

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
CIVILINĖS JUSTICIJOS INSTITUTAS

LIUCIJA BITINAITĖ
TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMOS CIVILINĖS TEISĖS SPECIALIZACIJA

NEKONKURAVIMO SUSITARIMAI: SUSITARIMŲ SĄLYGOS IR ĮGYVENDINIMO
PROBLEMATIKA
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Dr. Algirdas Matkevičius

Vilnius, 2015

TURINYS

ĮVADAS	3
1. NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ SAMPRATA	8
1.1. Nekonkuravimo susitarimų sąvoka	8
1.2. Nekonkuravimo susitarimų sudarymo priežastys ir tikslai	10
1.3. Nekonkuravimo susitarimų rūšys ir jų santykis	11
2. NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ, SUDAROMŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, REIKŠMĖ IR PROBLEMINIAI ASPEKTAI	19
2.1. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, teisinė prigimtis	24
2.2. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, teisinis reglamentavimas	31
3. NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ, SUDAROMŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, SĄLYGOS IR JŲ ANALIZĖ LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE	47
3.1. Subjektų, su kuriais galima sudaryti nekonkuravimo susitarimus, ratas	48
3.2. Veiklos ribojimo apimtis	50
3.3. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimo susitarimu nustatytus ribojimus	51
3.4. Galiojimas laike	60
3.5. Galiojimas erdvėje	61
3.6. Forma	62
3.7. Nutraukimo atvejai	63
3.8. Atsakomybė už nekonkuravimo susitarimų pažeidimus	65
IŠVADOS	70
LITERATŪROS SĄRAŠAS	72
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	78
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	80
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	81

IVADAS

Tiriama problema. Esminė šio magistro baigiamojo darbo mokslinė problema – kokios sąlygos turi būti nustatytos siekiant tinkamai užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesus sudarant bei įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus. Ne konkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, Lietuvoje nėra tiesiogiai įtvirtinti nė viename teisės akte, o jų sudarymo ir įgyvendinimo galimybė yra išaiškinta ne itin gausioje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje. Tačiau aiškūs reikalavimai tokių susitarimų sąlygoms nėra suformuoti, dėl ko susidaro tokia situacija, kad dažnu atveju tiek sudarant, tiek įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus yra pažeidžiami vienos ar kitos tokio susitarimo šalies interesai. Atsižvelgiant į tai, ši problema yra labai reikšminga ir aktuali, kadangi sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo konstitucinių teisių ribojimo pagrįstumo ir apimties sudarant nekonkuravimo susitarimą, siekiant, be kita ko, nepaneigti darbdavio teisėto intereso apsaugoti nuo nesąžiningos konkurencijos, kuri galima darbuotojui pasinaudojus darbo pas buvusį darbdavį metu įgytomis specifinėmis žiniomis. Taip pat, kokios sąlygos turi būti nustatytos nekonkuravimo susitarime tarp darbuotojo ir darbdavio, kad jis būtų realiai įgyvendinamas.

Baigiamojo darbo aktualumas. Ne konkuravimo susitarimai gali būti ir yra sudaromi įvairiose ekonominio gyvenimo srityse, pavyzdžiui, verslo pardavimo, franšizės, distribucijos, komercinio atstovavimo teisiniuose santykiuose. Jie gali būti sudaromi vertikaliame ir horizontaliame lygmenyje. Visi jie yra labai reikšmingi - nors jų tikslas *per se* ir nėra riboti konkurenciją, tačiau sudarius tokius susitarimus, kurie neatitinka jiems nustatytų sąlygų, gali būti sutrikdyta ir pažeista valstybės ūkinė - ekonominė veikla. Savo esme itin reikšmingi yra ne konkuravimo susitarimai sudaromi tarp darbo teisinių santykių subjektų – darbuotojo ir darbdavio, kadangi jais apribojama darbuotojo konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, taip pat siekiama apsaugoti darbdavio interesus nuo galimos nesąžiningos konkurencijos, kai darbuotojas užsiima veikla, konkuruojančia su darbdavio, pasinaudodamas jam vykdant darbo funkcijas įgytomis specifinėmis žiniomis bei perduota konfidencialia informacija (*know-how*, kainų politika, klientų sąrašais ir kt.), komercinėmis, technologinėmis, gamybinėmis paslaptimis ir pan.

Teisės moksle ilgą laiką vyko diskusija dėl to, kuriai – civilinės ar darbo, teisės šakai priskiriami ne konkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio. Diskusijai aiškumo įnešė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas juos priskirdamas civilinės teisės reguliuojamam objektui bei nurodydamas, kad sudarant bei įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio turi būti vadovaujama Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse

(toliau – CK) bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje detaliai išaiškintomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis, taip pat atsižvelgiama į bendruosius civilinėje teisėje galiojančius teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Šiuo metu nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio siekiama įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK), kas reiškia, kad keičiasi jų dabartinis vertinimas Lietuvos teisėje.

Taigi šis darbas yra aktualus, visų pirma, siekiant išsiaiškinti, kurios teisės šakos – civilinės ar darbo, reguliuojamam objektui turėtų būti priskirti nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio, antra, kaip pasikeis nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, vertinimas Lietuvos teisėje įtvirtinus juos DK, trečia, ar jų įtvirtinimas DK padės užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą, ketvirta, įvertinti kokios sąlygos turi būti nustatytos tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromuose nekonkuravimo susitarimuose ir kokios turėtų būti įtvirtintos DK, kad būtų pasiektas nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio tikslas. Galiausiai darbas aktualus ir siekiant išsiaiškinti ar nauja redakcija išdėstyto DK projekte įtvirtintos nekonkuravimo susitarimų teisės normos atitinka susiformavusią praktiką ir palengvins jų įgyvendinimą praktikoje.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis.

Teigtina, kad atsižvelgiant į nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio reikšmę, šiame moksliniame darbe tiriamą problemą nėra itin plačiai ištirta Lietuvos teisės mokslininkų. Nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio institutas Lietuvoje nagrinėtas tokių mokslo atstovų kaip L. Ščiukas, J. Venslovas, prof. dr. T. Davulis, A. Petravičiūtė, doc. dr. R. Krasauskas, R. Tatol, doc. dr. T. Bagdanskis, kurių darbuose išdėstytos pozicijos dėl nekonkuravimo susitarimų teisinės prigimties priskiriant juos civilinės ar darbo teisės šakai, aptariamą jų teisinis reguliavimas bei būtinos nekonkuravimo susitarimų sąlygos remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika bei įvairių užsienio valstybių pavyzdžiu.

Nekonkuravimo susitarimai bei jų sąlygos ir problemos, su kuriomis susiduriama įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus konkrečiose situacijose, taip pat nagrinėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika šiuo klausimu nėra itin gausi ir išsami.

Šiuo moksliniu darbu siekiama detaliau išanalizuoti ir atskleisti nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio reikšmę, tikslus, sąlygas, kurios turi būti nustatytos nekonkuravimo susitarime. Taip pat atskleisti jų įgyvendinimo problematiką, išskiriant pagrindus, dėl kurių dažniausiai kyla ginčai darbuotojui ir darbdaviui sudarant bei įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus. Be kita ko, šiame darbe analizuojamas DK bandomas įtvirtinti nekonkuravimo susitarimų teisinis reglamentavimas, palyginant jį su anksčiau DK bandytu

įtvirtinti nekonkuravimo susitarimų modeliu, tokiu būdu siekiant atskleisti, kaip pasikeitė požiūris į nekonkuravimo susitarimus per dešimties metų laikotarpį.

Baigiamojo darbo reikšmė. Šiame darbe aptariamos nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, sąlygos bei praktinės problemos, su kuriomis susiduriama juos įgyvendinant. Taip pat atliekama siekiamo įgyvendinti naujo nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, teisinio reglamentavimo bei jo įtakos ateityje sudaromiems susitarimams dėl nekonkuravimo tarp darbuotojo ir darbdavio analizė. Taigi darbe aptariamos problemos reikšmingos tiek nustatant nekonkuravimo sąlygas, tiek įvertinant jų teisėtumą ir įgyvendinimo perspektyvas.

Šis baigiamasis darbas yra reikšmingas ir bus naudingas plačiam subjektų ratui, t. y. tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, siekiant suprasti nekonkuravimo susitarimų reikšmę ir svarbą, tiek studentams, kaip būsimiems darbo teisinių santykių subjektams, tiek ir teisės praktikams, rengiant nekonkuravimo susitarimus bei siekiant užtikrinti realų jų įgyvendinimą.

Tyrimo tikslas. Šio magistro baigiamojo darbo tyrimo tikslas - atskleisti nekonkuravimo susitarimų sampratą, nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, reikšmę, jų sąlygas bei taikymo ypatumus praktikoje, taip pat įvertinti nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio teisinį reguliavimą.

Tyrimo uždaviniai. Siekiant šio darbo tikslo keliami sekantys uždaviniai:

- pateikti nekonkuravimo susitarimų sąvoką, jų rūšis bei sudarymo priežastis;
- įvertinti nekonkuravimo susitarimų reikšmę tiek darbuotojo, tiek darbdavio atžvilgiu;
- nustatyti, kokios sąlygos turi būti numatytos nekonkuravimo susitarimuose siekiant užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą;
- remiantis Lietuvos teismų praktika, išanalizuoti nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio įgyvendinimo problemas;
- įvertinti, kuriai teisės šakai – civilinės ar darbo, turėtų būti priskiriami nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio ir kurios teisės šakos normomis jie turėtų būti reglamentuojami.

Tyrimo metodika. Atliekant šio darbo tyrimą naudoti lyginamasis, sisteminis, loginis bei dokumentų analizės moksliniai tyrimo metodai.

Sisteminis metodas taikytas siekiant apibendrinti esamą situaciją, atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką bei užsienio valstybių patirtį, susisteminti ir išskirti nekonkuravimo susitarimų būtinąsias sąlygas.

Loginis metodas naudotas skirtingų pozicijų dėl nekonkuravimo susitarimų prigimties, būtinųjų sąlygų nekonkuravimo susitarimams bei poreikio juos įtvirtinti teisės aktuose apibendrinimui ir išvadų pateikimui.

Lyginamasis metodas taikytas siekiant nustatyti ir palyginti sąlygas, kurios nustatomos užsienio valstybėse sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio su Lietuvoje tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromais nekonkuravimo susitarimais bei jų sąlygomis. Taip pat palyginti, kokias nekonkuravimo susitarimų sąlygas buvo siekiama įtvirtinti 2003 m. DK atitinkamų nuostatų pakeitimo ir papildymo projektu su nekonkuravimo susitarimų sąlygomis įtvirtintomis 2015 m. nauja redakcija išdėstyto DK projekte.

Dokumentų analizės metodas naudotas analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei Lietuvos apeliacinio teismo nutartis, kuriose nagrinėti klausimai, susiję su nekonkuravimo susitarimų taikymu konkrečiose situacijose. Šis metodas taip pat naudotas analizuojant nekonkuravimo susitarimų teisinį reglamentavimą užsienio valstybėse.

Tyrimo struktūra. Šio mokslinio darbo tyrimas pradedamas nekonkuravimo susitarimų sąvokos išaiškinimu bei atskleidimu, kartu nurodant nekonkuravimo susitarimų atsiradimo bei sudarymo priežastis ir tikslus, trumpai apibūdinant dažniausiai sudaromų nekonkuravimo susitarimų rūšis bei jų santykį.

Atsižvelgiant į šio mokslinio darbo apimtį bei nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, svarbą ir aktualumą pastaruoju metu, toliau darbe nagrinėjami išimtinai tik tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromi nekonkuravimo susitarimai. Pirmiausia pateikiama jų samprata, toliau aptariamas šios rūšies nekonkuravimo susitarimų teisinės prigimties Lietuvoje klausimas bei jos pagrindu vykstanti diskusija dėl nekonkuravimo susitarimų priskyrimo civilinės ar darbo teisės šakai. Analizuojamas ir palyginamas buvęs bei esamas nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio teisinis reglamentavimas Lietuvoje, kartu aptariant nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio įtvirtinimą užsienio valstybių teisėje. Remiantis Lietuvos teismų, bei užsienio valstybių praktika išskiriamos nekonkuravimo susitarimų sąlygos, kurios turėtų būti nustatytos sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio siekiant kaip įmanoma labiau apsaugoti tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisėtus interesus. Kartu analizuojama, su kokiomis problemomis susiduriama šiuos susitarimus įgyvendinant.

Galiausiai pateikiamos tyrimo rezultatus apibendrinančios išvados.

Ginamieji teiginiai. Esamas nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio teisinis reguliavimas nepakankamai konkretizuoja sąlygas, būtinas užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą, taip sudarant prielaidas galimiems šalių interesų pažeidimams,

todėl nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio turėtų būti reglamentuoti įstatyminiu lygmeniu.

1. NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ SAMPRATA

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau tekste – Konstitucija) 46 straipsniu saugoma sąžiningos konkurencijos laisvė¹. Šios konstitucinės normos įgyvendinimas yra detalizuojamas Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatyme (toliau tekste – Konkurencijos įstatymas), kurio 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog „visi susitarimai, kuriais siekiama riboti konkurenciją, yra draudžiami ir negalioja nuo jų sudarymo momento, įskaitant <...> susitarimą iš kitų ūkio subjektų reikalauti papildomų įsipareigojimų, kurie pagal savo komercinį pobūdį ar paskirtį nėra tiesiogiai susiję su sutarties objektu“².

Taigi, nors pagal bendrąją taisyklę susitarimai, kuriais ribojama konkurencija yra draudžiami, tačiau tam tikrais atvejais tokie susitarimai yra leistini bei sudaromi. Atsižvelgiant į tai, toliau šioje dalyje bus pateikiama nekonkuravimo susitarimų, kurie gali būti ir yra sudaromi tarp atitinkamų subjektų, sąvoka, atskleidžiamos tokių susitarimų sudarymo priežastys ir tikslai bei nurodomos leistinų nekonkuravimo susitarimų rūšys.

1.1. Nekonkuravimo susitarimų sąvoka

Pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną žodis „*konkuruoti*“ reiškia varžytis, rungtis³. „*Susitarimas*“ apibrėžiamas kaip santykių nustatymas, suderinimas⁴. Nei Lietuvos Respublikos teisės aktai, nei teismų praktika nepateikia vieningos, konkrečios ir detalios nekonkuravimo susitarimų sąvokos. Be kita ko, kaip nurodo dr. B. Martišienė, „*nekonkuravimo susitarimų sąvoka gali būti labai plati ir apimti bet kokius įsipareigojimus*“⁵, todėl ją apibrėžti yra gana keblu.

Black's Law Dictionary teisinių terminų žodyne „susitarimas nekonkuruoti“ (angl. *covenant not to compete*) apibrėžiamas kaip susitarimas, įprastai darbo ar verslo pardavimo sutarties dalis, kuriuo įsipareigojantysis asmuo įsipareigoja tam tikrą laiką tarpą ir tam tikroje teritorijoje susilaikyti nuo konkurencijos su asmeniu, kurio atžvilgiu priimamas įsipareigojimas, o tokie susitarimo ribojimai privalo būti pagrįsti apimtyje ir trukmėje arba paremti atitinkamu atlyginimu⁶. Kitame teisinių terminų žodyne nurodoma, jog „susitarimas nekonkuruoti“ (angl.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-104.

² Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 30-856.

³ Lietuvių kalbos institutas. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Septintasis leidimas*. Vilnius, 2012, p. 325.

⁴ *Ibid.*, p. 777.

⁵ Martišienė, B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S)*. Vilnius, 2012, p. 140.

⁶ Black, H. C. *Black's Law Dictionary. 6th edition*. WEST PUBLISHING CO., 1991, p. 253.

covenant not to compete), yra naudojamas sutarčių teisėje ir reiškia susitarimą, pagal kurį asmuo, dažniausiai darbuotojas, įsipareigoja nedirbti konkuruodamas su kita susitarimo šalimi tam tikroje geografinėje teritorijoje tam tikrą laiką tarpą. Taip pat žinomas kaip „nekonkuravimo sąlyga“ (angl. *non-compete clause*) arba „nekonkuravimo susitarimas“ (angl. *non-compete agreement*), šios rūšies teisinis susitarimas dažniausiai yra naudojamas darbo sutartyse bei verslo pardavimo sutartyse⁷. Išanalizavus šias teisinių terminų žodynuose pateikiamas sąvokas matyti, kad susitarimai dėl nekonkuravimo nėra šalių tarpusavio teisinių santykių atsiradimo pagrindas, jie yra papildomi, susiję su pagrindiniu šalis siejančiu teisiniu santykiu, siekiant tam tikrą laiką tarpą tam tikroje teritorijoje apriboti konkurenciją atitinkamam subjektui draudžiant užsiimti tam tikra veikla. Pateikiamuose nekonkuravimo susitarimų apibrėžimuose taip pat nurodoma, kad tokie susitarimai dažniausiai yra siejami su darbo bei verslo perleidimo sutartimis, t. y. šių sutarčių pagrindu atsirandančių teisinių santykių atveju.

Nekonkuravimo susitarimų sąvoka yra pateikiama J. Venslovo ir A. Petravičiūtės darbuose, kuriuose nekonkuravimo susitarimai apibūdinami kaip „*sutarties sąlyga, pagal kurią viena sutarties šalis sutinka tam tikrą laiką tarpą konkrečiai apibrėžtoje teritorijoje nesiversti ta pačia ar panašia veikla, kuria verčiasi kita sutarties šalis*“⁸. Kaip matyti iš pateikto apibrėžimo, nekonkuravimo susitarimai nėra siejami su konkrečiais subjektais, juos siejančiais teisiniais santykiais bei jų atsiradimo pagrindu, ką patvirtina ir minėti autoriai, nurodydami, kad tokie susitarimai gali būti sudaromi įvairiose ekonominio gyvenimo srityse, pavyzdžiui, verslo pardavimo, franšizės teisiniuose santykiuose⁹. Analizuojant šią nekonkuravimo susitarimų sąvoką, akivaizdu, kad nekonkuravimo susitarimas nėra pagrindinis dalykas, dėl kurio tarp šalių susiklostė atitinkami teisiniai santykiai. Tai yra papildomas susitarimas prie pagrindinio, šalis siejančio teisinio santykio, kuriuo, remiantis nurodytu sąvokos apibrėžimu, tik viena iš šalių prisiima įsipareigojimą, konkrečiai – nesiversti ta pačia ar panašia veikla, kuria verčiasi kita sutarties šalis. Toks susitarimas, ribojantis subjekto teisę verstis atitinkama veikla, taip pat siejamas su jo apribojimu laike, t. y. jis negali tęstis nenustatytą laiką tarpą, ir erdvėje, t. y. negali būti taikomas neapibrėžtoje konkrečioje teritorijoje.

Pastebėtina, kad teisės doktrinoje ir praktikoje sutinkamos įvairios sąvokos: „nekonkuravimo susitarimas“, „susitarimas dėl nekonkuravimo“, „konkurencijos draudimo sutartis“, „įsipareigojimas nekonkuruoti“, „nekonkuravimo sąlyga“ ir pan. Išanalizavus teisinę

⁷ *Legal dictionary* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-05] <<http://legaldictionary.net/covenant-not-to-compete/>>.

⁸ Petravičiūtė A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. *Teisė*. 2007, 65, p. 144; Venslovas, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį. *International Journal of Baltic Law*. 2005, 2(2), p. 75.

⁹ *Ibid.*

literatūrą galima teigti, kad šios sąvokos yra sinonimiškos, ir iš esmės reiškia tą patį. Kita vertus, autorės nuomone, sąvokos „įsipareigojimas nekonkuruoti“ bei „nekonkuravimo sąlyga“ turėtų būti suprantamos kaip nekonkuravimo susitarimas siaurąja prasme ir aiškinamos kaip sudėtinė, kartu esminė, nekonkuravimo susitarimo, susitarimo dėl nekonkuravimo ar konkurencijos draudimo sutarties dalis. Siekiant aiškumo, toliau šiame moksliniame darbe bus naudojama nekonkuravimo susitarimo sąvoka.

Atsižvelgiant į išdėstytą, autorės nuomone, bendriausia prasme nekonkuravimo susitarimą būtų tikslinga apibrėžti kaip sutarties sąlygą ar papildomą susitarimą prie pagrindinės tarp šalių sudarytos sutarties, kuriuo viena susitarimo šalis įsipareigoja tam tikrą laiką tarpą tam tikroje geografinėje teritorijoje už tam tikrą atlygį nekonkuruoti su kita susitarimo šalimi, t. y. nesiversti ta pačia ar panašia veikla, kuria verčiasi kita sutarties šalis.

1.2. Nekonkuravimo susitarimų sudarymo priežastys ir tikslai

Teisės doktrinoje nurodoma, jog atsižvelgiant į tai, kad verslo aplinkoje visa informacija, kuri suteikia verslui konkurencinį pranašumą, ir kuri apima ne tik komercines paslaptis, bet ir įvairią kitą konfidencialią informaciją yra itin svarbi, įmonės naudoja nekonkuravimo susitarimus, kuriais siekia apsaugoti savo komercines paslaptis, konfidencialią ir nuosavybės teise priklausančią informaciją bei klientų santykius¹⁰. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad nekonkuravimo susitarimų sudarymo priežastis yra tikimybė, kad subjektas, kuris žino verslo subjekto komercines paslaptis bei kitą konfidencialią informaciją, suteikiančią verslo subjektui konkurencinį pranašumą, atskleis ją kitiems subjektams arba pasinaudos ja pats konkurencijai su subjektu ir taip padarys verslo subjektui žalos. Visgi pažymėtina, jog tam, kad sudaryti nekonkuravimo susitarimai būtų pripažįstami kaip teisėti, pagrįsti, vykdytini ir sukeltantys atitinkamas teises pasekmes, nekonkuravimo susitarimai turi turėti teisėtą tikslą.

Kaip nurodo R. W. Emerson, neatsižvelgiant į tai, kaip nekonkuravimo susitarimai yra įvardijami („nekonkuravimo sąlygos“ (angl. *non-compete clauses*), „susitarimai nekonkuruoti“ (angl. *covenants not to compete*), „ribojantys susitarimai“ (angl. *restrictive covenants*), ar kitu terminu), visų jų **tikslas yra aiškus – uždrausti įsipareigojančiajam ištraukti į verslą, kuris konkuruoja su įsipareigojimą priimančiojo verslu, tarp šalių sudarytos sutarties galiojimo metu arba tam tikrą laiką po sutarties nutraukimo**¹¹. Dėl nekonkuravimo susitarimais

¹⁰ Porter II, W. G., Griffaton, M. C. Using Noncompete Agreements to Protect Legitimate Business Interests. *Defense Counsel Journal*. 2002, 69(2), p. 194.

¹¹ Emerson, R. W. Franchising Covenants Against Competition. *Iowa Law Review*. 1995, 80, p. 1050.

siekiamo tikslo savo praktikoje yra pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kuris susitarimo dėl nekonkuravimo tikslu įvardijo **sieki apsaugoti verslo subjektą nuo nesąžiningos konkurencijos**¹².

Atsižvelgiant į tai, kokioje teisinių santykių srityje yra sudaromi nekonkuravimo susitarimai, jų tikslai yra labiau konkretizuoti ir detalizuoti, nurodant konkrečius subjektus, kuriems jie yra taikomi ir kieno interesus siekiama apsaugoti. Pavyzdžiui, nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp verslo (įmonės) pirkėjo ir pardavėjo, tikslas yra apsaugoti verslo (įmonės) pirkėją nuo pardavėjo nesąžiningos konkurencijos¹³. Tuo tarpu nekonkuravimo susitarimo, sudaromo tarp darbuotojo ir darbdavio, tikslas yra apriboti darbuotojo galimybes pasinaudoti dirbant pas buvusį darbdavį įgytomis specifinėmis žiniomis ar informacija savo tolesnėje darbinėje veikloje ir taip apsaugoti darbdavio interesus¹⁴. Franšizės sutartyse nekonkuravimo susitarimai įtvirtinami siekiant užtikrinti franšizės sistemos vientisumą¹⁵ ir pan.

Taigi apibendrinant išdėstyta, esant pavojui, kad verslo subjektui konkurencinį pranašumą suteikianti informacija, tokia kaip komercinės, gamybinės, technologinės paslaptys bei kita konfidenciali informacija (*know-how*, klientų sąrašai, kainų politika ir kt.) gali būti atskleista kitiems subjektams ar panaudota pačių tokia informacija disponuojančių subjektų, sudaromi nekonkuravimo susitarimai, kurių tikslas – apsaugoti verslo subjektą nuo tokios informacijos atskleidimo ir nesąžiningos konkurencijos.

1.3. Nekonkuravimo susitarimų rūšys ir jų santykis

Kaip jau buvo minėta, nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi įvairiose ekonominio gyvenimo srityse siekiant apsaugoti ir užtikrinti teisėtus verslo subjekto interesus. Kaip nurodo L. A. DiMatteo, nekonkuravimo susitarimai yra naudojami daugelyje skirtingų rūšių sutarčių sudarymo atveju, įskaitant distribucijos, licencijavimo, darbo, verslo pardavimo sutartis¹⁶. Kiti autoriai nurodo, kad tokie susitarimai itin paplitę franšizės, tarpininkavimo ir distribucijos sutartyse¹⁷. Žemiau šioje dalyje autorė trumpai aptars praktikoje labiausiai paplitusius ir dažniausiai sudaromus nekonkuravimo susitarimus bei jų santykį.

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 14 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-121/2008.

¹³ Bitė, V., Non-Competition Covenants in Case of a Business Transfer. *Jurisprudencija*, 2011, 18(1), p. 179.

¹⁴ Venslovas, J., *supra* note 8, p. 77.

¹⁵ Pratt, J. H. Non-compete Covenants. *International Journal of Franchising Law*. 2013, 11(4), p. 30.

¹⁶ DiMatteo, L. A. *Law on International Contracting. Second edition*. The Netherlands: Kluwer Law International, 2009, p. 82-83.

¹⁷ Drakes, G., Johnston, N. *Restrictive Covenants in Franchising* [interaktyvus]. 2014 [žiūrėta 2015-11-11]. <<http://www.fieldfisher.com/publications/2014/09/restrictive-covenants-in-franchising#sthash.S3hfnjql.JSw5TYQX.dpbs>>.

