

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
[PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS]

ARŪNĖ BINDOKAITĖ
(VERSLO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA)

**DARBO GINČAI DĖL DARBUOTOJO IR DARBDAVIO SUSITARIMŲ PRIPAŽINIMO
NEGALIOJANČIAIS**
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas – Dr. Andrius Verikas

Vilnius, 2016

TURINYS

ĮVADAS	3
1. SUSITARIMŲ, SUDAROMŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, SAŲOKA IR RŪŠYS ...	7
1.1. Susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, sąvoka	7
1.2. Susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, rūšys.....	10
1.2.1. Susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, reglamentuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekso normomis	11
1.2.2. Susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, reglamentuojami kitų įstatymų normomis	16
2. GINČŲ, DĖL SUSITARIMŲ, SUDARYTŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, PRIPAŽINIMO NEGALIOJANČIAIS TVARKA, YPATYBĖS IR PASEKMĖS.....	24
2.1. Darbo ginčų samprata.....	24
2.2. Ginčai dėl susitarimų, sudarytų tarp darbuotojo ir darbdavio, pripažinimo negaliojančiais kaip darbo ginčai	27
2.3. Ginčų, dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, nagrinėjimo tvarka	33
2.3.1. Individualių darbo ginčų, dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, priskirtinumo teismams problema.....	34
2.3.2. Darbo ginčų, dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, nagrinėjimo teisme procesinės ypatybės ir specifika.....	36
2.4. Susitarimų, sudarytų tarp darbuotojo ir darbdavio, pripažinimo negaliojančiais pasekmės	41
3. ATSKIRŲ SUSITARIMŲ, SUDARYTŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, TEISINIS REGULIAVIMAS IR PRIPAŽINIMO NEGALIOJANČIAIS YPATUMAI LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISMŲ PRAKTIKOJE	44
3.1. Darbo sutarties teisinis reguliavimas ir pripažinimo negaliojančia ypatybės.....	45
3.2. Darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės sutarties teisinis reguliavimas ir pripažinimo negaliojančia ypatybės.....	53
3.3. Nekonkuravimo susitarimo teisinis reglamentavimas ir pripažinimo negaliojančiu ypatybės ...	61
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	73
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	77
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	83
SANTRAUKA	83
SUMMARY	85
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	86

IVADAS

Intensyvėjanti ekonomika, konkurencinė rinka ir įvairialypis darbų pobūdis sąlygoja aplinkybę, jog darbuotojai ir darbdaviai, siekdami užsitikrinti papildomas garantijas ar tiesiog norėdami įtvirtinti savo interesų apsaugą, vis dažniau greta darbo sutarties sudaro susitarimus, kurių pagrindu prisiima papildomus įsipareigojimus.

Liberalus darbo teisės požiūris į tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromus susitarimus, nulemia tokių susitarimų įvairovę. Dažnai pasitaiko, kad darbdavio ir darbuotojo sudaryti susitarimai ir šių susitarimų sąlygos praktikoje kelia legitimumo klausimus, kadangi tokių susitarimų tiesiogiai nereglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau tekste – ir DK). Skirtingas tokių susitarimų vertinimas Lietuvos teisės doktrinoje ir netobulas įstatyminis reglamentavimas bei tik besiformuojanti Lietuvos teismų praktika skatina nagrinėti darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais tematiką atskleidžiant tokio pobūdžio darbo ginčų nagrinėjimo specifiką bei darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais ypatumus.

Tiriama problema. Ar galima pripažinti negaliojančiais darbuotojo ir darbdavio sudarytus susitarimus, kuriais reguliuojami darbo santykiai, kai Darbo kodeksas susitarimų pripažinimo negaliojančiais nereglamentuoja?

