

NEKONKURAVIMO SUSITARIMAI¹ DARBO TEISĖJE. AR DARBUOTOJAS IR
DARBDAVYS LYGIAPERČIAI KONKURENTAI?

Rytis Krasauskas *

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas 8 5 271 4633
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt*

Pateikta 2008 m. birželio 4 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 26 d.

Santrauka. Lietuvoje darbdaviai su darbuotojais sudarydami darbo sutartis vis dažniau įtraukia sąlygas dėl konkurencijos draudimo arba sudaro nekonkuravimo susitarimus, kuriais darbdavys siekia apsisaugoti nuo galimos konkurencijos, kai pasibaigus darbo sutarčiai darbuotojas dirba darbdavio konkurento įmonėje, steigia įmonę ar dalyvauja versle, konkuruojančiame su darbdavio verslu.

Straipsnio tikslas – konstitucinės žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą sąlygomis kritiškai įvertinti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktiką sprendžiant civilines bylas, susijusias su nekonkuravimo susitarimų aiškinimu, nustatyti santykių, susiklostančių sudarant ir vykdant tokius susitarimus, teisinę prigimtį, įvertinti nekonkuravimo susitarimų poveikį darbuotojui, pateikti de lege ferenda nekonkuravimo susitarimų teisinio reglamentavimo Lietuvoje siūlymus.

Šiam tikslui pasiekti taikomi loginės analizės, sisteminės analizės, lingvistinis, teleologinis, lyginamasis, analitinis-kritinis ir kiti mokslinio pažinimo metodai.

Pagrindinės sąvokos: nekonkuravimo susitarimai, darbo santykiai, civiliniai santykiai.

ĮVADAS

Darbdaviai, siekdami kiek įmanoma apsaugoti įmonės, įstaigos, organizacijos ar kito organizacinio darbinio, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio (toliau – įmonė), 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, kitą konfidencialią informaciją, vis dažniau kartu su darbo sutartimi sudaro nekonkuravimo susitarimus (neretai tokie susitarimai yra neatskiriama darbo sutarties dalis).

Nekonkuravimo susitarimais darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu [12, p. 3].

Pagal Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymą [3] asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip (įstatymo 16 straipsnio 4 dalis). Pagal šį įstatymą konkurentai yra ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija (įstatymo 3 straipsnio 9 dalis). Taigi tuo atveju, kai buvęs darbuotojas įsidarbina konkuruojančioje įmonėje ir atlieka darbo funkcijas, jis, skirtingai negu savo verslą sukūręs buvęs darbuotojas, nėra laikomas konkurentu pagal Konkurencijos įstatymą, todėl siekiant apriboti buvusio darbuotojo galimybę

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros lektorius, daktaras.

¹ Straipsnyje tiriami tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromi nekonkuravimo susitarimai, dar vadinami konkurencijos draudimo sutartimi (žr. [21, p. 348]; [31]), sutartimi dėl konkurencijos draudimo (žr. [16]), nekonkuravimo sąlyga ir kt.

konkuruoti būtina su juo sudaryti atskirą nekonkuravimo susitarimą.

Sudaryti tokį susitarimą pirmiausia suinteresuoti darbdaviai. Paprastai darbdavys turi du tikslus: 1) užsitikrinti, kad jo investicijos į darbuotojo kvalifikaciją ne taps beprasmės ir 2) apsaugoti konfidencialią informaciją nuo nutekėjimo [19, p. 144–145]. Savo ruožtu nekonkuravimo susitarimais neišvengiamai yra ribojamos juos pasirašiusių darbuotojų teisės ir laisvės, kurių pagrindinė – Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Taigi teisiškai reglamentuojant nekonkuravimo susitarimus iškyla būtinybė suderinti (subalansuoti) šiuos iš pirmo žvilgsnio absoliučiai priešingus interesus. Šiuo metu tiek teisės doktrinoje, tiek tarp teisininkų praktikoje nesutariama, ar visuomeninius santykius, susiklostančius sudarant, vykdant ir nutraukiant nekonkuravimo susitarimus, turėtų reguliuoti darbo, ar civilinė teisė [15].

1. LAT PRAKTIKOS VERTINANT NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ TEISINĘ PRIGIMTĮ RAIDA

Darbo kodeksas reguliuoja darbo bei glaudžiai su jais susijusius kitus visuomeninius santykius, tačiau nei jame, nei kituose darbo įstatymuose nėra normų, tiesiogiai reguliuojančių nekonkuravimo susitarimus. Tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromi nekonkuravimo susitarimai tiesiogiai neregamentuojami ir Civiliniame kodekse. Taigi Lietuvoje, reguliuojant nekonkuravimo susitarimus, palikta teisės spraga [23, p. 79–80].

Pripažįstama, kad jeigu nėra įstatymo, reglamentuojančio ginčo materialųjį, arba procesinį, santykį, teismas taiko įstatymą, reglamentuojantį panašius santykius (įstatymo analogija), o jeigu ir tokio įstatymo nėra, teismas vadovojasi bendraisiais teisės principais (teisės analogija). Taikant įstatymo (teisės) analogiją siekiama pašalinti teisės spragas, esančias norminiuose teisės aktuose, nes teismas negali atsisakyti vykdyti teisingumo motyvuodamas tuo, kad nėra ginčo teisinį santykį reglamentuojančių įstatymų [30].