Nekonkuravimo susitarimai **verslo pardavimo atveju** yra sudaromi tarp verslo pardavėjo ir verslo pirkėjo. Nekonkuravimo susitarimais šiuo atveju gali būti siekiama užkirsti kelią įvairioms situacijoms, kurios gali susidaryti po verslo pardavimo, pavyzdžiui, pardavėjas gali pradėti vykdyti konkuruojantį verslą arba įsteigti įmonę, kuri konkuruos su parduotu verslu ar bet kuria iš jo veiklos sričių, vilioji darbuotojus, susisiekti su buvusiais klientais ar kitokiu būdu turėti įtakos parduotam verslui. Visi šie nurodyti veiksmai gali pakenkti parduoto verslo prestižui (angl. *goodwill*)¹⁸. Kaip pažymi doc. dr. V. Bitė, tokie susitarimai nėra teisiškai privalomi tam, kad būtų sudarytas pirkimo pardavimo sandoris, o jų sudarymas ir egzistavimas yra paremtas ekonominiais motyvais tokiais kaip, pavyzdžiui, teisėtu pirkėjo noru, kad įsigytas verslas veiktų ne prasčiau negu prieš jo įsigijimą, taip pat siekiant sukliudyti pardavėjui netinkamai naudoti žinias apie parduotos įmonės verslą ir kt. Tai yra priemonė sukurta užtikrinti pirkėjo teisėtą interesą gauti (perimti) visą perduodamo objekto (verslo) vertę, kadangi pardavėjo tam tikri veiksmai po sandorio sudarymo, gali sukelti žalą pirkėjo galimybėms sėkmingai plėtoti įsigytą verslą ir sumažinti įsigyto objekto vertę. Kaip tokių veiksmų pavyzdį doc. dr. V. Bitė nurodo, kad visuomet išlieka rizika, jog pardavėjas reinvestuos už parduotas akcijas gautus pinigus į konkurencingą verslą, ir pasinaudodamas toje srityje įgytomis žiniomis suteiks tam verslui pranašumą, taip išstumdamas pirkėją (pirkėjo įsigytą įmonę) iš rinkos. Teigiama, kad tokia rizika yra ypatingai didelė, kai verslo pardavėjas žino apie parduodamo verslo (įmonės) esminį *know-how*, klientus bei platinimo tinklą rinkoje, kai tuo tarpu verslo pirkėjas yra naujai atėjęs į rinką.¹⁹

Nekonkuravimo susitarimai verslo (įmonės) perleidimo atveju, kaip ir kiekvienu kitu atveju, turi būti teisėti ir pagrįsti, neprieštaraujantys įstatymui ir užtikrinantys sąžiningą konkurenciją rinkoje. Kaip pažymi doc. dr. V. Bitė, nekonkuravimo susitarimų teisėtumo sąlygos verslo perleidimo atveju turėtų būti šios: 1) teisėtas apribojimų tikslas, ir 2) apribojimų proporcingumas (pagrįstumas) atsižvelgiant į jų trukmę, dalyką (turinį), geografinę taikymo sritį (teritoriją) ir asmenis, kurie yra tokio susitarimo subjektai. Sudarant ir įgyvendinant šiuos susitarimus **turi būti išlaikyta pusiausvyra tarp viešojo intereso leisti verslui konkuruoti rinkoje bei pirkėjo teisėtų komercinių interesų**. Kartu pažymėtina, jog pardavėjo veikla negali būti ribojama labiau negu to pagrįstai reikia efektyviai pirkėjo teisėtų interesų apsaugai.²⁰

¹⁸ Timchenko, T. Y. Non-Compete Covenants as Part of Sale of Business Agreements. *The Ukrainian Journal of Business Law* [interaktyvus]. 2007, p. 36 [žiūrėta 2015-10-30]. <http://www.pwc.com/ua/en/assets/pwc_glu_eng.pdf>.

¹⁹ Bitė, V., *supra* note 13, p. 178 -179, 186.

²⁰ *Ibid.*, p. 184, 187.

Teigiama, kad dažniausiai tik pirkėjas yra šios rūšies nekonkuravimo susitarimo subjektas, kadangi pirkėjas yra tas asmuo, kuris reikalauja, jog būtų užtikrinta, kad jis galės perimti visą įsigyjamo verslo vertę²¹. Kalbant apie tokiam susitarimui keliamus turinio reikalavimus, pažymėtina, kad nekonkuravimo nuostata turi apimti tik tas ekonomines – komercines veiklas, kurios yra susijusios su parduotu verslu ir jam aktualios. Tokios veiklos ribojimai, remiantis bendrąja praktika, neturi būti išplečiami už teritorijos, kurioje vykdomas parduotas verslas sandorio užbaigimo metu, ribų ir, nors nėra nustatyto aiškaus termino, kuris būtų ar turėtų būti taikomas visais konkurencijos ribojimo atvejais, tačiau iš esmės draudimas konkuruoti neturėtų viršyti laiko tarpo, kuris yra reikalingas pardavėjui, įdedant visas pastangas, suvienyti verslą tokiu būdu, kad jis galėtų atlaikyti dėl pardavėjo konkurencijos iškilusias problemas nepatiriant rimtų padarinių.²²

Nekonkuravimo susitarimai daugeliu atveju taip pat įtvirtinami **franšizės sutartyse**. Teigiama, kad nekonkuravimo susitarimai yra viena geriausių franšizės davėjui prieinamų priemonių siekiant **apsaugoti savo interesus, susijusius su prekių ir paslaugų ženklais, komercinėmis paslaptimis ir procesais, bei kita su verslu susijusia konfidencialia informacija**²³, ir yra sudaromi tarp franšizės davėjo (angl. *franchisor*) ir franšizės gavėjo (angl. *franchisee*).

Franšizės sutartyse įtvirtinami nekonkuravimo susitarimai įpareigoja franšizės gavėją nevykdyti veiklos ar neturėti suinteresuotumo kitame versle panašiam į franšizės pagrindu vykdomą verslą. Iš esmės jie draudžia franšizės gavėjui konkuruoti toje vietoje bei tam tikru spinduliu nuo tos vietos, kurioje vykdoma franšizė arba su kitomis įmonėmis vykdančiomis veiklą franšizės licencijuotose rinkose. Tokie susitarimai dažniausiai draudžia konkurenciją visą franšizės laikotarpį bei tam tikrą laiko tarpą po franšizės sutarties pasibaigimo ar nutraukimo²⁴. Taigi daugeliu atveju franšizės sutartyse įtvirtinami dviejų rūšių nekonkuravimo susitarimai: 1) susitarimai, kurie taikomi franšizės sutarties galiojimo laikotarpiu, t. y. tokie, kurie neleidžia franšizės gavėjui konkuruoti su pačiu savimi bei visa franšizės sistema franšizės sutarties galiojimo laikotarpiu, ir 2) susitarimai, kurie taikomi pasibaigus franšizės teisiniams santykiams, t. y. tokie, kurie uždraudžia konkurenciją tam tikroje teritorijoje (dažniausiai tokia teritorija apima vietą, kurioje buvo franšizės padalinys) tam tikrą laiko tarpą po franšizės sutarties nutraukimo ar galiojimo termino pabaigos. Konkurencijos ribojimą numatantys nekonkuravimo

²¹ Bitė, V., *supra* note 13, p. 188.

²² *Ibid.*, p. 189 - 190, 192.

²³ Gray, M. R., Murray, J. M. Covenants not to Compete and Nonsignatories: Enjoining Unfair Conspiracies. *Franchise Law Journal*. 2006, 25 (3), p. 107.

²⁴ Klarfeld, P. J., VanderBroek, M. S. Law on Covenants Against Competition Shifts Toward Greater Enforceability by Franchisors. *Franchise Law Journal*. 2011, 31 (2), p. 76.

susitarimai tiek franšizės sutarties galiojimo laikotarpiu, tiek po jos nutraukimo ar pasibaigimo yra leidžiami tokia apimtimi, kiek jie pagrįstai apsaugo franšizės davėjo ar visos franšizės sistemos interesus²⁵.

Teisės doktrinoje nurodoma, jog nekonkuravimo susitarimai įtvirtinti franšizės sutartyse yra pripažįstami ir įgyvendinami, jeigu franšizės sutartyje įtvirtintas nekonkuravimo susitarimas yra 1) papildomas susitarimas prie teisėtos sutarties, ir 2) a) yra reikalingas apsaugoti franšizės davėją, b) nėra žalingas visuomenei, c) yra pagrįstas laike, teritorijoje ir veiklos ribojimo apimtyje²⁶.

CK XXXVII skyriaus, reglamentuojančio franšizės pagrindu kylančius teisinius santykius, 6.772 straipsnio 1 dalyje taip pat nustatyta šalių teisė sutartyje numatyti konkurenciją ribojančias sąlygas, tačiau tik tokias, kurių nedraudžia konkurencijos teisė. Atsižvelgiant į tai, CK 6.772 straipsnio 2 dalyje detalieai išvardijami šalių teisių apribojimai, kurie gali būti numatyti franšizės sutartyje, tarp kurių - **šalių teisė franšizės sutartyje nustatyti franšizės gavėjo prievolę nekonkuruoti su franšizės davėju sutartyje nustatytoje teritorijoje toje verslo srityje, kurioje naudotojas veikia naudodamasis jam suteiktomis teisėmis** (2 punktas). Teisės praktikoje taip pat nurodoma, kad nekonkuravimo susitarimas franšizės sutarties atveju gali apimti draudimą franšizės gavėjui tam tikrą laiko tarpą po franšizės sutarties pasibaigimo gaminti, parduoti arba perparduoti prekes ar paslaugas buvusias franšizės sutarties objektu²⁷. Teigiama, kad tokios sąlygos, apimančios nekonkuravimo susitarimą, franšizės sutartyse galimos, jeigu jos yra būtinos apsaugoti intelektines teises ir *know-how*, palaikyti franšizės tinklo vientisumą, išsaugoti reputaciją bei neužkerta kelio sąžiningiems konkurentams efektyviai konkuruoti²⁸.

Dar vienas atveju, kada gali būti sudaromi nekonkuravimo susitarimai – **distribucijos sutartys**. CK 6.801 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šalys distribucijos sutartyse gali numatyti konkurenciją ribojančias sąlygas, tačiau tik tokias, kurių nedraudžia konkurencijos teisė, pažymint, kad tokių sąlygų kontrolę įstatymų nustatyta tvarka vykdo atitinkama institucija. 2 nurodyto straipsnio dalyje įtvirtinta, kad šalys, išimtinės distribucijos sutartyse gali numatyti sąlygą, pagal kurią **distributorius įsipareigoja negaminti ir neparduoti prekių, kurios konkuruoja su sutartyje numatytais prekėmis**. Taigi tokio nekonkuravimo susitarimo esmė

²⁵ Modell, C. S., Susag, J. M. Non-Compete Cases: Does Anyone Really Win? *Law Journal Newsletters* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2015-10-08]. <<http://www.larkinhoffman.com/files/OTHER/Non-Compete.pdf>>.

²⁶ Emerson R. W., *supra* note 11, p. 1054.

²⁷ Majauskaitė, G. *Franšizės sutartys konkurencijos teisės kontekste* [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2015-10-20]. <<http://www.brand4baltic.lt/doc/287-guoda-majauskaitepdf>>.

²⁸ *Ibid.*

– nekonkuruoti su prekių gamintoju (tiekėju), kurio prekes perka ar pirko distributorius distribucijos sutarties pagrindu.

Po distribucijos sutarties pasibaigimo galiojantis nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas tik tuo atveju, jeigu reikia apsaugoti gamintojo gamybinę, prekybinę ar mokslinę patirtį, kuri buvo perduota distributoriui tarp šalių sudarytos sutarties pagrindu. Kartu pažymėtina, kad toks konkurencijos ribojimas pripažįstamas sąlyginiu – jis gali apimti tik tą teritoriją, kurioje distributorius veikė sutarties metu, o jo trukmė negali viršyti vienerių metų. Teigiama, kad nekonkuravimo susitarimo vienerių metų galiojimo po distribucijos sutarties pasibaigimo terminas yra pagrįstas ir nepažeidžia konkurencijos teisės normų.²⁹

Nekonkuravimo susitarimai taip pat gali būti sudaromi **komercinio atstovavimo atveju**. Šiuo atveju nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas tarp prekybos agento, kuris yra verslininkas ir atstovaujamojo. Remiantis CK 2.164 straipsniu, kuriuo įtvirtintas konkurencijos draudimas, prekybos agentas ir atstovaujamasis gali sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai prekybos agentas ne daugiau nei dvejus metus po sutarties pasibaigimo nekonkuruos su atstovaujamoju. Konkurencijos ribojimas gali būti apibrėžtas tik tam tikra teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimis arba klientų grupe ir teritorija, kurios prekybos agentui buvo patikėtos. „*Kitaip tariant, prekybos agentui pasibaigus sutarčiai gali būti nustatomi tik tokie ribojimai, kurie buvo susiję su jo ankstesne veikla*“³⁰. CK taip pat įtvirtinta, jog tuo atveju, jeigu sutartyje yra numatytas konkurencijos draudimas, prekybos agentas turi teisę į kompensaciją už visą konkurencijos draudimo laikotarpį. Koks turėtų būti konkretus kompensacijos dydis įstatyme nenumatyta, taip pat nėra nustatyta minimali riba, kuri turėtų būti suprantama kaip pagrįsta kompensacija už nustatytus apribojimus. CK nustatyta, kad kompensacijos dydis gali būti apibrėžiamas prekybos agento atlyginimo suma. Tačiau, „*nors šalims suteikta laisvė nustatyti kompensacijos dydį, ši negali būti neprotingai maža, nes draudimas konkuruoti nesumokant adekvačios kompensacijos pažeistų imperatyvias šio straipsnio normas ir pablogintų prekybos agento padėtį, o dėl to toks susitarimas būtų laikomas negaliojančiu*“³¹. Atsižvelgiant į tai, kompensacijos mokėjimas prekybos agentui už nekonkuravimo susitarimu nustatytus įpareigojimus yra esminė tokio susitarimo sąlyga, kurios nesant nekonkuravimo susitarimas būtų pripažintas negaliojančiu. Kita vertus, pažymėtina, kad

²⁹ Pinotti, V., Sforza, M. Enforcement of antitrust rules to distribution agreements in Europe [interaktyvus]. *Lexology*, 2011 [žiūrėta 2015-11-04]. <<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=020d87fd-c420-44d4-b7ca-2a042c1ed574>>.

³⁰ Mikelėnas, V., et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 319.

³¹ *Ibid.*, p. 319-320.

prekybos agento teisė gauti kompensaciją nėra absoliuti – prekybos agentas tokios teisės netenka, jeigu komercinio atstovavimo sutartis buvo nutraukta dėl prekybos agento kaltės³².

Nekonkuravimo susitarimas gali būti taikomas tarp prekybos agento ir atstovaujamojo tiek sutarties galiojimo metu, tiek ir po jos pasibaigimo. Kadangi sutarties galiojimo metu nekonkuravimas yra kildinamas iš sutarties prigimties, rašytinės susitarimo formos tokiu atveju nėra reikalaujama³³. Tuo tarpu kai siekiama apriboti konkurenciją po agentavimo sutarties pasibaigimo, susitarimas nekonkuruoti galios ir bus įgyvendinamas tik tokiu atveju, jeigu buvo išreikštas raštu sudarant nekonkuravimo susitarimą.

Atsižvelgiant į tai, kad draudimas prekybos agentui konkuruoti su atstovaujamoju nustatomas tik atstovaujamojo interesais, CK 2.164 straipsnio 3 dalyje jam numatyta teisė vienašališkai atsisakyti konkurencijos draudimo iki sutarties galiojimo pabaigos. „CK nuoroda „iki sutarties galiojimo pabaigos“ turėtų būti aiškinama taip, kad atstovaujamas gali vienašališkai atsisakyti konkurencijos draudimo ne tik iki baigsis komercinio atstovavimo sutartis, bet iki pat įsipareigojimo nekonkuruoti galiojimo pabaigos“³⁴.

Nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbdavio ir darbuotojo ir įtvirtinami **darbo teisinių santykių metu**, iš esmės uždraudžia darbuotojui konkuruoti su įmone, kurioje jis dirbo, persivilioti įmonės klientus ar atskleisti bet kokią įmonės konfidencialią informaciją – nepriklausomai nuo to, ar tai būtų komercinė paslaptis, ar bet kokia kita informacija – tiek darbo sutarties galiojimo metu, tiek ir po jos pasibaigimo³⁵.

Šios rūšies „nekonkuravimo susitarimo sudarymo pagrindas – darbuotojo darbas darbdavio įmonėje, ir joks kitas teisės subjektas, išskyrus darbuotoją, negali sudaryti tokio nekonkuravimo susitarimo, o taip pat perduoti pagal tokią sutartį teisių ir pareigų“³⁶. Tačiau taip pat pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimai šiuo atveju yra sudaromi darbdavio naudai, kadangi būtent darbdavys turi teisę pasirinkti, ar mokėti kompensaciją buvusiam darbuotojui, ar leisti darbuotojui konkuruoti ir kompensacijos nemokėti.

Pasibaigus darbo teisiniams santykiams dėl vienokių ar kitokių priežasčių, darbuotojo specialių žinių ir ypatingų gebėjimų, kurie įgyti vykdant darbo funkcijas, panaudojimas savo versle ar darbdavio konkurentų darbe, gali turėti itin neigiamų pasekmių darbdavio ekonominiams interesams ir netgi pažeisti sąžiningos konkurencijos principus³⁷. Dėl šių priežasčių, kaip nurodo doc. dr. R. Krasauskas, darbdaviai sudaro su darbuotojais

³² Mikelėnas, V., *supra* note 30, p. 319.

³³ *Ibid.*, p. 320.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Porter II, W. G., Griffaton, M. C., *supra* note 10, p. 194.

³⁶ Davulis, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*. 2006, 4, p. 14.

³⁷ *Ibid.*, p. 3.

nekonkuravimo susitarimus, siekdami kiek labiau apsaugoti įmonės, įstaigos, organizacijos, ar kito organizacinio darinio, 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, *know-how*, klientų sąrašus, kainų politiką bei kitą konfidencialią informaciją³⁸. A. Petravičiūtė nurodo, kad tokie susitarimai paprastai yra sudaromi darbdavio iniciatyva, darbdaviui turint du aiškius tikslus: 1) užsitikrinti, kad jo investicijos į darbuotojo kvalifikaciją netaps beprasmės, ir 2) apsaugoti konfidencialią informaciją nuo „nutekėjimo“³⁹.

Teisės doktrinoje ne kartą keltas ir tokių nekonkuravimo susitarimų teisėtumo ir galiojimo klausimas. Atsižvelgiant į tai, kad bet kokie konkurenciją ribojantys veiksmai dažniausiai yra laikomi kenkiančiais natūraliam ekonominiam vystymuisi bei gerovės visuomenėje kėlimui, į juos žvelgiama su išankstiniu nusistatymu ir nepasitikėjimu, o jų įteisinimas ir praktinis įgyvendinimas yra siejamas su teisingumo, proporcingumo ir lygiateisiškumo principais. J. Venslovo teigimu, „*vertinant tokius susitarimus ir galimus jų negaliojimo teisinius pagrindus, būtina atsižvelgti į tikslą, kurio, ribodamas darbuotojo galimybę konkuruoti, siekia darbdavys bei kiek tą tikslą atitinka ar paneigia konkretus sutartinės nekonkuravimo sąlygos netaikymo pagrindas*“⁴⁰.

Be kita ko, tam, kad nekonkuravimo susitarimas, sudarytas tarp darbuotojo ir darbdavio, būtų pripažįstamas ir vykdytinas, jis turi atitikti tam tikrus turinio ir formos reikalavimus. Kaip nurodo doc. dr. T. Bagdanskis, tarp darbdavio ir darbuotojo sudarytame nekonkuravimo susitarime turėtų būti nustatyta sąžininga ir teisinga kompensacija, įskaitant jos dydį bei mokėjimo tvarką, įvertinti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymiai, t. y. jų darbo funkcijos, pareigų apimtis, atsakomybės sritis, nustatytas nekonkuravimo susitarimo galiojimo laikas, apimtis (teritorija, prekių ir paslaugų rūšis, klientų grupė, kt.), įsivertinta nekonkuravimo susitarimo nutraukimo forma (paprasta rašytinė forma arba tvirtinama notaro), nustatyti nekonkuravimo susitarimo nutraukimo atvejai (galimybė šį susitarimą nutraukti darbdaviui darbuotojui, taip pat darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui), bei nustatytos sankcijos už nekonkuravimo susitarimų nesilaikymą⁴¹.

³⁸ Krasauskas, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110), p. 41.

³⁹ Petravičiūtė, A., *supra* note 8, p. 144-145.

⁴⁰ Venslovas, J. *supra* note 8, p. 76.

⁴¹ Bagdanskis, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*. 2013, 20(3), p. 1182.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, visais nekonkuravimo susitarimų sudarymo atvejais, jie gali būti sudaromi ir taikomi tiek konkrečios sutarties galiojimo metu, tiek ir po jos pasibaigimo. Dažnu atveju nekonkuravimo susitarimais nustatyti įsipareigojimai taikomi tik po atitinkamos sutarties pasibaigimo, kadangi manoma, kad draudimas konkuruoti sutarties galiojimo laikotarpiu kildinamas iš sutarties prigimties. Pažymėtina, kad visų rūšių nekonkuravimo susitarimai iš esmės sudaromi siekiant apsaugoti įsipareigojimą nekonkuruoti priimančiosios šalies interesus, nuo komercinių, gamybinių, technologinių paslapčių bei kitos konfidencialios informacijos atskleidimo bei panaudojimo konkurencijai su jais. Visi sudaromi susitarimai nėra draudžiami konkurencijos teisės prasme ir jai neprieštaruoja, kadangi nekonkuravimo susitarimų tikslas pats savaime nėra apriboti konkurenciją tarp šalių, o, kaip nurodyta aukščiau, apsaugoti vienos iš šalių teisėtus verslo interesus. Kalbant apie sudaromų nekonkuravimo susitarimų skirtumus, pažymėtina, kad jie yra sudaromi tarp skirtingų subjektų, pavyzdžiui, dviejų verslo subjektų franšizės, distribucijos atvejais, ir tarp verslo subjekto ir fizinio asmens verslo pardavimo, komercinio atstovavimo bei darbo sutarties atvejais. Skirtingas ir jais prisiimamų įsipareigojimų bei jiems keliamų sąlygų reglamentavimas. CK pakankamai detalai reglamentuoja nekonkuravimo susitarimus agentavimo sutarties atveju, įtvirtina teisę sudaryti nekonkuravimo susitarimus franšizės ir distribucijos teisinių santykių atvejais, tuo tarpu su verslo pardavimo atveju bei tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromų nekonkuravimo susitarimų normos tiesiogiai nėra įtvirtintos nei viename teisės akte.

Taigi, nors ir visais atvejais sudaromi nekonkuravimo susitarimai, atsižvelgiant į jų prigimtį ir tikslą, yra aktualūs ir reikšmingi, tačiau dėl tos priežasties, jog magistro baigiamojo darbo apimtis ribota, dėl ko tampa ribota detalios ir išsamios visų galimų nekonkuravimo susitarimų rūšių bei jų įgyvendinimo problematikos analizė ir atskleidimas, tuo tarpu, autorės nuomone, nekonkuravimo susitarimai sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio šiuo metu yra itin aktualūs dėl jų bandymo įtvirtinti DK, toliau šiame magistro baigiamajame darbe bus nagrinėjami nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, tokių susitarimų sąlygos bei jų įgyvendinimo problematika. Tuo tarpu kitais atvejais sudaromų nekonkuravimo susitarimų analizė galėtų būti tolimesnė šio magistro baigiamojo darbo nagrinėjimo kryptis.

2. NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ, SUDAROMŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, REIKŠMĖ IR PROBLEMINIAI ASPEKTAI

Siekiant išsiaiškinti nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, reikšmę, bei su kokiomis problemomis susiduriama sudarant bei įgyvendinant tokio pobūdžio susitarimus, autorės nuomone tikslinga, visų pirma, detaliai išanalizuoti bei atskleisti nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, sampratą.

Nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio yra žinomi jau nuo XV amžiaus pradžios ir yra siejami su bendrosios teisės tradicija. Nepaisant to, jų aiškinimas bei vertinimas teismų praktikoje darbdaviui nebuvo palankus, kadangi tokie susitarimai buvo pripažįstami kaip draudžiami ir apskritai negalimi kaip prieštaraujantys teisei. Pirmoji žinoma su šiais nekonkuravimo susitarimais susijusi byla – Dyerio byla (*angl. Dyer's Case*), buvo iškelta 1414 m. Anglijoje, kai drabužių dażytojas siekė uždrausti savo buvusiam asistentui įsteigti parduotuvę tame pačiame mieste⁴². Šioje byloje atsakovas - dażytojas, buvo įsipareigojęs ieškovui šešis mėnesius nevykdyti prekybos tame pačiame mieste. Teisėjas, išnagrinėjęs visas bylos aplinkybes priėmė sprendimą, kuriuo remiantis minėta nuostata pripažinta kaip prieštaraujanti bendrajai teisei bei Dievui, todėl yra negaliojanti.⁴³ Taigi nors ir nekonkuravimo susitarimu buvo nustatytas pakankamai trumpas darbuotojui taikomų apribojimų laiko tarpas, ir geografinė teritorija, kurioje buvo draudžiama vykdyti veiklą, konkurencingą darbdavio veiklai, nebuvo plati, tačiau teismas vis tiek pripažino tokį susitarimą kaip prieštaraujantį teisei. Įdomus faktas, kad teismas pažymėjo, jeigu darbdavys, kurio iniciatyva buvo sudarytas nekonkuravimo susitarimas, būtų buvęs teismo salėje sprendimo priėmimo metu, jis už šiuos savo veiksmus būtų buvęs sulaikytas. Taigi už bandymą sudaryti tokį susitarimą darbdaviui galėjo grėsti netgi įkalinimas. Požiūriui į nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio pasikeisti prireikė beveik 300 metų. 1711 m. byloje *Mitchel v. Reynolds* buvo priimtas precedentinis sprendimas dėl nekonkuravimo susitarimų leistinumo ir vykdytinumo. Šioje byloje teismas, nors ir išlaikė nuomonę dėl bendro draudimo nustatyti darbuotojams ribojimus pasinaudoti įgyta patirtimi kaip prieštaraujančia teisei, tačiau pripažino teisę darbuotojams derėtis dėl tam tikrų suvaržymų, tokių kaip užsiimti savo profesija tam tikroje geografinėje teritorijoje, ar dėl tam

⁴² Gokli, R. Non-Compete Agreements: Friend or Foe? *Illinois Business Law Journal* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2015-10-05]. <<http://www.law.illinois.edu/bljournal/post/2008/11/05/Non-Compete-Agreements-Friend-or-Foe>>.

⁴³ Colino, S. M. *Competition Law of the EU and UK. Seventh edition*. Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 3, 454.

tikro laiko tarpo, kada tokie suvaržymai yra taikomi⁴⁴. Taigi nors teismas šioje byloje dar kartą konstatavo, kad prekybos ribojimai yra prieštaraujantys teisei, tačiau pripažino, kad tam tikromis aplinkybėmis daliniai prekybos ribojimai yra galimi⁴⁵.

Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio Lietuvoje taip pat nėra naujas dalykas ir yra sudaromi jau gana seniai. Kaip nurodo J. Venslovas, tokie susitarimai ypatingai aktualūs darbdaviui, kuris siekia apsisaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos, todėl teisinėje praktikoje tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas nekonkuravimo susitarimas dažniausiai yra siejamas su po darbo teisinių santykių pasibaigimo darbuotojui taikomais ribojimais⁴⁶. Lietuvos teisės doktrinoje nurodoma, kad nekonkuravimo susitarimu yra laikomas susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kurį „*darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu*“⁴⁷. R. Tatol nurodo, kad „*nekonkuravimo susitarimo pagrindu darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo metu bei tam tikrą laiką po darbo sutarties nutraukimo nekonkuruoti su buvusiu darbdaviu, o darbdavys įsipareigoja už nekonkuravimą po darbo sutarties nutraukimo darbuotojui mokėti susitarime nustatytą kompensaciją*“⁴⁸. Iš esmės panašiai nekonkuravimo susitarimų samprata tarp darbuotojo ir darbdavio aiškinama ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo šiuo klausimu formuojamoje praktikoje: „*nekonkuravimo susitarimu darbuotojas įsipareigoja, pasibaigus darbo sutarčiai, sutartą laikotarpį nustatytomis sąlygomis nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu. Kad sudarytas nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas galiojančiu, jis turi neprieštarauti įstatymui*“⁴⁹.

Užsienio valstybių teisės mokslo atstovų darbuose nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio apibrėžiami įvairiai: kai kuriais atvejais siauriau, kitais – pakankamai plačiai. Pavyzdžiui, vienur nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio suprantami kaip darbo sutarties dalis, kuriais darbuotojas įsipareigoja nedirbti konkuruojančioje įmonėje tam tikrą laiką po darbo sutarties pasibaigimo ar nutraukimo⁵⁰. Tuo tarpu kitur – nekonkuravimo

⁴⁴ Marx, Matt, Fleming, L. Non-compete Agreements: Barriers to Entry... and Exit? *Innovation Policy and Economy*. 2012, 12, p. 41 – 42.

⁴⁵ Arnold, W. A. *Non-Compete History* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-05]. <<http://www.snoncompetelawyer.com/short-history-of-non-competes/>>.

⁴⁶ Venslovas, J., *supra* note 8, p. 75.

⁴⁷ Davulis, T., *supra* note 36, p. 3.

⁴⁸ Tatol, R. Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas. *Societal Innovation for Global Growth*. 2012, 1 (1), p. 953.

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013.

