NEKONKURAVIMO SUSITARIMAI IR NESĄŽININGOS KONKURENCIJOS SANTYKIS

Greta Petkutė
Mykolo Romerio universiteto Teisės mokykla
E. paštas grpetkute@gmail.com

Santrauka. Šiame straipsnyje analizuojami dviejų būdų, užkertančių kelią nesąžiningai konkurencijai, santykis. Vienas jų – nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbdavio ir darbuotojų, kitas – nesąžiningos konkurencijos veiksmų draudimas Konkurencijos įstatymo prasme. Nepaisant to, kad nekonkuravimo susitarimais, sudaromais tarp darbuotojų ir darbdavio, siekiama išsaugoti sąžiningą konkurenciją, tačiau kyla pagrįsta diskusija, ar tokie susitarimai nepažeidžia konkurencijos tiek darbuotojų, tiek vartotojų atžvilgiu. Antras atvejis – nesąžiningos konkurencijos veiksmų draudimas pagal Konkurencijos įstatymą. Straipsnyje autorė atskleidžia, kad tiesiogiai šio įstatymo nuostatų nerekomenduojama perkelti į jokį susitarimą tarp konkurentų, nes tai gali būti pripažįstama draudžiamu susitarimu pagal tą patį įstatymą, be kita ko, kol kas nėra aišku, ar atvejais, kada įmonės nėra tiesioginės konkurentės tarpusavyje, būtų laikomos konkurentėmis tam tikrų darbuotojų atžvilgiu, o tai lemtų nesąžiningos konkurencijos veiksmų draudimo pritaikymą pagal Konkurencijos įstatymą.

Reikšminiai žodžiai: nekonkuravimo susitarimai, nesąžininga konkurencija, konkurentai, darbuotojai, darbdavys.

Įvadas

Žvelgiant iš šių dienų perspektyvos, pagal įvairius tyrimus darbo rinkoje šiuo metu susiduriama su specialistų įvairiose šakose trūkumu. Pavyzdžiui, 2022 m. viduryje trūko net 76 proc. specialistų IT ir technologijų , 72 proc. statybos, 75 proc.

bankininkystės sektoriuose[1], 2022 m. trečią ketvirtį registruota 26,2 tūkst. laisvų darbo vietų[2]. Taigi, siekdami suvaldyti itin „karštą situaciją" rinkoje, darbdaviai turi sukti galvą, kaip išlaikyti talentus. Ir talentų išlaikymas susijęs ne vien su geru atlyginimu ar gera darbuotojo emocine savijauta, tačiau taip pat ir su konkurencija, kurią gali išgyventi tiek pats darbuotojas, kai jis nusprendžia pereiti dirbti pas darbdavio konkurentą ar įsteigti savą įmonę, tiek darbdavio konkurentai.

Gana populiaru ir įprasta, kad darbdavys, siekdamas suvaldyti riziką prarasti geriausius darbuotojus, taiko nekonkuravimo susitarimus įvairių šakų ir lygių darbuotojams – nuo paprastų sandėlininkų ir logistikos darbuotojų iki gydytojų ir aukščiausio lygio vadovų. Visuomenėje gana gajus stereotipas, kad darbdaviai naudojasi savo didele derybine galia, kad priverstų darbuotojus pasirašyti šiuos susitarimus, kurie gali būti pateikiami tiek kaip atskiri susitarimai, tiek kaip darbo sutarčių dalis. Nekonkuravimo susitarimais iš vienos pusės siekiama apsaugoti sąžiningą konkurenciją ir užkirsti kelią darbdavio žalos atsiradimui dėl darbuotojo nesąžiningo elgesio, iš kitos pusės – gali turėti neigiamos įtakos konkurencijai darbo rinkose, nes trukdo darbuotojams siekti geresnių galimybių ir neleidžia darbdaviams įdarbinti geriausių talentų[3].

Taigi, siekiant išsaugoti konkurenciją, nekenkiant nei darbdaviui konkuruoti su kitais ūkio subjektais, nei varžant darbuotojo laisvę pasirinkti bet kokią veiklą[4], susiduria net kelios teisės šakos – darbo, konkurencijos ir konstitucinė. Visos tarpusavyje dera, tačiau pažeidus vieną vertybę galima susidurti ir su kitos pažeidimu. Dėl ribotos šio straipsnio apimties pagrindinė mintis bus plėtojama dviem pjūviais: (i) ar darbdavys gali turėti tokią plačią diskreciją, kad galėtų apriboti darbuotojo teisę konkuruoti ir (ii) ar įmonės, kurios nėra tiesioginės konkurentės, gali būti laikomos konkurentėmis tam tikrų darbuotojų atžvilgiu ir ar tai nepažeidžia įstatyminių nuostatų.

1 „Darbo rinkoje juntamas didžiausias talentų trūkumas per paskutinius 16 metų", *LRT.lt*, 2022 m. birželio 9 d., https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/1715310/darbo-rinkoje-juntamas-didziausias-talentu-trukumas-per-paskutinius-16-metu.

2 „Laisvų darbo vietų skaičius ir laisvų darbo vietų lygis", Oficialios statistikos portalas, žiūrėta 2023 m. sausio 3 d., https://osp.stat.gov.lt/covid19-statistika/covid19-itaka-darbo-rinkai/laisvos-darbo-vietos.

3 „FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses, Which Hurt Workers and Harm Competition", Federal Trade Commission, žiūrėta 2023 m. sausio 5 d., https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2023/01/ftc-proposes-rule-ban-noncompete-clauses-which-hurt-workers-harm-competition.

4 „Lietuvos Respublikos Konstitucija", *Lietuvos Aidas*, 1992-11-10, Nr. 220;*Valstybės žinios*, 1992-11-30, Nr. 33-1014, 48 str.