Pažymėtina, kad LAT praktika šalinant tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromų nekonkuravimo susitarimų teisinio reguliavimo spragas yra prieštaringa. Santykinai galima išskirti du LAT praktikos vertinant nekonkuravimo susitarimų teisinę prigimtį, nuo kurios tiesiogiai priklauso minėtų susitarimų teisinis reguliavimas ir netgi tokių susitarimų sudarymo galimybė, formavimo etapus. Pirmasis – pripažinimo, kad nekonkuravimo susitarimais 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). Antrasis – pripažinimo, kad sudarant, vykdant ir pasibaigiant nekonkuravimo susitarimams, susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, todėl darbo įstatymų nuostatos jiems netaikomos.

Pirmasis etapas sietinas su LAT praktika, suformuluota 2003 m. birželio 5 d. nutartyje *D. Baliūnas v. UAB*

„*Kemira GrowHow*“ Nr. 3K-7-408/2003 [31] ir 2005 m. vasario 14 d. nutartyje *UAB „Filana“ v. R. J. Jančauskas* Nr. 3K-3-65/2005 [32]. Pirmojoje – 2003 m. birželio 5 d. nutartyje [31] – buvo konstatuota, kad pasibaigus darbo sutarčiai šalių darbo santykiai pasibaigia ir, nesant papildomo susitarimo, darbdavys buvusiame darbuotojui negali nustatyti jokių apribojimų, tarp jų ir konkurencijos draudimo. Antrojoje – 2005 m. vasario 14 d. nutartyje [32] – LAT pripažino, kad tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostę visuomeniniai santykiai, kuriuos reguliuoja nekonkuravimo susitarimai, yra darbo santykiai, kuriems pagal įstatymų analogiją taikomos Civilinio kodekso normos, ir konstatavo, kad darbo sutarties sąlygos, nustačiusios konkurencijos draudimą bei kompensaciją už jį, neprieštaravo įstatymams ir buvo privalomos sutarties šalims.

Antrasis etapas sietinas su LAT praktika, suformuluota 2007 m. spalio 22 d. nutartyje *UAB „Docpartner“ v. L. V* Nr. 3K-3-415/2007 [33] ir LAT 2008 m. vasario 20 d. nutartyje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“* Nr. 3K-3-121/2008 [34]. Šiose nutartyse LAT praktika nagrinėjant nekonkuravimo susitarimus buvo iš esmės patikslinta².

LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartyje [33] konstatavo, kad Darbo kodekso normos nekonkuravimo susitarimų neregamentuoja, todėl nekonkuravimo susitarimas šalių sudarytas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams, ir remiantis tuo susitarimu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems Darbo kodeksas netaikytinas. Minėtoje nutartyje LAT nurodė, kad pagal įstatymo analogiją, sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, taikytinas Civilinio kodekso 2.164 straipsnis, kuriame reglamentuojamas konkurencijos draudimas, santykiuose, susiklostančiuose tarp nepriklausomo asmens – prekybos agento ir atstovaujamojo, šio Kodekso šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos bei 1.5 straipsnis „Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymas“.

Šioje nutartyje LAT nurodė, kad ginčai dėl nekonkuravimo susitarimų teismuose turi būti nagrinėjami bendra tvarka, netaikant Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso [5] XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimas“ normų, *inter alia* šio kodekso 417 straipsnyje „Teismo teisė viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą“ nuostatos, kad byloje pagal darbuotojo ieškinį pirmosios instancijos teismas, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaikšėjusias bylos aplinkybes, turi teisę veikti *ex officio*, t. y. viršyti pareikštus reikalavimus ir patenkinti reikalavimus daugiau, nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikala-

² Pažymėtina, kad šioje nutartyje teisėjų kolegija kasacinio skundo argumentus, kad byla nagrinėję teismai nukrypo nuo LAT aiškinimo ir taikymo praktikos, nes LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 5 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira Grow How“*, bylos Nr. 3K-7-408/2003, ir 2005 m. vasario 14 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *R. J. Jančauskas v. UAB „Filana“*, bylos Nr. 3K-3-65/2005, kuriomis remiasi kasatorius, yra pateikti kitų nei, atsižvelgiant į įstatymo galiojimo laiką, šioje byloje ginčui išspręsti taikytinų teisės normų išaiškinimai, atmetė kaip nepagrįstus ir konstatavo, kad bylų, kuriose buvo priimtos nurodytos nutartys, ir šios bylos *ratio decidendi* nesutampa [33].

vimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu.

Minėtoje nutartyje buvo suformuluotos pagrindinės gairės (kryptys), kuriomis turi vadovautis šalys sudarydamos nekonkuravimo susitarimus bei teismai sprendami dėl tokio susitarimo teisėtumo. Pirma, 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). Antra, minėtam susitarime *inter alia* turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, o vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas, kuo mažiau varžant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus ir jai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją. Trečia, teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią. Ketvirta, jis gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka, o kadangi nekonkuravimo susitarimas savaime neprieštaruoja įstatymams, tai jis, kaip sandoris, priskirtinas nuginčijamiems sandoriams.

Taigi pagal 2007 m. spalio 22 d. nutartyje [33] suformuotą LAT praktiką nekonkuravimo susitarimai pagal savo teisinę prigimtį priskirti civiliniams sandoriams, kurių sudarymui, vykdymui bei pasibaigimui darbo įstatymai netaikomi. Šią savo poziciją LAT įtvirtino 2008 m. vasario 20 d. nutartyje [34], kurioje konstatavo, kad susitarimas dėl nekonkuravimo palankus darbdaviui. Darbdavys gali bet kada jo atsisakyti, ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip minėto susitarimo pakeitimas.