⁵⁰ Marx, M., Fleming, L., *op. cit.*, p. 41.

susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio apibrėžiamas kaip sutartis, kurioje dažniausiai numatoma, jog nepriklausomai nuo darbo sutarties pasibaigimo priežasties, darbuotojas po darbo sutarties pasibaigimo darbuotojas nekonkuruos su darbdavio vykdomu ar ketinamu vykdyti verslu tam tikrą nustatytą laiko tarpą, tam tikroje nustatytoje teritorijoje⁵¹.

Autorės nuomone, atsižvelgiant į teisės moksle bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pateiktą nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sampratą, nekonkuravimo susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio turėtų būti suprantamas kaip darbo sutarties pagrindu sudaromas susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kuriuo, siekiant apsaugoti teisėtus darbdavio interesus, darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo metu ir (ar) tam tikrą laiko tarpą po darbo sutarties pasibaigimo tam tikroje geografinėje teritorijoje nekonkuruoti su darbdaviu, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui nustatyto dydžio kompensaciją.

Galima sutikti su doc. dr. R. Krasausko pastebėjimu, kad sudarant tokio pobūdžio susitarimus, atsispindi interesų konfliktas, kuris pasireiškia tuo, jog viena vertus darbdavys yra suinteresuotas apsaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos, kita vertus, nekonkuravimo susitarimais ribojamos darbuotojų teisės ir laisvės, pagrindinė jų – Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje *expressis verbis* įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą⁵². Turint mintyje tai, kad nekonkuravimo susitarimai yra sudaromi darbdavio iniciatyva, siekiant apsaugoti jo interesus, galima teigti, kad sudarant tokio pobūdžio susitarimus, darbdavio interesai yra saugomi darbuotojo teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą, pasinaudojant darbo metu įgyta ar pagerinta profesine kvalifikacija, sąskaita. Kyla klausimas, ar tokia susidariusi situacija yra pagrįsta? Ar darbdavio interesas, kurį siekiama užtikrinti, ir darbuotojo konstitucinės teisės ribojimas yra lygiaverčiai? Dėl šios priežasties teisės doktrinoje ne kartą buvo keliamas klausimas, ar nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio apskritai gali būti sudaromi ir kokia apimtimi jie yra teisėti⁵³.

Ieškant atsakymo į nurodytus klausimus, analizuojami ir vertinami nekonkuravimo susitarimu tarp darbuotojo ir darbdavio siekiami apsaugoti darbdavio interesai bei Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas) oficiali doktrina, suformuota

⁵¹ Orsini, C. F. Protecting an employer's human capital: covenants not to compete and the changing business environment. *University of Pittsburg Law review*. 2001, 62 (175), p. 176.

⁵² Krasauskas, R., *supra* note 38, p. 45.

⁵³ Nekonkuravimo susitarimų teisės laisvai pasirinkti darbą sąlygomis savo darbe vertino doc. dr. R. Krasauskas, kuris priėjo išvados, kad nekonkuravimo susitarimus, kuriais darbuotojai ir darbdaviai susitaria įstatymo nenumatytomis sąlygomis apriboti žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą, draudžia Konstitucija. Prof. dr. T. Davulis savo darbe siekė apginti teiginį, kad pagal Lietuvos teisės nuostatas nekonkuravimo susitarimai, ribojantys darbuotojo galimybes po darbo sutarties pasibaigimo užsiimti veikla, konkuruojančia su darbdavio veikla, Lietuvos teisėje iš esmės yra negalimi.

aiškinant Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir gauti už darbą teisingą apmokėjimą.

Kaip nurodo A. Petravičiūtė, „ne vienas darbdavys yra susidūręs su situacija, kai jo apmokytas, paruoštas darbuotojas, į kurį buvo investuota nemažai lėšų ir dėta daug vilčių, palieka bendrovę ir išeina dirbti pas konkurentą ar pats imasi veiklos, konkuruojančios su darbdavio veikla. Tam tikrais atvejais darbuotojas išsineša ne tik įgytus įgūdžius, bet ir žinias, informaciją apie buvusio darbdavio veiklą, know-how, klientų sąrašus, kainų politiką, kitą konfidencialią informaciją, kurios atskleidimas ar panaudojimas prieš įmonę būtų ne tik žalingas buvusiam darbdaviui, bet ir nesąžiningas“⁵⁴. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog visais atvejais nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio yra sudaromi darbdavio iniciatyva, kadangi darbdaviai yra suinteresuoti apsaugoti įmonės komercines, technologines, gamybinės paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją (*know-how*, klientų sąrašus, kainų politiką, kitas žinias apie įmonės veiklą ir kt.), apie kurias darbuotojai sužinojo ar galėjo sužinoti vykdydami darbo funkcijas, ir taip panaudoti konkuravimui su jais. Taigi nekonkuravimo susitarimų sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio priežastis yra aiški – galimas komercinių paslapčių bei kitos konfidencialios informacijos, susijusios su darbdavio verslu atskleidimas darbdavio konkurentams ar šios informacijos panaudojimas kitais būdais konkuravimui su juo. Autorės nuomone galima teigti, kad iš darbdavio teisėto intereso apsaugoti savo verslą nuo nesąžiningos konkurencijos išplaukia poreikis riboti Konstitucijoje įtvirtintą kiekvieno žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, konkrečiai - apriboti darbuotojo galimybę dirbti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, ar kitais būdais užsiimti veikla, kuri yra konkuruojanti darbdavio vykdomam verslui.

Konstitucinis Teismas, aiškindamas žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą yra konstatavęs, kad „Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą – tai bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotine pripažinta žmogaus laisvės koncepcija (Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas) ir reiškia galimybę savo nuožiūra, t. y. laisvai apsisprendžiant, pasirinkti užsiėmimo rūšį (Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas)“⁵⁵. Konstitucinis Teismas taip pat yra pažymėjęs, jog „konstitucinė kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą bei verslą yra būtina žmogaus gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užsitikrinimo sąlyga ir suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teisinės prielaidas įgyvendinti šią laisvę; jas

⁵⁴ Petravičiūtė, A., *supra* note 8, p. 144.

⁵⁵ 2004 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 181-6708.

sudarydamas įstatymų leidėjas turi įgaliojimus, atsižvelgdamas į darbo bei verslo pobūdį ir paisydamas Konstitucijos, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą įgyvendinimo sąlygas (Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. liepos 4 d., 2004 m. gruodžio 29 d., 2007 m. rugpjūčio 13 d., 2008 m. sausio 7 d. nutarimai)⁵⁶. Kita vertus, Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad „konstitucinės nuostatos leidžia teigti, kad žmogaus laisvo pasirinkimo galimybė nėra neribota. Konstitucijos nuostatų analizė suteikia pagrindą teigti, kad Konstitucijos nuostatomis, įtvirtinančiomis žmogaus teises į darbą, pensiją ir socialinę paramą, nesiekama garantuoti asmeniui absoliučių teisių, tačiau jose yra įtvirtinta garantija, kad valstybė šių teisių nepaneigs“⁵⁷. Tai, kad teisė į darbą nėra absoliuti, yra pažymėjęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje, nagrinėdamas su nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, teisėtumu bei vykdymu susijusias bylas. Kaip nurodė kasacinis teismas, „teisė laisvai pasirinkti darbą nėra vertinama kaip absoliuti – ji negali būti traktuojama kaip garantuojanti, kad kiekvienas asmuo turės darbą ar gaus konkretų pageidaujamą darbą, taip pat ji neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti jos įgyvendinimą, nustatant atitinkamus pagrįstus ir teisėtus reikalavimus“⁵⁸. Taigi atsižvelgiant į tai, kad konstitucinė žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą nėra absoliuti, darbuotojui nekonkuravimo susitarimu nustatomi apribojimai yra galimi, tačiau jie turi būti sudaromi laisva darbuotojo valia ir turi atitikti nustatytus teisėtus ir pagrįstus reikalavimus.

Apibendrinant, akivaizdu, jog atsižvelgiant į tai, kad nekonkuravimo susitarimais darbdavys siekia apsisaugoti nuo nesąžiningos konkurencijos ir tuo tikslu yra apribojama darbuotojo konstitucinė teisė po darbo sutarties pasibaigimo laisvai pasirinkti darbą ir (ar) verslą, kur darbuotojas galėtų pasinaudoti savo turima profesine kvalifikacija, tokie nekonkuravimo

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 4d. nutarimu Nr. 1568 „Dėl kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, patvirtinimo“ patvirtintų kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, atitikties Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 51 straipsnio 1 daliai (2002 m. sausio 24 d., 2004 m. gegužės 18 d., 2006 m. birželio 1 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo pakeitimo įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 5 straipsnio 1 daliai“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 23-852.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų 25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 68-3094.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013.

susitarimai yra itin reikšmingi tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, tiek ir visai visuomenei, kuri tam tikram laikui netenka kvalifikuoto specialisto. Sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, svarbiausia yra užtikrinti abiejų šalių, t. y. darbuotojo ir darbdavio, interesų pusiausvyrą, kitaip toks susitarimas bus pripažįstamas kaip negaliojantis ir nesukuriantis tokio susitarimo šalims atitinkamų teisių ir pareigų. Atsižvelgiant į analizuojamų nekonkuravimo susitarimų reikšmę, autorės nuomone, didžiausia problema sudarant ir įgyvendinant šiuos nekonkuravimo susitarimus yra ta, kad jie tiesiogiai nėra reglamentuojami nei viename teisės akte, todėl, nesant aiškiai nustatytų reikalavimų, keliamų nekonkuravimo susitarimams tarp darbuotojo ir darbdavio, dažnu atveju nekonkuravimo susitarimuose tarp darbuotojo ir darbdavio nustatomos tokios sąlygos, kuriomis pažeidžiama šalių interesų pusiausvyrą, kas sukelia tokių susitarimų įgyvendinimo problematiką. Be to, teisės moksle nėra vieningos nuomonės, kuriems teisiniams santykiams – civiliniams ar darbo, turėtų būti priskiriami ir kurios teisės šakos normomis turėtų būti reguliuojami nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, kas sukelia pagrindą diskusijoms, kuriame teisės akte tokie susitarimai turėtų būti įtvirtinti.

Atsižvelgiant į tai, toliau šioje dalyje bus aptariama nekonkuravimo susitarimų teisinė prigimtis bei jos reikšmė nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sudarymui, taip pat kokią įtaką turi nekonkuravimo susitarimų priskyrimas vienai ar kitai teisės šakai įtvirtinant nekonkuravimo susitarimus teisės aktuose bei nekonkuravimo susitarimų įtvirtinimo teisės aktuose poreikis ir reikšmė.

2.1. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, teisinė prigimtis

Kaip nurodo J. Venslovas, nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio atveju, akivaizdus darbo teisės, reguliuojančios darbo teisinius santykius, bei civilinės teisės, reglamentuojančios įvairius teisinius susitarimus ir iš jų kylančias pasekmes, susidūrimas⁵⁹. Lietuvos teisės moksle ilgą laiką vyko diskusija dėl nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, priskyrimo civiliniams ar darbo teisiniams santykiams. Kaip nurodo R. Dževeckytė, nuo to, kurios teisės šakos - civilinės ar darbo, reguliavimo objektui yra priskiriami nekonkuravimo susitarimai, priklauso tokio susitarimo šalių teisinė padėtis. Taip yra dėl to, kad sprendžiant iš darbo teisinių santykių kylančius nesutarimus darbuotojas, atsižvelgiant į jų prigimtį, yra laikomas silpnesniąja šalimi, todėl jo interesų gynybai yra teikiamas prioritetas, tuo

⁵⁹ Venslovas, J., *supra* note 8, p. 78-79.

tarpu civiliniai teisiniai santykiai yra pagrįsti šalių lygiateisiškumu.⁶⁰ Nepaisant to, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje nekonkuravimo susitarimus priskyrė civilinės teisės šakai, diskusijos dėl jų teisinės prigimties ir įtvirtinimo atitinkamuose teisės aktuose netyla ir šiai dienai.

Atsižvelgiant į aukščiau aptartą diskusiją, kuri kyla dėl nekonkuravimo susitarimų priskyrimo vienai ar kitai teisės šakai, toliau šiame skyriuje bus pateikiamos teisės mokslo atstovų nuomonės dėl jų priskyrimo civilinės ar darbo teisės šakai, išskiriant juos pagrindžiančius argumentus, taip pat atliekama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicijos analizė šuo klausimu.

Išanalizavus Lietuvos teisės mokslininkų darbus, gali būti išskiriamos dvi pozicijos dėl nekonkuravimo susitarimų teisinės prigimties:

- 1) nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio yra civilinės teisės reguliavimo objektas, ir
- 2) nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio yra darbo teisės objektas.

Žemiau pateiktoje lentelėje, remiantis išanalizuotais teisės mokslo darbais, nurodomas Lietuvos teisės mokslo atstovų pasiskirstymas pagal išskiriamas pozicijas.

1 lentelė

Pozicijų dėl nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio palyginimas

Pozicija	Autoriai
Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio yra civilinės teisės reguliavimo objektas	Doc. dr. V. Tiažkijus J. Venslovas A. Šidlauskas L. Ščiukas R. Tatol
Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio yra darbo teisės reguliavimo objektas	Prof. dr. T. Davulis Doc. dr. R. Krasauskas Dr. B. Martišienė

Pastaba: lentelė sudaryta darbo autorės, remiantis nurodytų teisės mokslo atstovų darbais.

Doc. dr. V. Tiažkijus nekonkuravimo susitarimą įvardindamas kaip konkurencijos draudimo sutartį ir atsižvelgdamas į tai, kad DK konkurencijos draudimo sutarčių nereglamentuoja, teigia, kad tokioms sutartims pagal analogiją reikia taikyti CK normas,

⁶⁰ Dževeckytė R. Nekonkuravimo garantijos kol kas tik popierinės. *Verslo žinios* [interaktyvus]. 2005 [žiūrėta 2015-11-03]. <<http://vz.lt/archive/news.php?id=186616>>.

įtvirtinančias konkurencijos draudimą⁶¹. Nekonkuravimo susitarimų priskyrimą civilinės teisės reguliuojamam objektui panašiai argumentuoja ir J. Venslovas. Anot jo, atsižvelgiant į tai, kad DK nėra įtvirtinta konkrečių normų, kurios reguliuoja tokio pobūdžio susitarimus, o imperatyviomis normomis yra apribota galimybė susitarti dėl sąlygų, apsunkinančių darbuotojo situaciją lyginant su paties DK nustatyto režimu, teisiškai nekonkuravimo sąlyga galima tik priskyrus ją civilinių teisinių santykių sričiai. Tačiau autorius kartu pažymi, kad ir pačiame CK įtvirtintos atstovavimo teisiniams santykiams skirtos nekonkuravimo normos neatitinka darbuotoją ir darbdavį siejančių santykių pobūdžio, todėl nagrinėjant nekonkuravimo susitarimus galima remtis tik pagrindiniais sutarčių sudarymo principais, kurie ir nustato panašių susitarimų galiojimo ribas⁶². A. Šidlauskas, kuris taip pat priskiriamas prie šios grupės teisės mokslo atstovų, remdamasis tuo, kad DK nenustato nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo, vertinant nekonkuravimo susitarimus, sudaromus tarp darbuotojo ir darbdavio, siūlo vadovautis CK 2.164 straipsniu, taip pat akcentuodamas, kad bet kokiame atveju būtina atsižvelgti į bendruosius teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus⁶³. R. Tatol taip pat nurodo, kad „nors nekonkuravimo susitarimas ir yra sudaromas tarp darbuotojo ir darbdavio bei yra susijęs su darbo funkcijų atlikimu, tačiau pagal savo teisinę prigimtį jis laikomas civiliniu nuginčijamu sandoriu, kuriam taikomos CK nuostatos“⁶⁴. Taigi nors šios grupės atstovai pripažįsta, kad nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, yra neatsiejami nuo tarp šio susitarimo šalių sudarytos darbo sutarties bei jos pagrindu šalis siejančių darbo teisinių santykių, tačiau argumentuodami tuo, kad DK tokio pobūdžio susitarimų nereglementuoja, nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio turėtų būti priskiriami civiliniams teisiniams santykiams su visomis iš to išplaukiančiomis teisinėmis pasekmėmis ir vertinami vadovaujantis CK 2.164 straipsnio normomis kaip įstatymo analogija.

Priešingos pozicijos, nei anksčiau aptarti autoriai, laikosi prof. dr. T. Davulis išreiškdamas prieštaravimą dėl nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, priskyrimo civilinės teisės šakai. Jo nuomone „susitarimai dėl nekonkuravimo vertintini kaip neatsiejama darbo sutarties dalis, todėl jų teisėtumas ir pagrįstumas vertintini per darbo teisės normų prizmę“⁶⁵. Savo poziciją prof. dr. T. Davulis grindžia tuo, kad, nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio yra reglamentuojami DK 94 straipsnio 2

⁶¹ Tiažkijus V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348.

⁶² Venslovas, J., *supra* note 8, p. 95-96.

⁶³ Šidlauskas, A. Konkurencijos ribojimas darbo santykiuose. *Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos*. 2003 Nr. 16 (Perfrazuota iš: Davulis, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje(1). *Juristas*. 2006, 4, p. 10).

⁶⁴ Tatol, R., *supra* note 48, p. 955.

⁶⁵ Davulis, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje(2). *Juristas*. 2006, 5, p. 23.

dalis ir 95 straipsnio 4 dalies normomis, pagal kurias darbo sutarties šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų (ne būtinų, o papildomų) darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti⁶⁶. Jo teigimu, nepagrįsta tokiems susitarimams taikoma įstatymo (šiuo atveju CK 2.164 straipsnio) analogija, kadangi analogijos būtina sąlyga – pakankamas reguliuojamų visuomeninių santykių panašumas, o ne dalyko, kuris nėra reglamentuojamas vienoje teisės šakoje, importavimas. Kaip argumentus, šiuo atveju neleidžiančius remtis CK normomis, reglamentuojančiomis nekonkuravimo susitarimus komercinio atstovavimo institute, prof. dr. T. Davulis nurodo tai, kad, pirmiausia, yra esminių skirtumų tarp tokių santykių subjektų – darbuotojo ir prekybos atstovo (darbuotojas yra nesavarankiškai dirbantis asmuo, tuo tarpu prekybos agentas – nepriklausomas, komercine veikla besiverčiantis subjektas), antra, teiginys, kad darbuotojo – darbdavio teisiniams santykiui galima taikyti komercinio atstovavimo normas, suponuotų, jog darbuotojas, vykdydamas darbo funkciją, atlieka veiksmus, kurie pagal darbo pobūdį gali būti prilyginami prekybos agento veiklai, kas nėra tikslu, kadangi ne kiekvienas darbuotojas apskritai turi ką nors bendra su atstovavimu darbdaviui bendraujant su darbdavio klientais, tiekėjais ir pan., todėl pagal savo darbo pobūdį ar darbdavio verslo pobūdį negali būti prilyginamas komerciniam atstovavimui, ir trečia, kitas civilinių sutarčių rūšis reglamentuojančiose CK normose nėra nustatyto nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo, kas leidžia daryti prielaidą, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti laikomi ypatingu komercinio atstovavimo institutu⁶⁷. Doc. dr. R. Krasauskas taip pat laikosi pozicijos, kad nekonkuravimo susitarimai yra darbo teisės reguliavimo objektas bei nekonkuravimo susitarimų priskyrimą civiliniams teisiniams santykiams taip pat vertina kritiškai. Šio autoriaus nuomone, tiek sudarant nekonkuravimo susitarimus, tiek ir juos vykdydant, tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, todėl aiškinant tarp šių subjektų sudarytus nekonkuravimo susitarimus, pirmiausia turi būti taikomi darbo teisinius santykius reglamentuojantys įstatymai⁶⁸. Savo nuomonę doc. dr. R. Krasauskas grindžia teigdamas, jog „nekonkuravimo susitarimai visuomet yra sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio bei yra susiję su darbo funkcijos atlikimu“ bei , kad „nekonkuravimo susitarimu darbuotojas ir darbdavys susitaria apriboti darbuotojo teisę laisvai pasirinkti darbą“⁶⁹. Doc. dr. R. Krasausko teigimu, apskritai tokie nekonkuravimo susitarimai yra prieštaraujantys Konstitucijoje įtvirtintai asmens teisei laisvai pasirinkti darbą, todėl, tam, kad būtų įteisinta galimybė nekonkuravimo susitarimais darbuotojams ir darbdaviams susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės ribojimų laisvai pasirinkti

⁶⁶ Davulis, T., *supra* note 36, p. 10.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 10-11.

⁶⁸ Krasauskas, R. *supra* note 38, p. 43.

⁶⁹ *Ibid.*

darbą, turėtų būti papildytas DK įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo⁷⁰. Dr. B. Martišienė teigia, kad „nekonkuravimo susitarimų esmė, subjektai ir turinys yra arčiau darbo nei civilinės teisės reguliuojamų santykių“⁷¹. Teisės mokslo atstovė nurodo, kad „visuomeniniai santykiai, susiklostantys darbo santykio šalims sudarant ir vykdant nekonkuravimo susitarimus, pasižymi šiais objektyviais požymiais: 1) jie susiklosto tarp priklausomų darbo santykių subjektų – darbuotojo ir darbdavio <...>; 2) tokio susitarimo turinys turi tiesioginės įtakos abipusių pareigų pagal darbo sutartį vykdymui <...>; 3) jie sudaromi dėl darbo ne/atlikimo <...>; 4) tai, kaip ir įsipareigojimas dirbti pagal darbo sutartį, yra asmeninė prievolė: joks kitas teisės subjektas, išskyrus priklausomą darbuotoją, negali sudaryti tokio nekonkuravimo susitarimo, o taip pat perduoti teisių ir pareigų, atsirandančių pagal tokią sutartį <...>“⁷². Atsižvelgiant į tai, dr. B. Martišienės teigimu, „visuomeniniai santykiai, susiklostantys darbo sutarties šalims sudarant ir vykdant nekonkuravimo susitarimus, yra priklausomo darbo teisiniai santykiai“⁷³.

Savo nuomone dėl nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, priskyrimo civilinės ar darbo teisės reguliavimo objektui, išsiskiria doc. dr. T. Bagdanskis, kuris nurodo, kad tuo atveju, kai sudaromas nekonkuravimo draudimas egzistuojant darbo teisiniams santykiams, nekonkuravimo susitarimas turėtų patekti į darbo teisės reguliavimo sritį, kadangi darbuotojas vykdydamas darbo sutartimi prisiimtas pareigas turi būti sąžiningas ir lojalus darbdaviui. Tuo tarpu sudarius nekonkuravimo draudimą, kai darbo santykiai jau yra pasibaigę, toks susitarimas nėra laikomas darbo teisės reguliavimo objektu, todėl tiksliausia tokio nekonkuravimo susitarimo sudarymo sąlygas būtų nustatyti Konkurencijos įstatyme, kaip įstatyme saugančiame sąžiningos konkurencijos laisvę. Pasak doc. dr. T. Bagdanskio, tokiu atveju būtų išvengiama ir diskusijos, kurios teisės šakos – civilinės ar darbo, normos tokius susitarimus turi reglamentuoti⁷⁴.

Atsižvelgiant į atliktą analizę, pastebėta, kad Lietuvos teisės moksle nėra vieningos nuomonės dėl to, kurios teisės šakos – civilinės ar darbo – reguliuojamiems teisiniams santykiams turi būti priskiriami nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio. Vieni teisės mokslo atstovai remdamiesi tuo, kad nekonkuravimo susitarimai nėra reglamentuojami DK, kai tuo tarpu CK reglamentuojami ir leidžiami, bei vadovaudamiesi sutarčių laisvės principu, nekonkuravimo susitarimus, sudaromus tarp darbuotojo ir darbdavio, priskiria

⁷⁰ Krasauskas, R. *supra* note 38, p. 45.

⁷¹ Martišienė, B., *supra* note 5, p. 142.

⁷² *Ibid.*, p. 142 – 143.

⁷³ *Ibid.*, p. 143.

⁷⁴ Bagdanskis, T., *supra* note 41, p. 1180.

civiliniams teisiniams santykiams. Kita dalis autorių, remdamiesi DK 94 straipsnio 2 dalies ir 95 straipsnio 4 dalies normomis, kuriomis remiantis darbo sutarties šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų (ne būtinų, o papildomų) darbo sutarties sąlygų, bei teisinę šalių padėti nekonkuravimo susitarimų sudarymo metu, priskiria juos darbo teisiniams santykiams.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, autorė pritaria antrajai teisės mokslo atstovų grupei, ir mano, kad nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, turėtų būti priskiriami darbo teisiniams santykiams, kadangi jie yra sudaromi darbo sutarties pagrindu dėl darbuotojo atliekamų darbo funkcijų, tarp pavaldumo santykiais susijusių subjektų – darbuotojo ir darbdavio, todėl darbuotojas dažnu atveju neturi realios pasirinkimo laisvės – sudaryti nekonkuravimo susitarimą, ar atsisakyti jį sudaryti, kadangi nekonkuravimo susitarimo sudarymas gali turėti įtakos darbo sutarties sudarymui ar pasibaigimui, taip pat darbuotojo socialinėms garantijoms, todėl, atitinkamai, jie turėtų būti reglamentuojami DK normomis.

Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylas, susijusias su ginčais dėl nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio, laikosi pozicijos, kad tokių susitarimų pagrindu susiklosto civiliniai teisiniai santykiai. Kita vertus, kaip yra pažymėjęs doc. dr. R. Krasauskas, atsižvelgiant į nekonkuravimo susitarimų teisinės prigimties aiškinimą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, galima išskirti du etapus. Pirmasis siejamas su kasacinio teismo suformuota praktika, pagal kurią buvo pripažįstama, kad nekonkuravimo susitarimais yra reguliuojami visuomeniniai darbo santykiai, todėl jų sudarymui, vykdymui ir pasibaigimui turi būti taikomos darbo teisės normos (įskaitant ir darbo įstatymuose įtvirtintus įstatymų bei teisės analogijos taikymo ypatumus), tuo tarpu antrasis siejamas su Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika, pagal kurią pripažįstama, kad sudarant, vykdant ir pasibaigiant nekonkuravimo susitarimams tarp darbuotojo ir darbdavio, susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, todėl darbo teisinius santykius reglamentuojantys įstatymai jiems netaikomi.⁷⁵

Pirmojo etapo kasacinio teismo praktika siejama su Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartimi priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2005 *Jančiauskas v. UAB „Filana“*⁷⁶. Šioje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tarp šalių sudarytą susitarimą aiškino atsižvelgdamas į darbo teisinius santykius reglamentuojančius įstatymus, be kita ko pažymėdamas, kad įstatymų, draudžiančių šalims susitarti dėl tokio pobūdžio draudimo ir kompensavimo už draudimo laikotarpį, nėra, todėl šalims jis yra privalomas ir turi būti vykdomas.

⁷⁵ Krasauskas, R., *supra* note 38, p. 42.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2005.

Tuo tarpu 2007 m. spalio 22 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškiai išdėstė savo poziciją, kuria remiantis nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, yra priskiriami civiliniams teisiniams santykiams. Teisėjų kolegija konstatavo, kad „*pagal byloje nagrinėjamo nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę šis susitarimas vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris, nepaisant to, kad jis buvo sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas*“⁷⁷. Kasacinis teismas savo poziciją grindė civilinėje teisėje galiojančiu sutarčių laisvės principu bei tuo, kad nekonkuravimo susitarimai nėra įtvirtinti DK. Konkrečiai, LAT išaiškino, jog „*vienas iš pagrindinių civilinės teisės principų, be kurio neįmanoma privačia iniciatyva grindžiama rinkos ekonomika, yra sutarčių laisvės principas. Sutarties šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių rūšių sutarčių elementų; tokie sutarčiai taikomos atskirų rūšių sutartis reglamentuojančios normos, jeigu ko kita nenumato šalių susitarimas arba tai neprieštarauja sutarties esmei. Tai reiškia, kad darbo sutartyje inkorporuotas nekonkuravimo susitarimas gali būti vertinamas kaip galiojantis civilinis teisinis susitarimas, sukuriantis jo šalims civilines teises ir pareigas. DK normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja. Nagrinėjamas nekonkuravimo susitarimas šalių sudarytas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas (DK 1 straipsnis). Bylą nagrinėję teismai netinkamai kvalifikavo ginčo teisinius santykius, nepagrįstai juos priskyrė darbo teisiniams santykiams ir ginčui išspręsti taikė DK normas, kurios ginčo teisinių santykių nereglamentuoja ir negali būti taikomos byloje nagrinėjamam ginčui išspręsti*“⁷⁸.