Šio straipsnio *tikslas* – išanalizuoti santykį tarp nekonkuravimo susitarimų ir nesąžiningos konkurencijos nagrinėjant tris atvejus: (i) buvęs darbuotojas ir darbdavys darbo sutartyje turėjo pasirašę nekonkuravimo susitarimą, bet vis tiek darbuotojas šio susitarimo nesilaikė. Arba atvejai, kai darbdavys pernelyg plačiai apibrėžia nekonkuravimo sąlygą ir darbuotojui užkerta kelią būti konkurencingam rinkoje; (ii) buvęs darbuotojas, įsidarbinęs pas naują darbdavį, ima vilioti potencialius darbuotojus – buvusius kolegas; (iii) tiesiogiai nekonkuruojantis ūkio subjektas dėl istoriškai susiklosčiusios bendradarbiavimo praktikos vilioja tam tikros specializacijos darbuotojus. Šiam tikslui pasiekti bus įgyvendinami *uždaviniai:* 1) nekonkuravimo susitarimų turinio ir naujausių tendencijų analizė; 2) Lietuvos teismų praktikoje suformuotos nesąžiningos konkurencijos apibrėžimo sudėties pagal Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo (toliau – Konkurencijos įstatymas) 15 straipsnio 1 dalies 4 punktą[5] analizė; 3) santykio tarp nekonkuravimo susitarimų ir nesąžiningos konkurencijos nustatymas. Šio straipsnio *objektas* yra nekonkuravimo susitarimų apibrėžimas. Taikyti metodai: teismų praktikos, kompetentingų institucijų dokumentai ir mokslinių šaltinių analizės, sisteminis[6], loginis[7] metodas, kuris dažnai taikomas kartu su kitais metodais, teisinio reguliavimo metodas[8], kuris leidžia nustatyti teisinio santykio dalyvių teisinę padėtį, atsakomybę, galimybę ginti pažeistas teises. Visi šie metodai skirti atskleisti nekonkuravimo susitarimo ir nesąžiningos konkurencijos turiniui. Moksliniame straipsnyje taip pat pasitelkiamas lyginimo metodas[9], kuris buvo taikomas siekiant nustatyti nekonkuravimo susitarimo ir nesąžiningos konkurencijos santykį. Taigi visų metodų harmoningas naudojimas padės pasiekti išsikeltą tikslą ir įgyvendinti straipsnio uždavinius. Manytina, kad taip, kaip nekonkuravimo susitarimo ir nesąžiningos konkurencijos santykis yra nagrinėjamas šiame straipsnyje, Lietuvoje mokslinių straipsnių ar kitokių mokslinių darbų kontekste, nėra rašyta. 2015 m. buvo parašytas ir apgintas Liucijos Bitinaitės magistro darbas tema „Nekonkuravimo susitarimai: susitarimų sąlygos ir įgyvendinimo problematika“[10], 2008 m. išleistas Mariaus Jakutavičiaus straipsnis

5 „Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas“, *Valstybės žinios*, 1999-04-02, Nr. 30-856.

6 Linas Baublys ir kt., *Teisės teorijos įvadas* (Vilnius: MES, 2010), 332.

7 *Ibid*., 333.

8 Vytautas Mizaras, *Civilinė teisė. Bendroji dalis* (Vilnius: Justitia, 2009), 23.

9 Baublys ir kt., *supra note*, 6: 332.

10 Liucija Bitinaitė, „Nekonkuravimo susitarimai: susitarimų sąlygos ir įgyvendinimo problematika“ (magistro darbas, Mykolo Romerio universitetas, 2015), https://vb.mruni.eu/object/elaba:14502346/14502346.pdf.

moksliniame žurnale „Teisė“ pavadinimu „Nesąžiningos konkurencijos teisė: koncepcijų ir doktrinos įvairovė užsienio valstybėse“[11]. Taigi, atsižvelgiant į temos nagrinėjimo pjūvius ir į dinamišką darbo aplinką, šis mokslinis straipsnis yra aktualus ir vertas detalesnės analizės.

1. Nekonkuravimo susitarimai ir nesąžininga konkurencija

1.1. Nekonkuravimo susitarimai

Susitarimas nekonkuruoti gali būti apibrėžiamas kaip darbuotojo arba verslo pardavėjo pažadas tam tikrą laikotarpį nekonkuruoti tos pačios rūšies versle toje pačioje srityje[12]. Nekonkuravimo susitarimai yra gana įprasta ir dažna praktika tarp darbuotojo ir darbdavio. Tokie susitarimai dažnai skirti darbdaviui apsisaugoti nuo nesąžiningos darbuotojo konkurencijos, kadangi, kaip bus paaiškinta vėliau šiame straipsnyje, įstatymiškai pagal Konkurencijos įstatymą nuo nesąžiningos konkurencijos gali būti apsaugoti tik ūkio subjektai. Vis dėlto nekonkuravimo susitarimai ir reikalavimai keliami tokiems susitarimams apibrėžti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 36 straipsnio 1 dalyje, kurioje nurodyta, kad toks susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar (ir) pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja *ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.* Be kita ko, to paties straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad nekonkuravimo susitarimas turi būti atlygintinas – ne mažiau kaip 40 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

Taigi reikalavimai aiškūs, bet ar prisiėmus tokius įsipareigojimus nenukenčia visa konkurencinė aplinka? Pavyzdžiui, aukštos kvalifikacijos darbuotojas dvejus metus po darbo santykių pasibaigimo neturi teisės užsiimti tokia pačia veikla, kuria užsiiminėjo iki išeinant iš darbo. Pabandykime įsivaizduoti, kad tai yra technologijų, vystančių dirbtinį intelektą, srityje dirbęs specialistas, kuris dvejus metus negali nei (a) pats tobulėti kaip specialistas; (b) tobulinti kuriamo produkto dvejus metus; (c) galutinius vartotojus inovacijos ir pigesnės prekės pasiekia dviem metais vėliau nei galėjo pasiekti, jei nebūtų tokio susitarimo. Manytina, kad nors pagal darbo teisę reglamentuojančius įstatymus tokie susitarimai teisėti,

11 Marius Jakutavičius, „Nesąžiningos konkurencijos teise: koncepcijų ir doktrinos įvairovė užsienio valstybėse“, *Teisė* 66, 2 (2008): 44–58, https://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/download/386/327/.

12 „Covenant not to compete“, Legal Dictionary, žiūrėta 2023 m. sausio 14 d., https://legaldictionary.net/covenant-not-to-compete/.

tačiau jie gali turėti neigiamos įtakos tiek pačiam darbuotojui, pavyzdžiui, jis dvejus metus negali tobulėti kaip specialistas toje srityje ir turi pasitenkinti kiek mažesniu nei pusės dydžio vidutiniu atlyginimu (jeigu su buvusiu darbdaviu nesusitarta kitaip), kurį gaudavo dirbęs pas senąjį darbdavį, tiek likusiems vartotojams, kurie už tą pačią kainą dvejus metus gavo nei kiek nepatobulėjusį produktą arba patobulėjusį, bet už didesnę kainą.

Lietuvoje kol kas nekilo garsesnių diskusijų dėl to, kad nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbdavio ir darbuotojo, turi arba gali turėti neigiamą įtaką pačiai konkurencijai, darbuotojui ir vartotojams.

Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad realias prielaidas tokioms diskusijoms gali kelti naujausia praktika Europoje ir ne tik, pavyzdžiui, nesena praktika Nyderlanduose: darbdavys siekė įpareigoti buvusį darbuotoją nedirbti tam tikrą laiką konkuruojančioje įmonėje, kadangi buvęs darbdavys susiduria su specialistų trūkumu rinkoje (to paties profilio specialistų kaip ir buvęs darbuotojas), todėl atitinkamai nukenčia jo konkurencinis pranašumas atitinkamoje rinkoje. Nyderlandų aukščiausia teisminė institucija išaiškino, kad darbdavys negali neproporcingai riboti buvusio darbuotojo pasirinkimo dirbti iki kol jis suras ir įsidarbins naują darbuotoją. Teismas konstatavo, kad įmonė siekė tik savo interesų tenkinimo – konkurencijos didinimo ribojimo, o tai reiškia, kad įmonė, ar įpareigojus darbuotoją tam tikrą laiką nedirbti konkuruojančio darbo, ar ne, vis vien susidurtų su ta pačia darbuotojų trūkumo problema. Atitinkamai, nuostata dėl nekonkuravimo tokia, kokia buvo suformuluota tarp buvusio darbdavio ir darbuotojo, negali būti taikoma buvusio darbuotojo atžvilgiu[13].

Be kita ko, manytina, kad reikėtų laukti pakankamai didelės diskusijos ir po to, kai Jungtinių Amerikos Valstijų (toliau – JAV) Federalinė prekybos komisija (angl. *Federal Trade Commission*) (toliau – Komisija) 2023 m. pradžioje pasiūlė naują taisyklę, pagal kurią darbdaviams būtų uždrausta darbuotojams taikyti nekonkuravimo susitarimus – plačiai paplitusią praktiką, kuri gali turėti įtakos darbo užmokesčio didinimo klausimais, gali trukdyti vystytis inovacijoms ir steigtis naujoms įmonėms. Priežiūrą atliekančios institucijos skaičiavimais, nutraukus šią praktiką, pagal naujai siūlomą taisyklę darbo užmokestis galėtų padidėti beveik 300 mlrd. dolerių per metus, be kita ko, būtų sudarytos didesnės

13 Lydia Milders, „Netherlands: Non-Competition Clauses Cannot be used to Bind Employees in a tight Labour Market“, Alliance of Employers' Counsel Worldwide, žiūrėta 2023 m. sausio 10 d., https://leglobal.law/2022/06/29/netherlands-non-competition-clauses-cannot-be-used-to-bind-employees-in-a-tight-labour-market/.

karjeros galimybės maždaug 30 mln. amerikiečių[14], kadangi ribojimai, kurie leidžiami dabar, nebebūtų leidžiami ateityje.

Tokias išvadas Komisija padarė po atlikto tyrimo, kurio metu nustatė, kad nekonkuravimo įsipareigojimai neleidžia darbuotojams laisvai keisti darbo vietos, todėl jie negali gauti didesnio darbo užmokesčio ir geresnių darbo sąlygų, o įmonės netenka galimybių prisitraukti talentų, kurie leistų įmonėms plėstis. Pavyzdžiui, Komisija nurodė dviem didžiausiems JAV stiklo taros gamintojams baigti savo darbuotojams taikyti nekonkuravimo susitarimus, nes jie trukdo konkurencijai ir naujoms bendrovėms įdarbinti talentingus darbuotojus[15]. Sutartyse su darbuotojais nekonkuravimo taisyklė buvo suformuluota taip: dvejus metus po darbo sutarties pabaigos buvęs darbuotojas negali tiesiogiai ar netiesiogiai teikti tokių pačių ar iš esmės panašių paslaugų kaip ir tos, kurias teikė darbuotojas dirbdamas bendrovėje, jokiai įmonei JAV, Kanadoje ar Meksikoje, kuri yra susijusi su stiklinės taros pardavimu, projektavimu, kūrimu, vystymu arba kuri remia tokį pardavimą, projektavimą, vystymą ir kuri konkuruoja su buvusiu darbdaviu[16].

Kitas iliustratyvus pavyzdys rinkoje, kurioje, atrodytų, tokių susitarimų net nereikia. Komisija ėmėsi veiksmų prieš Mičigane įsikūrusią apsaugos bendrovę ir jos vadovus, kurie privertė pasirašyti nekonkuravimo susitarimus darbuotojams, kurie įmonės mastu gaudavo vienus mažiausių atlyginimų. Pagrindinė nekonkuravimo taisyklė suformuluota taip: dvejus metus po sutarties tarp įmonės ir apsaugos darbuotojo pabaigos apsaugos darbuotojas negali įsidarbinti ar būti įdarbintas konkuruojančioje įmonėje vieno šimto mylių spinduliu nuo apsaugos darbuotojo darbo vietos ir nurodant, kad apsaugos darbuotojas negali padėti bet kuriai įmonei, korporacijai, konkuruojančiai su konkrečia apsaugos įmone. Nekonkuravimo sąlygoje taip pat yra iš anksto nustatytų nuostolių sąlyga, pagal kurią reikalaujama, kad apsaugos darbuotojas sumokėtų įmonei 100 000 JAV dolerių baudą už bet kokį elgesį, kuris prieštarauja susitarimui[17]. Taigi logiškai svarstant natūraliai kyla klausimas, ar žemiausios kompetencijos ir mažiausiai

14 „FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses, Which Hurt Workers and Harm Competition“, Federal Trade Commission, žiūrėta 2023 m. sausio 5 d., https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2023/01/ftc-proposes-rule-ban-noncompete-clauses-which-hurt-workers-harm-competition.

15 *Ibid.*

16 „Non-Compete Clause Rule (NPRM)“, Regulations.gov., žiūrėta 2023 m. sausio 9 d., https://www.regulations.gov/document/FTC-2023-0007-0001, 8.

17 *Ibid.*, 7–8.

apmokamiems darbuotojams tikrai būtina pasirašyti nekonkuravimo susitarimus, juolab kai nurodytos tokio dydžio baudos.