Apibendrinant antrajame etape suformuotą LAT praktiką pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimų teisinė prigimtis aiškinama gana prieštaringai. Nors toks susitarimas sudaromas tarp darbuotojo ir darbdavio, jis laikomas civiliniu nuginčijamu sandoriu, iš kurio kylančios ginčai teismuose sprendžiami bendra tvarka, netaikant Civilinio proceso kodekso [5] XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimas“ normų. Nors toks susitarimas negalėtų būti sudaromas su kiekvienu darbuotoju, o jame turi būti nustatyta pusiausvyra tarp darbdavio ir darbuotojo interesų, darbuotojui nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją, tačiau nekonkuravimo susitarimas palankus darbdaviui ir šis gali jo bet kada atsisakyti.

Manytumėme, kad savo išaiškinimuose LAT suabsoliutino sutarčių laisvės principą, o aiškindamas tarp darbuotojų ir darbdavių sudarytų nekonkuravimo susitarimų teisėtumą pagal įstatymų analogiją taikė teisės normas, reglamentuojančias nekonkuravimo susitarimus, sudaromas tarp dviejų vienas kitam nesubordinuotų civilinės teisės subjektų – prekybos agentų ir atstovaujimųjų, kurių vardu ir sąskaita prekybos agentai sudaro civilines sutartis. Taip pat LAT nepagrįstai menką dėmesį skyrė konstitucinės žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą įtakai reglamentuojant nekonkuravimo susitarimus. Minėtoje nutartyje, atskleidžiant Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą turinį, paminėta tik tai, kad ši konstitucinė teisė nevertintina kaip absoliuti, kad ji jokiū būdu negali būti traktuojama kaip garantuojanti, jog kiekvienas asmuo turės darbą arba jog asmuo gaus konkretų

pageidaujama darbą, kad ji neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti priėmimo į darbą, ir ji nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą [33].

2. NEKONKURAVIMO SUSITARIMAI – DARBO TEISĖS REGULIAVIMO OBJEKTAS

LAT praktika dėl tarp darbuotojų ir darbdavių sudarytų nekonkuravimo susitarimų pagal jų teisinę prigimtį priskyrimo civiliniams sandoriams vertintina kritiškai. Manytumėme, kad tiek sudarant nekonkuravimo susitarimus, tiek juos vykdam tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, todėl aiškinant tarp darbuotojų ir darbdavių sudarytus nekonkuravimo susitarimus visų pirma turi būti taikomi darbo įstatymai. Tais atvejais, kai negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos ir pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius (Darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalis), jos turi būti taikomos *inter alia* laikantis pagrindinių darbo teisės principų [17, p. 67].

Pripažįstama, kad darbo santykiai yra įvairūs visuomeniniai santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai. Darbo teisės normomis reguliuojami ir asmenų įdarbinimo santykiai [21, p. 109]. Vienas darbo teisinių santykių požymis – jais realizuojami žmogaus gebėjimai, kitas – visuomeninis šių teisinių santykių pobūdis [17, p. 15].

Pritartumėme nuomonei, kad tokių susitarimų negalima aiškinti atsiejant juos nuo darbo sutarties [12, p. 12]. Teorijoje pripažįstama, kad „santykias, atsirandantį iš darbo (samdos) sutarties“, reguliuoja darbo teisė [22, p. 342]. Nekonkuravimo susitarimų sudarymo priežastis – remiantis darbo sutartimi susiklostę darbo santykiai. Jų metu atliekamos darbo funkcijos, kurioms atlikti būtina informacija, nuo kurios atskleidimo darbo sutarčiai pasibaigus norėdama apsisaugoti darbdavys inicijuoja sudaryti su darbuotoju nekonkuravimo susitarimą. Taigi nekonkuravimo susitarimai visuomet yra sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio bei yra susiję su darbo funkcijos atlikimu.

Nekonkuravimo susitarimas yra priėmimo į darbą prielaida (jame yra *expressis verbis* įtvirtinami priėmimo į darbą apribojimai), t. y. darbuotojai ir darbdaviai sudarydami nekonkuravimo susitarimus paprastai susitaria dėl: 1) draudimo užsiimti konkuruojančia ūkine veikla ir 2) draudimo įsidarbinti pas konkuruojantį darbdavį. Aiškindamas konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą turinį Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime yra pažymėjęs, kad ši teisė Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje formuluojama plačiau – kaip kiekvieno žmogaus teisė „laisvai pasirinkti darbą bei verslą“ [25]. Taigi nekonkuravimo susitarimu darbuotojas ir darbdavys susitaria apriboti darbuotojo teisę laisvai pasirinkti darbą.

Akivaizdu, kad nekonkuravimo susitarimai sietini ne tik su sutarčių laisvės principu (Civilinio kodekso 1.2 straipsnio 1 dalis), kuris, beje, su tam tikrais apribojimais, nulemtais darbo santykių teisinio reglamentavimo

specifikos, yra taikomas ir darbo santykiams [17, p. 20], tačiau jais tiesiogiai ribojama darbuotojo (buvusio darbuotojo) teisė laisvai pasirinkti darbą.

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus darytina išvada, kad tiek sudarant nekonkuravimo susitarimus, kuriais yra ribojama konstitucinė žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą, tiek juos vykdant tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, todėl aiškinant šiuos susitarimus visų pirma turi būti taikomi darbo įstatymai.

3. NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ VERTINIMAS TEISĖS LAISVAI PASIRINKTI DARBĄ SĄLYGOMIS

Sprendžiant dėl šiuo metu Lietuvoje sudaromų nekonkuravimo susitarimų teisėtumo visų pirma būtina išsiaiškinti, ar tokie susitarimai nepažeidžia žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą.

Žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą *expressis verbis* įtvirtinta Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje [1], tarptautiniuose teisės aktuose (Europos socialinės chartijos (pataisytos) [4] 1 straipsnyje *inter alia* nustatyta, kad siekdamas užtikrinti, jog būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į darbą Šalys įsipareigoja veiksmingai ginti darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimui; Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto [6] 6 straipsnyje nustatyta, kad valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti jis laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti (1 dalis). Ši teisė, reiškianti, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo gebėjimus ir norą bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui [21, p. 24], tiesiogiai įtvirtinta ir Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte.

Pagal Konstituciją įgaliojimus oficialiai aiškinti Konstituciją (taigi ir Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatą „Kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą“), formuoti oficialią konstitucinę doktriną turi tik Konstitucinis Teismas, o konstitucinių nuostatų samprata, argumentai, išdėstyti Konstitucinio Teismo nutarimuose, taip pat kituose Konstitucinio Teismo aktuose – išvadose bei sprendimuose, saisto ir teisę kuriančias, ir teisę taikančias institucijas (pareigūnus) [26]. Konstitucinis Teismas yra suformulavęs plačią oficialią konstitucinės žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą konstitucinę doktriną, pagal kurią: Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą – tai bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotinai 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), Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą yra viena iš būtinų žmogaus, asmenybės gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užsitikrinimo sąlygų (Konsti-

tucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. ir 2003 m. liepos 4 d. nutarimai) [25].

Konstitucinės žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą turinys turi būti aiškinamas neatsietai nuo darbo santykių specifikos. Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime [24] interpretuodamas Konstitucijos IV skirsnio „Tautos ūkis ir darbas“ normose įtvirtintas žmogaus darbo teises yra konstatavęs, kad dirbant žmogus Konstitucijoje traktuojamas humanistiniu požiūriu. Darbo santykių šalys – darbuotojas ir darbdavys – tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai, todėl iš Konstitucijos valstybei kyla pareiga saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema lemia tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą.

Minėta, kad nekonkuravimo susitarimu darbuotojas ir darbdavys susitaria apriboti darbuotojo teisę laisvai pasirinkti darbą. Paminėtina, kad, kaip savo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime yra konstatavęs Konstitucinis Teismas, siekdamas užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo šalys savo susitarimu negali sumažinti darbuotojams nustatomų garantijų, kadangi šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes [24] (paminėtina, kad būtent tokios pozicijos laikomasi ir Lietuvos darbo teisės doktrinoje [18, p. 48]). Darbuotojų teisės laisvai pasirinkti darbą bei tiesiogiai su šios teisės turiniu siejamos garantijos *expressis verbis* įtvirtintos Darbo kodekse, kuriame nustatyta, kad „priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai“ [2] (97 straipsnio 1 dalis), „Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis“ [2] (94 straipsnio 2 dalis). Taigi darytina išvada, kad nekonkuravimo susitarimus, kuriais darbuotojai ir darbdaviai susitaria įstatymais nenumatytomis sąlygomis apriboti žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, draudžia Konstitucija.

Konstitucinis Teismas savo nutarimuose ne kartą yra konstatavęs, kad 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 teises prielaidas įgyvendinti šią laisvę; jas sudarydamas įstatymų leidėjas turi įgaliojimus, atsižvelgdamas į darbo bei verslo pobūdį ir paisydamas Konstitucijos, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą įgyvendinimo sąlygas [29]. Pagal Konstituciją roboti žmogaus teises ir laisves galima, jeigu yra laikomasi šių sąlygų: tai daroma įstatymu; ribojimai demokratiniame 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 [28]. Taigi žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų negalima nustatyti žemesnės nei įstatymas teisinės galios aktais. Tokia nuostata įtvirtinama ir minėtoje Darbo kodekso 97 straipsnio 1 dalyje.

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus darytina išvada, kad, norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams nekonkuravimo susitarimais susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų, turėtų būti papildytas Darbo kodeksas įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo. Tai darydamas įstatymų leidėjas visų pirma turėtų paisyti Konstitucijoje ir Konstitucinio Teismo oficialioje doktrinoje nurodytą imperatyvą.

4. NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO LIETUVOJE *DE LEGE FERENDA* SIŪLYMAI

Minėta, kad Lietuvoje tarp darbuotojų ir darbdavių sudaromi nekonkuravimo susitarimai įstatymuose nėra reguliuojami³. Nepaisant to, Lietuvos darbdaviai vis dažniau į darbo sutartis įtraukia sąlygas dėl konkurencijos draudimo arba sudaro nekonkuravimo susitarimus [16]. Šie susitarimai yra viena iš praktikoje paplitusių priemonių, darbdaviui siekiant apsaugos nuo galimų nuostolių [20], dėl netinkamo šių visuomeninių santykių teisinio reguliavimo (tiksliau dėl to, kad tokio teisinio reguliavimo nėra) neretai kyla socialinių konfliktų – ginčų, kurie ne kartą nagrinėti teismuose. Taigi akivaizdu, kad poreikis teisiškai sureguliuoti tarp darbuotojų ir darbdavių sudaromus nekonkuravimo susitarimus Lietuvoje yra (beje, nekonkuravimo susitarimai yra paplitę užsienio valstybėse [23, p. 82]).

Teisės spraga reguliuojant nekonkuravimo susitarimus, kaip ir kiekviena kita teisės spraga, kad ir kaip ji būtų atsiradusi, reiškia, kad nors tam tikri visuomeniniai santykiai turi būti teisiškai reguliuojami (yra poreikis juos teisiškai sureguliuoti), jie nėra teisiškai sureguliuoti [27]. Visos teisinės spragos vertintinos kaip teisinio reguliavimo neapibrėžtys, trūkumai, teisinės sistemos ydos, kurios turi būti pašalintos [27].

