymo, kvalifikacijos kėlimo, kursų ir pan. Tačiau atsakovė pasirašytinai buvo susipažinusi su Vidaus darbo taisyklėmis, kuriuo remiantis ji prisiėmė atsakomybę tokias išlaidas atlyginti. Todėl verta akcentuoti, kad šalys sulygdamos sąlygas dėl darbo sutarties ir siekiant išvengti teisinių ginčų, būtina darbo sutartyje dėl darbuotojo išlaidų atlyginimo kvalifikacijai jas nusimatyti bei apibrėžti kas būtent sudaro tokias išlaidas.

Nors ir esant susitarimui dėl išlaidų atlyginimo darbdaviui, praktikoje yra susiduriama su tuo, kaip darbdavys turėtų išsireikalauti iš darbuotojo turėtas išlaidas. Kadangi, remiantis DK 224 str., darbdavys negali savo nuožiūra daryti išskaitymų iš darbuotojo atlyginimo ir tuo, kad DK nereglamentuoja atskiros tvarkos dėl išmokėjimo tvarkos, todėl šalims patartina darbo sutartyje nusistatyti tvarką, terminus bei sąlygas dėl išlaidų kompensavimo. Taip pat išspręsti netesybų klausimą, nusibrėžti ribas per kokį laikotarpį darbuotojas įsipareigoja grąžinti susidariusią sumą ir pan. Darbo sutarties šalys yra laisvos numatyti tokias papildomas sąlygas, neprieštaraujant įstatymams. Tačiau verta paminėti, kad tokių sąlygų įtvirtinimas nėra privalomas, nes tai nėra imperatyviai nustatyta prievolė darbo sutarties šalims. LAT CBS 2009 m. gegužės 29 d. nutartyje, civilinėje byloje „UAB Panevėžio energija“ v. K. S., bylos nr. 3K-3-234/2009, nustatė, darbdavys mokydamas darbuotoją, keldamas jo kvalifikaciją ir taip didinamas jo paklausą darbo rinkoje, turi pagrindą tikėtis, kad sąžiningas darbuotojas tęs darbo santykius ir taip kompensuos darbdavio patirtas išlaidas, o jei 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. Pažymėtina, kad remdamasis DK 127 str. darbuotojas turi galimybę nutraukti darbo sutartį ir tokiu atveju, kai jo netenkina darbo užmokestis, tačiau ši darbo sutarties nutraukimo priežastis neeliminuoja jo įsipareigojimo pagal darbo sutartį atlyginti darbdavio mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir stažuočių išlaidas. Teismas atmetė kasacinio skundo argumentą, kad darbo sutartyje šalys privalėjo detalizuoti, kokias konkrečiai ir kokio dydžio

---

<sup>121</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 16 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.*, Nr. 3K-3-36/2006.

mokymo, kvalifikacijos kėlimo, stažuocių išlaidas atsakovas turės atlyginti darbo sutarties nutraukimo jo pareiškimu be svarbios priežasties atveju. Įstatymų leidėjas nenustatė tokios pareigos darbo sutartį sudarančioms šalims, tik apribojo darbdavio turėtą ir darbo sutartyje sulygta išlaidų išieškojimą konkrečiu vienerių metu terminu. Įpareigojimas darbdaviui savo lėšomis apmokyti darbuotojus, dirbančius su potencialiai pavojingais įrenginiais, susijęs su su darbdavio įsipareigojimu sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, t. y. suteikti darbuotojams, kurių funkcijos susijusios su potencialiai pavojingų įrenginių naudojimu, žinių būtent darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, bet ne išmokyti tam tikros profesijos ar specialybės<sup>122</sup>. Taigi, remiantis šiomis LAT nutartimis, šalims yra rekomenduotina darbo sutartyje nusimatyti atitinkamų išlaidų rūšį, nors tai ir nėra privaloma. Tačiau tokių nuostatų įtvirtinimas darbo sutartyje ateityje galėtų geriau apsaugoti darbdavio interesus dėl patirtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui ar stažuotėms.