Taigi pagrindiniai argumentai, kuriais remiantis Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio priskyrė civilinės teisės reguliuojamam objektui yra nekonkuravimo susitarimų neįtvirtinimas DK bei sutarčių laisvės principas, kuriuo remiantis, šalys yra laisvos sudaryti bet kokius įstatymams, viešajai tvarkai ir gerai moralei neprieštaraujančius bei teisingumo, protingumo, sąžiningumo principus atitinkančius susitarimus. Remiantis kasacinio teismo suformuota praktika šiuo klausimu, galima teigti, kad nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, įtvirtinimas DK reikštų jų priskyrimą darbo teisės reguliavimo objektui, kas reiškia, kad turėtų keistis ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija šiuo klausimu.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007.

⁷⁸ *Ibid.*

2.2. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, teisinis reglamentavimas

Teisės moksle pripažįstama, kuo sudėtingesni žmonių socialiniai santykiai, tuo didesnis poreikis kyla tokius santykius reguliuoti – t. y. priimti teisės aktus, kurie sudarytų prielaidas ir padėtų spręsti socialinius interesų konfliktus⁷⁹. Šiame darbe jau aptarta nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, svarba bei sudėtingumas siekiant užtikrinti tokio susitarimo šalių interesų pusiausvyrą. Daugiausia problemų sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio kelia tai, kad nekonkuravimo susitarimai Lietuvoje tiesiogiai nėra įtvirtinti nei viename specialiajame teisės akte, o teismų praktika nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio teisėtumo ir galiojimo aiškinimo klausimais nėra itin gausi. Tokia situacija, autorės nuomone, vertinama kritiškai bei apsunkena galimybę tinkamai užtikrinti darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą. Todėl iškyla poreikis įtvirtinti nekonkuravimo susitarimus įstatyminiu lygmeniu. Dėl poreikio nekonkuravimo susitarimus įtvirtinti teisės aktuose, teisės doktrinoje ir praktikoje išsakoma vieninga nuomonė. Visi teisės mokslo atstovai, nagrinėję nekonkuravimo susitarimus, sudaromus tarp darbuotojo ir darbdavio, teigia, kad jie turi būti įtvirtinti specialiuosiuose teisės aktuose.

Pažymėtina, kad anksčiau nekonkuravimo susitarimai su tam tikros kategorijos darbuotojais buvo reglamentuoti 1995 m. sausio 12 d. Lietuvos Respublikos prekybos įstatyme⁸⁰ (toliau – Prekybos įstatymas), taip pat buvo bandyta įtvirtinti juos DK, tačiau nesėkmingai. Šiuo metu vėl svarstoma galimybė juos sureguliuoti DK normomis. Atsižvelgiant į tai, toliau šiame skyriuje bus apžvelgiamas buvęs nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio reglamentavimas, nuostatos, kuriomis buvo vadovaujamosi aiškinant ir sudarant tokio pobūdžio susitarimus pastarąjį dešimtmetį bei bandymai nekonkuravimo susitarimus reglamentuoti DK normomis, taip pat apžvelgiama užsienio valstybių praktiką analizuojamu klausimu.

Kaip jau buvo minėta, galimybė sudaryti nekonkuravimo susitarimą su tam tikros kategorijos darbuotojais pirmą kartą buvo numatyta Prekybos įstatyme. Prekybos įstatymo 12 straipsnio 1 dalyje buvo įtvirtintas draudimas prekybos tarnautojui, kuriuo, pagal šiame įstatyme esančiu apibrėžimu, buvo laikomas samdomas darbuotojas. Pastarojo darbas pagal Prekybos įstatyme įtvirtintą apibrėžimą tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir šių operacijų apskaita, be darbdavio sutikimo savarankiškai verstis prekyba, taip pat dalyvauti konkuruojančių su darbdaviu įmonių prekybinėje veikloje. Šiame straipsnyje, be kita ko, buvo

⁷⁹ Bagdanskis, T., *supra* note 41, p. 1176.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. *Valstybės žinos*, 1995, Nr. 10-204.

numatyta teisė darbdaviui su prekybos tarnautoju sudaryti atskirus susitarimus dėl nekonkuravimo. Pagal Prekybos įstatymo 12 straipsnio 2 – 3 dalis, darbdavys su priimamu į darbą prekybos tarnautoju, turėjo teisę sudaryti atskirą sutartį, kuria prekybos tarnautojas įsipareigojęs ne ilgiau kaip metus nekonkuruoti su darbdavio įmone, o darbdavys – mokėti prekybos agentui kompensaciją visą tokio susitarimo galiojimo laikotarpį. Taigi Prekybos įstatymu buvo numatytas draudimas darbuotojui - prekybos tarnautojui, nekonkuruoti su darbdaviu darbo teisinių santykių metu, taip pat susitarti dėl nekonkuravimo ir po darbo teisinių santykių pasibaigimo. Pažymėtina, kad prof. dr. T. Davulis bandymą nekonkuravimo susitarimus įtvirtinti prekybos įstatymais, o ne DK normomis vertino kritiškai, remdamasis tuo, kad minėto įstatymo normos reglamentavo specifiskai tam tikroje ūkio srityje dirbančio darbuotojo teises ir pareigas, nukrypstant nuo darbo įstatymuose bendrojo darbuotojo teisinio statuso⁸¹.

Nuo 2001 m. lapkričio 21 d. Prekybos įstatymas neteko galios, taigi nebeliko ir tarp darbuotojo ir darbdavio galimų sudaryti nekonkuravimo susitarimų užuomazgų Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Nors dauguma šio įstatymo nuostatų buvo perkeltos į CK, tačiau, sutiktina su prof. dr. T. Davulio pastebėjimu, jog nekonkuravimo susitarimų sudarymo galimybės CK yra žymiai susiaurintos⁸².

CK XII skyriuje reglamentuojamas komercinis atstovavimas, kurio pirmajame skirsnyje įtvirtintas prekybos agento institutas. CK prekybos agentu laikomas „*nepriklausomas asmuo, kurio pagrindinė ūkinė veikla – nuolat už atlyginimą tarpininkauti atstovaujajam sudarant sutartis ar sudaryti sutartis atstovaujamojo vardu ir atstovaujamojo sąskaita*“⁸³. Šioje vietoje pažymėtina, kad CK įtvirtinto prekybos agento statusas iš esmės skiriasi nuo anksčiau galiojusio Prekybos įstatyme įtvirtinto prekybos tarnautojo statuso, taip pat darbuotojo statuso, kadangi prekybos agentu laikomas nepriklausomas asmuo, tuo tarpu darbuotoją ir darbdavį sieja pavaldumo santykiai. CK 2.164 straipsniu reglamentuojamas konkurencijos draudimas. Pirmoje šio straipsnio dalyje įtvirtinta galimybė prekybos agentui ir atstovaujajam susitarti dėl nekonkuravimo, konkrečiai, „*prekybos agentas ir atstovaujajasis gali sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai prekybos agentas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su atstovaujamoju*“⁸⁴. Taigi šia įstatymine nuostata patvirtinama, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti ir yra sudaromi, tačiau, tik tuo atveju, jeigu nekonkuravimo susitarimas atitinka jam nustatytas sąlygas, toks susitarimas yra pripažįstamas teisėtu. Remiantis kitomis aptariamo straipsnio nuostatomis, šalių susitarimu nustatytas konkurencijos ribojimas gali būti apibrėžtas

⁸¹ Davulis, T., *supra* note 36, p. 4.

⁸² *Ibid.*, p. 7.

⁸³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.

⁸⁴ *Ibid.*

tik tam tikra teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimis arba klientų grupe ir teritorija, kurios prekybos agentui buvo patikėtos. Tarp atstovaujamojo ir prekybos agento sudarytoje sutartyje numatant konkurencijos draudimą, prekybos agentui CK 2.164 straipsnio 4 dalimi suteikiama teisė į kompensaciją už visą konkurencijos draudimo laikotarpį. Taip pat numatoma, kad kompensacijos dydis yra nustatomas šalių susitarimu, nenustatant jokių minimalių ir maksimalių ribų tokiam dydžiui. Šioje nuostatoje tiesiog įtvirtinta, kad kompensacijos dydis gali būti apibrėžiamas metine prekybos agento atlyginimo suma. Prekybos agentas netenka teisės į už įsipareigojimą nekonkuruoti numatytą kompensaciją, jeigu sutartis yra nutraukiama dėl prekybos agento kaltės. Teisė vienašališkai atsisakyti tokio susitarimo suteikiama tik atstovaujajam. Taip pat numatyti atvejai, kada teisės remtis konkurenciją draudžiančia sutarties išlyga netenka atstovaujamas⁸⁵ - visi jie susiję su atstovaujamojo netinkamu veikimu ir/ar neveikimu. Galiausiai, analizuojamame CK straipsnyje, numatančiame konkurencijos draudimą, įtvirtinta, kad tuo atveju, jeigu atsižvelgiant į prekybos agento teisėtus interesus konkurenciją draudžianti sutarties išlyga jam daro didelę žalą, teismas, paties prekybos agento reikalavimu, turi teisę tokią konkurenciją draudžiančią sutarties išlygą pripažinti visiškai ar iš dalies negaliojančia. Kadangi, remiantis CK 2.164 straipsnio 7 dalimi susitarimai, kurie prieštarauja straipsnio CK 2.164 straipsnio nuostatomis ir pablogina prekybos agento padėtį negalioja, galima teigti, jog šių susitarimų kontekste prekybos agentas vertinamas kaip silpnesnioji sutarties šalis.

Apibendrinant, palyginus Prekybos įstatyme ir CK įtvirtintas su nekonkuravimo susitarimais susijusias nuostatas, pastebėtina, kad perkeliant nuostatas iš Prekybos įstatymo į CK, nekonkuravimo susitarimų sudarymo ir taikymo galimybės CK nuostatomis yra gerokai susiaurintos. CK įtvirtinta galimybė sudaryti nekonkuravimo susitarimus išimtinai tik komercinio atstovavimo santykiuose, tuo tarpu apie prekybos srityje darbo sutarties pagrindu dirbančių darbuotojų darbo ypatumus neužsimenama.

Nekonkuravimo susitarimus, sudaromus tarp darbuotojo ir darbdavio buvo bandyta įtvirtinti įstatyminiu lygmeniu dar 2003 m., tačiau dėl socialinio - politinio pobūdžio motyvų, nekonkuravimo susitarimai DK nebuvo įtvirtinti⁸⁶. Šiuo metu, praėjus daugiau nei 10-iai metų nuo pirmojo bandymo, nekonkuravimo susitarimus vėl bandoma sureguliuoti DK normomis. Iš žemiau pateiktos lentelės matyti, kokias nekonkuravimo susitarimų sąlygas bei prielaidas jiems

⁸⁵ Pagal CK 2.164 straipsnio 6 dalį, atstovaujamas netenka teisės remtis konkurenciją draudžiančia sutarties išlyga, jeigu: 1) atstovaujamas be prekybos agento sutikimo nutraukė sutartį pažeisdamas išankstinio įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminus arba nedelsdamas nepranešė prekybos agentui apie svarbias sutarties nutraukimo priežastis; 2) prekybos agentas sutartį nutraukė dėl svarbių priežasčių, už kurias atsako atstovaujamas, ir apie šias priežastis nedelsdamas pranešė atstovaujajam; 3) atstovaujamojo ir prekybos agento sutartis nutraukta teismo sprendimu dėl priežasčių, už kurias atsako atstovaujamas.

⁸⁶ Davulis, T., *supra* note 36, p. 7.

sudaryti buvo bandyta įtvirtinti DK 2003 m., ir kokias nekonkuravimo susitarimų sąlygas bei jų sudarymo prielaidas bandoma įtvirtinti šiuo metu, t. y. matomas pokytis, kaip pasikeitė požiūris į nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, sąlygas, kurios turėtų būti įtvirtintos įstatyminiu lygmeniu.

2 lentelė

Bandymų nekonkuravimo susitarimus įtvirtinti DK palyginimas

Sąlyga	2003 m. Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas	2015 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas
Subjektų ratas	Neapibrėžtas.	Darbuotojai, kurie turi specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje organizacijoje ir taip padaryti darbdaviui žalos.
Veiklos ribojimo apimtis	Konkurencijos ribojimas gali būti taikomas tik toje srityje/versle, kurioje darbuotojas dirbo pas darbdavį.	Privalo būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla.
Kompensacija	- Ne mažesnė nei 40 procentų darbuotojo buvusio mėnesinio darbo užmokesčio pas darbdavį, bet ne mažiau nei minimalus mėnesinis darbo užmokestis; - Mokama kas mėnesį visą konkurencijos draudimo laikotarpį.	- Ne mažesnė kaip 40 procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio atlyginimo; - Mokama viso nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu, tačiau negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu.
Terminas	2 m. po darbo sutarties nutraukimo.	2 m. po darbo sutarties pasibaigimo.
Teritorija	Reikalavimas apibrėžti teritoriją nenumatyta.	Privaloma apibrėžti nekonkuravimo teritoriją.
Nutraukimo atvejai	- Darbdavys turi teisę panaikinti konkurencijos draudimą; - Nekonkuravimo susitarimai nutrūksta, jei darbo sutartis nutraukiama šio kodekso 128 straipsnio numatytais atvejais.	Nenumatyti.

Atsakomybė	Darbuotojas, pažeidęs nekonkuravimo susitarimą, privalo atlyginti darbdaviui nuostolius.	Darbuotojas, pažeidęs nekonkuravimo susitarimą, privalo (1) nekonkuravimo susitarimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbinę ar profesinę veiklą, (2) grąžinti gautą kompensaciją, (3) atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja.
------------	--	--

Pastaba: lentelė sudaryta darbo autorės remiantis Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektu bei 2015 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektu.

2003 m. gegužės 26 d. Lietuvos Respublikos Seime buvo užregistruotas parengtas „Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas“⁸⁷, kurio 107¹ straipsnyje buvo numatytas nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas. Įstatymo projekto rengėjai kartu su DK tam tikrų nuostatų pakeitimo ir papildymo įstatymo projektu pateiktame aiškinamajame rašte nekonkuravimo susitarimų įtvirtinimo svarbą aiškino tuo, kad „*kai kurie įmonės darbuotojai gali būti labai svarbūs ir be jų darbo įmonės veikla gali sustoti arba gerokai sumažėti jos apimtis. Pavyzdžiui, tokie asmenys gali perimti įmonės klientus ir pan. Todėl konkurencijos draudimas turi tam tikro pagrindo, jeigu žinių, ryšių su klientais ar kitokios patirties konkretus darbuotojas gavo vien iš darbdavio*“⁸⁸. Taip pat pažymėjo, kad „*praktikoje sudaromi nekonkuravimo susitarimai dažniausiai apima draudimą darbuotojui be darbdavio sutikimo verstis ta pačia veikla, kuria jis užsiima atlikdamas savo darbo funkcijas, dirbti konkuruojančiose su darbdaviu įmonėse, steigti tokias įmones, jas konsultuoti ar kitaip dalyvauti tokių įmonių komercinėje veikloje, dirbti su buvusio darbdavio klientais, kartu numatomos tokių susitarimų veikimo ribos laiko atžvilgiu: dažniausiai draudimas konkuruoti taikomas galiojant*

⁸⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-25]. <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAIS.211505?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=68b8b4f3-a356-45d8-93cf-ada234cb825b>>.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-25]. <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.211507?positionInSearchResults=2&searchModelUUID=64fc3f74-993c-49ce-b1ce-b01bba7f9479>>.

darbo sutarčiai ir tam tikrą laiką, pasibaigus darbo santykiams“⁸⁹ ir, atsižvelgiant į tai pasiūlė nekonkuravimo susitarimų reglamentavimą. Nors nurodytas įstatymo projektas ir nebuvo priimtas, autorės nuomone, svarbu aptarti, kokios sąlygos nekonkuravimo susitarimams buvo nustatytos minėtu straipsniu, taip pat išsiaiškinti priežastis, kodėl nekonkuravimo susitarimus įtvirtinta nuostata nebuvo patvirtinta.

Konkrečiai DK tam tikrų straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto 107¹ straipsniu „Nekonkuravimo susitarimai“ buvo numatyta:

*„1. Darbdavys su priimamu į darbą darbuotoju gali su juo sudaryti **atskirą sutartį**, kad **nutraukęs darbo sutartį** darbuotojas nekonkuruos su darbdaviu (jo įmone ir/ar verslu) bei nedirbs su darbdaviu konkuruojančių įmonių ir/ar verslų naudai. Toks konkurencijos draudimas gali būti taikomas **tik toje srityje/versle, kurioje darbuotojas dirbo pas darbdavį**, ir negali trukti ilgiau nei dvejus metus po to, kai **nutraukta** darbo sutartis.*

*2. Per konkurencijos draudimo laikotarpį darbdavys privalo darbuotojui kas mėnesį mokėti susitarime nustatyto dydžio sąžiningą kompensaciją, kuri negali būti mažesnė nei **40 procentų darbuotojo buvusio mėnesinio darbo užmokesčio pas darbdavį**, bet **ne mažiau nei minimalus mėnesinis darbo užmokestis**. Darbdavys turi teisę panaikinti konkurencijos draudimą ir nutraukti kompensacijos mokėjimą.*

*3. Nekonkuravimo susitarimai **nutrūksta, jei darbo sutartis nutraukiama šio kodekso 128 straipsnio numatytais atvejais**.*

*4. Darbuotojas, pažeidęs nekonkuravimo susitarimą, privalo atlyginti darbdaviui **nuostolius**“.*

Autorės nuomone, ši nuostata vertintina kritiškai dėl keleto priežasčių. Visų pirma, remiantis ja, nekonkuravimo susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio galiotų tik tokiu atveju, jeigu darbo sutartis būtų nutraukiama darbuotojo iniciatyva, tuo tarpu kitų DK įtvirtintų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų įtaka tokio nekonkuravimo susitarimo galiojimui neatskleista, taip susiaurinant nekonkuravimo susitarimo taikymo galimybes. Antra, joje nėra apibrėžtas subjektų ratas, su kuriais būtų galima sudaryti tokį nekonkuravimo susitarimą. Tai yra svarbu, kadangi tikrai ne kiekvienas darbuotojas atlikdamas jam priskirtas darbo funkcijas sužino tik darbdavio verslui būdingą ir konkurencinį pranašumą suteikiančią informaciją, t. y. jo technologines, komercines paslaptis, *know-how* ar kitą tik darbdavio verslui būdingą konfidencialią informaciją, kurios panaudojimas konkurencijai su darbdaviu galėtų turėti jam

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, *supra* note 88.

neigiamų padarinių. Tuo tarpu remiantis nurodyta nuostata, nekonkuravimo susitarimą darbdavys galėtų sudaryti su bet kuriuo į darbą priimamu darbuotoju, kuriuo ribotų darbuotojo teises po darbo teisinių santykių su darbdaviu pabaigos dirbti su darbdaviu konkuruojančioje įmonėje, ar užsiimti veikla konkuruojančia su buvusiu darbdaviu. Tokiu susitarimu būtų nepagrįstai suvaržoma darbuotojo konstitucinė teisė į darbą bei verslą, kadangi šiuo atveju neįžvelgiamas joks teisėtas darbdavio interesas. Trečia, galima sutikti su prof. dr. T. Davulio išsakyta nuomone, kad apskritai nagrinėjamame DK projekto straipsnyje, kuriame reglamentuojami nekonkuravimo susitarimai, palikta labai daug neatsakytų klausimų, tokių kaip „*nekonkuravimo susitarimo sudarymo momentas, susitarimo kvalifikavimas pasibaigus darbo santykiams, nekonkuravimo susitarimo pažeidimu darbdaviui padarytų nuostolių dydžio apskaičiavimo, atlyginimo ar išieškojimo tvarka, ribiniai atlygintinos žalos dydžiai (pagal DK ar pagal CK ir CPK normas), fiksuoto dydžio neįrodinėtinų nuostolių ar baudų leistinumas, darbuotojo kaltės pobūdis (objektyvus ar subjektyvus aspektas), darbuotojo gaunamos kompensacijos kvalifikavimo klausimams išspręsti*“⁹⁰.

Taigi tai, kad ši nekonkuravimo susitarimų sudarymą reglamentuojanti teisės norma nebuvo įtvirtinta DK, autorės nuomone, iš vienos pusės vertinama neigiamai, kadangi būtų aiškiai įteisinta nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojų ir darbdavio sudarymo galimybė, kita vertus, tokia nuostata būtų palikusi daug sumaišties ir neaiškumų, kadangi siekiamu įtvirtinti straipsniu paliekama daug neatsakytų klausimų.

Praėjus daugiau nei 10-iai metų nuo pirmojo bandymo įtvirtinti nekonkuravimo susitarimus DK, 2015 m. birželio 12 d. Lietuvos Respublikos Seime buvo užregistruotas „*Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas*“ Nr. XIIP-3234, kuriuo siekiama patvirtinti nauja redakcija išdėstyta DK. 37 nauja redakcija išdėstyto DK straipsniu siekiamas įtvirtinti „Susitarimas dėl nekonkuravimo“, kuriame numatyta:

„1. 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, jei ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.

2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, **kurie turi specialių žinių ar gebėjimų**, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir taip padaryti darbdaviui žalos.

⁹⁰ Davulis, T., *supra* note 36, p. 8.

3. *Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip 40 procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio atlyginimo. **Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu.***

4. *Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbinę ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja*⁹¹.

Šio magistro baigiamojo darbo autorės nuomone, nurodyto straipsnio nuostatos turėtų būti vertinamos teigiamai tik iš dalies, nes siekiamas įtvirtinti nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas turi trūkumų ir todėl turėtų būti koreguojamas. Atsižvelgiant į tai, toliau darbe bus aptariami siekiamo įtvirtinti nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo teigiami aspektai ir taisytinos vietos.

Išanalizavus naujos DK redakcijos projekto 37 straipsnį „Susitarimas dėl nekonkuravimo“ matyti, kad nekonkuravimo susitarimu ribojimai taikomi tik po darbo sutarties pasibaigimo. Teigiamai vertintina tai, kad jame nustatytos, nekonkuravimo susitarimo privalomosios sąlygos numatant, kad nekonkuravimo susitarime privalo būti apibrėžta: 1) draudžiamos veiklos apimtis, 2) kompensacijos dydis, 3) nekonkuravimo teritorija, ir 4) susitarimo galiojimo terminas. Taip pat nustatytas maksimalus 2 metų nekonkuravimo susitarimo galiojimo laikas, kuris, atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką bei užsienio valstybių patirtį yra laikomas pagrįstu, bei minimali kompensacijos dydžio riba, kuri lygi 40 procentų darbuotojo buvusio vidutinio atlyginimo. Tačiau nuostatos, kad kompensacija turi būti „ne mažesnė nei minimali mėnesinė alga“ neįtvirtinimas, autorės nuomone vertinamas kritiškai. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog nuostata, pagal kurią kompensacija darbuotojui negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu, prieštarauja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotai praktikai, jog **kompensacija darbuotojui už nekonkuravimo susitarimu prisiimtus įsipareigojimus gali būti mokama darbuotojo darbo**

⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (nauja redakcija) [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-25]. <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=6a3145d9-d923-49a5-a9f1-af263d9769cf>>.

darbdaviui metu, tačiau ji turi būti aiškiai išreikšta ir atribota nuo darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio⁹².

Teigiamai vertinama tai, kad, atsižvelgus į 2003 m. bandyto įtvirtinti nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo vieną iš esminių trūkumų, 2-oje analizuojamo straipsnio dalyje siekiama įtvirtinti subjektų ratą, su kuriais darbdavys turi teisę sudaryti numatytus nekonkuravimo susitarimus. Tačiau pati nuostata nėra pakankamai konkreti ir išsami. Tokiais subjektais nurodomi darbuotojai, „*kurie turi specialių žinių ar gebėjimų*“, toliau numatant, kad tik tokių specialių žinių ir gebėjimų, kurie „*gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir taip padaryti darbdaviui žalos*“. Autorės nuomone, toks darbuotojų, su kuriais gali būti sudaromi nekonkuravimo susitarimai, įvardijimas nėra pakankamai aiškus ir pagrįstas. Atkreiptinas dėmesys, kad specialių žinių ar gebėjimų darbuotojas gali būti įgijęs buvusių darbo teisinių santykių metu, todėl įtvirtinimas įstatymu pasinaudoti įgyta kvalifikacija yra pernelyg ribojantis ir pažeidžiantis protingumo, teisingumo bei sąžiningumo principus. Autorės nuomone, atsižvelgiant į nekonkuravimo susitarimų prigimtį, esmę bei tikslą – „*apriboti darbuotojo galimybes pasinaudoti dirbant pas buvusį darbdavį įgytomis specifinėmis žiniomis ar informacija savo tolimesnėje darbinėje veikloje ir taip apsaugoti darbdavio interesus*“⁹³, ši nuostata turėtų būti pakoreguota ją konkretizuojant – susiejant darbuotojo įgytas specifines žinias su darbo funkcijų pas darbdavį atlikimu ir galėtų būti išdėstyta sekančiai: „Susitarimai dėl nekonkuravimo gali būti sudaromi tik su tais darbuotojais, kurie vykdydami jiems darbo sutarties pagrindu priskirtas darbo funkcijas sužinojo ir (ar) galėjo sužinoti specialių žinių apie darbdavį, kurias atskleidus ir (ar) panaudojus su darbdaviu konkuruojančioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būtų padaryta darbdaviui žalos“.

Be kita ko, šis bandomas įtvirtinti nekonkuravimo susitarimų teisinis reglamentavimas, kaip ir tas, kurį bandyta nustatyti 2003 m., palieka daug neatsakytų klausimų, pavyzdžiui, nekonkuravimo susitarimų sudarymo momentas (ar nekonkuravimo susitarimai privalo būti sudaromi pasirašant darbo sutartį, ar gali būti sudaromi ir darbo sutarčiai pasibaigus), kokia yra tokių nekonkuravimo susitarimų nutraukimo tvarka, ar toks susitarimas gali būti nutrauktas tik darbdavio, ar ir darbuotojo iniciatyva, ar nekonkuravimo susitarimo nutraukimui turi įtakos sutarties pasibaigimo pagrindas ir pan.

Siekis nekonkuravimo susitarimus įtvirtinti DK magistro baigiamojo darbo autorės nuomone yra vertinamas teigiamai, kadangi tai suteiktų aiškumo sudarant bei įgyvendinant

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2052 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015.

⁹³ Venslovas, J., *supra* note 8, p. 77.

nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, padėtų užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą, būtų aiškiai numatyta, kokios sąlygos privalo būti nustatytos nekonkuravimo susitarime tarp darbuotojo ir darbdavio. Tačiau naujos DK redakcijos projekte įtvirtintas nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas nėra pakankamai išsamus, detalus ir tikslus, todėl turėtų būti koreguojamas.

Atskirai pažymėtina, jog bandymas nekonkuravimo susitarimus įtvirtinti DK reiškia, kad keičiasi požiūris į nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio teisinę prigimtį, kadangi sudarant nekonkuravimo susitarimą tarp darbuotojo ir darbdavio susiklostantys teisiniai santykiai bus kvalifikuojami nebe kaip civiliniai teisiniai santykiai, o kaip darbo teisiniai santykiai, kurių sudarymui ir vykdymui bus taikomos DK įtvirtintos normos. Tokia išvada darytina išanalizavus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis bei jose pateiktus išaiškinimus, kadangi vienu iš argumentų, kodėl nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio yra laikomi civiliniais teisiniais susitarimais, kasacinis teismas pabrėžė tai, kad DK tokie susitarimai nereglamentuojami.