Sudarant nekonkuravimo susitarimus atsispindi interesus konfliktas: viena vertus – darbdavys 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 įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Išspręsti šį konfliktą įmanoma tik įvertinus visuomeninių santykių teisinę prigimtį (minėta, kad nekonkuravimo susitarimais reguliuojami darbo santykiai), ekonominę padėtį, taip pat visuomenės psichologinę būseną ir šios problemos socializacijos dydį.

Atsižvelgdami į išdėstytus argumentus, įvertinus LAT praktiką, suformuotą nagrinėjant nekonkuravimo

susitarimų sudarymą, vykdymą ir nutraukimą, užsienio valstybių patirtį, manytumėme, kad reglamentuojant nekonkuravimo susitarimus Lietuvoje Darbo kodekse turėtų būti nustatyta: 1) prielaidos nekonkuravimo susitarimui sudaryti; 2) nekonkuravimo susitarimo galiojimas laike ir erdvėje; 3) nekonkuravimo susitarimo forma ir 4) nekonkuravimo susitarimo nutraukimo ypatumai.

Prielaidos nekonkuravimo susitarimui sudaryti. Nustatant prielaidas nekonkuravimo susitarimui sudaryti svarbu:

a) *apibrėžti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, kurie tiesiogiai turėtų priklausyti nuo atliekamų darbo funkcijų ar užimamų pareigų pobūdžio.* Tai kad nekonkuravimo susitarimas, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju), konstatavo ir LAT [33]. Užsienio valstybėse apibrėžiant darbuotojų, su kuriais galima sudaryti nekonkuravimo susitarimus, požymius taikoma įvairi praktika. Čekijoje [8] toks susitarimas gali būti sudaromas tik su darbuotoju, kuris darbo pas darbdavį metu sužinojo ir disponavo informacija, žiniomis, technologiniu ar valdymo *know-how*, kurių panaudojimas išėjus iš darbo galėtų smarkiai pakenkti darbdavio verslui; taip pat nustatytos kategorijos darbuotojų, su kuriais nekonkuravimo susitarimai negali būti sudaromi (t. y. pedagogai ir socialiniai darbuotojai); Švedijoje – su tam tikrų kategorijų darbuotojais – būtent tais, kurie dirba su svarbia informacija, laikoma verslo paslaptimi [23, p. 85]; Lenkijoje [9] – su darbuotojais, kurie disponuoja svarbia informacija, kurios panaudojimas gali sukelti didelių nuostolių darbdaviui; Slovėnijoje [7] – su darbuotojais, kurie dirbdami įgyja techninių, gamybinių ar verslo žinių bei verslo ryšių. Belgijoje ir Liuksemburge nekonkuravimo susitarimų sudarymo galimybė siejama su darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu, o Danijoje tokie susitarimai gali būti sudaromi tik su vadovaujamaį darbą dirbančiais darbuotojais, kuriems buvo patikėta darbdaviui svarbi informacija [13, p. 22].

b) *darbuotojui nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją [33], minimalų jos dydį bei mokėjimo būdus.* Vienose valstybėse įstatymais yra nustatomas minimalus tokios kompensacijos dydis. Antai Lenkijoje [9] ir Rumunijoje [11] kompensacija negali būti mažesnė nei 25% buvusio darbuotojo darbo užmokesčio ir turi būti mokama visą nekonkuravimo laikotarpį. Vokietijoje kompensacija nutraukus darbo sutartį turi būti mokama kas mėnesį ir negali būti mažesnė nei pusė buvusios algos [23, p. 85]. Čekijoje [8] darbdavys turi išpareigoti visą nekonkuravimo laikotarpį darbuotojui mokėti ne mažesnę nei buvusį vidutinį darbuotojo darbo užmokesčio piniginę kompensaciją; jeigu šalis nesusitaria kitaip, tokia kompensacija turi būti mokama kas mėnesį. Slovėnijoje [7] tuo atveju, kai darbuotojas dėl nekonkuravimo susitarimo negalėdamas dirbti konkretais darbo uždirba mažiau negu ankstesniame darbe, darbdavys kas mėnesį visą konkurencijos draudimo laikotarpį privalo kompensuoti skirtumą ir taip užtikrinti, kad tokio darbuotojo pajamos būtų lygios darbo užmokesčiui, kol bus nutraukta darbo sutartis; jei darbuotojas nutraukus darbo

³ Paminėtina, kad 2003 m. gegužės 26 d. Seime buvo užregistruotas įstatymo projektas, kuriame *inter alia* buvo siūloma papildyti Darbo kodeksą 107¹ straipsniu „Nekonkuravimo susitarimai“ [35].

sutartį nedirba, kompensacija negali būti mažesnė nei 1/3 buvusio vidutinio darbo užmokesčio, kuris apskaičiuojamas pagal paskutinius tris mėnesius prieš nutraukiant darbo sutartį; o nekonkuravimo susitarimas, kuriame kompensacija nėra nustatyta, yra niekinis. Kitose valstybėse (Estijoje, Italijoje, Latvijoje, Prancūzijoje, Portugalijoje, Vengrijoje) kompensacija yra privaloma, tačiau minimalios ribos nėra nustatytos [13, p. 22].

Manytumėm, kad Lietuvos darbo kodekse reglamentuojant nekonkuravimo susitarimų sudarymo prielaidas *inter alia* turėtų būti įtvirtinama sąlyga, kuri šiuo metu įtvirtinta Čekijos darbo kodekse [8], t. y. tuo atveju, kai darbo sutartyje yra sulygstama dėl išbandymo termino, nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas tik pasibaigus šiam terminui, o jeigu jis sudarytas išbandymo terminui nepasibaigus ir darbo sutartis su tokiu darbuotoju nutraukiama – nekonkuravimo susitarimas laikomas niekiniu.