Tačiau šiuo metu galiojančio DK nėra nurodyta dėl kokių išlaidų šalys turėtų susitarti. Nors ir nurodytas vienerių metų terminas, už kurį darbuotojas įsipareigoja kompensuoti darbdaviui turėtas išlaidas, tačiau šis terminas nėra lankstus, nes turėtų būti numatyta kokios išlaidos yra kompensuojamos ir kokios ne, siekiant, jog darbdavys nepiktnaudžiautų šia teise darbuotojo atžvilgiu. Šiuo metu DK nepateikia detalesnio reglamentavimo dėl šio susitarimo, todėl lieka gana opi problema dėl apskaičiavimo, kokios būtent išlaidos yra priskiriamos ir kokius realius nuostolius darbdavys gali patirti. Todėl manytina, kad turėtų būti numatytas atitinkamas apskaičiavimo mechanizmas, kuris padėtų šalims išspręsti šį klausimą dėl tam tikrų patirtų išlaidų priskyrimo kaip prievolės atlyginti darbdaviui. Darbdavys patirdamas atitinkamus nuostolius turi įvertinti realią situaciją, kokio dydžio išlaidos yra, ar jos turėjo galimybę atsipirkti darbuotojo atžvilgiu, kokia iš to buvo pridėtinė nauda tiems darbdaviui, tiek darbuotojui. Taip pat pabrėžtina, kokio svarbos ir kokio lygio atitinkami mokymai buvo, ar kvalifikacijos kėlimas bei kursai pasiekė numatytus tikslus. Mokymų ar kvalifikacijos kėlimo kursai turi turėti aiškiai išreikštą tikslą, nes nuo to gali priklausyti ir darbuotojo prievolė atlyginti darbdavio turėtas išlaidas. LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme 27 str. 1 p. nustatyta, kai darbuotojui nepakanka profesinių įgūdžių arba instruktavimo metu suteiktų žinių, kad darbuotojas galėtų saugiai dirbti ir nebūtų pakenkta jo sveikatai, darbdaviui atstovaujantis asmuo, darbdavio įgaliotas asmuo organizuoja darbuotojo mokymą darbo vietoje, įmonėje ar mokymo įstaigose, kurios vykdo mokymą vadovaudamosi šio

---

<sup>122</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 29 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio energija“ v. K. S.*, Nr. 3K-3-234/2009.



Įstatymo 12 straipsnio 2 dalyje nurodytais Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais<sup>123</sup>. Įstatymo 11 str. reglamentuoja darbdavio pareigas saugos ir sveikatos srityje ir minėto straipsnio 1 d. nustato, kad darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis<sup>124</sup>. Todėl darytina išvada, jog jei mokymo tikslas yra susijęs su saugos ir sveikatos aspektais ir jei darbuotojai mokomi darbdavio iniciatyva (atliekama pareiga), tokie mokymai negali būti finansuojami darbuotojų lėšomis. Tokio pobūdžio mokymai ar kursai privalo būti finansuojami darbdavio lėšomis.

Naujajame DK projekte išlaidos dėl mokymų, kvalifikacijos kėlimo bei stažuočių yra reglamentuojamos detaliau. Taip pat Kodekse nustatyta kokios išlaidos yra susijusios bei ar gali būti viršijamos, bei numatyti ilgesni terminai dėl minėtų išlaidų kompensavimo. DK projekto 37 str. 2 d. reglamentuojama, kad atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Susitarime gali nustatyta, ar į mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas įskaičiuojamos kitos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir pan.)<sup>125</sup>. Taip pat Kodeksas nustato, jog atlygintos tik tos turėtos išlaidos, kurios atsirado per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo. Išimtinai Kodeksas numato, kad terminas gali būti ir ilgesnis – maksimalus terminas 3 metai. Tokius susitarimus DK leidžia įtvirtinti ir kolektyvinės sutarties turinyje (DK projekto 189 str. 4 d. 5 p.). Nustatyti ilgesni terminai dėl išlaidų kompensavimo, lyginant su šiuo metu galiojančiu DK, nėra palankūs darbuotojui, tačiau tikėtina, kad griežčiau reglamentuojant kokios išlaidos yra laikomos kompensuojamomis, tarp šalių atsiras didesnis balansas teisių ir pareigų atžvilgiu. Taip pat straipsnio 4 d. yra nustatyta, jeigu darbuotojas savo iniciatyva studijuoja, siekdamas studijų krypties bakalauro, magistro kvalifikacinio laipsnio ir (arba) profesinės kvalifikacijos pagal formaliojo profesinio mokymo programas, ir darbdavys apmoka visas ar ne mažiau kaip pusę šių išlaidų, darbo sutarties šalys papildomai gali susitarti dėl to, kad darbuotojas laikotarpiu, iki tęsia darbdavio lėšomis apmokėtas studijas, ir per trejus metus po šio laikotarpio pabaigos, darbo sutartį savo

---

<sup>123</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. IX-1672.