Užsienio valstybių praktika nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo klausimu yra įvairi. Vienose valstybėse nekonkuravimo susitarimai reglamentuojami darbo teisės normomis, kitose – civilinės, o dar kitose – apskritai, kaip ir šiuo metu Lietuvoje, nėra tiesiogiai įtvirtinti nė viename teisės akte, o yra sudaromi ir vykdomi remiantis teismų praktikoje suformuotomis taisyklėmis ir/ar įstatymo analogija.

3 lentelė

Nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo užsienio valstybėse palyginimas

Teisinis reglamentavimas	Valstybė
Darbo teisės normos	Austrija, Latvija, Lenkija, Slovakija, Suomija
Civilinės teisės normos	Danija, Italija, Olandija, Švedija, Šveicarija, Vokietija
Teismų praktikos rezultatas	Anglija, Ispanija, Prancūzija, Jungtinės Amerikos Valstijos

Pastaba: lentelė sudaryta darbo autorės remiantis EY 2015 m. naujienlaiškyje „*Labour & Employment Law Newsletter*“⁹⁴ pateikiama informacija.

Toliau bus detaliau aptariama, kaip nekonkuravimo susitarimai reglamentuojami kaimyninėje valstybėje – Latvijoje, didžiausią įtaką civilinės teisės raidai Lietuvoje turėjusioje

⁹⁴ EY. *Labour & Employment Law Newsletter* [interaktyvus]. 2015 [žiūrėta 2015-11-03]. <[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Labor-newsletter-july-2015/\\$FILE/EY-Labor-Employment-Law-Newsletter-July-2015.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Labor-newsletter-july-2015/$FILE/EY-Labor-Employment-Law-Newsletter-July-2015.pdf)>.

Prancūzijoje ir Vokietijoje, bei, palyginimui, bendrosios teisės tradicijos valstybėse – Anglijoje ir Jungtinėse Amerikos Valstijose.

Kaimyninėje Latvijoje galimybė sudaryti nekonkuravimo susitarimus, kuriais ribojama konkurencija po darbo teisinių santykių pasibaigimo, yra įtvirtinta Latvijos Respublikos darbo įstatymo (toliau – DĮ) 84 straipsnyje⁹⁵. Nurodytame straipsnyje, kurio pavadinimas - „Konkurencijos ribojimas po darbo teisinių santykių pasibaigimo“, numatyta, kad susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbuotojo profesinės veiklos ribojimo (konkurencijos ribojimo) po darbo teisinių santykių pasibaigimo gali būti sudaromas tik tuo atveju, jeigu atitinka šiuos požymius: 1) jo tikslas yra apsaugoti darbdavį nuo tokios darbuotojo profesinės veiklos, kuri gali būti konkurencinga darbdavio komercinei veiklai, 2) konkurencijos ribojimo terminas yra ne ilgesnis nei 2 metai nuo darbo teisinių santykių pasibaigimo, 3) jame numatyta darbdavio pareiga kas mėnesį, visą konkurencijos draudimo laikotarpį, mokėti darbuotojui adekvačią kompensaciją už konkurencijos ribojimo laikymąsi. Taip pat numatyta, kad konkurencijos ribojimas gali būti taikomas tik toje veiklos srityje, kurioje darbuotojas dirbo darbo teisinių santykių galiojimo metu. Nekonkuravimo susitarimas turi būti sudarytas raštu, nurodant jo rūšį, apimtį, teritoriją ir konkurencijos ribojimo laikotarpį, taip pat darbuotojui mokėtiną kompensaciją. Atsižvelgiant į tai, numatyta, kad susitarimas dėl konkurencijos ribojimo negali būti taikomas, jeigu jame nėra nustatyta rūšies, apimties, teritorijos ir konkurencijos ribojimo laikotarpio, taip pat jeigu darbuotojui nėra nustatyta atitinkama kompensacija. Tokiu atveju toks susitarimas būtų pripažįstamas kaip nesąžiningai ribojantis darbuotojo tolimesnę profesinę veiklą.⁹⁶ Atvejais, kada gali būti nutrauktas tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas nekonkuravimo susitarimas, numatyti atskirame DĮ straipsnyje. 85 DĮ straipsniu įtvirtinta darbdavio teisė prieš darbo teisinių santykių pasibaigimą raštu nutraukti konkurencijos ribojimo sutartį su darbuotoju⁹⁷. Tuo atveju, jeigu darbdavys nutraukia su darbuotoju sudarytą darbo sutartį dėl darbuotojo netinkamo elgesio, darbuotojas netenka teisės į kompensaciją už nekonkuravimo susitarimo laikymąsi⁹⁸. Kita vertus, jeigu darbuotojas prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo grindžia tuo, kad negali toliau tęsti darbo dėl su morale ir sąžiningumu susijusių aplinkybių, per mėnesį nuo darbo sutarties pasibaigimo, jis turi teisę raštu nutraukti nekonkuravimo susitarimą⁹⁹.

⁹⁵ Tāre, I. *Labour Law in Latvia*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2010, p. 84.

⁹⁶ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-11-03]. <http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf>.

⁹⁷ *Ibid.*

⁹⁸ Littler Mendelson, P.C., et. al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law. Third edition. Volume IV*. US, 2012, p. 16.

⁹⁹ *Ibid.*, p. 16.

Apibendrinant, matyti, kad Latvijos DĮ įtvirtintas nekonkuravimo susitarimas numato nekonkuravimo susitarimo būtinas sąlygas – darbuotojo veiklos ribojimo apimtį, nekonkuravimo teritoriją, laikotarpį bei kompensaciją, tačiau nedetalizuoja kompensacijos dydžio, taip pat nenumato konkretaus subjekto, su kuriais gali būti sudaromi tokio pobūdžio susitarimai, sąrašo, atsakomybės už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą. Įstatymo nuostatos suteikia teisę nutraukti nekonkuravimo susitarimą tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, o jo nutraukimo pagrindą iš esmės sieja su darbo sutarties pasibaigimo pagrindu. Atsižvelgiant į išdėstytą, autorės nuomone, DĮ įtvirtintas nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas nėra pakankamai išsamus, todėl neturėtų būti laikomas sektinu pavyzdžiu. Kita vertus, autorės nuomone, teigiamai vertinama ir sektinas pavyzdys, siekiant įtvirtinti nekonkuravimo susitarimus įstatyminiu lygmeniu Lietuvos teisinėje sistemoje, yra nuostatos, kurios nustato nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio galiojimo priklausomumą nuo darbo sutarties tarp darbuotojo ir darbdavio pasibaigimo pagrindo, taip pat suteikiančios teisę vienašališkai nutraukti tokio pobūdžio susitarimus tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, taip išlaikant susitarimo šalių interesų pusiausvyrą.

Žvelgiant į Prancūzijos pavyzdį, nekonkuravimo susitarimai šioje šalyje, kaip ir Lietuvoje, tiesiogiai nėra reglamentuojami teisės aktais. Nekonkuravimo susitarimų įtvirtinimas darbo sutartyse buvo pripažintas teisėtu Prancūzijos teismų¹⁰⁰, tačiau tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas nekonkuravimo susitarimas Prancūzijos teismų bus pripažintas vykdytinu tik tuo atveju, jeigu į darbo sutartį įtraukti nekonkuravimo susitarimu nustatyti ribojimai apsaugo teisėtą verslo interesą ir tik tokia apimtimi, kuria reikalinga apsaugoti tokį teisėtą interesą¹⁰¹. Taip pat tam, kad nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas galiojančiu, jis turi atitikti nuo 2002 m. liepos 10 d. Prancūzijos Aukščiausiojo Teismo nustatytas penkias kumuliatyvias sąlygas: 1) nekonkuravimo susitarimu turi būti siekiama apsaugoti teisėtą įmonės interesą, 2) nekonkuravimo susitarimas turi būti ribojamas geografinėje teritorijoje, 3) nekonkuravimo susitarimas turi būti ribojamas laike, 4) nekonkuravimo susitarimas negali uždrausti darbuotojui susirasti naują darbą, atsižvelgiant į jo poziciją ir kvalifikaciją atitinkamos veiklos sektoriuje,

¹⁰⁰ Salès, J. *Summary of Covenants Not To Compete: A Global Perspective* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2015-11-03]. <https://www.fenwick.com/FenwickDocuments/RS_Summary-of-Covenants.pdf>.

¹⁰¹ Grangier, E. *Are your restraint of trade provisions enforceable in France?* [interaktyvus]. 2013 [žiūrėta 2015-11-03]. <<http://www.globalworkplaceinsider.com/2013/06/are-your-restraint-of-trade-provisions-enforceable-in-france/>>.

5) turi būti nustatytas finansinės kompensacijos mokėjimas visą išipareigojimų laikymosi laikotarpį¹⁰².

Palyginimui pasirinktoje Vokietijoje nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio po darbo santykių pasibaigimo reglamentuojami Vokietijos komerciniame kodekse (toliau – Komercinis kodeksas). Tuo tarpu darbo santykių tarp darbuotojo ir darbdavio metu darbuotojui yra draudžiama užsiimti bet kokia su darbdaviu konkuruojančia veikla, kuri gali pakenkti darbdavio veiklai, nepaisant to, kad darbo sutartyje tokios nuostatos, ribojančios darbuotojo veiksmus nėra¹⁰³. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio, sudaromi po darbo sutarties pasibaigimo privalo atitikti Komerciniame kodekse bei Vokietijos teismų precedentuose nustatytus reikalavimus. Reikalavimai, kuriuos turi atitikti nekonkuravimo susitarimas, tam, kad būtų pripažintas galiojančiu, yra nustatyti Komercinio kodekso 74 ir 75 straipsniuose¹⁰⁴. Nekonkuravimo susitarimas privalo būti sudarytas raštu, jis gali būti tiek įtrauktas į darbo sutartį, tiek ir sudaromas kaip atskiras dokumentas. Konkurencijos ribojimas po darbo sutarties pasibaigimo galioja tik tokia apimtimi, kiek reikalinga apsaugoti pagrįstus darbdavio komercinius interesus¹⁰⁵. Pagal Komercinio kodekso 74 straipsnį, konkurencijos ribojimas pagal darbuotojo ir darbdavio sudarytą nekonkuravimo susitarimą galioja tik tuo atveju, jeigu darbdavys išipareigojo mokėti darbuotojui kompensaciją visą draudimo konkuruoti laikotarpį, kurios dydis yra ne mažesnis kaip 50 proc. buvusio paskutinio darbuotojo atlyginimo už darbą pagal darbo sutartį. Taip pat toks ribojimas bus privalomas ir vykdytinas tik tokiu atveju, jei nustatyti atitinkami veiklos ribojimai, teritorija, kurioje tokie veiklos ribojimai taikomi, ir laikas pernelyg neapriboja darbuotojo turimos kvalifikacijos. Pagal Komercinio kodekso 75 straipsnį, darbdavys gali vienašališkai, rašytiniu pareiškimu, atsisakyti konkurencijos ribojimo darbuotojo atžvilgiu prieš darbo sutarties pasibaigimą. Tuo tarpu darbuotojas turi teisę per mėnesį po darbo sutarties pasibaigimo nutraukti nekonkuravimo susitarimą, jeigu darbdavys nutraukė darbo sutartį su darbuotoju ne dėl darbuotojo elgesio, kuriuo jis būtų pažeidęs darbo sutartį ar kitų, su darbuotoju susijusių, asmeninių priežasčių. Taip pat numatyta, kad šalys turi susitarti dėl sutartinės atsakomybės už nekonkuravimo susitarimo pažeidimą.¹⁰⁶

¹⁰² Boubil, J. *Non-compete clauses in France: the strict conditions of validity of non-compete clauses inserted in employment contracts can also apply to non-compete clauses agreed in shareholders' agreements* [interaktyvus]. 2011 [žiūrėta 2015-11-03]. <<http://www.bignonlebray.com/emails/a6b982683e7ef7d7dc5680bc044e2e5b.html>>.

¹⁰³ Littler Mendelson, P. C., et. al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law. Third edition. Volume II.* US, 2012, p. 41-42.

¹⁰⁴ Ius Laboris. *Non-Compete Clauses. An International Guide.* 2010, p. 127.

¹⁰⁵ Komercinių bei verslo paslapčių, klientų ir tekėjų bazių apsauga yra pripažįstami kaip pagrįstas komercinis interesas.

¹⁰⁶ Littler Mendelson, P.C., et. al., *op. cit.*, p. 42-44.

Anglijoje nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, taip pat nėra reglamentuojami teisės aktuose¹⁰⁷, todėl juos sudarant ir vykdant yra vadovujamasi teismų suformuotomis taisyklėmis. Bendroji taisyklė yra ta, kad nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio yra pripažįstami negaliojančiais kaip prieštaraujantys viešajai tvarkai¹⁰⁸, kita vertus, tokie susitarimai pripažįstami, jeigu jei yra pagrįsti. Vertinant nekonkuravimo susitarimų pagrįstumą išskiriamos dvi stadijos. Pirma, susitarimas turi būti sudarytas siekiant apsaugoti išimtinai tik teisėtus privačius buvusio darbdavio interesus, pažymint, kad teisėti interesai apima ryšius su pirkėjais/klientais/tiekėjais, komercines paslaptis (ar kitą konfidencialią informaciją), ir darbuotojų skaičiaus stabilumą. Antra, ribojimų apimtis negali būti didesnė negu yra reikalinga darbuotojo teisėto intereso adekvačiai apsaugai. Apimtį apibrėžia geografinė teritorija, veikla ir trukmė¹⁰⁹. Dažniausiai siekiama nustatyti ribojimus darbuotojui 6 – 12 mėnesių laikotarpiui. Kartu pažymėtina, kad kuo ilgesnis apribojimų laikotarpis tuo sunkiau jį pagrįsti¹¹⁰. Nepaisant to, nėra jokių garantijų, kad sudarytas nekonkuravimo susitarimas bus pripažįstamas vykdomu, kadangi nėra jokių bendrų gairių, kurios būtų pripažintos pagrįstomis¹¹¹. Nekonkuravimo susitarimai yra vertinami kiekvienu konkrečiu atveju atskirai. Taip pat pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimo pagrįstumas vertinamas atsižvelgiant į datą, kada jis buvo sudarytas, t. y. jis turi būti pagrįstas jo sudarymo metu¹¹².

Jungtinėse Amerikos Valstijose įstatymai, reglamentuojantys nekonkuravimo susitarimus įvairiose valstijose yra skirtingi. Nemaža dalis valstijų yra priėmusios statutus, susijusius su nekonkuravimo susitarimais, tuo tarpu kita dalis vadovaujasi bendrosios teisės tradicijos principais¹¹³. Nors ir yra kiekvienai valstijai būdingų specifinių variacijų, teismai, sprenddami nekonkuravimo susitarimų galiojimo klausimus dažniausiai atsižvelgia ir vertina tuos pačius veiksnius: pagrįstumą, trukmę, geografinę teritoriją, veiklą, nepriklausomą kompensaciją¹¹⁴. Sprendžiant dėl nekonkuravimo susitarimo tarp darbuotojo ir darbdavio pagrįstumo, daugumoje valstijų naudojamas pagrįstumo testas, kuris išplėtotas bendrosios teisės

¹⁰⁷ XIVth Meeting of European Labour Court Judges. *Non-competition clauses in labour contracts* [interaktyvus]. 2006 [žiūrėta 2015-11-03]. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159973.pdf>.

¹⁰⁸ Dawson, W. *Summary of Covenants Not to Compete: A Global Perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-11-04]. <https://www.fenwick.com/FenwickDocuments/RS_Summary-of-Covenants.pdf>.

¹⁰⁹ Westman, D. *Employment and Privacy Issues in Non-Competition Agreements* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2015-11-04]. <http://www.mofo.com/resources/publications/2008/03/employment-and-privacy-issues-in-non-competition__>.

¹¹⁰ Littler Mendelson, P.C., *et. al, supra* note 103, p.50.

¹¹¹ *Ibid.*, p. 49.

¹¹² Dawson, W. S., *op. cit.*

¹¹³ Aaron, S. Using the history of noncompetition agreements to guide the future of the inevitable disclosure doctrine. *Lewis & Clark Law Review*. 2013, 17(4), p. 1194.

¹¹⁴ Orelup, R. J., Drewry, Ch. S. Judicial Review and Reformation of Noncompete Agreements. *The Construction Lawyer*. 2009, 29(3), p. 29 – 30.

tradicijose siekiant nustatyti nekonkuravimo susitarimo teisėtumą ir vykdytinumą. Iš esmės šį testą sudaro trys faktais pagrįsti elementai: pirma, teismas nustato, ar darbdavys siekiantis įgyvendinti nekonkuravimo susitarimą turi teisėtą verslo interesą, kuris reikalauja apsaugos; antra, teismas nustato, ar nekonkuravimo susitarimu nustatytų ribojimų apimtis yra pagrįsta atsižvelgiant į bylos aplinkybes, ir, trečia, teismas vertina nekonkuravimo susitarimo poveikį viešajam interesui bei darbuotojui, su kurio sudarytas nekonkuravimo susitarimas¹¹⁵. Nekonkuravimo susitarimų trukmė yra vertinama kiekvienu konkrečiu atveju atskirai, tačiau pripažįstama, kad metai ar dveji po darbo sutarties pasibaigimo yra pagrįstas laiko tarpas nekonkuravimo susitarimu nustatytiems apribojimams darbuotojo atžvilgiu¹¹⁶. Nekonkuravimo susitarimai taip pat turi būti pagrįsti geografinėje teritorijoje ir negali būti platesnės apimties negu reikalinga teisėtam darbdavio interesui apsaugoti¹¹⁷. Tokiu susitarimu gali būti ribojama tik tokia darbuotojo veikla, kuria jis užsiėmė darbo pas darbdavį metu¹¹⁸.

Taigi galima teigti, kad, nors įvairiose valstybėse nekonkuravimo susitarimų teisinis reglamentavimas skiriasi, nekonkuravimo susitarimų sąlygos iš dalies yra tokios pačios. Kad nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas vykdytinu, jis turi būti ribotas geografinėje teritorijoje bei laike, nekonkuravimo susitarimu nustatyti ribojimai gali būti taikomi tik konkrečiose veiklos srityse ir už tokio susitarimo laikymąsi turi būti nustatyta tinkama kompensacija darbuotojo atžvilgiu. Tai yra esminės sąlygos, be kurių tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas negaliojančiu. Bendrosios teisės tradicijos valstybėse papildomai taikomas nekonkuravimo susitarimų pagrįstumo testas.

Apibendrinant, akivaizdu, kad nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, turi didelę reikšmę. Kadangi jais yra ribojama žmogaus konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą, o pagal Konstituciją riboti žmogaus teises ir laisves galima tik jeigu yra laikomasi šių sąlygų: „*tai daroma įstatymu; ribojimai demokratinėje visuomenėje yra būtini siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo*“¹¹⁹, poreikis įtvirtinti nekonkuravimo

¹¹⁵ Aaron, S., *supra* note 113, p. 1194.

¹¹⁶ Orelup, R. J., Drewry, Ch. S., *supra* note 114, p. 30.

¹¹⁷ Porter II, W. G., Griffaton, M. C., *supra* note 10, p. 195.

¹¹⁸ Orelup, R. J., Drewry, Ch. S., *op. cit.*, p. 30.

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 899 „Dėl Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimo aprašo, Konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos aprašo ir Pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.3.1 punkto, šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) patvirtinto Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų

susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio įstatyminiu lygmeniu akivaizdus. Autorės nuomone, nekonkuravimo susitarimų nuostatos turėtų būti įtvirtintos DK. Šiuo metu bandomas DK įtvirtinti nekonkuravimo susitarimų reglamentavimas nėra pakankamai išsamus, kai kurios jo nuostatos prieštarauja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotai praktikai, todėl turėtų būti koreguojamos.

3. NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ, SUDAROMŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, SĄLYGOS IR JŲ ANALIZĖ LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

Lietuvos Aukščiausiajam Teismui pripažinus, kad nekonkuravimo susitarimas, sudarytas tarp darbuotojo ir darbdavio, yra civilinis teisinis sandoris, sudarytas jo šalims veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir sukuriantis tokio susitarimo šalims civilines teises ir pareigas, kiekvienu atveju keliant tokio susitarimo teisėtumo ir jo pripažinimo galiojančiu (negaliojančiu) klausimą, turi būti vadovaujamosi CK įtvirtintomis bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje detalios išaiškintomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis. Taip pat turi būti atsižvelgiama į bendruosius civilinėje teisėje galiojančius teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Tokie susitarimai, remiantis CK nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, gali būti pripažinti negaliojančiais teismine tvarka vienai iš šalių civilinio proceso įstatymų nustatyta tvarka pareiškus ieškinį ar priešieškinį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, jog atsižvelgiant į tai, kad nekonkuravimo susitarimas savaime neprieštarauja įstatymams, tai jis, kaip sandoris, priskirtinas nuginjamiems sandoriams.¹²⁰

Taigi tam, kad nekonkuravimo susitarimas, sudarytas tarp darbuotojo ir darbdavio būtų pripažintas teisėtu ir abiejų tokio susitarimo šalių vykdomas, pasak Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, „*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). Susitarime, be kita ko, turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, šios naudai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją*“¹²¹. Tik teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią (CK 6.189 straipsnio 1 dalis). Atsižvelgiant į tai, galima pritarti J. Venslovui, jog nesant specialių nekonkuravimo susitarimų pagrindu atsirandanti santykių reguliuojančių teisės normų, vadovaujamosi bendraisiais teisės principais, kuriuos turi atitikti tiek kiekviena susitarimo sąlyga, tiek visas susitarimas kaip bendra visuma¹²².

Nekonkuravimo susitarimuose, sudaromuose tarp darbuotojo ir darbdavio, dažniausiai yra nustatomos sąlygos, ribojančios darbuotojo veiksmų laisvę ir darbo sutarties galiojimo laiką,

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007.

¹²² Venslovas, J., *supra* note 8, p. 84.

ir nutraukus darbo sutartį. Vertinant tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytus nekonkuravimo susitarimus, pirmiausia būtina išsiaiškinti ir suvokti, ko šalys siekė sudarydamos tokį susitarimą, taip pat ypatingai svarbu nustatyti, ar susitarimo sąlygos atitinka abiejų šalių interesus, ar nesuteikia vienai iš šalių nepagrįsto pranašumo ir, ar nesukuria nereikalingų, jokiais teisėtais interesais nepagrįstų apribojimų. Labai svarbu įvertinti, kokį teisėtą darbdavio interesą tokiu susitarimu bandoma apsaugoti, koks yra pasirinktų apsaugos priemonių griežtumas ir ką mainais už įsipareigojimų prisiėmimą gauna darbuotojas¹²³.

Žemiau, atsižvelgiant į teisės doktriną, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei užsienio valstybių praktiką, aptariamos ir vertinamos nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio sąlygos, taip pat analizuojama Lietuvos teismų praktika, kuri parodo, su kokiais sunkumais susiduria šalys įgyvendindamos tokiais nekonkuravimo susitarimais nustatytas sąlygas.

3.1. Subjektų, su kuriais galima sudaryti nekonkuravimo susitarimus, ratas

Iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, subjektai yra aiškūs – darbuotojas ir darbdavys. Tačiau kyla klausimas, ar pagrįstu laikomas nekonkuravimo susitarimas sudarytas su bet kuriuo pas darbdavį dirbančiu darbuotoju, pavyzdžiui, su tokiu, kuris atlieka tik techninį darbą. Atsižvelgiant į pačių nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sudarymo priežastis bei vieną iš tikslų – apsaugoti darbdavio teisėtus interesus nuo komercinės paslapties bei konfidencialios informacijos (*know how*, klientų sąrašų, kainų politikos ir kt.) atskleidimo konkuruojančioms įmonėms ar paties darbdavio pasinaudojimo jomis užsiimant konkurencinga darbdavio verslui veikla, galima manyti, kad nekonkuravimo susitarimai negali būti sudaromi su bet kuriuo pas darbdavį dirbančiu darbuotoju. Tokią nuomonę yra išsakęs ir doc. dr. R. Krasauskas, nurodydamas, kad itin svarbu yra „*apibrėžti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, kurie tiesiogiai turėtų priklausyti nuo atliekamų darbo funkcijų ar užimamų pareigų pobūdžio*“¹²⁴. Taigi tokie susitarimai gali būti sudaromi tik su tais darbuotojais, kurie, vykdydami darbdavio jiems priskirtas darbo funkcijas, sužinojo ar galėjo sužinoti komercines, gamybinės, technologines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją. Dažniausiai tai vadovaujančias pareigas užimantys bei aukštos kvalifikacijos darbuotojai.

¹²³ Venslovas, J., *supra* note 8, p. 85.

¹²⁴ Krasauskas, R., *supra* note 38, p. 45.

Dėl nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio ne kartą yra pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Kasacinio teismo praktikoje akcentuojama, kad, atsižvelgiant į nekonkuravimo susitarimo tikslus bei interesų teisėtumą, **toks susitarimas negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju)**¹²⁵. Kaip nurodo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, „dažnai tai – vadovaujantys darbuotojai, tačiau vien faktas, kad asmuo eina vadovaujamas pareigas arba ne, savaime nereiškia, kad nekonkuravimo susitarimas atitinkamai gali arba negali būti sudarytas. Ar nekonkuravimo susitarimą buvo galima sudaryti konkrečiu atveju su konkrečiu darbuotoju, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į individualias aplinkybes, įvertinant darbuotojo pareigų pobūdį ir specifiką, darbe naudojamos informacijos kiekį ir svarbą įmonės veiklai, taip pat veiklos, kurią apima darbuotojo pareigos, santykį su visos įmonės veiklos apimtimi, jo įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, įtakos konkurencijai realumą ir kt.“¹²⁶. Atsižvelgiant į tai, 2013 m. birželio 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013 UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S, sprendė, kad nekonkuravimo susitarimas, sudarytas tarp darbdavio UAB „JG reklamos dovanos bei D. S., kuri dirbo ieškovo pardavimų vadybininke, buvo teisėtas ir pagrįstas.

Tokia praktika patvirtinama ir užsienio valstybėse. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, teismai vertinant, ar nekonkuravimo susitarimas sudarytas siekiant apsaugoti teisėtą darbdavio interesą, atsižvelgia į keletą aplinkybių, be kita ko į darbuotojo, su kuriuo sudarytas nekonkuravimo susitarimas, turimus įgūdžius, prieigą prie konfidencialios informacijos, ir tai, kokia apimtimi darbuotojas galėjo tiesiogiai bendrauti su darbdavio klientais¹²⁷. Pavyzdžiui, jeigu nekonkuravimo susitarimas būtų sudarytas su langų valytoju, toks susitarimas būtų pripažintas negaliojančiu¹²⁸. Jungtinėse Amerikos Valstijose nekonkuravimo susitarimai dažniausiai sudaromi su aukštesnio lygio darbuotojais¹²⁹.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013.

¹²⁷ EY, *supra* note 94, p. 18.

¹²⁸ Ius Laboris, *supra* note 104, p. 115.

¹²⁹ Pivateau, G. T. Enforcement of Noncompetition Agreements: Protecting Public Interests Through an Entrepreneurial Approach. *St. Mary's Law Journal*. 2015, 46(483), p. 489.