Nekonkuravimo susitarimo galiojimas laike ir erdvėje. Didžiojoje Britanijoje nekonkuravimo susitarimas gali būti įgyvendinamas tik tuomet, jeigu darbdavys įrodo, kad juo siekiama apsaugoti teisėtą darbdavio teises, o nekonkuravimo susitarimas atitinka viešąjį interesą, t. y. konkurencijos draudimas nėra nepagrįstai ilgas (galiojimo laikas) ir nėra nepagrįstai išplėsta jo galiojimo teritorija (galiojimas erdvėje) [14, p. 245–246].

Įstatymuose įtvirtinant nekonkuravimo susitarimų galiojimo laiką vienoje užsienio valstybėse nustatyta, kad nekonkuravimo susitarimai galioja, tiek galiojant darbo sutarčiai, tiek tam tikrą laiką ją nutraukus (pvz., Lenkijoje [9] ir Slovėnijoje [7] darbdavys, darbuotojui pažeidus draudimą konkuruoti galiojant darbo sutarčiai, gali reikalauti atlyginti patirtus nuostolius, tačiau pareiga mokėti kompensacines išmokas darbdaviui nekyla). Kitose valstybėse (Čekijoje [8], Latvijoje [10]) įstatymais įtvirtinama pareiga darbuotojams galiojant darbo sutarčiai saugoti komercines paslaptis, o nekonkuravimo susitarimais reguliuojami nekonkuravimo santykiai, atsirandantys (galintys atsirasti) nutraukus darbo sutartį.

Maksimalus nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas nutraukus darbo sutartį užsienio valstybėse nustatomas įvairiai. Vienose – tai konkretus terminas, nepriklausantis nuo darbuotojo atliekamo darbo pobūdžio (pvz., Čekijoje [8] ir Austrijoje [23, p. 85] toks terminas negali būti ilgesnis kaip 1 metai; Švedijoje [23, p. 85], Latvijoje [10] ir Slovėnijoje [7] – ne ilgesnis nei 2 metai; Italijoje [23, p. 85] – 3 metai). Kitose šalyse šis terminas nustatomas atsižvelgiant į tai, kokį darbą dirbo (kokias pareigas ėjo) darbuotojas (pvz., Rumunijoje [11] nutraukus darbo sutartį nekonkuravimo sąlyga galioja išimtiniais atvejais, bet ne ilgiau kaip 6 mėnesius, jeigu ji sudaryta su administracijos darbuotojais, ir ne ilgiau nei 2 metus su darbuotojais, kurie ėjo vadovaujamas pareigas). Dar kitose – konkretus terminas iš viso nenustatomas (pvz., Lenkijoje [9] apsiribojama nuostata, kad nekonkuravimo susitarimuose turi būti susitariama dėl nekonkuravimo laikotarpio).

Lietuvoje sudarant nekonkuravimo susitarimus tikslinga nustatyti terminą, nepriklausantį nuo darbuotojo, su kuriuo toks susitarimas sudaromas, atliekamo

darbo pobūdžio, o nustatant maksimalų nekonkuravimo susitarimų galiojimo terminą reikėtų atsižvelgti į Konkurencijos įstatyme [3] įtvirtintą teisinį reguliavimą, kuriuo vadovaujantis asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo santykių pasibaigimo (16 straipsnio 4 dalis).

Kiek sudėtingiau įstatyme nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimą erdvėje. Manytumėm, kad tai nustatydamas įstatymų ledejas turėtų vadovautis LAT nuostata, jog nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus, minėtame susitarime turi būti nustatyta abiejų jos šalių interesų pusiausvyra, o vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau varžant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus [33]. Taip pat reikėtų įvertinti ir užsienio valstybėse galiojantį teisinį reguliavimą. Latvijoje [10] konkurencijos draudimas turi apimti tik tas veiklos sritis, kuriose darbuotojas dirbo prieš nutraukiant darbo sutartį, o konkurencijos draudimas, t. y. draudimo rūšis, apimtis, vieta ir laikas, turi būti nustatomi sąžiningai, atsižvelgiant į kompensacijos dydį. Čekijoje [8] nekonkuravimo susitarimu galima įpareigoti darbuotoją susilaukyti nuo konkuravimo su darbdaviu dalyvaujant veikloje, kuri būtų tokia pat, kokią darbuotojas atliko prieš nutraukiant darbo sutartį. Slovėnijoje [7] ir Rumunijoje [11] nekonkuravimo susitarimas negali būti suformuluotas taip, kad asmeniui būtų užkirstas kelias dirbti visus darbus pagal savo profesiją ir specialybę. Italijoje iš nekonkuravimo susitarimų turi būti aišku, kokioje verslo srityje ir kokioje teritorijoje konkuravimas yra ribojamas, o Austrijoje nekonkuravimo susitarimai galios tik tuomet, jei jie ribos darbuotojo veiksmus darbdavio verslo srityje [23, p. 85].

Nekonkuravimo susitarimo forma. Lietuvos įstatymuose turėtų būti reikalaujama rašytinės tiek sudaromų nekonkuravimo susitarimų, tiek jų pakeitimo bei nutraukimo formos. Tokia taisyklė įtvirtinta Čekijoje [8], Lenkijoje [9], Latvijoje [10], Slovėnijoje [7] ir Rumunijoje [11].