<sup>124</sup> *Ibid.*

<sup>125</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

iniciatyva be svarbių priežasčių gali nutraukti tik atlyginęs darbdaviui jo patirtas išlaidas<sup>126</sup>. Kaip ir buvo minėta, lyginant su šiuo metu galiojančiu DK, yra numatytas ilgesnis terminas dėl išlaidų padengimo darbdaviui. Darbo teisėje darbuotojas yra pripažįstamas kaip ekonomiškai silpnesnė šalis, todėl toks termino nustatymas nėra palankus darbuotojui, lyginant su šiuo metu galiojančiu vienerių metų terminu po darbo sutarties pasibaigimo.

Apibendrinant šią papildomą darbo sutarties sąlygą, patartina, kad būtų aiškiai nustatytos kokios išlaidos darbdaviui bus atlyginamos. Tokį susitarimą šalys gali įtvirtinti darbo sutartyje, atskirame susitarime, darbo tvarkos taisyklėse arba kolektyvinėje sutartyje. Aptariant mokymų išlaidų tikslą, turi būti aiškiai nustatyta, jog darbuotojas vyksta mokytis ar kelti kvalifikaciją, o ne tiesiogiai atlikti savo darbinių funkcijų, bei aiškiai nustatyti už kokį terminą darbuotojas įsipareigoja kompensuoti išlaidas, jei nukrypstama nuo dispozityvios teisės normos – vienerių metų termino, t. y. jei darbdavys nustato trumpesnę terminą.

---

<sup>126</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>.

## IŠVADOS

1. Darbo sutarties sąlygos yra skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Todėl šalys sulygdomos dėl darbo sutarties sąlygų, privalo susitarti dėl būtinųjų ir esminių sąlygų – darbovietės, darbo funkcijų ir darbo užmokesčio. Darbo sąlygos yra neatsiejamoms nuo pačių darbo funkcijų. Todėl darbo sąlygos kiekvienu atveju turi būti aptariamoms sudarant darbo sutartį. Papildomos darbo sutarties sąlygos yra sulygstamos tik esant darbo sutarties šalių bendram susitarimui, bei susitariant laikantis ne tik sutarties laisvės principo, tačiau kartu vadovaujantis sąžiningumo, protingumo bei teisingumo principais.

2. Papildomos darbo sutarties sąlygos yra gana lankstus ir liberalus institutas, kuriuo iš esmės siekiama darbo sutartyje sulygti dėl tokių sąlygų, kurios nepablogintų darbuotojo padėties bei suteiktų papildomų garantijų. Nors ne visi susitarimai yra naudingi darbuotojui, kaip ekonomiškai silpnesniajai darbo sutarties šaliai, todėl sąlygos, bloginančios darbuotojo padėtį yra ginamos įstatymų nustatyta tvarka.

2.1. Susitarimas dėl išbandymo termino bei jo sąlygų nustatymas darbo sutartyje turi būti siejamas su tam tikru rezultatu bei išreikštu tikslu. Todėl išbandymo terminas privalo būti siejamas tik su tokiais rezultatais, kurie susiję išimtinai su darbuotojo profesine veikla, o tikslas yra nustatomas vienos iš šalių naudai arba bendru susitarimu.

2.2. Konfidencialios (neteikiamos) informacijos apsauga, kaip papildoma darbo sutarties sąlyga yra ribojama įstatymų nustatyta tvarka tais atvejais, kai tokia informacija pagal savo turinį bei įstatymų nustatytą tvarką negali būti pripažinta konfidencialia ir privalo būti viešai prieinama. Todėl darbdavys privalo kuo tiksliau įmonėje sudaryti konfidencialios informacijos sąrašą, kuriuo turi būti siekiama nustatyti darbuotojo atsakomybę bei išsaugoti komercines paslaptis neprieštaraujant LR įstatymams.

2.3. Susitarimas dėl nekonkuravimo yra priskiriamas prie civilinių teisinių santykių, todėl šie santykiai nėra darbo teisės reguliavimo objektas dėl savo teisinės prigimties ir dažniausiai jų vykdymas prasideda jau pasibaigus darbo sutarčiai, dėl to paprastai yra sudaromi atskiri susitarimai, neįtraukiant šių sąlygų į darbo sutartį. Esant kompensacijai dėl nekonkuravimo, darbdavys turi labai tiksliai atriboti šią kompensaciją nuo kitų darbuotojui priklausančių išmokų pagal darbo sutartį.

2.4. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko yra sietinas su dviem sąlygomis – kai yra susitariama bendra šalių valia, arba kai to reikalauja darbuotojas. Pirmuoju atveju privalo būti

abiejų šalių sutikimas dėl darbo laiko keitimo. Antrasis atvejis įgyvendinamas tada, kai darbuotojas atitinka bent vieną iš nustatytų kriterijų ir tai pagrindžia oficialiais dokumentais.