3.2. Veiklos ribojimo apimtis

Labai svarbi nekonkuravimo susitarimo sąlyga, kuri kiekvienu atveju turi būti įtvirtinama tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromame nekonkuravimo susitarime – tikslus nekonkuravimo veiksmų, t. y. ko darbuotojas, pasibaigus darbo santykiams su darbdaviu, negali daryti apibrėžimas. Pavyzdžiui, šalys susitaria, kad darbuotojas privalo susilaikyti ir neužsiimti veikla, kuri yra analogiška buvusio darbdavio veiklai. Vien tik draudimo konkuruoti ar dirbti panašia veikla užsiimančiose įmonėse sąlyga susitarime nebūtų pakankama, kadangi tokiu būdu būtų nepagrįstai suvaržytos darbuotojo galimybės susirasti darbą apskritai. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad ši nekonkuravimo susitarimo sąlyga yra *essentialia negotii*, kadangi konkrečiai neapibrėžus veiklos srities ir/ar darbinių funkcijų, kurias darbuotojui draudžiama vykdyti po darbo sutarties su darbdaviu pasibaigimo, nebūtų užtikrinama darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra, o toks susitarimas galėtų būti lengvai nuginkčijamas ir pripažįstamas negaliojančiu. Tokios praktikos laikomasi ir užsienio valstybių teisėje. Pavyzdžiui, Prancūzijoje nekonkuravimo susitarime turi būti aptariamose specifinės funkcijos ir pareigos, kurias atlikdavo darbuotojas, kadangi nustatant apribojimus, nekonkuravimo susitarimas negali uždrausti darbuotojui dirbti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, bet visiškai kitoje rinkoje¹³⁰. Vokietijoje numatyta, kad veiklos ribojimo apimtis darbuotojo atžvilgiu turi būti apibrėžta tiksliai, atsižvelgiant į darbinę veiklą, kurią atliko darbuotojas ir kurią aktyviai planavo atlikti per pastaruosius vienerius ar dvejus darbo pas darbdavį metus¹³¹. Latvijoje nekonkuravimo susitarimu nustatytas konkurencijos ribojimas gali būti taikomas tik toje veiklos srityje, kurioje darbuotojas dirbo darbo teisinių santykių galiojimo metu¹³². Jungtinėse Amerikos Valstijose taip pat numatyta, kad teismai gali pripažinti nekonkuravimo susitarimą nepagrįstu ir per daug ribojančiu, jeigu nekonkuravimo susitarimu siekiama uždrausti darbuotojui dirbti toje verslo srityje, su kuria jis nebuvo susijęs darbo pas buvusį darbdavį metu¹³³. Taip pat pažymėtina, kad ginčo atveju konkrečios veiklos apribojimo darbuotojo atžvilgiu nenumatymas gali sukelti problemų įrodinėjant, kad buvo pažeisti darbdavio interesai.

Galima teigti, kad kuo platesnė veiklos ribojimo apimtis, tuo daugiau kyla abejonių, ar ginčo atveju tarp šalių sudarytas nekonkuravimo susitarimas bus teismo pripažintas galiojančiu. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2013 m. liepos 5 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013 konstatavo, kad nekonkuravimo susitarime sudarytame tarp darbdavio ir

¹³⁰ Ius Laboris, *supra* note 104, p. 130.

¹³¹ *Ibid.*, p. 130.

¹³² Latvijos Respublikos darbo įstatymas, *supra* note 96.

¹³³ Orelup, R. J., Drewry, Ch. S., *supra* note 114, p. 30.

darbuotojo (aprūpinimo skyriaus vadovo) darbuotojui nustatyta apribojimų apimtis yra didelė – įsipareigojimas „*nedirbti, nebūti direktoriumi, valdybos, stebėtojų tarybos ar kito įmonės organo nariu, bendrovėse ar kitose įmonėse, kurios yra ar potencialiai gali būti ieškovės konkurentais; nekonsultuoti, nesudaryti sutarčių, nebūti agentu, individualiai ar kaip nors kitaip nedalyvauti bendrovėse, įmonėse ar kituose susivienijimuose; tiesiogiai ar netiesiogiai neužsiimti verslu, kuris konkuruoja ar gali konkuruoti su ieškovės verslu; tiesiogiai ar netiesiogiai neturėti akcijų, kitų kapitalų dalių ar kokių kitų tiesioginių ar netiesioginių privačių interesų bendrovėse, įmonėse ar kituose susivienijimuose, kurie gali būti ieškovės konkurentais*“ yra didelė¹³⁴. Kadangi nebuvo nustatyta teisinga kompensacija už tokios apimties apribojimus, kasacinis teismas tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytą nekonkuravimo susitarimą pripažino negaliojančiu.

Apibendrinant, pažymėtina, jog siekiant, kad nekonkuravimo susitarimas, sudarytas tarp darbuotojo ir darbdavio būtų realiai įgyvendinamas, jame, atsižvelgiant į teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus, visų pirma turi būti nurodyta veiklos sritis bei išsamiai ir detaliam aptarti veiksmai, kurie pripažįstami kaip konkurencijos ribojimo pažeidimas.

3.3. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimo susitarimu nustatytus ribojimus

Tam, kad tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas nekonkuravimo susitarimas galėtų, jame turi būti nustatyta kompensacija, kuri yra suprantama kaip atlyginimas darbuotojui už galimus jo teisių suvaržymus. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kompensaciją „*darbdavys moka darbuotojui už savo verslo saugumą ir jo išsaugojimą, o darbuotojas už gaunamą atlygį prisiima įsipareigojimą nekonkuruoti su darbdaviu*“¹³⁵. Tokiu būdu yra išlaikoma interesų pusiausvyra tarp darbdavio teisėto verslo intereso, bei darbuotojo teisėto intereso laisvai pasirinkti darbą bei gauti atlyginimą už darbą. Teisinga ir sąžininga kompensacija yra esminė sąlyga, kuriai nesant tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas negaliojančiu kaip pažeidžiantis tokio susitarimo šalių interesų pusiausvyrą. Prancūzijos teisėje numatyta, kad darbuotojas, sudaręs nekonkuravimo susitarimą, privalo gauti už prisiimtų įsipareigojimų laikymąsi piniginę kompensaciją, kuri turi būti teisinga ir pagrįsta. Piniginės kompensacijos nekonkuravimo susitarime nenustatymas daro tokį susitarimą neteisėtą¹³⁶. Kompensacija, kaip privaloma

¹³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013.

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015.

¹³⁶ Ius Laboris, *supra* note 104, p. 117.

nekonkuravimo susitarimo sąlyga, kurios neįtvirtinus nekonkuravimo susitarime toks nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas negaliojančiu, numatyta tiek Vokietijos Komerciniame kodekse, tiek Latvijos DĮ.

Dėl savo reikšmės ši sąlyga iš visų nekonkuravimo susitarimų sąlygų yra plačiausiai išnagrinėta ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kompensacijos nekonkuravimo susitarime nustatymo reikšmę aiškina atsižvelgdamas į nekonkuravimo susitarimu darbuotojo ribojamų teisių svarbą. Vienoje iš nutarčių kasacinis teismas išaiškino, kad „*nekonkuravimo susitarimu darbuotojas savo valia apriboja Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą teisę laisvai pasirinkti darbą. Be to, nekonkuravimo susitarimas, priklausomai nuo jo turinio, gali riboti ir kitą konstitucinį principą – darbuotojo ar kito asmens ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą (Konstitucijos 46 straipsnis). Nurodytų konstitucinių principų kontekste konstatuotina, kad **nekonkuravimo susitarimas riboja asmens galimybes generuoti asmenines, šeimos ar verslo pajamas, todėl už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti teisingai atlyginama. Atsižvelgdama į tai, teisėjų kolegija pažymi, kad jei nekonkuravimo susitarime nenumatyta teisingos kompensacijos už įsipareigojimą nekonkuruoti, toks susitarimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir pripažintinas negaliojančiu remiantis CK 6.228 straipsniu. Todėl kiekvienu atveju atsakovas gindamasis nuo ieškinio turi įrodyti, kaip ieškovui buvo atlyginta už Konstitucijos 46 ir 48 straipsniuose įtvirtintų ekonominių laisvių suvaržymą***“¹³⁷. Kitoje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat pažymėjo, „*kadangi darbdavio ir darbuotojo sudaromu nekonkuravimo susitarimu apribojama Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą būtent toje srityje, kurioje darbuotojas turi aukštesnę kvalifikaciją, kartu ribojama jo galimybė gauti didesnes nei kitose srityse pajamas, tai už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti teisingai atlyginama. Dėl to tik nustačius teisingą kompensaciją už nurodytus darbuotojo teisių suvaržymus, šie suvaržymai nevertintini 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. Atsakovas, gindamasis nuo ieškinio, turi įrodyti, kaip ieškovui buvo tinkamai atlyginta už jo teisių suvaržymą*“¹³⁸. Be kita ko, kasacinis teismas yra nurodęs, jog tuo atveju, „*jeigu nekonkuravimo susitarime, apimančiame išimtinai tik laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo, nenumatyta teisingos*

¹³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012.

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013.

kompensacijos už išipareigojimą nekonkuruoti, tai yra pagrindas teismui, nagrinėjančiam ginčą dėl tokio susitarimo pripažinimo negaliojančiu, jį visą pripažinti negaliojančiu ¹³⁹.

Nustačius, kad kompensacijos darbuotojui nekonkuravimo susitarime įtvirtinimas yra esminė ir svarbiausia sąlyga, be kurios nekonkuravimo susitarimas, sudarytas tarp darbuotojo ir darbdavio, negaliojant, svarbu išsiaiškinti, koks kompensacijos dydis būtų pripažįstamas kaip teisingas, sąžiningas ir proporcingas darbuotojo teisių suvaržymams bei kokia turėtų būti tokios kompensacijos mokėjimo tvarka. Kadangi, orientaciniai kompensacijos dydžiai Lietuvos teisės aktuose nėra įtvirtinti, sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, vadovaujamosi teismų priimtais sprendimais bei užsienio valstybių praktika.

Užsienio valstybių praktika šiuo klausimu yra įvairi. Pavyzdžiui, Prancūzijoje tinkamu kompensacijos dydžiu laikoma 25-30 procentų buvusio darbuotojo darbo užmokesčio per mėnesį, kartu pažymint, kad kolektyvinėse darbo sutartyse gali būti nustatytas minimalus kompensacijos dydis¹⁴⁰, Vokietijos Komercinio kodekso 74 straipsnio 2 punkte numatyta, kad nekonkuravimo susitarimas bus įpareigojantis tik tuo atveju, jeigu jame nustatyta kompensacija yra ne mažesnė kaip 50 procentų buvusio darbuotojo metinio atlyginimo (įskaitant visus tiek piniginius priedus, tiek nepiniginę naudą) ir mokama visą nekonkuravimo susitarimo galiojimo laikotarpį. Kartu pažymėtina, kad mažesnio nei Komerciniame kodekse įtvirtinto kompensacijos dydžio nustatymas nereiškia, kad toks susitarimas būtų pripažintas negaliojančiu. Toks susitarimas tiesiog būtų pripažintas kaip neįpareigojantis¹⁴¹. Tuo tarpu Anglijoje kompensacija darbuotojui už nekonkuravimo susitarimu nustatytus ribojimus nebūtinai turi būti išreikšta pinigine forma, o gali būti suprantama kaip pakėlimas pareigose¹⁴².

Kaip jau minėta anksčiau, ar nekonkuravimo susitarimu tarp darbuotojo ir darbdavio nustatyta kompensacija yra teisinga, sąžininga ir proporcinga, Lietuvoje kiekvieną kartą vertinama individualiai, atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką šiuo klausimu. Kasacinis teismas taip pat yra nurodęs, kad kiekvienu atveju „*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*“¹⁴³.

¹³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013.

¹⁴⁰ Ius Laboris, *supra* note 104, p. 117.

¹⁴¹ *Ibid.*, p. 129.

¹⁴² EY, *supra* note 94, p. 34.

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. lapkričio 22 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012 R. S. v. UAB „ETB Legal“, kurioje buvo nagrinėjamas nekonkuravimo susitarimo, kuriame nebuvo numatytos teisingos kompensacijos už įsipareigojimą nekonkuruoti, galiojimo klausimas. Pagal nustatytas bylos faktines aplinkybes, vienu metu tarp ieškovo, atsakovo ir trečiųjų asmenų buvo sudarytos kelios sutartys, tarp kurių – nekonkuravimo susitarimas tarp R. S. ir UAB „ETB Legal“ bei akcijų pirkimo-pardavimo sutartis. Atsakovas UAB „ETB Legal“ teigė, kad kompensacija ieškovui R. S. už nekonkuravimo susitarimu prisiimtų įsipareigojimų laikymąsi buvo įskaičiuota į akcijų kainą ir sumokėta kartu su ja. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija šioje nutartyje pažymėjo, kad *„kompensacija už nekonkuravimą gali būti nustatyta ne tik tiesiogiai sutarties tekste, tačiau ji gali būti netiesiogiai identifikuojama sutarties aiškinimo procese nustatčius, kad kompensacija kyla iš susijusių šalių tarpusavio santykių, ypač kai šalys vienu metu sudaro kelias susijusias sutartis“*. Tačiau, atsižvelgdama į bylos medžiagos duomenis, pagal kuriuos atsakovas už akcijas sumokėjo jų nominalią kainą – 10 000 Lt, teisėjų kolegija padarė išvadą, kad *„ginčijama sutartis įtvirtino esminę šalių nelygybę (CK 6.228 straipsnis), nes ieškovas už įsipareigojimą nekonkuruoti negavo teisingo atlygio“*¹⁴⁴.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. priimtoje nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013 UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č., teisėjų kolegija sprendė, kad **kompensacija už nekonkuravimo susitarimu darbuotojui nustatytus ribojimus, negali būti nustatoma kaip darbuotojo gaunamo atlyginimo už darbą dalis**. Bylos duomenimis, tarp ieškovės UAB „Marilita“ – darbdavės, ir atsakovų R. Č. ir A. B., buvo sudaryti nekonkuravimo susitarimai, kurių pagrindu atsakovai įsipareigojo nekonkuruoti su ieškove ES ir NVS valstybių teritorijose visą darbo sutarties galiojimo laikotarpį ir 2 metus po darbo sutarties pasibaigimo. 4.1 nekonkuravimo susitarimų punkte buvo nurodyta, jog: *„Šalys sutaria, kad Darbuotojo mėnesinis darbo užmokestis apima ir kompensaciją už šiame Susitarime numatytų įsipareigojimų vykdymą Darbo sutarties galiojimo metu“*. Atsižvelgiant į tai, sprendama klausimą dėl galimybės darbo užmokestį vertinti kaip kompensacijos už nustatytus darbuotojų teisių suvaržymus dalį, teisėjų kolegija pažymėjo, kad *„darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, apimantis pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (DK 186 straipsnio 1, 2 dalys). Taigi darbo užmokestis negali būti vertinamas kaip atlyginimas už ką nors kitą nei darbuotojo darbas. Dėl to susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus*

¹⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-46/2012.

turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų“. Nagrinėjamoje byloje, atsižvelgdama į nurodytas įstatymo nuostatas, pagal kurias darbo užmokestis yra aiškinamas kaip atlyginimas tik už darbuotojo darbą, atliekamą pagal darbo sutartį, teisėjų kolegija konstatavo, kad „**darbo užmokestis negali būti traktuojamas kaip kompensacija už Susitarimuose numatytų įsipareigojimų vykdymą**“.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas taip pat pabrėžė, kad „*kompensacija už nustatytus apribojimus privalo būti teisinga, t. y. proporcinga suvaržomų teisių apimčiai. Lietuvos Respublikos teisės aktuose konkretus minimalus kompensacijos dydis nenustatytas. Atsižvelgiant į bendrąsias teisės normas, jis neturi pažeisti CK 1.5 straipsnyje įtvirtintų principų. Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti įvertinama tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė panaudojant įgytą kvalifikaciją ir sukauptą darbo patirtį gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes*“¹⁴⁵.

Galiausiai teisėjų kolegija, konstatavo, kad „**nustačius didelės apimties darbuotojų teisių apribojimus, nebuvo nustatyta įstatymo reikalavimus atitinkanti kompensacija, kuri yra būtina nekonkuravimo susitarimų, ribojančių darbuotojų konstitucines teises, galiojimo sąlyga. Tai sudaro pagrindą pripažinti, kad Susitarimai, kuriais be teisingo atlyginimo suvaržant konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ar verslą, įtvirtinta esminė šalių nelygybė, neatitiko teisingumo, proporcingumo ir sąžiningumo principų (CK 1.5 straipsnis), prieštaravo imperatyviosioms įstatymo normoms, todėl yra negaliojantys ab initio (CK 1.80 straipsnis). Tokia nuostata atitinka kasacinio teismo formuojamą teismų praktiką**“¹⁴⁶.

2012 m. birželio 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2012 UAB „Miesto energija“ v. J. A. K., buvo kilęs ginčas dėl nekonkuravimo susitarimo, sudaryto darbdavio ir atleidžiamo darbuotojo, nuostatų aiškinimo, pažeidimo ir šiuo pagrindu atsiradusios turtinės bei neturtinės žalos priteisimo. Pagal bylos duomenis, tarp darbuotojo J. A. K. ir darbdavio UAB „Maisto energija“ nutraukiant darbo sutartį buvo sudarytas nekonkuravimo susitarimas, kurio 2.2 punktu darbdavys įsipareigojo už nekonkuravimo susitarimu nustatytų nekonkuravimo įsipareigojimų laikymąsi ne vėliau kaip darbo sutarties nutraukimo dieną sumokėti atsakovui 17 700 Lt dydžio kompensaciją už visą nekonkuravimo laikotarpį (vienerius metus). Kasacinis teismas, atsižvelgdamas į ankstesnėse su nekonkuravimo susitarimais susijusiose bylose pateiktus išaiškinimus pripažino, kad 17 700 Lt

¹⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013; Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013.

¹⁴⁶ *Ibid.*

dydžio kompensacija darbuotojui už vienerių metų nekonkuravimo laikotarpį yra tinkamas atlygis¹⁴⁷. Taigi iš esmės šioje byloje kasacinis teismas patvirtino, kad darbuotojui kompensacija už nekonkuravimo susitarimu nustatytus ribojimus gali būti ne tik mokama periodinėmis išmokomis, bet ir vienkartinė kompensacija.

Kasacinis teismas 2013 m. birželio 28 d. priimtoje nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013 UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, taip pat nagrinėjo nekonkuravimo susitarimo galiojimo klausimą dėl nenustatytos teisingos kompensacijos. Bylos duomenimis, už tarp atsakovės D. S. ir ieškovės UAB „JG reklamos dovanos“ sudarytą nekonkuravimo susitarimą, kurio pagrindu atsakovė įsipareigojo darbo sutarties galiojimo metu ir dvejus metus po jos pasibaigimo laikytis ieškovo atžvilgiu nekonkuravimo ir neviliojimo įsipareigojimų, buvo nustatyta **9 procentų nuo paskutinių darbo metų mėnesinio atlyginimo vidurkio dydžio mėnesinė kompensacija**, kurią mokėti įsipareigojo ieškovė. Byloje taip pat buvo nustatyta, kad nekonkuravimo susitarime įtvirtinta 9 proc. mėnesinio atlyginimo vidurkio dydžio kompensacija sudarė apie 300 Lt. Vertindamas šią tarp šalių sudaryto nekonkuravimo susitarimo nuostatą, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atsižvelgė ir į užsienio valstybių praktiką aktualių klausimų, kuri įvairiose valstybėse yra skirtinga: „vienose šalyse (pvz., Italijoje, D. Britanijoje, Prancūzijoje) minimalus kompensacijos dydis įstatymuose neapibrėžtas, kitose – nustatyta, kad ši kompensacija, pvz., turi būti ne mažesnė kaip 25 procentai buvusio atlyginimo (Lenkijos darbo kodekso 1012 straipsnio 3 dalis) arba ne mažesnė kaip 50 procentų (Čekijos darbo kodekso 310 straipsnis, Vokietijos komercinio kodekso 74 straipsnis, Belgijos darbo sutarčių įstatymo 65 straipsnis)“, bei išaiškino, kad nagrinėjamu atveju **ties procentinė kompensacijos išraiška, tiek absoliutus jos dydis (mažesnis nei minimali mėnesinė alga) buvo akivaizdžiai per maži, kad būtų galima kompensaciją laikyti sąžiningu ir teisingu atlyginimu už nekonkuravimo susitarime nustatytos apimties ribojimą**. Teisėjų kolegija, įvertinusi visas nagrinėjamos bylos aplinkybės konstatavo, kad nekonkuravimo susitarimu nustatyta ribojimų apimtis ir kompensacijos dydis neatitiko proporcingumo ir sąžiningumo principų (CK 1.5 straipsnis), CK 2.164 straipsnio 8 dalies nuostatų bei įtvirtino esminę šalių nelygybę, kas, kasacinio teismo vertinimu, sudarė pagrindą pripažinti, kad susitarimas prieštaravo imperatyviosioms įstatymo normoms, todėl yra negaliojantis *ab initio* (CK 1.80 straipsnis)¹⁴⁸.

¹⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2012.

¹⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013.

Naujausioje, su nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio aiškinimo klausimais susijusioje, 2015 m. lapkričio 13 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015 UAB „Kemitek“ v. P. Z., Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pateikė naujus išaiškinimus bei kiek kitoki požiūrį į darbuotojui už nekonkuravimo įsipareigojimą mokėtiną kompensaciją. Byloje buvo sprendžiamas kompensacijos už pažeistą nekonkuravimo susitarimą klausimas, bei klausimas dėl nekonkuravimo susitarimo pripažinimo negaliojančiu. Bylos duomenimis, ieškovė UAB „Kemitek“, visą darbo sutarties laikotarpį (beveik septynerius metus) mokėjo atsakovui P. Z. kompensaciją pagal nekonkuravimo susitarimą, lygią 15 procentų nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio. Atsižvelgiant į žemesnės instancijos teismų priimtus sprendimus, kuriuose konstatuota, kad kompensacijos darbuotojui nemokėjimas už nekonkuravimo laikotarpį po darbo santykių pabaigos įtvirtina esminę šalių nelygybę ir yra negaliojantis, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad **„kompensacijos už įsipareigojimą nekonkuruoti už tam tikrą laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo išmokėjimas darbuotojui būtent pasibaigus darbo santykiams nėra būtina nekonkuravimo susitarimo sąlyga, tokia kompensacija gali būti mokama ir darbo santykių metu, jeigu ji yra aiškiai išskirta ir atribota darbuotojui nuo darbo užmokesčio, ir jei jos dydis yra pakankamas“**¹⁴⁹. Kasacinio teismo vertinimu, numatyta kompensacija apėmė ir nekonkuravimo laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo, todėl teismai turėjo tirti ir vertinti jos pakankamumą už visą nekonkuravimo laikotarpį. Teisėjų kolegija nurodė, kad *„nagrinėjamoje byloje šalys susitarė dėl neterminuoto, mokamo visą darbo ieškovės įmonėje, laikotarpį 15 proc. priedo mokėjimo ir jis buvo mokamas, kol atsakovas dirbo (beveik 7 metus), atsakovo gautas priedas jį tenkino, nes byloje nėra duomenų, kad atsakovas būtų kreipęsis į darbdavę ir derėjęsis dėl per mažo kompensavimo už nekonkuravimą. Dėl to į nurodytoje byloje išdėstytus kriterijus atsižvelgtina vertinant nagrinėjamoje byloje nekonkuravimo susitarimo kompensacijos dydžio pakankamumą <...>“*. Taigi teisėjų kolegija, įvertinusi visas aplinkybes, nepripažino tarp šalių sudaryto nekonkuravimo susitarimo negaliojančiu, o perdavė bylą iš naujo nagrinėti teismui apeliacine tvarka.

Atitinkami sprendimai, vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimais, priimami ir Lietuvos apeliacinio teismo praktikoje. 2015 m. birželio 25 d. Lietuvos apeliacinis teismas priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 2A-846/2014 pagal ieškovo UAB „ABB“ ieškinį atsakovams S. J., R. G., UAB „Rezetana“ ir UAB „Baltoji Vokė“ dėl sutarties pažeidimo pripažinimo ir netesybų priteisimo, ir atsakovų S. J. ir R. G. priešieškinius ieškovui UAB „ABB“ dėl darbo sutarties sąlygos, draudžiančios veiklos vykdymą (konkuravimą), pripažinimo

¹⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015.

negaliojančia. Bylos duomenimis, sudarytose darbo sutartyse buvo nustatytos nekonkuravimo sąlygos, pagal kurias S. J. ir R. G. įsipareigojo trejus metus nekonkuruoti su ieškovu, tuo tarpu prievolė ieškovui mokėti kompensaciją už šiuos suvaržymus tiesiogiai nebuvo numatyta nei darbo sutartyse, nei kituose tarp šalių pasirašytuose dokumentuose. Ieškovo teigimu atsakovams S. J., R. G. kompensuojant nekonkuravimo įsipareigojimais nustatytus suvaržymus buvo mokamas aukštas darbo užmokestis, sudarytos galimybės kelti kvalifikaciją. Atsižvelgiant į tai, Lietuvos apeliacinis pažymėjęs, jog, „*pirma, <...> darbo užmokestis negali būti vertinamas kaip atlyginimas už ką nors kitą nei darbuotojo darbas; antra, nepateikta įrodymų, kad nustatytas darbo užmokestis būtų buvęs ženkliai didesnis už mokamą analogiškos kvalifikacijos darbuotojams ir kad šalys būtų sutarę į jį įskaičiuoti ir kompensaciją už nekonkuravimą; trečia, nėra jokių faktinių duomenų, remiantis kuriais būtų galima spręsti, kad apeliantas būtų finansavęs atsakovų kvalifikacijos kėlimą ir kad tai nebūtų buvę susiję su paties apelianto poreikiais užtikrinti savo darbuotojų tinkamą kvalifikaciją, o kartu ir konkurencingumą rinkoje*“, sprendė, kad nekonkuravimo susitarimai sudaryti tarp ieškovo ir atsakovų S. J. bei R. G. pripažintini niekiniais nesant nekonkuravimo susitarimų esminės sąlygos – kompensacijos, todėl nekonkuravimo susitarimai, kuriais atsakovams nustatyti ribojimai, tačiau nenustatyta kompensacija, yra negaliojantys *ab initio*¹⁵⁰.

Lietuvos apeliacinis teismas 2013 m. kovo 28 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 2A-115/2013 UAB „Dunojus Agro“ v. M. P. pagal ieškovės UAB „Dojus agro“ ieškinį atsakovui M. P. dėl nuostolių bei išlaidų darbuotojo mokymui atlyginimo ir atsakovo M. P. priešieškinį dėl nekonkuravimo susitarimo pripažinimo niekiniu. Bylos duomenimis, tarp ieškovės ir atsakovo buvo sudarytas nekonkuravimo susitarimas, kaip priedas prie jų sudarytos darbo sutarties, kuriuo atsakovas įsipareigojo visu darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ir taip pat 2 metus po darbo santykių pasibaigimo nekonkuruoti su ieškove, jos įmone ar verslu, o ieškovė įsipareigojo mokėti atsakovui nekonkuravimo atlyginimą - **80 procentų nuo sumos darbuotojui priklausančios pagal įmonėje patvirtintą skatinimo sistemą metinės premijos**. Kolektyvinės UAB „Dojus agro“ sutarties 62 punkte buvo nustatyta, kad darbuotojai skatinami ne tik priklausomai nuo darbo kokybės bei kitų reikalavimų, bet atsižvelgiant ir į darbuotojų ir darbdavio susitarimus dėl nekonkuravimo darbuotojams, pasirašiusiems nekonkuravimo susitarimus, metų pabaigoje mokamas priedas už darbo rezultatus 20 procentų sumos, suskaičiuotos pagal įmonėje patvirtintą skaičiavimo sistemą, o **80 procentų sumos, suskaičiuotos pagal įmonėje patvirtintą skatinimo sistemą, sudaro nekonkuravimo**

¹⁵⁰ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-846/2014.

atlyginimas. Taigi nekonkuravimo susitarimu ir bendrovės lokaliniais teisės aktais buvo nustatyta, kad **nekonkuravimo atlyginimas paskaičiuojamas vadovaujantis skatinimo sistemos nuostatomis, kaip ir metinės premijos už darbo rezultatus, dėl tokio nekonkuravimo atlyginimo paskaičiavimo būdo šalys susitarė pasirašydamos nekonkuravimo susitarimą.** Tarp šalių sudaryto nekonkuravimo susitarimo 4.3 ir 4.4 punktuose nustatyta, kad **nekonkuravimo atlyginimas darbuotojui mokamas, nepriklausomai nuo darbuotojo darbo rezultatų:** tuo atveju, kai premija nepriskaičiuojama ir neišmokama darbdavys darbuotojui, sudariusiam Nekonkuravimo susitarimą, iki kiekvienų metų gruodžio mėnesio 31 dienos įsipareigoja išmokėti vienu mokėjimu keturių vidutinių darbo užmokesčių dydžio nekonkuravimo atlyginimą už kalendorinius metus, o darbo sutarties nutraukimo atveju, darbdavys, po darbo sutarties nutraukimo, kiekvieną kalendorinį mėnesį sumoka darbuotojui nekonkuravimo atlyginimą, lygų 1/12 daliai nuo 4 vidutinių darbo užmokesčių, paskaičiuotų už paskutinius darbuotojo darbo metus. Atsižvelgiant į tai, teisėjų kolegija sprendė, kad ieškovė, gindamasi nuo atsakovo priešieškiniu, įrodė, kad atsakovui už Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintų ekonominių laisvių suvaržymą buvo atlyginta, tuo tarpu atsakovas nepagrindė savo teiginių, kad jam nekonkuravimo atlyginimas nebuvo mokamas, taip pat neįrodė, kad susitarimu nustatytas nekonkuravimo atlyginimas neatitinka teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimų. Taip pat pažymėjo, jog *„aplinkybės, kad nuo sumokėto nekonkuravimo atlyginimo buvo atskaičiuojami fizinių asmenų ir socialinio draudimo mokesčiai, negalima aiškinti, jog atsakovui buvo mokama premija už metinius darbo rezultatus, o ne nekonkuravimo atlyginimas. Fizinių asmenų ir socialinio draudimo mokesčių mokėjimas yra reguliuojamas atitinkamų įstatymų ir ginčai dėl tokių mokesčių mokėjimo yra sprendžiami įstatymų nustatyta tvarka“*¹⁵¹.