Baigiamojo darbo aktualumas. Darbo ginčai, kaip vienas iš darbo teisės institutų, yra reikšmingas pastarųjų dešimtmečių teisės mokslo teorinių tyrimų objektas, kuris aktualumo nepraranda ir šiomis dienomis. Šio magistro baigiamojo darbo temos aktualumą nulemia ir tai, kadangi Darbo kodeksas nereguliuoja darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų pripažinimo negaliojančiais, o tai sąlygoja aplinkybę, kad tokių ginčų nagrinėjimo tvarką ir susitarimų pripažinimo negaliojančiais sąlygas formuoja Lietuvos Respublikos teismai, kurių praktika nuolat keičiasi. Nagrinėjama tema aktuali taip pat ir dėl besikeičiančio įstatyminio reguliavimo, t. y. naujajame Darbo kodekso projekte (toliau – ir naujasis DK) ketinama įtvirtinti kardinaliai pasikeitusį darbo ginčų nagrinėjimo modelį bei kiek kitokį darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykių teisinį reguliavimą. Taigi, besikeičiantis įstatyminis reguliavimas ir besiformuojanti teismų praktika lemia poreikį atskleisti darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų pripažinimo negaliojančiais priskyrimo darbo ginčams problematiką bei išnagrinėti tokių susitarimų pripažinimo negaliojančiais ypatybes.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Lietuvos teisės doktrinoje gausiai aptinkama publikacijų bei mokslo darbų nagrinėjusių darbo ginčų tematiką. Bene išsamiausiai darbo ginčai buvo analizuoti G. Bužinsko monografijoje „Darbo ginčai: teorija ir praktika“. Šia tema publikacijas taip pat skelbė J. Judickienė, G. Dambrauskienė, bendraautorės D. Petrylaitė, V. Petrylaitė ir I. Bažienė bei kiti, o po 2013 metų sausio 1 d. Darbo kodekso pakeitimų, individualius darbo ginčus skelbtose publikacijose analizavo J. Usonis ir G. Bužinskas. Tačiau svarbu paminėti tai, kad Lietuvos teisės doktrinoje neaptinkama mokslinių darbų nagrinėjusių darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais tematika. Atskirus tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytus susitarimus, o ypač nekonkuravimo susitarimus publikacijose yra analizavęs T. Davulis, T. Bagdanskis, R. Krasauskas, R. Tatol, A. Petravičiūtė bei kt. Kai kurie aktualūs darbuotojo ir darbdavio susitarimų sudarymo aspektai paliesti magistro darbuose parengtuose tema „Papildomi darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai darbo sutartyje“ bei tema „Darbo santykių reglamentavimas darbuotojo ir darbdavio susitarimu“, tačiau šiuose darbuose nebuvo analizuojama darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais problematika ar darbo ginčų, kylančių dėl tokių susitarimų pripažinimo negaliojančiais tvarka. Atsižvelgiant į tai, jog darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais tema šiai dienai mokslininkų nėra analizuota, darytina išvada, jog ketinamas atlikti kompleksinis temos tyrimas ir analizė, atitinka šiam baigiamajam magistro darbui keliamą mokslinio naujumo reikalavimą.

Baigiamojo darbo reikšmė. Pagrįstai manytina, kad atlikto tyrimo dėka bus bent nedidele dalimi sumažintas Lietuvos teisės doktrinoje esantis informacijos stygius darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais tema. Taip pat manytina, kad šio mokslinio darbo pagalba bus atskleisti probleminiai darbo ginčų, kylančių dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais aspektai, kurie teisės doktrinoje iki šiol nebuvo analizuoti ir įvardinti. Susisteminta teisinėje doktrinoje surasta informacija bei aktualios Lietuvos teismų praktikos analizė darbo ginčų bylose, teisinių darbo santykių subjektams leis vienoje vietoje surasti susitarimų pripažinimo negaliojančiais pagrindinius aspektus, o teisės mokslininkams šis magistro baigiamasis darbas bus naujas teisės šaltinis bei galbūt tolesnius mokslinius tyrimus skatinantis atlikti mokslinis darbas.

Tyrimo tikslas. Išsiaiškinti kokie susitarimai gali būti sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio bei atskleisti darbo ginčų, kylančių dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, nagrinėjimo ypatumus ir problematiką.

Tyrimo uždaviniai. Tyrimo tikslui pasiekti išskirti šie uždaviniai:

1. Atskleisti susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, sąvoką bei išskirti tokių susitarimų rūšis;
2. Atskleisti, kodėl ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų pripažinimo negaliojančiais, priskirtini darbo ginčams;
3. Aptarti susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, pripažinimo negaliojančiais tvarką ir atskleisti ginčų nagrinėjimo procesines ypatybes bei išsiaiškinti tokių susitarimų pripažinimo negaliojančiais pasekmės;
4. Atskleisti darbo sutarties, visiškos materialinės atsakomybės sutarties ir nekonkuravimo susitarimo pripažinimo negaliojančiais ypatumus Lietuvos Respublikos teismų praktikoje.