Vis dėlto tai tik keli iliustratyvūs pavyzdžiai kaip į, atrodo, įprastą sąlygą darbo santykiuose galima pažiūrėti iš konkurencijos teisės prizmės. Daugiau pavyzdžių galima rasti paanalizavus 2023 m. sausio pradžioje pasirodžiusį įstatymo pakeitimą siūlantį dokumentą[18]. Šiuo dokumentu Komisija atkreipė dėmesį į tai, kad nekonkuravimo sąlygos įvairiais būdais trukdo inovacijoms ir verslo plėtrai apskritai – pradedant tuo, kad neleidžiama steigti konkuruojančių įmonių, baigiant tuo, kad trukdoma buvusiems darbuotojams įsidarbinti pas konkurentą ar sukurti naują įmonę. Galiausiai, Komisija padaro išvadą, su kuria sunku nesutikti, kad tokia praktika, kai darbdaviai pagrįstai ir ne visai pasirašo nekonkuravimo susitarimus su darbuotojais, ima kenkti vartotojams: koncentruotose rinkose dėl konkurencijos trūkumo vartotojai gali susidurti su didesnėmis kainomis[19].

Nepaisant to, kad ši iniciatyva yra įdomi ir, autorės nuomone, kelianti diskusiją, pati iniciatyva dar yra svarstymo stadijoje. Manytina, kad nuo jos baigties priklausys tai, ar garsesnės diskusijos šiuo klausimu persikels iš už Atlanto į Europą. Bet kokiu atveju panašu, kad Komisija yra nusiteikusi, kad iniciatyva bus įvertinta teigiamai, ir net jau yra numačiusi veiksmus, kurių imtųsi: Komisija siektų, kad darbdaviams būtų uždrausta (i) sudaryti ar bandyti sudaryti susitarimus dėl nekonkuravimo, (ii) išlaikyti jau turimą nekonkuravimo susitarimą su darbuotoju, (iii) kitais būdais taikyti ir bandyti įtikinti darbuotoją, kad jam yra taikomi nekonkuravimo susitarimai, pavyzdžiui, dėl užimamų pareigų. Be kita ko, jei iniciatyvai būtų pritarta, tai lemtų tuo metu galiojančių nekonkuravimo susitarimų panaikinimą.

Taigi galima daryti išvadą, kad nepaisant to, kad nekonkuravimo susitarimai yra teisėti ir juos Lietuvos mastu reglamentuoja įstatymai, tačiau tam tikrais atvejais jie gali būti žalingi konkurencijai. Be to, manytina, kad net ir egzistuojant teisėtam pagrindui, vargu ar tokius susitarimus reikia sudaryti su kiekvieno lygmens darbuotoju.

18 „Non-Compete Clause Rule (NPRM)“, *supra note*, 16.

19 „FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses, Which Hurt Workers and Harm Competition“, Federal Trade Commission, žiūrėta 2023 m. sausio 5 d., https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2023/01/ftc-proposes-rule-ban-noncompete-clauses-which-hurt-workers-harm-competition.

2. Nesąžininga konkurencija

Nesąžiningos konkurencijos apibrėžimą galima suprati ir kaip tam tikrą įstatyminę nekonkuravimo išraišką. Tik šiame apibrėžime esminis akcentas atsiranda ties konkuravimo būdais.

Atsižvelgiant į mokslinio tyrimo tikslą ir uždavinius, apie nesąžiningą konkurenciją verta kalbėti ir ją analizuoti dviem pjūviais: (i) nesąžininga konkurencija ir jos raiška tarp dviejų konkuruojančių ūkio subjektų (kadangi pagal Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymą nesąžininga konkurencija gali pasireikšti tiek tarp esamų, tiek tarp potencialių konkurentų); (ii) nesąžininga konkurencija tarp dviejų tiesiogiai toje pačioje atitinkamoje rinkoje nekonkuruojančių ūkio subjektų, bet konkuruojančių konkrečių darbuotojų atžvilgiu. Įsivaizduokime, kad įmonė X užsiima internetine prekyba ir samdosi įmonę Y, kuri teikia programavimo ir priežiūros paslaugas, prižiūrėti įmonės X internetinį puslapį. Įmonėje Y neabejotinai dirba kompetentingi IT specialistai, kuriuos finansiškai įmonei X labiau apsimoka turėti kaip darbuotojus nei kaip kitos įmonės paslaugų teikėjus. Įmonė Y tai suprasdama dažnai prieš pradėdama teikti paslaugas pasiūlys pasirašyti susitarimą, kuriame bus įtrauktas punktas apie draudimą vilioti vieni kitiems tiesiogiai ar netiesiogiai darbuotojus atitinkamą laikotarpį arba kitaip tariant – perkels šią nuostatą iš Konkurencijos įstatymo. Didžiausias klausimas šioje situacijoje kyla dėl to, ar abiem nurodytais atvejais galima taikyti Konkurencijos įstatymo nuostatas dėl nesąžiningos konkurencijos. Toks šio poskyrio ir tikslas – atskleisti, ar galimas įstatymo taikymas tokiais atvejais.

2.1. Nesąžininga konkurencija tarp konkuruojančių subjektų

Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodoma, kad ūkio subjektams draudžiama atlikti bet kuriuos veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti, įskaitant siūlymą konkuruojančio ūkio subjekto darbuotojams nutraukti darbo sutartį ar nevykdyti visų ar dalies savo darbo pareigų siekiant naudos sau ar padarant žalą šiam ūkio subjektui.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra išskirti kriterijai, kuriuos būtina atitikti norint pripažinti, kad buvo pažeistas aukščiau minėtas įstatyminis reguliavimas: (i) ūkio subjektai yra konkurentai (tiek tuo metu, kai vykdo darbuotojų viliojimo veiksmus, tiek tuo atveju, jei konkuravimo galimybę įgyvendina vėliau,

pavyzdžiui, po perviliotų darbuotojų po atitinkamo laikotarpio pradeda užsiimti tokia pačia veikla, kuria užsiėmė perviliotas darbuotojas pas buvusį darbdavį); (ii) turi būti nustatyta, ar buvo atliekami nesąžiningi veiksmai, apie kuriuos sprendžiama iš buvusių darbuotojų elgesio iki ir po darbo sutarčių nutraukimo, nutraukimo priežastis, motyvus išeiti dirbti į naują darbovietę arba likti esamoje; (iii) kaip pasireiškė buvusio darbuotojo ir perviliojusios įmonės veiksmai siūlant darbuotojui nutraukti sutartį su buvusia darboviete. Apie aplinkybių (ne)egzistavimą sprendžiama ne vien tik iš veiksmų intensyvumo, atsižvelgiant į laikotarpį nuo darbo sutarties nutraukimo ir perėjimo dirbti pas naują darbdavį, bet ir į visas kitas aplinkybes, turinčias esminės reikšmės[20], pavyzdžiui, (i) ar buvo pateiktas rašytinis tiesioginis siūlymas pereiti pas naują darbdavį, (ii) nustatomi konkuruojančios įmonės atlikti ir pasitelkti naujo darbuotojo paieškos būdai – tai buvo daryta savarankiškai ar per įmones tarpininkes, (iii) nustatomi darbuotojo išskirtinumai rinkoje, konkrečios profesijos atstovų trūkumas atitinkamoje rinkoje ir pan.