2.5. Papildomas darbas negali būti traktuojamas kaip atskira darbo sutartis. Tai yra papildoma darbo sutarties sąlyga, kuri yra nustatoma toje pačioje galiojančioje darbo sutartyje. Todėl papildomas darbas turi būti atibojamas ir nepainiojamas su antraeilėmis pareigomis bei darbų masto padidiniu įmonėje.

2.6. Išlaidos dėl kvalifikacijos kėlimo ar mokymosi turi būti aiškiai atibojamos tam tikru keliamu tikslu, nepainiojant to su darbuotojo atliekamomis tiesioginėmis funkcijomis ne darbo vietoje. Darbdavys suteikdamas darbuotojui galimybes kelti kvalifikaciją arba mokytis yra suinteresuotas kokybiškesniu darbo procesu bei siekiu tikslingai investuoti į darbuotoją. Todėl norint išvengti ginčų dėl išlaidų padengimo, darbdavys turėtų, siūsdamas darbuotoją tobulintis, tiksliai identifikuoti galimų išlaidų rūšį ir tikslą, kuris negali būti sietinas su darbo funkcijų atlikimu, o tik su konkrečiais mokymais ar stažuote.

3. Atlikus atskirų papildomų darbo sutarties sąlygų analizę, darytina išvada, kad šios sąlygos nagrinėjamos remiantis sutarties laivės principu, kuris numato galimybę darbo sutarties šalims sulygti dėl įvairių sąlygų savo nuožiūra, jei minėtų sąlygų nenustato imperatyvios teisės normos. Todėl svarbu nustatyti kokia apimtimi šis principas yra taikomas darbo teisiniuose santykiuose, nepažeidžiant darbuotojo garantijų, teisių ir pareigų.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### 1. Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1992, nr. 33-1014;
- 2) 1790 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl ne visos darbo dienos“, nr. 175;
- 3) 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OL, 2004, specialus leidimas, skyrius 5, 2 tomas, p. 431;
- 4) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. VIII-1835;
- 5) Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, nr. IX-574;
- 6) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262;
- 7) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569;
- 8) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973;
- 9) Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. VIII-1099;
- 10) Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. VIII-1443;
- 11) Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, nr. I-266;
- 12) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. IX-1672;
- 13) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 21;
- 14) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 115;
- 15) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 1508;
- 16) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.74-2555;

17) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 915.

## 2. Specialioji literatūra:

2.1. monografijos, vadovėliai ir pan. leidiniai:

18) BAGDANSKIS, T. *Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas*. Vilnius: Juristas, 2006;

19) BAGDANSKIS, T. *Rekomendacijos darbdaviui: ką nurodyti darbo sutartyje*. Vilnius: Juristas, 2010;

20) DAMBRRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R., PANOMARIOVIENĖ – MAČERNYTĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;

21) NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;

22) NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras (III tomas)*. Vilnius: Justitia, 2004;

23) PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: Aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2012;

24) TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005;

25) UŽPALIENĖ, R. *Komercinė paslaptis ir jos sauga*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1997.

2.2. straipsniai iš vienkartinų leidinių (monografijų, knygų ir daugiatomų leidinių, rinkinių):

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

2.3. straipsniai periodiniuose leidiniuose (žurnaluose ir pan.):

27) PANOMAROVĖ – MAČERNYTĖ, I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmės ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66); 5-12;

28) KIRSLIENĖ – GUOBAITĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74 (66); 57-65;

- 29) DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: *Juristas*, 2006, Nr. 4;
- 30) PETRAVIČIŪTĖ, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. *Teisė*, 2007, Nr. 65;
- 31) KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110); 41-49;
- 32) BENDIKIENĖ, I., PIPINIENĖ, V., ŠALKAUSKIENĖ, L. Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika. *Jurisprudencija*, 2009, Nr. 3 (16).
- 33) BAGDANSKIS, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2013, Nr. 20 (3);
- 34) KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, Nr. 22(1).