Tyrimo metodai. Magistro baigiamajame darbe naudojami lyginamasis, loginis analizės, sisteminės analizės, apibendrinamasis ir dokumentų analizės metodai. Jų naudojimo pavyzdžiai:

- Lyginamasis – panaudotas siekiant palyginti darbo ginčus bei darbuotojo ir darbdavio susitarimus reglamentuojančius teisės aktus, jų įgyvendinimo galimybes, taip pat siekiant palyginti naujajame Darbo kodekso projekte planuojamas priimti ir šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse egzistuojančias normas, reglamentuojančias darbuotojo ir darbdavio susitarimų sudarymą bei darbo ginčų nagrinėjimą;
- Loginis analizės – remiantis šiuo metodu apibendrinamos skirtingos teisės mokslininkų pozicijos darbo ginčų bei susitarimų sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio klausimais ir daromos loginės išvados;
- Sisteminės analizės – panaudotas atskleidžiant darbuotojo ir darbdavio susitarimų rūšis analizuojant Lietuvos Respublikos teisės aktus bei teismų praktiką;
- Apibendrinamasis – šio metodo pagalba kiekvieno skyriaus pabaigoje pateikiamos trumpos skyriaus išvados, taip pat suformuojamos baigiamosios tyrimo išvados darbo pabaigoje;
- Dokumentų analizės – panaudotas siekiant išanalizuoti mokslinę literatūrą, oficialius leidinius ir teisės aktus susijusius su darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimų sudarymu bei darbo ginčų teisiniu reguliavimu.

Tyrimo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados ir pasiūlymai, literatūros sąrašas, anotacija lietuvių ir anglų kalbomis bei santrauka lietuvių ir anglų

kalbomis. Pirmajame skyriuje pateikiama susitarimo sudaromo tarp darbuotojo ir darbdavio sąvoka ir tokių susitarimų rūšys. Antrajame skyriuje analizuojama kodėl ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų pripažinimo negaliojančiais priskirtini darbo ginčams, pateikiama šių ginčų nagrinėjimo tvarka ir atskleidžiamos nagrinėjimo procesinės ypatybės bei susitarimų pripažinimo negaliojančiais pasekmės. Trečiajame skyriuje pateikiamas atskirų darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinis reguliavimas bei Lietuvos Respublikos teismų praktikos analizės pagalba atskleidžiami pasirinktų darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais ypatumai.

Ginamasis teiginys. Nepakankamas ir neaiškus darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinis reglamentavimas Lietuvoje darbo teisinių santykių subjektams sukelia teisinį netikrumą dėl galimybės sudaryti tokius susitarimus ir dažnai susitarimo šalims kelia abejonių dėl šių susitarimų teisėtumo.

1. SUSITARIMŲ, SUDAROMŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, SĄVOKA IR RŪŠYS

Dinamiški ir besikeičiantys visuomeniniai darbo ir socialiniai santykiai sąlygoja aplinkybę, kad darbo teisiniuose santykiuose vis dažniau pasitelkiamas sutartinis reguliavimas, kurio dėka skatinamas darbo sutarties šalių bendradarbiavimas. Sudarydamos darbo sutartį abi šalys gali derėtis, siūlyti savo sąlygas, tokiu būdu pasiekdamos abiem pusėms labiausiai tinkantį sutarties variantą. Nuolat auganti ekonomika, besikeičiančios verslo sąlygos ir didėjanti konkurencija sąlygoja aplinkybę, jog darbo teisinių santykių subjektai siekdami asmeninės naudos, garantijų ar pažaboti konkurencijos keliamas grėsmes (ypač tai aktualu darbdaviams), greta darbo sutarties sudaro įvairaus pobūdžio susitarimus, kuriais prisiima papildomus įsipareigojimus ir įtvirtina papildomas teises. Praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet kilus ginčams dėl tokių, tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų, iškyla klausimas dėl šių susitarimų teisinio kvalifikavimo ir priskyrimo vienai ar kitai teisės šakai. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos darbo rinkoje tokių susitarimų atsiranda vis daugiau, o painiava siekiant kvalifikuoti vienus ar kitus darbuotojo ir darbdavio susitarimus yra gan didelė, pirmajame skyriuje bus pateikiama susitarimų sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio teisinė prigimtis, atskleidžiama šių susitarimų sąvoka bei išskiriamos darbuotojo ir darbdavio susitarimų rūšys.

1.1. Susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, sąvoka

Darbdavys ir darbuotojas nusistato tarpusavio teises ir pareigas bei prisiima įsipareigojimus, visų pirma, sudarydami darbo sutartį, tokiu būdu sukurdami teisinius darbo santykius. V. Tiažkijus monografijoje „Darbo teisė: teorija ir praktika“ teisinius darbo santykius siaurai apibrėžė kaip santykius „kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę“¹. Kadangi šiame darbe nagrinėjamos darbdavio ir darbuotojo susitarimų pripažinimo negaliojančiais ypatybės, dėl šios priežasties, siekiant tarp asmenų sudarytą susitarimą kvalifikuoti kaip darbdavio ir darbuotojo susitarimą, visų pirma, svarbu nustatyti ar tarp tokio susitarimo šalių yra susiklostę teisiniai darbo santykiai, t. y. svarbu nustatyti ar tokio susitarimo šalys yra sudarę darbo sutartį.