Taigi buvusį darbdavį saugo įstatyminis reguliavimas, draudžiantis elgtis nesąžiningai, bet nesąžiningumui įrodyti reikia milžiniškų pastangų, todėl kartais konkuruojančios įmonės, siekdamos apsaugoti sąžiningą konkurenciją, vienais ar kitais būdais bando priminti apie įstatyminį reguliavimą. Jeigu konkuruojanti įmonė, iš kurios neseniai išėjo darbuotojas, pradeda įtarti, kad naujoje darbovietėje jis ėmė „rekomenduoti“ buvusius kolegas pakviesti dirbti, buvusi darbovietė gali siųsti pretenziją konkuruojančiai įmonei primindama apie nesąžiningos konkurencijos draudimą ir iš to atsirandančias pasekmes. Deja, įstatymas šiuo atveju taikomas tik ūkio subjektui, jei darbuotojas nėra savarankiškai veiklą vykdantis ūkio subjektas, Konkurencijos įstatymo nuostatos niekaip jo atsakomybės nepalies.

Įmonės, suprasdamos, kad kartais lengviau susitarti įmonių lygmeniu nei darbuotojų, ir siekdamos užkirsti kelią nesąžiningai konkurencijai ateityje, kartais susitaria dėl darbuotojų neviliojimo atitinkamą laikotarpį ir šį susitarimą inkorporuoja į kokį nors rašytinį dokumentą, pavyzdžiui, sutartį arba etikos kodeksą. Iš principo, jeigu Konkurencijos įstatyme numatyta sąlyga, draudžianti nesąžiningai vilioti darbuotojus, tai kodėl jos negalima perkelti ir į kokį nors rašytinį tarp bendrovių sudaromą susitarimą? Autorės nuomone, tai daryti nėra draudžiama, tačiau atsižvelgiant į praktiką, kuri bus aprašoma toliau, prieš sudarydami tokius susitarimus ūkio subjektai turi labai gerai įvertinti visas egzistuojančias aplinkybes.

20 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2020 m. vasario 13 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-5-684/2020“, Infolex, žiūrėta 2023 m. sausio 3 d., https://www.infolex.lt/tp/1817799.

Lietuvos praktika dėl draudimo konkuruoti dėl darbuotojų kol kas yra klasikinio pavyzdžio, kai susitarimus nevilioti darbuotojų, kitaip tariant, nekonkuruoti dėl specialistų, kurie tam tikrais atvejais gali lemti konkurencinį pranašumą, pavyzdžiui, rinkai pasiūlyti pigesnes paslaugas, didesnį paslaugų paketą už tą pačią kainą ir pan., sudaro įmonės konkurentės, tokius susitarimus įtvirtindamos, pavyzdžiui, asociacijos etikos kodekse.

Naujausioje Lietuvos Respublikos Konkurencijos tarybos praktikoje dar kartą priminta, kad nekonkuravimo dėl darbuotojų susitarimai tarp įmonių konkurentų nėra toleruojami ir nubaudė Lietuvos nekilnojamojo turto agentūrų asociaciją bei jos 39 nares nuo 100 EUR iki 450 640 EUR siekiančiomis baudomis[21]. Konkurencijos taryba nustatė, kad šios asociacijos etikos kodekse greta kitos nuostatos buvo įtvirtinta ir nuostata, draudžianti nekilnojamo turto agentūroms vilioti viena kitos darbuotojus. Nekilnojamojo turto agentūrų asociacija šios nuostatos formuluotėje neįžvelgė nieko neleistino ir tikino, kad ji neturėtų būti traktuojama kaip reiškianti buvusį sudarytą draudžiamą susitarimą, kadangi šios nuostatos esmė buvo perkelti Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 4 punktą, kuris saugo konkurentus nuo nesąžiningos ir konkurencijos ir draudžia vilioti darbuotojus. Kad ir kaip būtų gaila, Konkurencijos tarybos tokie argumentai neįtikino ir ji asociaciją bei jos nares nubaudė solidžiomis baudomis. Konkurencijos taryba nurodė, kad kiekviena įmonė turi savarankiškai spręsti dėl savo veiksmų rinkoje, o perkelti Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies punkto nuostatas nėra rimtos priežasties[22]. Su tokiu Konkurencijos tarybos vertinimu galima sutikti arba ne. Viena vertus, niekur nėra nurodyta, kad susitarimuose negali būti perrašoma įstatymo raidė, todėl manytina, kad nesant net ir jokios rimtos priežasties, kaip teigia Konkurencijos taryba, įmonės turėjo teisę perrašyti įstatyminę nuostatą ir jos laikytis. Kita vertus, reikėtų žiūrėti, kokia tos nuostatos perkėlimo esmė, ir ar buvo perkelta pažodžiui, ar vis dėlto mintis buvo kiek kitokia nei įstatyme.

Taigi reikia suprasti teisingai, kad įstatymo laikytis būtina, perkelti pažodžiui nuostatas į susitarimus nėra draudžiama, tačiau visada reikia įvertinti, koks tikrasis nuostatų perkėlimo tikslas.

21 „Dėl nekilnojamojo turto agentūrų ir jas vienijančios asociacijos veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 5 straipsnio ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio reikalavimams“, Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba, žiūrėta 2023 m. sausio 3 d., https://kt.gov.lt/uploads/docs/docs/5520_76a43218e5ae22499c5274a8993038f1.pdf.

22 *Ibid.*, 101.

Minėta nesena Konkurencijos tarybos praktika taisyklių dėl draudžiamų susitarimų nepakeitė, bet šis nutarimas įdomus tuo, kad nacionalinė konkurencijos priežiūrą vykdanti institucija pirmą kartą analizavo Konkurencijos įstatymo 5 straipsnio, kuris reguliuoja draudžiamus susitarimus, ir 15 straipsnio, draudžiančio nesąžiningos konkurencijos veiksmus, santykį[23]. Atitinkamai, kol Lietuvoje nėra nusistovėjusi praktika minėtų straipsnių aspektu, kiekvieną galimą susitarimą dėl nesąžiningos konkurencijos draudimo reikia labai atidžiai įvertinti.