Be kita ko pažymėtina, jog nepaisant to, kad tarp šalių sudarytame nekonkuravimo susitarime yra nustatyta teisinga, veiklos ribojimo apimčiai proporcinga kompensacija darbuotojui, **tam kad numatyta kompensacija būtų mokama darbuotojui, nekonkuravimo susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio turi galioti.** Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. vasario 20 d. nagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-121/2008 *A. G. vs. UADBB „Aon Lietuva“* nurodė, kad *„verslo subjektas yra laisvas pasirinkti, mokėti kompensaciją buvusiam darbuotojui už jam taikomus jo teisių suvaržymus, ar jos nemokėti ir taip galbūt konkuruoti su buvusiu darbuotoju atitinkamoje verslo srityje. Taigi verslo subjektas turi teisę pasirinkti ir nebetaikyti Susitarimo dėl nekonkuravimo ir nemokėti kompensacijų darbuotojui (CK 2.164*

¹⁵¹ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-115/2013.

*straipsnio 3 dalis), o darbuotojas tokiu atveju tampa laisvas pasirinkti savo veiklą ar darbą ir jam netaikoma jokių suvaržymų“*¹⁵². Nagrinėjamoje byloje ieškovas A. G. ginčijo ieškovo UADBB „Aon Lietuva“ sprendimą vienašališkai nutraukti sudarytą nekonkuravimo susitarimą ir, po darbo sutarties nutraukimo, atsisakyti darbuotojui mokėti kompensaciją. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija, išnagrinėjusi visas aplinkybes, konstatavo, jog „*tam, kad būtų pagrindas mokėti pagal Susitarimą dėl nekonkuravimo po darbo sutarties pasibaigimo, reikia, jog toks Susitarimas dėl nekonkuravimo galėtų ir nebūtų nutrauktas. Kadangi susitarimas dėl nekonkuravimo po darbo sutarties pasibaigimo buvo nutrauktas, jis kasatoriui ir nebuvo taikomas*“¹⁵³.

Išanalizavus Lietuvos teismų praktiką aktuali klausimu, buvo pastebėta, kad teismų priimtuose sprendimuose konkretus kompensacijos dydis, kuris būtų pripažįstamas kaip atitinkantis jam keliamus teisingumo, sąžiningumo ir proporcingumo reikalavimus, nėra nustatytas. Taip pat nėra išaiškinta, kokia turėtų būti žemutinė ir (ar) viršutinė tokios kompensacijos dydžio riba, o tai, ar nekonkuravimo susitarimu tarp darbuotojo ir darbdavio nustatyta kompensacija yra teisinga, sąžininga, ir proporcinga, sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju. Teismų priimtuose sprendimuose nurodoma, kad nustatant minimalų kompensacijos dydį, kiekvienu atveju privaloma atsižvelgti į tai, jog nekonkuravimo susitarimu yra ribojama asmens galimybė gauti pajamų pragyvenimui, taip pat apribojimų apimtį ir kitas svarbias aplinkybes¹⁵⁴.

3.4. Galiojimas laike

Dar viena nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sąlyga siejama su tuo, kad darbuotojui nekonkuravimo susitarimu nustatyti ribojimai negali tęsti neribotą lako tarpą. Doc. dr. V. Tiažkijus, remdamasis CK 2.167 straipsnio 1 dalimi nurodo, kad nekonkuravimo susitarime negali būti nustatytas ilgesnis nei dviejų metų laikotarpis po darbo sutarties nutraukimo draudžiantis darbuotojui konkuruoti su darbdaviu, todėl susitarimo nuostata, kuria nustatytas ilgesnis nei dviejų metų terminas, visais atvejais bus pripažinta neteisėta ir pažeidžiančia darbuotojo interesus¹⁵⁵. Toks teiginys iš esmės atitinka Lietuvos teismų formuojamą praktiką. Tuo tarpu Anglijoje pripažįstama, kad kuo ilgesnis nekonkuravimo susitarimu nustatytas jo galiojimo laikotarpis, tuo sudėtingiau jį pagrįsti. Pavyzdžiui, labiau

¹⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-121/2008.

¹⁵³ *Ibid.*

¹⁵⁴ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013.

¹⁵⁵ Tiažkijus, V., *supra* note 61, p. 48.

tikėtina, kad nustatytas trejų metų terminas bus nepagrįstas, o trijų mėnesių terminas - pagrįstas¹⁵⁶, todėl dažniausiai Anglijoje siekiama nustatyti ribojimus darbuotojui 6 – 12 mėnesių laikotarpiui¹⁵⁷. Prancūzijoje teismų pripažįstama, kad maksimalus tokių nekonkuravimo susitarimų galiojimo terminas yra dveji metai¹⁵⁸, toks pat terminas nustatytas ir Latvijos DĮ, bei Vokietijoje. Tuo tarpu Jungtinėse Amerikos Valstijose pripažįstama, kad 1 – 2 metų nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas po darbo sutarties pasibaigimo yra pagrįstas, o jeigu nustatytas ilgesnis nei nurodytas terminas, jis bus atidžiau vertinamas teismų¹⁵⁹, kas reiškia, jog tam tikrais atvejais pagrįstu gali būti pripažįstamas ir ilgesnis nei 2 metai nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas anksčiau minėtoje 2013 m. birželio 28 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013 sutiko su bylą nagrinėjusių žemesnės instancijos teismų sprendimais, kuriais remiantis, ginčijamo Susitarimo 2.1 punkto dalis dėl trijų metų nekonkuravimo termino nustatymo prieštarauja įstatymui bei nepagrįstai pablogina ieškovės padėtį, ir pripažino šią nekonkuravimo susitarimo sąlygą negaliojančią CK 1.80 straipsnio pagrindu kaip prieštaraujančią CK 1.5 straipsnio 1, 2 dalims, 2.164 straipsnio 1, 4, 8 dalims.

Taigi pripažįstama, kad nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas negali būti ilgesnis negu dveji metai. Toks terminas atitinka teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus.

3.5. Galiojimas erdvėje

Nekonkuravimo susitarimo tarp darbuotojo ir darbdavio atveju teritorija, kurioje taikomi apribojimai darbdavio atžvilgiu turi būti aiškiai apibrėžta. Ji negali būti pernelyg plati, kitaip tariant, platesnė nei reikalinga teisėtam darbdavio interesui apsaugoti. Teisės doktrinoje teigiama, jog kuo platesnė teritorija, kurioje taikomi nekonkuravimo susitarimu nustatyti apribojimai, tuo mažiau tikėtina, kad tokia sąlyga bus pripažįstama kaip pagrįsta¹⁶⁰. Prancūzijoje taip pat pripažįstama, kad nekonkuravimo susitarime turi būti nustatyta geografinė teritorija, kurioje darbuotojas įsidarbindamas naujame darbe galimai konkuruotų su buvusiu darbdaviu. Kartu pažymima, kad geografinės teritorijos nustatymas negali nepagrįstai apriboti darbuotojo profesinio gyvenimo. Atsižvelgiant į tai, Prancūzijos teismai yra linkę sumažinti geografinę

¹⁵⁶ Ius Laboris, *supra* note 104, p. 326.

¹⁵⁷ Littler Mendelson, P. C., *et. al.*, *supra* note 103, p. 50.

¹⁵⁸ Ius Laboris, *op. cit.*, p. 119.

¹⁵⁹ Orelup, R. J., Drewry, Ch. S., *supra* note 114, p. 30.

¹⁶⁰ Sprack, J. *Employment Law and Practice. First edition.* London: Sweet & Maxwell, 2007, p. 42.

teritoriją, kurioje taikomas nekonkuravimo susitarimas ir darbuotojo išsipareigojimą nekonkuruoti taikyti tik Prancūzijoje¹⁶¹. Vokietijoje numatyta, kad nustatant geografinį apribojimą, reikia atsižvelgti į verslo tipą ir vykdomos veiklos specializaciją. Kaip taisyklė, geografinė teritorija turėtų būti apribota šalimi ar regionu, už kurį darbuotojas buvo atsakingas, ir vieta, kurioje jis faktiškai dirbo savo darbą darbo sutarties galiojimo metu¹⁶². Anglijoje pripažįstama, kad kuo platesnė nustatyta geografinė teritorija, kurioje ribojama darbuotojo teisė dirbti, tuo mažiau tikėtina, kad toks susitarimas bus pripažintas galiojančiu ir, dėl šios priežasties, vykdytinas teismų. Kita vertus, kiekvienu atveju būtina atsižvelgti į tokio susitarimo kontekstą¹⁶³.

Išanalizavus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, matyti, kad nekonkuravimo susitarimų, sudarytų tarp darbuotojo ir darbdavio, galiojimo teritorija gali būti tiek siaura, tiek plati. Pavyzdžiui, 2012 m. birželio 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2012 UAB „Miesto energija“ v. J. A. K.¹⁶⁴, kurioje buvo kilęs ginčas dėl nekonkuravimo susitarimo, sudaryto darbdavio ir atleidžiamo darbuotojo, nuostatų aiškinimo, pažeidimo ir šiuo pagrindu atsiradusios turtinės bei neturtinės žalos priteisimo, geografinė teritorija, kurioje galiojo nekonkuravimo susitarimu tarp darbuotojo ir darbdavio nustatyti veiklos ribojimai darbuotojo atžvilgiu, buvo Ukmergės rajono savivaldybės teritorija. Tuo tarpu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. priimtoje nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013 UAB „Marilita“ vs. A. B. ir R. Č., atsakovams nekonkuravimo susitarimais nustatyti veiklos ribojimai buvo taikomi ES ir NVS valstybių teritorijose. Abiem atvejais nekonkuravimo susitarimų sąlygos, kuriomis nustatytos nekonkuravimo susitarimų galiojimo apimtys geografinės teritorijos atžvilgiu, buvo pripažintos galiojančiomis, kartu pažymint, kad už ribojimus plačioje geografinėje apimtyje turi būti nustatyta atitinkamo dydžio kompensacija. Kitu atveju, nenustačius teisingos kompensacijos, toks nekonkuravimo susitarimas būtų pripažintas negaliojančiu.

3.6. Forma

Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio privalo būti sudaromi raštu, o rašytinės formos nesilaikymas daro tokį susitarimą negaliojančiu. Tokios praktikos dažniausiai laikomasi ir užsienio valstybėse. Pavyzdžiui, Prancūzijos teisėje nurodoma, kadangi

¹⁶¹ Ius Laboris, *supra* note 103, p. 118.

¹⁶² *Ibid.*, p. 130.

¹⁶³ *Ibid.*, p. 325.

¹⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2012.

nekonkuravimo susitarimu yra ribojama teisė į darbą, jis turi būti sudaromas raštu, taip suteikiant galimybę įvertinti nekonkuravimo susitarimu nustatytas sąlygas¹⁶⁵, Vokietijos teisėje numatyta, kad nekonkuravimo susitarimas turi būti sudaromas raštu, o rašytinės formos nesilaikymas daro nekonkuravimo susitarimą negaliojančiu¹⁶⁶, Latvijos teisėje taip pat įtvirtinta nekonkuravimo susitarimo rašytinė forma¹⁶⁷. Tuo tarpu Anglijoje teoriškai nekonkuravimo susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti sudaromas ir žodžiu, tačiau praktikoje tokiu būdu nekonkuravimo susitarimai sudaromi labai retai¹⁶⁸. Kaip nurodo doc. dr. V. Tiažkijus, „konkurencijos draudimo sąlygos gali būti įtvirtintos tiek pačioje darbo sutartyje, tiek ir sudarant atskirą susitarimą, kuris paprastai pasirašomas kaip darbo sutarties priedas ir yra neatskiriama jo dalis“¹⁶⁹. Tokios pačios praktikos laikomasi ir Vokietijoje, kur nekonkuravimo susitarimas gali būti tiek įtraukiamas į darbo sutartį, tiek ir sudaromas kaip atskiras dokumentas¹⁷⁰, tuo tarpu Prancūzijoje tam, kad nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas galiojančiu, jis turi būti įtvirtintas darbo sutartyje¹⁷¹.

3.7. Nutraukimo atvejai

Pripažįstama, kad šalys yra laisvos susitarti dėl nekonkuravimo susitarimų nutraukimo tvarkos. Nekonkuravimo susitarimu šalys turėtų konkrečiai aptarti, kada susitarimą gali nutraukti darbdavys, ir kada gali nutraukti darbuotojas. Pavyzdžiui, Prancūzijoje pripažįstama, kad darbdavys turi teisę nekonkuravimo susitarimą nutraukti bet kuriuo metu. Tuo tarpu darbuotojo nekonkuravimo susitarimas gal būti vienašališkai nutraukiamas darbdaviui nemokant susitarime nustatyto dydžio kompensacijos. Tokiu atveju darbuotojas yra atleidžiamas nuo išipareigojimo nekonkuruoti¹⁷². Vokietijos teisėje numatyta, kad darbdavys gali vienašališkai, rašytiniu pareiškimu, atsisakyti konkurencijos ribojimo darbuotojo atžvilgiu prieš darbo sutarties pasibaigimą. Tuo tarpu darbuotojas turi teisę per mėnesį po darbo sutarties pasibaigimo nutraukti nekonkuravimo susitarimą, jeigu darbdavys nutraukė darbo sutartį su darbuotoju ne dėl darbuotojo elgesio, kuriuo jis būtų pažeidęs darbo sutartį ar kitų, su darbuotoju susijusių, asmeninių priešasčių¹⁷³.

¹⁶⁵ Ius Laboris, *supra* note 104, p. 115.

¹⁶⁶ *Ibid.*, p. 127.

¹⁶⁷ Latvijos Respublikos darbo įstatymas, *supra* note 96.

¹⁶⁸ Ius Laboris, *op. cit.*, p. 323.

¹⁶⁹ Tiažkijus V., *supra* note 61, p. 348.

¹⁷⁰ Ius Laboris, *op. cit.*, p. 127.

¹⁷¹ *Ibid.*, p. 114.

¹⁷² *Ibid.*, p. 120.

¹⁷³ Littler Mendelson, P. C., *et. al.*, *supra* note 103, p. 43-44.

Pritartina doc. dr. R. Krasausko nuomonei, kad nekonkuravimo susitarime tarp darbuotojo ir darbdavio, nustatant nekonkuravimo susitarimo nutraukimo sąlygas turėtų būti numatyta a) darbdavio, b) darbuotojo galimybė nutraukti nekonkuravimo susitarimą bei c) darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui¹⁷⁴.

Išanalizavus su nekonkuravimo susitarimais tarp darbuotojo ir darbdavio susijusią teismų praktiką, pastebėta, kad **teisė vienašališkai nutraukti nekonkuravimo susitarimą numatyta tik darbdaviui**. 2008 m. vasario 20 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-121/2008 *A. G. vs. UADBB „Aon Lietuva“* pažymėjo, kad **susitarimas dėl nekonkuravimo sudarytas darbdavio naudai, kurio jis gali bet kada atsisakyti** ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip susitarimo pakeitimas¹⁷⁵.

Kasacinio teismo praktikoje taip pat pripažįstama, kad **šalys privalo laikytis nekonkuravimo susitarimu nustatytos tokio susitarimo nutraukimo tvarkos**. 2013 m. birželio 28 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, vertindama kasatorius kasaciniame skunde išdėstytus argumentus, kad teismai padarė neteisingą išvadą, jog nekonkuravimo susitarimas tebesaisto ginčo šalis, nes, anot kasatoriaus, jis vienašališkai, nors ir neišreiškęs valios rašytine forma, atsisakė nekonkuravimo susitarimo, o šalių konkludentiniai veiksmai (kasatorius niekada nereikalavo ieškovės vykdyti nekonkuravimo susitarimo, pusantrų metų nemokėjo jai kompensacijos, o ieškovė nereikalavo jos mokėti) leidžia daryti išvadą, kad šalių valia Susitarimas yra pasibaigęs, pažymėjo, kad *„pagal įstatymo analogiją taikant CK 2.164 straipsnio 3 dalį darbdavys turi teisę iki nekonkuravimo susitarimo galiojimo pabaigos raštu vienašališkai šio atsisakyti. Pagal CK 6.217 straipsnio 5 dalį sutarties šalims leidžiama susitarti, kad sutartis gali būti nutraukta vienašališkai. Ginčijamame Susitarime yra įtvirtinta, kad darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją nuo Susitarime numatytų įsipareigojimų tiek iš karto po darbo sutarties pasibaigimo, tiek ir vėliau, taip pat nustatyta, jog apie tokį atleidimą darbuotojui yra pranešama raštu, išsiunčiant pranešimą paskutiniu darbdaviui žinomu darbuotojo adresu prieš 15 darbo dienų iki tokio atleidimo įsigaliojimo momento (2.5 punktas)“* bei nepripažino pagrįstais kasatoriaus nurodytų argumentų¹⁷⁶.

Taigi nors šiuo metu pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką nekonkuravimo susitarimai vienašališkai gali būti nutraukiami tik darbdavio iniciatyva, autorės

¹⁷⁴ Krasauskas, R., *supra* note 38, p. 46 – 47.

¹⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-121/2008.

¹⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-378/2013.

nuomone, tokia teisė turėtų būti numatyta ir darbuotojui tais atvejais, kai darbdavys nemoka darbuotoju nekonkuravimo susitarimu nustatytos kompensacijos, arba kai darbo sutartis nutraukiama ne dėl nuo darbuotojo priklausančių aplinkybių, o dėl darbdavio netinkamo veikimo ir/ar neveikimo.

3.8. Atsakomybė už nekonkuravimo susitarimų pažeidimus

Tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytame nekonkuravimo susitarime, be kita ko, turi būti numatyta atsakomybė už tokio susitarimo pažeidimą, tiek darbuotojo, tiek darbdavio atžvilgiu. Dažniausiai numatoma, kad už nekonkuravimo susitarimu prisiimtų įsipareigojimų pažeidimą darbuotojas privalo sumokėti nekonkuravimo susitarime nustatyto dydžio baudą (kuri gali būti lygi darbdavio darbuotojui sumokėtai kompensacijai už tokiu susitarimu nustatytus ribojimus) taip pat atlyginti dėl nekonkuravimo susitarimo pažeidimo darbdavio patirtą žalą. Pavyzdžiui, nekonkuravimo susitarime gali būti numatyta, jog susitarimo pažeidimo atveju darbuotojas privalo sumokėti darbdaviui 5 000 Eur baudą ir atlyginti visus dėl nekonkuravimo susitarimo pažeidimo darbdavio patirtus nuostolius. Prancūzijos teisėje pripažįstama, kad siekdamas apsaugoti savo teisėtus interesus, darbdavys nekonkuravimo susitarime gali nustatyti fiksuotą sumą, kurios darbdaviui nereikėtų įrodinėti, kaip kompensaciją už darbuotojo nekonkuravimo susitarimo pažeidimą. Darbdavys, darbuotojui pažeidus nekonkuravimo susitarimą, gali sustabdyti kompensacijos mokėjimą ir reikalauti nuostolių atlyginimo. Nuostolių suma yra paremta darbuotojo darbdaviui sukeltos žalos apimtimi. Darbdaviui taip pat suteikiama teisė prašyti teismo uždrausti darbuotojui tęsti bet kokią konkurencingą veiklą¹⁷⁷. Vokietijos teisėje numatyta, kad darbuotojui pažeidus nekonkuravimo susitarimą galimo skirtingos pasekmės: darbdavys, pavyzdžiui, gali kreiptis dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo ar sulaikyti kompensacijos mokėjimą, taip pat, remiantis sutartinių pareigų pažeidimo pagrindu, gali reikalauti atlyginti nuostolius. Tuo tarpu darbdaviui pažeidus nekonkuravimo susitarimu nustatytą pareigą mokėti darbuotojui kompensaciją, darbuotojas gali kreiptis į teismą su ieškiniu dėl kompensacijos sumokėjimo¹⁷⁸. Anglijoje, darbuotojui pažeidus nekonkuravimo susitarimą, darbdavys gali kreiptis į teismą su prašymu išduoti įsakymą uždraudžiantį darbuotojui konkuruoti, taip pat reikalauti nuostolių atlyginimo¹⁷⁹. Jungtinėse Amerikos Valstijose, darbdavys, įrodęs, kad darbuotojas pažeidė nekonkuravimo susitarimą, turi teisę reikalauti dėl

¹⁷⁷ *Ius Laboris*, *supra* note 104, p. 120.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p. 133-134.

¹⁷⁹ *Ibid.*, p. 329.

darbuotojo veiksmų patirtos žalos atlyginimo. Tokia žala dažniausiai yra susijusi su prarastais pardavimais, tačiau darbdavys turi įrodyti, kokius pardavimus realiai būtų įvykdęs, jeigu darbuotojas nebūtų pažeidęs nekonkuravimo susitarimo¹⁸⁰.

Atsižvelgiant į tai, kad nekonkuravimo susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio pripažįstamas civiline sutartimi, tokio susitarimo pažeidimo atveju yra taikoma civilinė atsakomybė. Buvo ar nebuvo pažeistas tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas nekonkuravimo susitarimas, vertinama pagal CK XXII skyriaus pirmajame skirsnyje nustatytas civilinės atsakomybės taikymo sąlygas. Ir tik nustačius civilinės atsakomybės taikymo sąlygų - neteisėtų veiksmų, kaltės, žalos ir priežastinio ryšio, visumą, gali būti taikomos su darbdaviu sudarytame nekonkuravimo susitarime nustatytos sankcijos.

Tai atsispindi kasacinio teismo formuojamoje praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. birželio 8 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2012 UAB „Miesto energija“ v. J. A. K. Byloje buvo kilęs ginčas dėl nekonkuravimo susitarimo, sudaryto darbdavio ir atleidžiamo darbuotojo, nuostatų aiškinimo, pažeidimo ir šiuo pagrindu atsiradusios turtinės bei neturtinės žalos priteisimo. Byloje nustatytų faktinių aplinkybių duomenimis, ieškovas UAB „Miesto energija“ ir atsakovas J. A. K., sudarė nekonkuravimo susitarimą, kuriuo atsakovas įsipareigojo neužsiimti jokia konkuruojančia veikla ir neatlikti darbų bei neteikti paslaugų pagal darbo sutartis arba civilinės teisės reguliuojamas sutartis su konkuruojančia veikla užsiimančiu asmeniu Ukmergės rajono savivaldybės teritorijoje. Ieškovas, už nekonkuravimo susitarimo pažeidimą, prašė atsakovo atlyginti 264 625 Lt žalą, kurią sudaro ieškovo negautos pajamos, kompensacija už nekonkuravimo įsipareigojimų laikymąsi. Bylą nagrinėjusi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išaiškino, kad „*sprendžiant žalos atlyginimo klausimą būtina nustatyti atsakovo neteisėtus veiksmus (neteisėtą veikimą ar neveikimą), atsiradusią žalą, kaltę ir priežastinį ryšį tarp atsakovo veiksmų ir žalos atsiradimo fakto. Pagal CK 6.247 straipsnį privalo būti atlyginami tik tie nuostoliai, kurie susiję su veiksmis (neteisėtu veikimu ar neveikimu), nulėmusiais skolininko civilinės atsakomybės atsiradimą, kurie pagal jų ir civilinės atsakomybės prigimtį yra skolininko veiksmų (neteisėto veikimo ar neveikimo) rezultatas*“¹⁸¹. Atsižvelgdama į pateiktus išaiškinimus, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija sprendė, kad „*atsakovas, sutikdamas dalyvauti Ukmergės rajono savivaldybės mero sudaromų komisijų veikloje dėl šilumos ūkių modernizavimo ir renovavimo sutarties nutraukimo padarinių ir jų įgyvendinimo*

¹⁸⁰ Ius Laboris, *supra* note 104, p. 346.

¹⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2012.

bei ieškovo valdomo turto perdavimo–priėmimo UAB „Ukmergės šiluma“ procese, vien šiais savo veiksmais (nevertinant šių veiksmų padarinių, kas jau buvo aptarta šios nutarties motyvuose) pažeidė ginčo šalių sudaryto nekonkuravimo Susitarimo 3.2 punkte įtvirtintą nuostatą – be išankstinio darbdavio rašytinio sutikimo savarankiškai neužsiimti jokia konkuruojančia veikla ir neatlikti darbų bei neteikti paslaugų konkuruojančia veikla užsiimančiam asmeniui Ukmergės rajono savivaldybės teritorijoje, būtent vietos savivaldoms institucijos bei jų kontroliuojamoms įmonėms“, todėl, nustačius visas civilinei atsakomybei kilti būtinas **priteisė iš atsakovo ieškovo patirtą žalą, kurią prilygino atsakovui išmokėtos kompensacijos dydžiui, t. y. 17 000 Lt.**

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje taip pat nagrinėtas atvejis, kada darbuotoja reikalavo priteisti žalą iš darbdavio už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą. 2013 m. birželio 28 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013 G. G. v. UAB „JG reklamos dovanos“ dėl nekonkuravimo ir neviliojimo susitarimo pripažinimo negaliojančiu bei nuostolių atlyginimo. Bylos duomenimis, ieškovė G. G. ir atsakovas UAB „JG reklamos dovanos“ sudarė nekonkuravimo susitarimą, kuris, ieškovės teigimu buvo nesąžiningas, neatitiko šalių pusiausvyros ir nepagrįstai ribojo ieškovės teises, todėl prašė jį pripažinti negaliojančiu bei priteisti jai iš atsakovo 13 600 Lt nuostolių atlyginimo už nekonkuravimo laikotarpį nuo darbo sutarties nutraukimo iki teismo sprendimo priėmimo dienos. Žemesnės instancijos teismams pripažinus nekonkuravimo susitarimą negaliojančiu, kasacinis teismas pažymėjo, kad „*šioje byloje teismams pripažinus negaliojančiomis atitinkamas ginčijamo Susitarimo sąlygas dėl nekonkuravimo po darbo santykių tarp šalių pasibaigimo, tokio pripažinimo rezultatas yra tai, kad šalių nebesaisto jokie nekonkuravimo susitarimai po darbo santykių tarp jų pasibaigimo*“. Dėl šios priežasties Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija sprendė, kad **restitucija nėra pakankama ieškovės pažeistoms teisėms apginti, todėl aiškino ir taikė deliktinės civilinės atsakomybės sąlygas.** Galiausiai teisėjų kolegija, nustačiusi deliktinės civilinės atsakomybės sąlygų visumą, paliko galioti Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 8 d. nutartį, kuria ieškovei iš atsakovo buvo priteista 9600 Lt nuostolių atlyginimo¹⁸².