¹ Viktoras Tiažkijus, *Darbo teisė: teorija ir praktika* (Vilnius: Justitia, 2005), 108.

Vykstant globalizacijos procesams, augant ekonomikai, keičiantis verslo sąlygoms, nuolatos kinta ir darbo teisiniai santykiai. Kaip pastebėjo T. Bagdanskis, „šalia standartinių darbo santykių darbo rinkoje atsiranda nestandartiniai santykiai ir nestandartiniai susitarimai, pavyzdžiui, nekonkuravimo susitarimai, konfidencialumo susitarimai, siuntimo studijuoti ar kelti kvalifikaciją susitarimai“². Pagrįstai manytina, kad darbo santykių subjektų laisvę, greta darbo sutarties sudaryti papildomus (nestandartinius) susitarimus, lemia DK 34 str. 1 p. įtvirtinta nuostata, kuri numato, kad darbo subjektų teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti pagal Darbo kodeksą ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius.

Analizuojant aktualią Darbo kodekso redakciją susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio kontekste pastebima, kad šiame norminiame teisės akte daugiausiai dėmesio yra skiriama darbo sutarčiai ir jos pagrindinėms bei papildomos sąlygoms reglamentuoti (pvz., DK 95 str., 105 str., 115 str. ir pan.) ir tik keletas straipsnių, kurie skirti kitiems, su darbu susijusiems darbuotojo ir darbdavio susitarimams reglamentuoti, kuriuos jie gali sudaryti greta darbo sutarties (pvz., 256 str.). Skliausteliuose nurodytų Darbo kodekso straipsnių turinys pagrįstai leidžia daryti išvadą, jog darbuotojas ir darbdavys papildomus susitarimus gali įtvirtinti tiek pačioje darbo sutartyje, tiek sudaryti atskirus, greta darbo sutarties egzistuojančius susitarimus, tačiau šie susitarimai negali pažeisti esminio principo, kuris yra įtvirtintas DK 94 str. 2 d. numatančioje, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, lyginant jas su tomis sąlygomis, kurios yra nustatytos Darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinės sutarties.

Toliau analizuojant Darbo kodekso normas reglamentuojančias darbuotojų ir darbdavių susitarimų sudarymą pastebima, kad šio teisės akto rengėjai formuluodami atskirų straipsnių turinį vartoja dvi sąvokas: „susitarimas“ (pvz., DK 146 str. 1 d. 1 p., kuriame įtvirtinta jog ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu) ir „sutartis“ (pvz., DK 256 str. visiškos materialinės atsakomybės sutartis). Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekse nerasime atskirai pateiktų „sutarties“ ir „susitarimo“ sąvokų apibrėžimų. Maža to, analizuojant darbo teisės doktriną bei teisės aktus, dažnai susiduriama su situacija, kuomet žodžiai „sutartis“ ir „susitarimas“ vartojami tapačiai ir yra pateikiami kaip sinonimai. Tačiau dabartinės lietuvių kalbos žodyne, žodžio „sutartis“ reikšmė aiškinama kaip dviejų ar daugiau susitarimas dėl ko nors³, o žodžio „susitarimas“ – kaip santykių nustatymas, suderinimas⁴. Taigi, atsižvelgiant į

² Tomas Bagdanskis, „Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos“, *Jurisprudencija* 20(3) (2013): 1177.

³ „Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“, žiūrėta 2015 11 09, <http://dz.lki.lt/search/>

nurodytą žodžių reikšmę, darytina išvada, jog žodis „sutartis“ yra įgijęs platesnę prasmę, kuri apima žodį „susitarimas“, todėl tarpusavyje minėtos sąvokos neturi ir negali būti vartojamos kaip sinonimai. Remiantis aukščiau išdėstytu nurodytina, kad šiame darbe bus vartojama sąvoka „susitarimas“ (išskyrus tuos atvejus, kai įstatymuose bus nurodyta kitaip arba bus cituojamos kitų autorių mintys).