Taigi, atlikus analizę, teigtina, kad įmonės atsiduria gana sudėtingoje situacijoje, norėdamos išsaugoti konkurencinį pranašumą, nes (i) buvęs darbuotojas pagal Konkurencijos įstatymą negali būti traukiamas atsakomybėn, jeigu jis nepripažįstamas ūkio subjektu, (ii) konkuruojantys ūkio subjektai negali sudaryti susitarimų, kuriais užkirstų kelią nesąžiningai konkurencijai. Todėl manytina, kad tokiu atveju turėtų būti sugrįžtama prie nekonkuravimo išlygos tarp buvusio darbdavio ir darbuotojo. Tačiau tokiu atveju susiduria dvi vertybės: iš vienos pusės darbdavys siekia apsaugoti savo verslą ir nepatirti nuostolių, iš kitos pusės – ribojama Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatyta laisvė kiekvienam žmogui – laisvai pasirinkti darbą ar veiklą[24].

Lietuvos Aukščiausiasis teismas suformuotoje praktikoje nesąžiningos konkurencijos bylose yra konstatavęs, kad galima sudaryti nekonkuravimo susitarimus, tačiau jie turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Be šių principų, susitarimai taip pat turi būti proporcingi ir išlaikyti abiejų suinteresuotų šalių teisių ir pareigų lygybę[25]. Be kita ko, manytina, kad tokie susitarimai negali būti sudaromi su bet kuriuo darbuotoju.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad kol nėra vieno problemos sprendimo

23 „Nekilnojamojo turto agentūros susitarė nekonkuruoti dėl klientų ir darbuotojų“, Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba, žiūrėta 2023 m. sausio 3 d., https://kt.gov.lt/lt/naujienos/nekilnojamojo-turto-agenturos-susitare-nekonkuruoti-del-klientu-ir-darbuotoju; „Dėl nekilnojamojo turto agentūrų ir jas vienijančios asociacijos veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 5 straipsnio ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio reikalavimams“, *supra note*, 21: 127.

24 „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. kovo 27 d. nutarimas“, *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 36-1390.

25 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, Infolex, žiūrėta 2023 m. sausio 9 d., https://www.infolex.lt/tp/81715; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012“, Infolex, žiūrėta 2023 m. sausio 9 d., https://www.infolex.lt/tp/485627; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013“, Infolex, žiūrėta 2023 m. sausio 9 d., https://www.infolex.lt/tp/703317.

būdo, įmonėms suteikiama teisė pasirinkti: (i) jeigu mano, kad tam tikri darbuotojai yra ypač vertingi, su jais pasirašyti nekonkuravimo susitarimą, už kurį turi būti tinkamai atlyginta, (ii) arba pasitikėti tuo, kad buvęs darbuotojas naujoje darbovietėje neatliks nesąžiningų veiksmų buvusio darbdavio atžvilgiu.

2.2. Nesąžininga konkurencija tarp tiesiogiai nekonkuruojančių subjektų

Minėta – norint įrodyti, kad prieš atitinkamą ūkio subjektą buvo elgiamasi nesąžiningai, Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 4 punkto prasme reikia įrodyti sąlygų visumą. Viena sąlygų – ūkio subjektas, kaltinamas nesąžininga konkurencija, yra konkurentas.

Konkurentas Konkurencijos įstatymo prasme suprantamas kaip ūkio subjektas, kuris toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija[26]. Grįžkime į šio straipsnio 2 skyriaus įvadinėje dalyje pateiktą pavyzdį apie dvi įmones, kurios pagal Konkurencijos įstatymo apibrėžimą negalėtų būti įvardijamos konkurentėmis rinkose, kuriose jos veikia, bet kyla klausimas, ar jos negali būti apibrėžiamos kaip konkurentės tam tikrų darbuotojų atžvilgiu, pavyzdžiui, IT sektoriuje dirbančių darbuotojų. Manytina, kad analogiškas funkcijas atliekančių darbuotojų atžvilgiu viena ir kita įmonė laikytinos konkurentėmis, kadangi atitinkamą rinką galima būtų apibrėžti, pavyzdžiui, IT specialistų atitinkamų paslaugų teikimas, todėl jiems turėtų galioti įstatyminės nuostatos, draudžiančios nesąžiningą konkurenciją.

Nustačius, kad įmonės dėl tam tikrų darbuotojų konkuruoja, reikia įrodyti, kokie konkretūs veiksmai lemia nesąžiningą konkurenciją. Darytina prielaida, kad tuo atveju, jei paaiškėtų, kad naujai samdanti įmonė X turėjo kokios nors informacijos apie įmonėje Y dirbantį darbuotoją, nes iš tos pačios įmonės Y naujai atėjęs darbuotojas dirbti į įmonę X atskleidė naudingos informacijos apie norimą prisivilioti specialistą, pavyzdžiui, koks atlyginimas jį tenkintų, kokie papildomi veiksniai motyvuoja ir pan. Arba jeigu yra susiklosčiusi praktika, kad įmonė X perka paslaugas iš įmonės Y ir konkretus darbuotojas tenkina visus įmonės X poreikius, todėl žinodama, kad, pavyzdžiui, įmonei Y už valandą atitinkamo darbo moka Z sumą pinigų už 1 darbo valandą, galėtų, pasiūlyti Y darbuotojui už Z sumą pinigų už 1 darbo valandą pereiti dirbti į įmonę X ir taip

26 „Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas“, *Valstybės žinios*, 1999-04-02, Nr. 30-856, 3 str. 8 p.

įgytų pranašumą, kurio įprastai nebūtų įgijusi. Kitaip tariant, jeigu įmonė X žinotų informaciją, kurios įprastomis sąlygomis, neturėdama jokios sąsajos su įmone Y, įmonė X niekada nebūtų sužinojusi, pasinaudojimas šiomis žiniomis ir pasiūlymas pereiti dirbti į įmonę X galėtų būti pripažįstami kaip nesąžiningos konkurencijos veiksmai. Iš kitos pusės, jei įmonė X niekada nebūtų dirbusi su įmone Y ir neturėjusi jokių kitų sąsajų su įmone, pavyzdžiui, iš įmonės Y nėra perėję dirbti jokie darbuotojai, įrodinėti ir kalbėti apie galimą nesąžiningą konkurenciją greičiausiai nebūtų prasmės.