Nekonkuravimo susitarimo nutraukimo ypatumai. Darbo kodekse reglamentuojant nekonkuravimo susitarimų nutraukimo pagrindus turėtų būti įvertinti keli esminiai aspektai:

a) galimybė nekonkuravimo susitarimą nutraukti darbdaviui. Šiuo metu, kaip numatyta LAT išaiškinyje, darbdavys gali bet kada atsisakyti nekonkuravimo susitarimo ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip minėto susitarimo pakeitimas, kadangi laikoma, kad nekonkuravimo susitarimas yra palankus darbdaviui [34]. Panašus teisinis reguliavimas įtvirtintas Latvijoje [10], o štai Čekijoje [8] nustatyta, kad darbdavys gali atsisakyti nekonkuravimo susitarime prisiimtų įsipareigojimų (pvz., mokėti kompensaciją) tik tuo atveju, jeigu jis darbuotoją įdarbina savo įmonėje;

b) galimybė nekonkuravimo susitarimą nutraukti darbuotojui. Slovėnijoje [7] darbuotojas gali bet kada nutraukti nekonkuravimo susitarimą, jeigu darbdavys pažeidžia savo įsipareigojimus. Susitarimo galiojimas

baigiasi, kai darbuotojas ne vėliau kaip po mėnesio nuo darbo sutarties nutraukimo raštu praneša buvusiam darbdaviui, kad jis nebesilaikys susitarimo. Čekijoje [8] ir Lenkijoje [9] įtvirtinta galimybė darbuotojui vienašališkai nutraukti nekonkuravimo susitarimą, jeigu darbdavys nesumoka jame numatytos kompensacijos (arba ją moka nesilaikydamas susitarime nustatytos tvarkos). Čekijos darbo kodekse [8] nustatyta galimybė susitarti dėl baudos (baudos dydis turi būti proporcingas ir atitikti susitarimu sulgytus išpareigojimus), kurią privalo sumokėti šį susitarimą pažeidęs darbuotojas, o sumokėjęs tokią baudą darbuotojas atleidžiamas nuo visų susitarimu prisiimtų išpareigojimų vykdymo (31 straipsnio 3 dalis);

c) darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui. Įvertinę nekonkuravimo susitarimo teisinę prigimtį siūlytumėme nustatyti, kad nekonkuravimo susitarimas galioja tik tuo atveju, jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties.

IŠVADOS

1. Lietuvoje tarp darbuotojų ir darbdavių sudaromi nekonkuravimo susitarimai įstatymuose nėra reguliuojami, o LAT praktika, šalinant minėtą teisinio reguliavimo spragą, yra prieštaringa. Išskirti du LAT praktikos vertinant tokių susitarimų teisinę prigimtį formavimosi etapai. Pirmasis – pripažinimo, kad nekonkuravimo susitarimais reguliuojami visuomeniniai darbo santykiai. Antrasis – pripažinimo, kad sudarant, vykdant ir pasibaigiant nekonkuravimo susitarimams susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, todėl darbo įstatymų nuostatos jiems netaikomos. Išanalizavus antrajam etapui priskirtinas LAT nutartis daroma išvada, kad jose nepagrįstai menkas dėmesys skiriamas konstitucinės žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą įtakai nekonkuravimo susitarimų sudarymui, vykdymui ir nutraukimui.

2. Darbo santykiai yra įvairūs visuomeniniai santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai, darbo teisės normomis reguliuojami ir asmenų įdarbinimo santykiai. Nekonkuravimo susitarimai visuomet yra sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio bei yra susiję su darbo funkcijos atlikimu. Taigi tiek sudarant nekonkuravimo susitarimus, kuriais yra ribojama konstitucinė žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą (ši teisė Konstitucijoje yra suprantama kaip žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą), tiek juos vykdant tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, todėl šiems susitarimams visų pirma turi būti taikomi darbo įstatymai.

3. Nekonkuravimo susitarimus, kuriais darbuotojai ir darbdaviai susitaria įstatymais nenumatytomis sąlygomis apriboti žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, draudžia Konstitucija. Šios Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos žmogaus teisės ribojimų negalima nustatyti žemesnės nei įstatymas teisinės galios aktais. Atsižvelgiant į tai darytina išvada, kad, norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams nekonkuravimo susitarimais susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės

laisvai pasirinkti darbą ribojimų, turėtų būti papildytas Darbo kodeksas įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo.

4. Sudarant nekonkuravimo susitarimus atsispindi interesų konfliktas: viena vertus – darbdavys suinteresuotas apsisaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos, kita vertus – nekonkuravimo susitarimais ribojamos darbuotojų teisės ir laisvės, kurių pagrindinė – Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Įvertinus šią aplinkybę, LAT praktika, užsienio valstybių patirtį, reglamentuojant nekonkuravimo susitarimus Lietuvoje Darbo kodekse siūloma nustatyti: 1) prielaidas nekonkuravimo susitarimui sudaryti (t. y. apibrėžti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, kurie tiesiogiai turėtų priklausyti nuo atliekamų darbo funkcijų ar užimamų pareigų pobūdžio; darbuotojui nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją, minimalų jos dydį bei mokėjimo būdus); 2) nekonkuravimo susitarimo galiojimą laike ir erdvėje; 3) nekonkuravimo susitarimo formą (tokie susitarimai turėtų būti sudaromi raštu); 4) nekonkuravimo susitarimo nutraukimo ypatumus (tai reguliuojant turėtų būti įvertinta galimybė šį susitarimą nutraukti darbdaviui, darbuotojui, taip pat darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui).