Svarbu paminėti ir tai, kad darbo teisinių santykių subjektų teisė, greta darbo sutarties sudaryti papildomus susitarimus taip pat gali būti kildinama ir iš DK 4 str. 4 d. normos, kurioje be kita ko tvirtinta, kad „tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais“. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro (toliau tekste – ir DK komentaras) autoriai aptariamą Darbo kodekso normą aiškina taip, jog „darbuotojai ir darbdaviai geriausiai žino, kokios sąlygos jiems yra reikalingos, todėl bendradarbiaudami gali nustatyti tas sąlygas, kurios juos labiausiai tenkina“⁵. Taigi, įvertinus aukščiau įvardintus Darbo kodekso straipsnius, darytina išvada, jog darbo teisinių santykių subjektai yra laisvi sudaryti ne tik tiesiogiai Darbo kodekse ir kituose įstatymuose įtvirtintus susitarimus, bet ir tokius, kurie įstatymų tiesiogiai nėra reglamentuoti, tačiau jiems neprieštarauja. Tačiau, šiai dienai labai svarbiu tampa Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu parengtas naujasis Darbo kodekso projektas, kuriame kardinaliai keičiasi darbuotojo ir darbdavio susitarimų sudarymo tiesinis reglamentavimas. Paminėtina, kad naujojo DK 32 straipsnyje numatyti du svarbūs aspektai, t. y. pirmasis įtvirtintas aptariamo straipsnio 4 d., kurioje numatyta, kad: „darbo sutartimi galima nukrypti nuo Kodekse ir kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisyklių, susijusių su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, nediskriminavimu, jei sutartimi pasiekiamas darbdavio ir darbuotojo interesų balansas <...> Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, lyginant su ta, kuri nustatyta šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose“⁶ ir antrasis, kuris įtvirtintas aptariamo straipsnio 5 d., kurioje numatyta, kad „šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl šiame Kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Tokiems

⁴ „Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“, žiūrėta 2015 11 09, <http://dz.lki.lt/search/>

⁵ Ipolitaitis Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas* (Vilnius: Justitia, 2003), 45.

⁶ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

susitarimams taikomos darbo teisės normos⁷. Kaip matyti iš naujojo Darbo kodekso nuostatų, įstatymo projekto rengėjai palieka darbuotojui ir darbdaviui teisę patiems susitarti dėl jų manymu priimtinausių darbo sąlygų ir netgi leidžia nukrypti nuo imperatyvių taisyklių (su tam tikromis išlygomis) tuo atveju, jeigu siekiama nustatyti darbuotojo padėtį gerinančias sąlygas, tačiau tuo pačiu ir suvaržo darbo sutarties šalių teisę sudaryti kitokius, negu naujajame Darbo kodekse numatytus susitarimus, dėl šiame įstatyme nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Manytina, kad parengdami šias nuostatas įstatymo projekto rengėjai siekia pašalinti praktikoje dažnai kylančias, dėl įvairių tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų teisinio kvalifikavimo bei priskyrimo vienai ar kitai teisės šakai, problemas.

Taigi, nepaisant mėginimo kardinaliai pakeisti darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinį reglamentavimą bei atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, darbdavio ir darbuotojo susitarimą galima apibrėžti kaip susitarimą, kurį darbo teisės subjektai sudaro siekdami įtvirtinti vienos iš šalių interesų apsaugą, suteikti papildomų teisių ar garantijų ir kuris tiesiogiai nėra susijęs su darbo sąlygų nustatymu, darbo atlikimu ar apmokėjimu už darbą (kadangi pastarieji trys komponentai yra laikomi darbo sutarties objektu).

1.2.Susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio, rūšys

Prieš tai nagrinėtame poskyryje aptartos Darbo kodekso normos atskleidė, jog darbuotojai ir darbdaviai, siekdami individualiai nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas, gali sudaryti susitarimus, kurie yra įtvirtinti Darbo kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose bei tokius susitarimus, kurie nėra tiesiogiai reglamentuojami įstatymų, tačiau jiems neprieštaruoja. Siekiant išanalizuoti tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromų susitarimų pripažinimo negaliojančiais ypatybes, visų pirma tikslinga atskleisti tokių susitarimų rūšis, identifikuojant konkrečius, Darbo kodekse ir kituose įstatymuose įtvirtintus bei praktikoje egzistuojančius, tačiau įstatymų nereglamentuojamus susitarimus, kuriuos gali sudaryti darbo teisinių santykių subjektai. Paaiškintina, jog susitarimus į rūšis šiame magistro baigiamajame darbe, pasirinkta skirstyti atsižvelgiant į tai, ar tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas susitarimas yra tiesiogiai įtvirtintas Darbo kodekse ar ne. Taigi, atsižvelgiant į pasirinktą skirstymo būdą, pirmajame poskyrio punkte bus atskleidžiami Darbo kodekse įtvirtinti susitarimai, o antrajame šio poskyrio punkte bus aptariami kitų įstatymų normomis reglamentuojami ir praktikoje egzistuojantys darbuotojo ir darbdavio susitarimai.

⁷ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

1.2.1. Susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, reglamentuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekso normomis

Ankstesniame poskyryje buvo užsiminta, jog daugelis Darbo kodekso normų, susijusių su darbuotojų ir darbdavių susitarimų reglamentavimu yra skirtos susitarimams, dėl kurių darbuotojas ir darbdavys papildomai gali sulygti darbo sutartyje. Tačiau svarbu paminėti, jog nagrinėjant darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais ypatybes aktualiais tampa ypač tie Darbo kodekse įtvirtinti susitarimai, kuriuos darbuotojai ir darbdaviai gali sudaryti kaip atskirus ir greta darbo sutarties egzistuojančius susitarimus. Taigi, atsižvelgiant į magistro baigiamojo darbo temą, šiame punkte bus išskiriami tie Darbo kodekse įtvirtinti darbuotojo ir darbdavio susitarimai, kuriuos kiekvieną atskirai galima traktuoti kaip šalių sudarytą sandorį.