### **3. Teismų praktika:**

- 35) Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. *2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“*, Nr. 36/99;
- 36) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2001 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje O. Danilevičienė v. UAB „Norfos mažmena“*, Nr. 3K-3-830/2001, kat. 2.11;
- 37) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, bylos nr. 3K-7-408/2003, kat. 13; 82;
- 38) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2003 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje A. U. v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1037/2003, kat. 2. 3. 1; 2. 4. 4; 2. 8;
- 39) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje G. A. v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-353/2004, kat. 2. 3. 1; 2. 11;

- 40) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Filana“ v. R. J. Jančiauskas, bylos nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42. 8;
- 41) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje I. Jagelas v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr. 3K-3-154/2005, kat. 11.5.6;
- 42) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G., Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S);
- 43) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007, kat. .1; 20.1; 42.1 (S);
- 44) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“, Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S);
- 45) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.3; 11.9.10.8 (S);
- 46) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6; 24.3;
- 47) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio energija“ v. K. S., Nr. 3K-3-234/2009, kat. 11.5.1; 11.9.3; 11.9.13; 17.1;
- 48) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“, bylos Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9 (S).
- 49) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje R. D. v. UAB „Putokšnis“, Nr. 3K-3-303/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.1;
- 50) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-130/2012, kat. 11.6.4 (S);



- 51) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika“ ir E. G., Nr. 3K-3-326/2012, kat. 89; 44.2.4.1;
- 52) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, Nr. 3K-3-377/2013, kat. 20.3.6; 22.8; 44.5.1;
- 53) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č., Nr. 3K-3-401/2013, kat. 44.5.1 (S);
- 54) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. Kelmės lopšelis-darželis „Ąžuoliukas“, Nr. 3K-3-332-686/2015, kat. 11.7.2 (S);
- 55) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kemitek“ v. P. Z., Nr. 3K-3-595-219/2015, kat. 1.3.2.11; 2.1.2.4.1.1 (S).

#### **4. Kita praktinė medžiaga:**

- 56) KASILIAUSKAS, N. *Konfidencialios (neteikiamos) informacijos problema*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. lapkričio 12 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.adversus.lt/?lng=lt&cat=51&article=223>>;
- 57) Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.lsadps.lt/failai/327\\_KonsultacijuCiklas13.pdf](http://www.lsadps.lt/failai/327_KonsultacijuCiklas13.pdf)>;
- 58) Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. Žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>;
- 59) Ekonomikos terminų žodynas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016 m. kovo 30 d.] Prieiga per internetą: <<http://e-terminai.lt/ekonomika/darbo-salygos>>.

## SANTRAUKA

Pirmoje magistro darbo dalyje yra nagrinėjama darbo sutarties ir darbo sąlygų sampratos. Apžvelgiamos šių sąlygų galimos rūšys bei išskiriami svarbiausi bruožai. Taip pat šios sąlygos yra tarpusavyje lyginamos ir nustatoma jų reikšmė viena kitos atžvilgiu. Apibendrinimai atlikti remiantis DK nuostatomis.

Antroje dalyje yra skiriamas dėmesys atskirai papildomoms darbo sutarties rūšims, analizuojama šio instituto samprata bei reikšmė darbo teisėje, apžvelgiama teismų praktika ir pateikiami apibendrinimai dėl šio instituto svarbos, taikymo ir vykdymo.

Trečioje dalyje yra nagrinėjamos atskiros papildomos darbo sutarties rūšys, nustatomi dažniausiai pasitaikantys susitarimai. Atskirai atlikta analizė šių papildomų darbo sutarties sąlygų: susitarimas dėl išbandymo termino, konfidencialios (neteikiamos) informacijos apsaugos institutas, susitarimas dėl nekonkuravimo, susitarimas dėl ne viso darbo laiko, susitarimas dėl papildomo darbo ir susitarimas dėl išlaidų kvalifikacijos kėlimui, mokymuisi. Atliekant analizę yra nagrinėjamas susitarimų turinys, taikymas bei praktinę reikšmę. Taip pat atlikta analizė bei palyginimas šiuo metu galiojančio DK su naujuoju DK projektu.

## SUMMARY

### Additional Conditions of Employment Contract and Peculiarities of Their Legal Regulation and Practical Application

The first part of Master Thesis is analyzing the concept of employment contract and working conditions. It reviews all possible types of conditions and distinguishes the most important features. Moreover, these conditions are compared with each other and sets the value of each other. Key points made in accordance with the provisions of Labour Code.

The second part is focusing on separate supplementary employment contract types, analyzes of the institute concept and importance of labor law, an overview of case law and made generalizations on the importance of the Institute, application and enforcement.

The third part deals with special additional employment contract types, outlining the most common arrangements. A separate analysis of these additional employment contract includes: the agreement on the probationary period, confidential (suspended) information security institute, a non-competition agreement, the agreement on part-time work, the agreement on additional work and an agreement on expenditure on training, learning. The analysis examines the contents of the agreements, and the application of practical significance. Also, analysis and comparison of the current Labour Code with the new Labour Code project is included.