Pagal 2013 m. kovo 28 d. Lietuvos apeliacinio teismo priimtoje nutartyje civilinėje byloje Nr. 2A-115/2013 nagrinėtą nekonkuravimo susitarimo 5 straipsnį, darbuotojas, pažeidęs šio susitarimo nuostatas, nekonkuruoti su darbdaviu, jo įmone ar verslu Lietuvoje negavus išankstinio rašytinio sutikimo (2 straipsnis), nedirbti susitarime nustatyta laikotarpį su darbdaviu

¹⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013.

konkuruojančiame subjekte darbo sutarties ar kitokios sutarties (susitarimo) pagrindu (3 straipsnis 1 dalis (a) punktas), **prisiima pareigą atlyginti darbdaviui visus nuostolius, pastarojo patirtus dėl darbuotojo veiklos (veikimo ar neveikimo), darbuotojo įsipareigojimų nevykdymo arba netinkamo vykdymo, įskaitant, bet neapsiribojant, per visą nekonkuravimo laikotarpį už nekonkuravimą sumokėto atlyginimo sumą.** Nustačius, kad atsakovas, nutraukęs darbo sutartį su ieškove, įsidarbino konkuruojančioje įmonėje, todėl pažeidė nekonkuravimo susitarimą, teisėjų kolegija sprendė, kad atsakovas turi prisiimti joje nustatytą atsakomybę – **nuostolius, susidedančius iš per visą nekonkuravimo laikotarpį už nekonkuravimą sumokėtos atlyginimo sumos ir kitų ieškovės patirtų nuostolių.** Ieškovė taip pat prašė priteisti iš atsakovo dėl jo veiksmų negauto grynojo pelno, kurį laikė dėl atsakovo kaltės patirtais nuostoliais, tačiau, Lietuvos apeliaciniam teismui priėmus išvadą, kad ieškovė neįrodė patirtų nuostolių atsiradimo dėl atsakovo veiksmų, tokį reikalavimą atmetė¹⁸³.

2012 m. birželio 29 d. Lietuvos apeliacinio teismo nutartyje priimtoje civilinėje byloje Nr. 2A-1819/2012 R. D. v. UAB „Monetų namai“ buvo spręstas klausimas dėl baudos už nekonkuravimo susitarimo pažeidimą mokėjimo klausimas. Pagal tarp atsakovo ir ieškovo sudarytos darbo sutarties 9.11 punktą ieškovas įsipareigojo darbo sutarties galiojimo metu ir 1 metus po jos nutraukimo nesudaryti jokių sutarčių ar kitais būdais dalyvauti versle toje srityje, kuri tiesiogiai ar netiesiogiai konkuruoja su darbdavio įmonės veiklos sritimi, o draudimas apima bet kokią veiklą su svarbiausiais darbdavio klientais arba tiekėjais monetų, medalių, banknotų ar pašto ženklų verslo srityje. Byloje nustatyti ieškovo veiksmai - prekyba medaliais Estijoje per jam priklausančią įmonę DirectMarketing OU, susitarimas su UAB „Telemarketing“, pagal kurį šiai bendrovei buvo suteikta teisė pagaminti medalius tiesiogiai iš įmonių, kalančių UAB „Monetų namai“ medalius, pripažinti kaip pažeidžiantys ieškovo prievolę nekonkuruoti su atsakovo bendrove. Atsakovui priešiškinio prašant priteisti iš ieškovo už nekonkuravimo susitarimo pažeidimą numatytą 6 mėnesinių atlyginimų dydžio (106 152 Lt) kompensaciją, pirmos instancijos teismas sprendė, kad atsakovo priešiškinio reikalavimas dėl baudos priteisimo yra pagrįstas, tačiau pažymėjo, kad **darbo sutartyje numatytos netesybos už nekonkuravimo sąlygos pažeidimą turi kompensuojamą, o ne baudinę prigimtį**, todėl, remiantis CK 6.73 str. 2 d., 6.258 str. 3 d., atsižvelgdamas į UAB „Telemarketing“ ir DirectMarketing OU dėl atsakovo veiksmų gautą pelną, kurį vertino kaip atsakovo bendrovės nuostolių (negautų pajamų) dėl ieškovo neteisėtų veiksmų dalį, sumažino netesybas sumažino iki 76 500 Lt. Lietuvos apeliacinio teismo teisėjų kolegija, tikrindama pirmosios instancijos teismo

¹⁸³ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-115/2013.

sprendimą šioje dalyje sprendė, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai vadovavosi UAB „Telemarketing“ ir DirectMarketing OU pelnu, tačiau atsižvelgiant į tai, kad byla apeliacine tvarka nagrinėjama buvo tik pagal ieškovo R. D. apeliacinį skundą, vadovaujantis CPK 313 str., pagal kurią apeliacinės instancijos teismui draudžiama ieškovo atžvilgiu priimti blogesnę, negu yra skundžiamas, sprendimą ar nutartį, paliko galioti pirmos instancijos teismo sprendimą¹⁸⁴.

Apibendrinant išdėstyta, tam, kad nekonkuravimo susitarimas, sudarytas tarp darbuotojo ir darbdavio, būtų pripažįstamas kaip teisėtas ir vykdytinas, užtikrinantis abiejų tokio susitarimo šalių interesus, jame turi atitikti visas aukščiau nurodytas sąlygas. Ne konkuravimo susitarimas, neatitinkantis šių reikalavimų teismų bus laikomas neteisėtu ir nebus tinkamai įgyvendintas. Išanalizavus Lietuvos teismų praktiką, galima teigti, kad teisingos ir sąžiningos kompensacijos darbuotojui už nekonkuravimo susitarimu prisiimtų įsipareigojimų laikymąsi nenustatymas yra dažniausias nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio pripažinimo negaliojančiu pagrindas. Ne konkuravimo susitarimai, sudaryti tarp darbuotojo ir darbdavio taip pat pripažįstami negaliojančiais, jeigu jie sudaryti su netinkamais subjektais, ar nustatytas per ilgas jų galiojimo laiko tarpas. Taip pat pažymėtina tai, kad nekonkuravimo susitarimo tarp darbuotojo ir darbdavio atveju dalies nekonkuravimo susitarimo pripažinimas negaliojančiu daro negaliojančiu visą nekonkuravimo susitarimą.

¹⁸⁴ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1819/2012.

IŠVADOS

1. Nekonkuravimo susitarimas – tai sutarties sąlyga ar papildomas susitarimas prie pagrindinės tarp šalių sudarytos sutarties, kuriuo viena susitarimo šalis įsipareigoja tam tikrą laiką tarpą tam tikroje geografinėje teritorijoje už tam tikrą atlygį nekonkuruoti su kita susitarimo šalimi, t. y. nesiversti ta pačia ar panašia veikla, kuria verčiasi kita sutarties šalis.
2. Nekonkuravimo susitarimai yra sudaromi siekiant apsaugoti vienos iš šalių (verslo subjekto) teisėtus verslo interesus, esant tikimybei, kad kita šalis pasinaudos apie verslo subjektą žinoma konfidencialia ir verslui pranašumą rinkoje suteikiančia informacija ir taip sukels verslo subjektui žalos. Nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi įvairiose ekonominio gyvenimo srityse, pavyzdžiui, verslo perleidimo, komercinio atstovavimo, franšizės, distribucijos, darbo teisiniuose santykiuose.
3. Nekonkuravimo susitarimu tarp darbuotojo ir darbdavio siekiama apsaugoti darbdavį nuo nesąžiningos konkurencijos, darbuotojui panaudojus vykdant darbo funkcijas darbo pas darbdavį metu sužinotomis komercinėmis, gamybinėmis, technologinėmis paslaptimis bei kita konfidencialia informacija (*know-how*, klientų sąrašais, kainų politika ir pan.). Tokios informacijos panaudojimas darbdaviui gali sukelti didelę žalą, pasireiškiančią darbuotojui sumokėtos kompensacijos dydžiu, klientų, pajamų netekimu. Kartu tokiu nekonkuravimo susitarimu yra ribojama Konstitucijos 48 straipsnyje *inter alia* įvirtinta žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą bei gauti pajamas, būtinas asmeniniams bei šeimos poreikiams tenkinti.
4. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio yra priskiriami civilinės teisės reguliuojamam objektui. Atsižvelgiant į nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sudarymo pagrindą, šalių padėtį nekonkuravimo susitarimo sudarymo metu, nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio turėtų būti priskiriami darbo teisės reguliuojamam objektui ir įtvirtinti DK.
5. Nekonkuravimo susitarimams yra būdingos šios sąlygos: nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio turi būti sudaromi raštu ir tik su tais darbuotojais, kurie pagal atliekamų darbo funkcijų pobūdį darbo pas darbdavį metu įgijo specifinių žinių ir sužinojo ir/ar galėjo sužinoti darbdavio komercines, gamybines, technologines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją (*know-how*, klientų sąrašus, kainų politiką ir pan.), konkreti draudžiama veikla, kompensacija, galiojimas erdvėje, galiojimas laike, nutraukimo atvejai bei atsakomybės už nekonkuravimo susitarimo pažeidimus. Konkreti draudžiama veikla,

kompensacija, galiojimas erdvėje – esminės sąlygos, dėl kurių nesusitarus nekonkuravimo susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio būtų pripažintas negaliojančiu. Nekonkuravimo susitarimas taip pat negaliojotų nustačius ilgesnį nei dveji metai įpareigojimą darbuotojui nekonkuruoti su darbdaviu ar sudarius nekonkuravimo susitarimą su netinkamu darbuotoju.

6. Didžiausia problema, su kuria susiduriama įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio yra teisingos kompensacijos nenustatymas taip pažeidžiant nekonkuravimo susitarimo šalių interesų pusiausvyrą. Kadangi nei teisės aktuose, nei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nėra nustatytas indikacinis kompensacijos darbuotojui už jo teisių suvaržymus dydis, teisingos kompensacijos nenustatymas yra dažniausiai pasitaikantis nekonkuravimo susitarimų pripažinimo negaliojančiais pagrindas Lietuvos teismų praktikoje.
7. Apibendrinant tai, kas išdėstyta ir aptarta magistro baigiamajame darbe, darytina išvada, jog magistro baigiamojo darbo ginamasis teiginys pasitvirtino. Dabartinis teisinis nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio reguliavimas neužtikrina tinkamos šio susitarimo šalių interesų pusiausvyros, kadangi teisės aktuose nėra tiesiogiai įtvirtintos konkrečios sąlygos, skirtos užkirsti kelią galimiems pažeidimams sudarant ir įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus. Todėl dažniausiai susidaro tokia situacija, kai nekonkuravimo susitarimas nėra realiai įgyvendinamas nustačius darbuotojui teisingos, protingos ir sąžiningos kompensacijos už konstitucinės teisės suvaržymus, o darbdavio teisėtas verslo interesas lieka neapsaugotas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Monografijos ir straipsnių rinkiniai

- 1.1. Black, H. C. *Black's Law Dictionary. 6th edition.* WEST PUBLISHING CO., 1991.
- 1.2. Colino, S. M. *Competition Law of the EU and UK. Seventh edition.* Oxford: Oxford University Press, 2011.
- 1.3. DiMatteo, L. A. *Law on International Contracting. Second edition.* The Netherlands: Kluwer Law International, 2009.
- 1.4. Ius Laboris. *Non Compete Clauses: An International Guide.* 2010.
- 1.5. Lietuvių kalbos institutas. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Septintasis leidimas.* Vilnius, 2012.
- 1.6. Martišienė, B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai.* Daktaro disertacija: Socialiniai mokslai, teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
- 1.7. Littler Mendelson, P.C., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law. Third edition. Volume II.* US: Littler Mendelson, 2012.
- 1.8. Littler Mendelson, P.C., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law. Third edition. Volume IV.* US: Littler Mendelson, 2012.
- 1.9. Mikelėnas, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga.* Vilnius: Justitia, 2002.
- 1.10. Sprack, J. *Employment Law and Practice. First edition.* London: Sweet & Maxwell, 2007.
- 1.11. Tāre, I. *Labour Law in Latvia.* The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2010.
- 1.12. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika.* Vilnius: Justitia, 2005.

2. Moksliniai straipsniai

- 2.1. Aaron, S. Using the history of noncompetition agreements to guide the future of the inevitable disclosure doctrine. *Lewis & Clark Law Review.* 2013, 17(4): 1191-1222.
- 2.2. Bagdanskis, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija.* 2013, 20(3): 1175-1194.
- 2.3. Bitė, V. Non-Competition Covenants in Case of a Business Transfer. *Jurisprudencija.* 2011, 18(1): 177-198.
- 2.4. Davulis, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas.* 2006, 4: 3-14.

- 2.5. Davulis, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (2). *Juristas*. 2006, 5: 19-24.
- 2.6. Emerson, R. W. Franchising Covenants Against Competition. *Iowa Law Review*. 1995, 80: 1049-1107.
- 2.7. Gray, M. R., Murray, J. M. Covenants not to Compete and Nonsignatories: Enjoining Unfair Conspiracies. *Franchise Law Journal*. 2006, 25(3): 107-115.
- 2.8. Klarfeld, P. J., VanderBroek, M. S. Law on Covenants Against Competition Shifts Toward Greater Enforceability by Franchisors. *Franchise Law Journal*. 2011, 31(2): 76-84.
- 2.9. Krasauskas, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 41-49.
- 2.10. Marx, M., Fleming, L. Non-compete Agreements: Barriers to Entry... and Exit? *Innovation Policy and Economy*. 2012, 12: 39-64.
- 2.11. Orelup, R. J., Drewry, Ch. S. Judicial Review and Reformation of Noncompete Agreements. *The Construction Lawyer*. 2009, 29(3): 29-44.
- 2.12. Orsini, C. F. Protecting an employer's human capital: covenants not to compete and the changing business environment. *University of Pittsburg Law review*. 2001, 62 (175): 175-200.
- 2.13. Petravičiūtė A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. *Teisė*. 2007, 65: 144-150.
- 2.14. Pivateau, G. T. Enforcement of Noncompetition Agreements: Protecting Public Interests Through an Entrepreneurial Approach. *St. Mary's Law Journal*. 2015, 46(483): 483-520.
- 2.15. Porter II, W. G., Griffaton, M. C. Using Noncompete Agreements to Protect Legitimate Business Interests. *Defense Counsel Journal*. 2002, 69(2): 194-202.
- 2.16. Pratt, J. H. Non-compete Covenants. *International Journal of Franchising Law*. 2013, 11(4): 30-31.
- 2.17. Tatol, R. Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas. *Societal Innovation for Global Growth*. 2012, 1(1): 949-961.
- 2.18. Venslovas, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį. *International Journal of Baltic Law*. 2005, 2(2): 75-97.

3. Elektroniniai leidiniai

- 3.1. Arnold, W. A. *Non-Compete History* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-05]. <<http://www.sconcompetelawyer.com/short-history-of-non-competes/>>.

- 3.2. Boubilil, J. *Non-compete clauses in France: the strict conditions of validity of non-compete clauses inserted in employment contracts can also apply to non-compete clauses agreed in shareholders' agreements* [interaktyvus]. 2011 [žiūrėta 2015-11-03]. <<http://www.bignonlebray.com/emails/a6b982683e7ef7d7dc5680bc044e2e5b.html>>.
- 3.3. Dawson, W. *Summary of Covenants Not to Compete: A Global Perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-11-04]. <https://www.fenwick.com/FenwickDocuments/RS_Summary-of-Covenants.pdf>.
- 3.4. Dževeckytė R. Nekonkuravimo garantijos kol kas tik popierinės. *Verslo žinios* [interaktyvus]. 2005 [žiūrėta 2015-11-03]. <<http://vz.lt/archive/news.php/id=186616>>.
- 3.5. EY. *Labour & Employment Law Newsletter* [interaktyvus]. 2015 [žiūrėta 2015-11-03]. <[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Labor-newsletter-july-2015/\\$FILE/EY-Labor-Employment-Law-Newsletter-July-2015.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Labor-newsletter-july-2015/$FILE/EY-Labor-Employment-Law-Newsletter-July-2015.pdf)>.
- 3.6. Gokli, R. Non-Compete Agreements: Friend or Foe? *Illinois Business Law Journal* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2015-10-05]. <<http://www.law.illinois.edu/bljournal/post/2008/11/05/Non-Compete-Agreements-Friend-or-Foe>>.
- 3.7. Grangier, E. *Are your restraint of trade provisions enforceable in France?* [interaktyvus]. 2013 [žiūrėta 2015-11-03]. <<http://www.globalworkplaceinsider.com/2013/06/are-your-restraint-of-trade-provisions-enforceable-in-france/>>.
- 3.8. Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-11-03]. <http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf>.
- 3.9. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-25]. <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAIS.211505?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=68b8b4f3-a356-45d8-93cf-ada234cb825b>>.
- 3.10. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-25]. <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.211507?positionInSearchResults=2&searchModelUUID=64fc3f74-993c-49ce-b1ce-b01bba7f9479>>.
- 3.11. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (nauja redakcija)* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-10-25]. <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=6a3145d9-d923-49a5-a9f1-af263d9769cf>>.

- 3.12. Majauskaitė, G. *Franšizės sutartys konkurencijos teisės kontekste* [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2015-10-20]. <<http://www.brand4baltic.lt/doc/287-guoda-majauskaitepdf>>.
- 3.13. Modell, C. S., Susag, J. M. Non-Compete Cases: Does Anyone Really Win? *Law Journal Newsletters* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2015-10-08]. <<http://www.larkinhoffman.com/files/OTHER/Non-Compete.pdf>>.
- 3.14. Pinnoti, V., Sforza, M. Enforcement of antitrust rules to distribution agreements in Europe [interaktyvus]. *Lexology*, 2011 [žiūrėta 2015-11-04]. <<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=020d87fd-c420-44d4-b7ca-2a042c1ed574>>.
- 3.15. Salès, J. *Summary of Covenants Not To Compete: A Global Perspective* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2015-11-03] <https://www.fenwick.com/FenwickDocuments/RS_Summary-of-Covenants.pdf>.
- 3.16. Timchenko, T. Y. Non-Compete Covenants as Part of Sale of Business Agreements. *The Ukrainian Journal of Business Law* [interaktyvus]. 2007, 36-39 [žiūrėta 2015-10-30]. <http://www.pwc.com/ua/en/assets/pwc_glu_eng.pdf>.
- 3.17. Westman, D. *Employment and Privacy Issues in Non-Competition Agreements* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2015-11-04] <http://www.mofo.com/resources/publications/2008/03/employment-and-privacy-issues-in-non_competition__>.
- 3.18. XIVth Meeting of European Labour Court Judges. *Non-competition clauses in labour contracts* [interaktyvus]. 2006 [žiūrėta 2015-11-03]. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159973.pdf>.

4. Lietuvos Respublikos teisės aktai

- 4.1. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.
- 4.2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- 4.3. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.
- 4.4. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 30-856.
- 4.5. Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-204.

5. Lietuvos Respublikos teismų praktika

- 5.1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje *R. J. J. v. UAB „Filana“* (bylos Nr. 3K-3-65/2005 m.).

- 5.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.* (bylos Nr. 3K-3-415/2007 m.).
- 5.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“* (bylos Nr. 3K-3-121/2008 m.).
- 5.4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Miesto energija“ v. J. A. K.* (bylos Nr. 3K-3-255/2012).
- 5.5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje *R. S. v. UAB „ETB Legal“* (bylos Nr. 3K-3-476/2012).
- 5.6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S.* (bylos Nr. 3K-3-377/2013 m.).
- 5.7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. G. v. UAB „JG reklamos dovanos“* (bylos Nr. 3K-3-378/2013 m.).
- 5.8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č.* (bylos Nr. 3K-3-401/2013 m.).
- 5.9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kemitek“ v. P. Z.* (bylos Nr. 3K-3-595-219/2015 m.).
- 5.10. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „ABB“ v. S. J., R. G., UAB „Rezetana“ ir UAB „Baltoji Vokė“* (bylos Nr. 2A-846/2014 m.).
- 5.11. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 29 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Monetų namai“* (bylos Nr. 2A-1819/2012).
- 5.12. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Dojus agro“ v. M. P.* (bylos Nr. 2A-115/2013 m.).
- 5.13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų 25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija)

atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 68-3094.

5.14. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 181-6708.

5.15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 899 „Dėl Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimo aprašo, Konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos aprašo ir Pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.3.1 punkto, šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) patvirtinto Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityse, pareigybių reikalavimų aprašo (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.2, 2.5, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 punktų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 962 „Dėl Habilitacijos tvarkos patvirtinimo“ patvirtintos habilitacijos tvarkos 3.1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2007. Nr. 52-2025.

5.16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 4d. nutarimu Nr. 1568 „Dėl kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, patvirtinimo“ patvirtintų kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, atitikties Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 51 straipsnio 1 daliai (2002 m. sausio 24 d., 2004 m. gegužės 18 d., 2006 m. birželio 1 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo pakeitimo įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 5 straipsnio 1 daliai“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 23-852.

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Atsižvelgiant į tai, kad socialiniai, ekonominiai santykiai bei technologiniai procesai kasdien tampa vis sudėtingesni, darbdaviai, siekdami apsaugoti teisėtus savo verslo interesus vis dažniau sudaro su darbuotojais nekonkuravimo susitarimus, kuriais darbuotojai įsipareigoja neužsiimti veikla, konkuruojančia su darbdaviu, kartu apribodami savo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Nesant tiesioginio nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, reglamentavimo, taip pat esant negausiai šiuo klausimu suformuotai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikai, magistro baigiamuoju darbu siekta nustatyti, kokios turi būti nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sąlygos, kad būtų užtikrinta tokio susitarimo šalių interesų pusiausvyra bei susitarimas realiai įgyvendintas.

Atlikus tyrimą nustatytos sąlygos, kurių nesant nekonkuravimo susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio būtų pripažintas negaliojančiu. Esminė sąlyga, kuri yra dažniausias nekonkuravimo susitarimų pripažinimo negaliojančiais pagrindas – teisinga kompensacija darbuotojui už jo teisių suvaržymus. Siekiant, kad kiltų kuo mažiau problemų sudarant bei įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, nekonkuravimo susitarimai turėtų būti reglamentuojami darbo teisės normomis ir įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Reikšminiai žodžiai: nekonkuravimo susitarimai, darbuotojas, darbdavys, sąlygos, interesų pusiausvyra.

As social, economic relations and technological processes are getting increasingly complicated with every day, employers more frequently conclude non-compete covenants with employees in order to protect their legitimate business interests. In such non-compete covenants employees undertake not to engage in any activity that would compete with the employer's business, but such covenants simultaneously have the effect of restricting the constitutional right of employees to a free choice of work and business. Taking into account that no direct regulation of non-compete covenants concluded between an employee and employer is yet in place and that there is a lack of case law developed by the Lithuanian Supreme Court on this matter, the main goal of this master thesis is to identify the conditions that a non-compete covenant must include in order to ensure the balance of interests between the parties and actual implementation of the covenant. An analysis was carried out to determine conditions in the absence of which a non-compete covenant between an employee and employer would be declared as null and void. The essential condition, which, if not present, is the most common basis for the annulment of non-

compete covenants, is a fair compensation to the employee in return for the restrictions of his rights. In order to minimize problems arising when concluding and implementing non-compete covenants between an employee and employer, non-compete covenants should be covered by labour law provisions and established in the Labour Code of the Republic of Lithuania.

Keywords: non-compete covenants, employee, employer, conditions, balance of interests.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Nekonkuravimo susitarimai yra sudaromi įvairiose ekonominio gyvenimo srityse, įvairių teisinių santykių atveju. Atsižvelgiant į besikeičiančią aplinką, vis dažniau sudaromi nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio, kurie yra itin reikšmingi dėl jų siekio apsaugoti teisėtus darbdavio verslo interesus, apribojant darbuotojo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, kartu išlaikant šio susitarimo šalių interesų pusiausvyrą.

Magistro baigiamojo darbo „Nekonkuravimo susitarimai: susitarimų sąlygos ir įgyvendinimo problematika“ tikslas yra atskleisti nekonkuravimo susitarimų sampratą, nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, reikšmę, jų sąlygas bei taikymo ypatumus konkrečiose situacijose, taip pat įvertinti nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio teisinį reguliavimą.

Atsižvelgiant į tai, pirmoje šio darbo dalyje yra pateikiama nekonkuravimo susitarimų sąvoka, nurodomi jų tikslai bei sudarymo priežastys, aptiriamos labiausiai paplitusios nekonkuravimo susitarimų rūšys, jų sąlygos, toliau didžiausią dėmesį magistro baigiamajame darbe skiriant nekonkuravimo susitarimams, sudaromiems tarp darbuotojo ir darbdavio. Antroje dalyje analizuojama nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio problematika, kuri yra susijusi su jų teisine prigimtimi – priskyrimu civilinės ar darbo teisės reguliuojamam objektui, bei teisiniu reglamentavimu – kol kas nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio nėra tiesiogiai reglamentuojami įstatyminiu lygmeniu. Galiausiai trečiojoje šio darbo dalyje, atsižvelgiant į užsienio valstybių teisinį reguliavimą bei Lietuvos teismų praktiką, yra analizuojamos ir vertinamos nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sąlygos bei problemos su kuriomis susiduriama jas nustatant ir įgyvendinant.

Remiantis atlikta teisės aktų, mokslinės literatūros bei teismų praktikos analize, nustatytos nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sąlygos, atskleistas jų turinys, kartu pažymint, kad kompensacija darbuotojui už jo teisių suvaržymus yra svarbiausia nekonkuravimo susitarimo sąlyga, užtikrinanti interesų pusiausvyrą ir kurios nesant nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas negaliojančiu.

Taip pat prieita išvados, kad didžiausia problema sudarant bei įgyvendinant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio yra ta, kad jie tiesiogiai nėra reglamentuojami teisės aktais, o esamas teisinis reguliavimas nėra pakankamai konkretizuotas, todėl susidaro prielaidos sudarytų nekonkuravimo susitarimų pažeidimams. Siekiant kaip įmanoma labiau sumažinti nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio pažeidimų riziką, nekonkuravimo susitarimai turėtų būti įtvirtinti įstatyminiu lygmeniu.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Non-compete covenants may be and are concluded in different areas of economic life and different legal relations. In the rapidly changing environment non-compete covenants between an employee and employer are concluded more often nowadays. This type of covenant is extremely important, because –it is intended to protect legitimate business interests of the employer by restricting the employee’s constitutional right to a free choice of work and business while maintaining the balance of interests of the parties to the covenant.

The aim of this master thesis entitled “Non-compete covenants: conditions and problems of implementation” is to reveal the concept of non-compete covenants, including the meaning of non-compete covenants concluded between employees and employers, their conditions and peculiarities of implementation in specific situations, as well as to assess the legal regulation of non-compete covenants between an employee and employer.

The first part of this thesis deals with the definition of non-compete covenants, their purpose and reasons, the most common types and conditions of such covenants. It should be noted that given the relevance of non-compete covenants which are concluded between employees and employers, the focus will be on this type of non-compete covenants. As non-compete covenants concluded between employees and employers are not directly regulated at the statutory level yet, the second part of this thesis contains the analysis of problems of non-compete covenants between employees and employers which are attributable to their legal nature – assignment of them to the sphere of civil or labour law, and problems related to legal regulation. Finally, in accordance with the legal regulation of foreign countries and the case law of Lithuanian courts, the third part of the master thesis is dedicated to the analysis and assessment of the conditions of non-compete covenants between employees and employers and problems encountered in determining and implementing such conditions.

Based on the analysis of legislation, scientific literature and case law, conditions of non-compete covenants between employees and employers were established, including their content, noting that compensation to the employee for the restriction of his rights is the essential condition of such covenants. The compensation condition is the most important condition of non-compete covenants, which maintains the balance of interests and in absence of which a non-compete covenants would be declared null and void.

The conclusion is that the main problem encountered in concluding and implementing non-compete covenants between employees and employers is that they are not directly regulated by legislation and the existing legal regulation is not sufficiently comprehensive , therefore, there

are assumptions for breaches of the existing covenants. In order to minimise the risk of breaches of non-compete covenants they should be established at the statutory level.