Darbo kodekso ir Darbo kodekso komentaro analizė atskleidė, jog šiame norminiame teisės akte yra įvardinti tik keletas atvejų, kuomet darbuotojas ir darbdavys, siekdami nusistatyti tam tikras tarpusavio teises ir pareigas, gali ne pačioje darbo sutartyje įtraukti papildomas sutarties sąlygas, o atitinkamai sudaryti atskirą susitarimą. Taigi, Darbo kodekso normos įtvirtina šių susitarimų sudarymo galimybes: darbuotojas ir darbdavys turi teisę sudaryti darbo sutartį (DK 93 str.), esant poreikiui darbo sutarties šalims yra numatyta teisė sudaryti sutartį dėl antraeilių pareigų (DK 114 str. 2d.), taip pat darbuotojas ir darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu sudarant raštišką susitarimą (DK 125 str. 1 d.) ir galiausiai darbuotojui ir darbdaviui yra numatyta teisė sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį (DK 256 str.). Būtent šiuos susitarimus buvo pasirinkta išskirti atsižvelgiant į Darbo kodekso normas bei jų aiškinimą DK komentare, teismų praktikoje bei teisės doktrinoje. Tačiau paminėtina, kad išanalizavus naująjį Darbo kodeksą pastebėta, kad jame nebeįvardijama galimybė darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl antraeilių pareigų sutarties sudarymo bei dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo. Atsižvelgiant į tai, kad naujasis Darbo kodekso projektas dar nėra priimtas ir tik pradamas svarstyti Lietuvos Respublikos Seime, remiantis galiojančia Darbo kodekso redakcija bei teisės doktrina, žemiau bus trumpai apžvelgiamos minėtų susitarimų sudarymo galimybės ir sudarymo tvarka.

Pirmasis, specifinis aukščiau išvardintų susitarimų atžvilgiu darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kurį svarbu paminėti yra darbo sutartis. Nurodytina, kad asmenys darbuotojo ir darbdavio statusą įgyja būtent nuo darbo sutarties sudarymo momento. Šis momentas svarbus ir tuo, kadangi darbo sutarties pagrindu atsiradusiems šalių teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai. Kaip yra žinoma, darbo sutarties sudarymą reglamentuoja Darbo kodekso XII – asis

skyrius. DK 94 str. 1 d. darbo sutarties turinį apibūdina kaip šalių sudarytas sutarties sąlygas, apibrėžiančias šalių teises ir pareigas. Atitinkamai DK 95 str. 1 d. įtvirtina dvi būtinausias sutarties sudarymo sąlygas, dėl kurių šalims nesusitarus, darbo sutartis laikoma nesudaryta⁸, t. y. darbo sutartyje privaloma sulgyti dėl darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų (dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų). Tuo tarpu DK 95 str. 4 d. darbo sutarties šalims leidžia susitarti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.), jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Šios sutarties sąlygos vadinamos papildomomis ir jos nėra būtinos, kad darbo sutartis galėtų, tačiau vis dėl to, jeigu darbuotojas ir darbdavys dėl jų susitaria ir įtraukia jas į darbo sutartį, jos darbo sutarties šalims tampa privalomomis⁹. Pažymėtina, kad Darbo kodeksas išsamaus sąrašo, dėl ko darbo sutarties šalys gali susitarti nepateikia, tik pabrėžia, kad tokios sąlygos negali pabloginti darbuotojų padėties, kuri yra nustatyta įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje¹⁰. Ši darbo sutarties savybė, savyje talpinti daugybę skirtingų susitarimų skatina įvardinti bent tuos susitarimus, kurie yra tiesiogiai įtvirtinti Darbo kodekse ir kuriuos pastaruoju metu vis dažniau galima sutikti darbo sutartyse.