Tačiau net ir nustačius, kad įmonė X tam tikrų darbuotojų rinkoje laikytina konkurente su įmone Y, išsiaiškinus, kad turėjo tiesioginį ir / arba netiesioginį santykį su įmone Y, dar reikėtų atsižvelgti į paties perėjusio dirbti darbuotojo elgesį ir jo motyvaciją likti dirbti įmonėje Y. Galbūt darbuotojas, viena vertus, jau seniai ruošėsi palikti įmonę, jo netenkino įvairūs faktoriai – tokie kaip atlyginimas, kolektyvas, motyvacijos sistema ir pan., ir įmonės X pasiūlymas tėra aplinkybių sutapimas, lėmęs jo norą pakeisti darbovietę, tokiu atveju įmonės X veiksmai negalėtų rodyti jos nesąžiningumo. Kita vertus, tai gali būti ir įmonės X nesąžiningas elgesys, paveiktas aplinkybių žinojimo, kurių įprastomis sąlygomis įmonė nebūtų sužinojusi. Įvertinus šias aplinkybes ir manant, kad įmonė X galėjo elgtis nesąžiningai ir pažeisti Konkurencijos įstatymą, nukentėjusi įmonė Y gali ginti savo teises pagal Konkurencijos įstatymo 16 straipsnį ir kreiptis dėl žalos atlyginimo. Vis dėlto verta paminėti, kad tokio pobūdžio bylose ypač sudėtinga įrodyti egzistavusias nesąžiningos konkurencijos aplinkybes.

Be to, manytina, kad jeigu įmonė Y, įsivertinusi visas aplinkybes, nebūtų užtikrinta, kad įmonė X savo elgesiu pažeidė Konkurencijos įstatymo nuostatas, įmonė Y turi teisę kreiptis dėl žalos atlyginimo bendraisiais Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse[27] nurodytais pagrindais. Tiesa, proceso metu teks įrodyti: (i) neteisėtus veiksmus, (ii) priežastinį ryšį tarp neteisėtų veiksmų ir atsiradusios žalos, (iii) žalos dydį ir (iv) įmonės X kaltę.

Nors teoriškai tokia veiksmų seka įmanoma, tačiau sunku įsivaizduoti konkretų pavyzdį, kaip būtų galima įrodyti egzistuojančias civilinės atsakomybės sąlygas ir kas šiuo atveju būtų laikytina neteisėtais veiksmais. Ar neteisėtais veiksmais būtų galima laikyti darbuotojo įdarbinimą kitoje įmonėje? Jei būtų pakankamai objektyvių įrodymų, manytina, kad galima. Bet kaip įrodyti buvusio darbuotojo vidinį įsitikinimą pereiti dirbti į kitą įmonę, juk taip, kaip buvo iš tiesų, ir tai, kas

27 „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas“, *Valstybės žinios*, 2000-09-06, Nr. 74-2262, 6.246–6.249 str.

teigiama, gali būti du skirtingi dalykai. Tikėtina, būtų susiduriama ir su problema įrodinėjant egzistavus priežastinį ryšį tarp darbuotojo perėjimo dirbti pas kitą darbdavį ir tarp atsiradusios žalos.

Apibendrinant galima teigti, kad tokio pobūdžio bylose ypač sunku įrodinėti, nesvarbu, pasirinkus teisių gynimo būdą taikant Konkurencijos įstatymo ar Civilinio kodekso nuostatas. Iš vienos pusės gali būti sunku įtikinti teismą, kad abi įmonės konkuruoja dėl tam tikrų specialistų, iš kitos pusės gali tapti sudėtinga ar net neįmanoma įrodyti egzistavusius neteisėtus veiksmus ar priežastinį ryšį tarp šių veiksmų ir žalos atsiradimo.

Manytina, kad apsaugoti nuo nesąžiningos konkurencijos galėtų padėti sudaryti susitarimai dėl darbuotojų neviliojimo. Tačiau reikia nepamiršti, kad nepaisant to, kad susitarimą sudarytų įmonės, kurios nelaikytinos konkurentėmis tiesioginėje veikloje, kiekvieną atvejį reikia vertinti individualiai[28], nes tam tikros žinomos aplinkybės gali keisti situaciją iš esmės ir toks susitarimas Konkurencijos įstatymo kontekste galėtų būti vertinamas kaip draudžiamas susitarimas. Be abejonės, kaip pirmuoju atveju, nuo nesąžiningos konkurencijos apraiškų taip pat galėtų apsaugoti sudaryti proporcingi nekonkuravimo susitarimai su darbuotojais.

2.3. Nekonkuravimo susitarimų ir nesąžiningos konkurencijos santykis

Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio arba tarp ne konkurentų ir susitarimai nesąžiningai nekonkuruoti tarp konkurentų nėra tapatūs, nors iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti ir kitaip. Pirmiausia, šiuos santykius reguliuoja skirtingi teisės aktai: vienu atveju – darbo teisės normos, kitu – Konkurencijos įstatymas. Šių santykių subjektai skirtingi: viename santykyje – ūkio subjektas (darbdavys) ir fizinis asmuo (darbuotojas), kitame – abu ūkio subjektai.

Nekonkuravimo susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio atsiranda teisėtu įstatyminiu pagrindu, o santykiai dėl nesąžiningos konkurencijos – iš neteisėto elgesio.

Vis dėlto, nepaisant aiškių skirtumų, galima kelti klausimą, ar nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio negali pažeisti sąžiningos konkurencijos ir stabdyti konkurenciją. Kol kas uždrausti tokio pobūdžio susitarimus iniciatyvos

28 Aisleen Pugh ir Alan Davis, „European scrutiny of non-compete and no-poach clauses grows“, Pinsent Masons, žiūrėta 2023 m. sausio 3 d., https://www.pinsentmasons.com/out-law/analysis/european-scrutiny-non-compete-no-poach-clauses-grows.

ėmėsi JAV konkurencijos priežiūrą vykdanti institucija, tačiau neatmestina, kad, teigiamo sprendimo atveju, ši idėja galėtų pasklisti ir kitapus Atlanto.

Išvados

Esant itin dinamiškai darbo rinkai, darbdaviai ir įmonės yra priverstos imtis veiksmų, padedančių išsaugoti konkurencinį pranašumą rinkoje. Vienas iš įrankių konkurencijos pranašumui išsaugoti – sudaromi nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojų ir darbdavio. Tokie susitarimai gali būti sudaromi ir yra teisėti, jei atitinka proporcingumo taisykles.