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas*. 1992. Nr. 220; *Valstybės žinios*. 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569; *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 71.
3. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999. Nr. 30-856.
4. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios*. 2001. Nr. 49-1699.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 36-1340; *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 42.
6. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių tiesių paktas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 77-3290.
7. Employment Relationships Act of Slovenia. (Ur. l. RS, No. 42/2002) the last change (Ur. l. RS, No. 103/2007) is not included.
8. Labour Code of Czech Republic (full translation) No. 262/2006. Coll. „Zakonik prace“.
9. Labour Code of Poland (Consolidated text). Translegis publishing. www.polishlaw.com.pl. Translated by Hanna Husak (Articles 1 to 189) and Marek Gizmajer (Articles 190 to 305).
10. Labour Law of Latvia (Text consolidated by Tulkošanas un terminoloģijas centrs (Translation and Terminology Centre) with amending laws of: 12 December 2002; 22 January 2004; 22 April 2004). Translation © 2004 Tulkošanas un terminoloģijas centrs (Translation and Terminology Centre).
11. Romanian Labour Code. Law no. 53/2003 was published in the Official Gazette of Romania, Part I, no. 72 of 5 February 2003. The Constitutional Court gave Decision no. 24/2003, published in the Official Gazette of Romania,

- Part I, no. 72 of 5 February 2003 on the constitutionality of the law.
12. Davulis, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006. Nr. 4.
 13. Davulis, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006. Nr. 5.
 14. Debra, J. Locton. *Employment Law*. 1994. Printed in Great Britain by Mackaus of Chatham plc Chatham, Kent, England.
 15. Guoga, A. Įmonės vagystė. *Vadovas ir pasaulis*. 2007. <<http://verslas.banga.lt>> [žiūrėta 2008 05 20].
 16. Jovsa, E. Darbuotojas kaip konkurentas. <<http://verslas.banga.lt>> [žiūrėta 2008 05 20].
 17. Nekrošius, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.
 18. Nekrošius, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.
 19. Petravičiūtė, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. *Teisė*. 2007. Nr. 65.
 20. Ščukas, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. *Verslo žinios. Karjera ir vadyba*. 2004. Nr. 8.
 21. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1.
 22. Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2004.
 23. Venslovas, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*. 2005. Vol. 2.
 24. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugšėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 1998. Nr. 85-2382.
 25. 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.
 26. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. birželio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 1 straipsnio pavadinimo „Konstitucinis Teismas – teisminė institucija“ ir šio straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2006. Nr. 65-2400.
 27. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas „Dėl teisenos byloje pagal pareiškėjo - Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalis (2002 m. sausio 24 d. redakcija) neprieštaruja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnio 2 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, ar Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas (2000 m. rugpjūčio 29 d. redakcija su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) neprieštaruja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsniui, 30 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, taip pat ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr. 689 „Dėl teisėtvarkos, teisėsaugos ir kontrolės institucijų vadovaujančiųjų pareigūnų ir valdininkų darbo apmokėjimo“ dalinio pakeitimo“ 1 punktą neprieštaruja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 1 straipsniui, 5 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, nutraukimo“. *Valstybės žinios*. 2006. Nr. 88-3475, (atitaisymas 2006. Nr. 137).
 28. 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 reikalavimų 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) patvirtintu 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.
 29. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 4 d. nutarimu Nr. 1568 „Dėl Kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, 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.
 30. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 8 d. nutartis c. b. AB „Kasyba“ v. AB „Lietuvos taupomasis bankas“, Nr. 3K-7-861/2001, kat. 84; 88; 90; 92; 95.1; 107.2.2. *Teismų praktika*. 2002. Nr. 17.
 31. LAT 2003 m. birželio 5 d. nutartis c. b. D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“ Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13, 82.
 32. LAT 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. UAB „Filana“ v. R. J. Jančiauskas Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.
 33. LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis c. b. UAB „Docpartner“ v. L. V. Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).
 34. LAT 2008 m. vasario 20 d. nutartis c. b. A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“ Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S).
 35. 2003 m. gegužės 26 d. „Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4 p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas“ Nr. IXP-2593. <<http://www3.lrs.lt>> [žiūrėta 2008 05 20].

COVENANT NOT TO COMPETE IN LABOUR LAW. ARE EMPLOYEE AND EMPLOYER EQUAL COMPETITORS?

Rytis Krasauskas *

Mykolas Romeris University

Summary

In the article the legal doctrine and the case-law, solving civil cases, related with the contract not to compete, of the Supreme Court of Lithuania (SCL), is assessed in the context of the constitutional right of each human being to choose a job or business freely. The article also discloses the legal nature of the relationship, which occurs in the process of concluding or executing of the contract not to compete, assesses the influence of such contracts for the employee.

It is noted that the case-law of the SCL with respect to the legal gap of the regulation of the covenants not to compete is inconsistent. Two stages of the developing of the case-law of the SCL are distinguished. The first stage – when it was recognised that by the covenants not to compete the social labour relations are regulated. The second stage – when it is recognised that labour laws are not applicable for the regulation of the covenants not to compete, because civil legal relations are forming in the process of concluding or executing these contracts.

It is concluded that in the course of conclusion of the contracts not to compete, which cause the restriction of the constitutional right of each human being freely to choose a job (this right is interpreted by The Constitutional Court of The Republic of Lithuania as a right of each human being to choose a job or business freely), as well as in the causes of executing of these contracts, the labour legal relations are forming. That is why, while regulating covenants not to compete, labour laws should be applied.

The covenants not to compete, which cause the restriction of the constitutional right of each human being to choose a job freely, if such a restriction is not allowed by laws, is forbidden by the Constitution of The Republic of Lithuania. Such kind of restrictions can be established only by Law. Taking this into account it is proposed to supplement the Labour Code of the Republic of Lithuania with the rules concerning the conclusion, execution or termination of these covenants. Summing up the tendencies of the experience of the legal regulation of the contracts not to compete fixed in the laws of foreign countries, proposals *de lege ferenda* are presented.

Keywords: covenant not to compete, labour relationship, civil relationship.

* Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, lecturer, doctor.