Vienas toks, gana plačiai paplitęs darbuotojo ir darbdavio susitarimas – tai susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymams ir kvalifikacijai kelti kompensavimo tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu (be svarbios priežasties) arba dėl darbuotojo kaltės. Tokio susitarimo galimybę įtvirtina DK 95 str. 5 d., kuriame pateikiama šio susitarimo formuluotė bei apibrėžiamas vienerių metų terminas už kurį darbdavys gali reikalauti kompensacijos. Nurodytina, kad naujajame Darbo kodekse dėl darbuotojo mokymo išlaidų atlyginimo numatyti itin reikšmingi pakeitimai, t. y. šiame įstatymo projekte numatyta, kad „atlygintinos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių minimaliuosius darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu“ (36 str. 2 d.). Be to, šiame įstatymo projekte numatyta galimybė šalims susitarti ar į mokymo išlaidų kompensavimą įeina komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir pan.), nes kitu atveju bus laikoma, kad minėtos išlaidos darbdaviui nėra kompensuotinos. Dar viena naujovė yra tai, kad nuo vienerių iki dviejų metų (kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas iki trejų metų laikotarpis) pailginamas darbdavio išlaidų, patirtų darbuotojo kvalifikacijos kėlimui, atlyginimo laikotarpis¹¹. Jei darbuotojas savo

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 str. 1 d. nustatyta, kad darbo sutartis laikomas sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų.

⁹ Ipolitas Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 51.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Mantas Mikalopas „Naujojo Darbo kodekso projektas – teisinio reguliavimo darbo santykiuose pasikeitimai (darbo

iniciatyva studijuoja ir darbdavys apmoka visas ar ne mažiau kaip pusę mokymosi išlaidų, šalys papildomai gali susitarti dėl to, kad darbuotojas darbo sutartį savo pareiškimu gali nutraukti tik atlyginęs darbdaviui jo patirtas išlaidas, o tokia darbuotojo prievolė galioja tiek metų po studijų baigimo, kiek mokymosi ar studijų metų finansuota darbdavio lėšomis¹².

Kitas, itin dažnai darbo sutartyse pasitaikantis darbo sutarties šalių susitarimas yra išbandymas sudarant darbo sutartį. Galimybę darbo sutarties šalims susitarti dėl išbandymo sąlygos numato DK 105 str. Atitinkamai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – ir LAT) nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukoje yra nurodyta, jog „išbandymas – tam tikras terminas (DK 106 str. 1 d. išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai *aut. pastaba*), darbo sutarties šalių susitarimu nustatomas sudarant darbo sutartį, per kurį darbdavys gali patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, o darbuotojas – ar darbas ir jo sąlygos tinka jam”¹³.

Dar vienas svarbus paminėti darbo sutarties šalių susitarimas, kurio sudarymo galimybė yra numatyta DK 114 str. 1 d. yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl papildomo darbo. Šiuo susitarimu įtvirtinama darbuotojo galimybė susitarti su darbdaviu, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (darbo sutartyje nesulygtą) darbą. Papildomo darbo susitarimu reikėtų laikyti tokį darbo sutarties šalių susitarimą, pagal kurį darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo už atlyginimą toje pačioje darbovietėje įsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą¹⁴. DK komentaro autoriai pažymi, kad „šalių susitarimu, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą (toks susitarimas ir vadinamas sutartimi dėl papildomo darbo) nėra sudaroma nauja savarankiška darbo sutartis, o tik modifikuojama galiojanti darbo sutartis“¹⁵.

Antrasis, Darbo kodekse numatytas susitarimas, kurį darbuotojas ir darbdavys gali sudaryti greta darbo sutarties yra antraeilių pareigų sutartis (DK 114 str. 2 d.). DK komentaro autoriai pažymi, kad „antraeilių pareigų sutartis yra tokia darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas greta darbo pagrindinėje darbovietėje įsipareigoja eiti reguliariai apmokamas antraeiles pareigas arba dirbti reguliarių apmokamą darbą kitoje darbovietėje (ne pagrindinėje darbovietėje)“¹⁶. Taigi tokiu atveju,

sutarties sudarymas ir nutraukimas)“, žiūrėta 2016 04 12, http://ilawfirm.lt/netcat_files/116/142/h_2f5ce975fa128846e86058ad8cf9080b

¹² „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

¹³ „2009-03-24 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties turinys, sudarymas, vykdymas. Teismų praktika Nr. 30,“ prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/4_tpbuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=34159

¹⁴ Ipolitas Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 101.

¹⁵ *Ibid.*, p. 102.

¹⁶ *Ibid.*, p. 103.

darbuotojas, jau turėdamas galiojančią darbo sutartį su vienu darbdaviu sudaro kitą darbo sutartį su kitu darbdaviu (tokiu būdu yra sukuriamas naujas darbo santykis)¹⁷, t. y. tarp darbuotojo ir kito darbdavio sudaromas naujas savarankiškas sandoris, kuris egzistuoja greta pagrindinės darbo sutarties.