Įmonėms tarpusavyje užtikrinti konkurenciją yra kiek sudėtingiau, kadangi jeigu jos yra konkurentės, jos negali tiesiog pasirašyti susitarimo, kuriame numatytų, kad negali vilioti viena kitos darbuotojų nurodytą laikotarpį. Nors Konkurencijos įstatyme ir yra nuostata, reguliuojanti nesąžiningos konkurencijos draudimą, tokios nuostatos nerekomenduojama perkelti į jokius konkurentų susitarimus, ar tai būtų dvišaliai susitarimai, ar asociacijos sprendimai, etikos kodeksai, kadangi, kaip rodo naujausia Lietuvos praktika, tokie susitarimai įvertinus visas aplinkybes gali būti pripažįstami draudžiamais susitarimais.

Ūkio subjektai taip pat susiduria su problema, kai tiesiogiai su ūkio subjektu nekonkuruojantis kitas ūkio subjektas gali konkuruoti dėl tų pačių darbuotojų. Tikėtina, kad tokiu atveju būtų galima taikyti Konkurencijos įstatymo taisykles, draudžiančias nesąžiningą konkurenciją, nepaisant to, kad ūkio subjektai nekonkuruoja tiesioginėje savo veikloje.

Taigi galima daryti išvadą, kad nekonkuravimo susitarimai ir nesąžininga konkurencija, nors savo esme yra panašūs, – siekia išsaugoti konkurenciją, nėra tapatūs ir net kiekvieno pažeidimo atveju, ar tai būtų darbdavio ir darbuotojo susitarimas nekonkuruoti, ar konkurentų nesąžiningos konkurencijos veiksmų išraiška, – taikomi skirtingi pažeistų teisių gynimo būdai.

Galiausiai, nors Lietuvoje kol kas dar nešnekama apie darbdavio ir darbuotojų sudarytų nekonkuravimo susitarimų žalą konkurencijai, kylančios diskusijos kitose Europos valstybėse, JAV leidžia manyti, kad tokios diskusijos gali persikelti ir į Lietuvą. Todėl tikėtina, kad ateityje gali kilti diskusijos dėl to, kad net ir teisėtai sudarytas susitarimas nekonkuruoti, t. y. tarp darbuotojo ir darbdavio, gali lemti konkurencijos pažeidimą, lygiai taip pat kaip ir Konkurencijos įstatyme draudžiami nesąžiningi veiksmai konkurentų atžvilgiu, sukeliantys neigiamų pasekmių konkurencijai.

THE RELATIONSHIP BETWEEN NON-COMPETE AGREEMENTS AND UNFAIR COMPETITION

Greta Petkutė
Mykolas Romeris University Law School
E-mail: grpetkute@gmail.com

Summary. This article analyses the relationship between two ways of preventing unfair competition: non-compete agreements between employers and employees; and the prohibition of unfair competition practices within the meaning of the Law on Competition. Despite the fact that non-compete agreements between employees and the employer aim at preserving fair competition, there is a legitimate debate as to whether such agreements do not distort competition both for employees and consumers. The second case is the prohibition of unfair competition practices under the Law on Competition. The author reveals that it is not advisable to directly transfer the provisions of the Law on Competition into any agreement between competitors, as this could be considered a prohibited agreement under the same Law, and that it is not yet clear whether in cases where undertakings are not direct competitors they would be considered as competitors in relation to certain employees, which would trigger the application of the prohibition of unfair competition practices under the Law on Competition.

Keywords: non-compete agreements, unfair competition, competitors, employees, employer.

Greta Petkutė, Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės instituto doktorantė. Mokslinių tyrimų kryptys: konkurencijos teisė.

Greta Petkutė, PhD student at the Institute of Private Law at the Law School at Mykolas Romeris University. Research interests: law of competition.

VISUOMENĖS POKYČIAI IR TEISĖ

Liber Amicorum
Vytautui Šlapkauskui

Mykolo Romerio
universitetas

VISUOMENĖS POKYČIAI IR TEISĖ

Liber Amicorum
Vytautui Šlapkauskui

Straipsnių rinkinys

2023



Mykolo Romerio universiteto profesorius
dr. Vytautas Šlapkauskas

Mykolo Romerio universitetas

REDAKTORIŲ KOLEGIJA

Redaktorių kolegijos pirmininkės: prof. dr. Eglė Bilevičiūtė, dr. Rūta Petkuvienė
Vykdančioji redaktorė: dr. Kristina Kenstavičienė

Redaktorių kolegijos nariai:
Prof. dr. Toma Birmontienė
Prof. dr. Lyra Jakulevičienė
Prof. dr. Snieguolė Matulienė
Prof. dr. Odeta Merfeldaitė
Prof. dr. Romas Prakapas
Prof. dr. Birutė Pranevičienė
Prof. dr. Aurelija Puraitė
Doc. dr. Dovilė Sagatienė
Prof. dr. Agnė Tvaronavičienė
Prof. dr. Milda Vainiute
Doc. dr. Juozas Valčiukas
Prof. dr. Algimantas Urmonas

Straipsnių recenzentai:
Dr. Anzelika Banevičienė, prof. dr. Jolanta Bieliauskaitė, prof. dr. Eglė Bilevičiūtė, prof. dr. Toma Birmontienė, dr. Ramunė Jakštienė, doc. dr. Giedrė Lastauskienė, dr. Gintarė Makauskaitė-Samuolė, Inga Motuzienė, dr. Artūras Petkus, dr. Rūta Petkuvienė, prof. dr. Birutė Pranevičienė, Ieva Saudargaitė, doc. dr. Ernestas Spruogis, doc. dr. Gintaras Šapoka, dr. Tadas Valančius, doc. dr. Juozas Valčiukas, prof. dr. Vaiva Zuzevičiūtė, dr. Audronė Žemeckė.

Aprobuota:
Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo akademijos tarybos 2023 m. balandžio 17 d. nutarimu Nr. 1VS-4 (1.13 E-20601)

Aprobuota spaudai Mykolo Romerio universiteto leidybos komisijos 2023 m. birželio 12 d. nutarimu Nr. 10-239.

Visos leidinio ir leidybos teisės saugomos. Šio leidinio arba kurios nors jo dalies negalima taisyti, dauginti ar kitaip platinti autoriui ir leidėjui nesutikus.

Leidinio bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos integralios bibliotekų informacinės sistemos (LIBIS) portale „ibiblioteka.lt“.

ISBN 978-609-488-062-9 (Elektroninis - PDF)
ISBN 978-609-488-063-6 (Spausdintinis)

© Autorių kolektyvas, 2023
© Mykolo Romerio universitetas, 2023