Trečiasis susitarimas, kurį verta paminėti yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas nutraukti darbo sutartį šalių sutarimu. Darbo kodekse ši teisė yra įtvirtinta 125 str., kuriame numatyta, jog „viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu“. Pažymėtina, kad toks pasiūlymas galioja septynias dienas ir jeigu antroji šalis per nustatytą laiką nepraneša pasiūlymą pateikusiai šaliai, kad sutinka nutraukti darbo sutartį minėtu pagrindu, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmestas (DK 125 str. 2 d.). Nurodytina, kad vėliau šiuo pagrindu darbo sutartis negalės būti nutraukta. Ir priešingai, jeigu antroji šalis sutinka su pirmosios šalies pateiktu pasiūlymu, ji tokį savo apsisprendimą per septynias dienas turi pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį (DK 125 str. 1 d.). Susitarusios nutraukti darbo sutartį, šalys tokį savo sprendimą atitinkamai įformina sudarydamos rašytinį susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo DK 125 str. pagrindu. Šalys darbo santykius nutraukia, kai suderina savo valią joms tuo metu rūpimomis ir naudingomis ar priimtinomis (kiekvienos iš jų požiūriu) sąlygomis¹⁸. Taigi, nors įstatyme nėra įsakmiai nurodyta, jog darbo sutarties šalių susitarimas dėl sutarties nutraukimo turi būti surašytas kaip atskiras dokumentas¹⁹, šio susitarimo sudarymo procedūra, šalių vedamos derybos, bei iš šio susitarimo kylančios pasekmės leidžia pagrįstai daryti išvadą, jog aptariamas darbuotojo ir darbdavio susitarimas turi būti vertinamas kaip šalių sudarytas sandoris. Svarbu paminėti tai, kad naujasis Darbo kodeksas, reglamentuodamas darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu iš esmės numato tokią pačią procedūrą, tačiau 53 str. 3 d. įtvirtinamas esminis pasikeitimas, t. y. trijų darbo dienų terminas, per kurį šaliai neatsakius į pasiūlymą laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu laikomas atmestu²⁰.

Paskutinis, tačiau ne ką mažiau svarbus darbuotojo ir darbdavio susitarimas įtvirtintas Darbo kodekse, yra visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kurios sudarymo ypatumus reglamentuoja DK 256 str. Ši norma reguliuoja darbdavio ir darbuotojų santykius, kai su darbuotojais sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Pagrindas sudaryti tokiai sutarčiai

¹⁷ Ipolitas Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 103.

¹⁸ „2009-03-24 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Teismų praktika Nr. 30,“ prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=34160

¹⁹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-489/2005“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28885

²⁰ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

yra darbo veiklos pobūdis, t. y. darbas tiesiogiai turi būti susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, taip pat ši sutartis gali būti sudaroma dėl priemonių perduotų darbuotojams naudotis darbe²¹. Be to, DK 256 str. 1 d. nurodyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę jų sužalojimo, kitokio nuvertėjimo (dėl darbuotojo kaltės), praradimo atvejais²².

Pagal savo teisinę prigimtį, visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė sutartis, t. y. sudarydami šią sutartį, tiek darbuotojas, tiek darbdavys prisiima tam tikrus įsipareigojimus²³. Kadangi sutartis yra dvišalė, darbuotojui ir darbdaviui paliekama laisvė apibrėžti jos turinį atsižvelgiant į bendro pobūdžio įstatymo reglamentavimą, kad šioje sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų. Be kita ko, DK 256 str. 1 d. įtvirtinta, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis turi būti įforminama raštu, tačiau paminėtina tai, jog tipinė visiškos materialinės atsakomybės sutarties forma nėra patvirtinta jokiais norminiais aktais, todėl šalys ją sudaro laisva valia bendru sutarimu. Svarbu paminėti ir tai, jog DK 256 str. 3 d. imperatyviai nustatyta, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma tik su darbuotojais, kuriems yra suėję aštuoniolika metų.

Taigi, išanalizavus šį poskyrio punktą matyti, kad Darbo kodeksas tiesiogiai suteikia šalims galimybę tartis dėl antraeilių pareigų sutarties sudarymo, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo bei darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu. Tiesa, darbo sąlygos dėl kurių tartis tiesiogiai leidžia Darbo kodeksas, tam tikrais atvejais turi būti aptartos tik darbo sutartyje, kaip pavyzdžiui susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo, išbandymo sąlygos ar papildomo darbo. Pažymėtina, kad darbdavys ir darbuotojas, atsižvelgdami į subjektų laisvės principą leidžiantį sutarties šalims pačioms nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas, dėl visų sąlygų, turi susitarti patys, tačiau nepažeisdami Darbo kodekse nustatytų imperatyvų.

²¹ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *Valstybės žinios* 64, 2569 (2002), 256 str. 1 d.

²² Ipolitas Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 396.

²³ *Ibid.*

1.2.2. Susitarimai, sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio, reglamentuojami kitų įstatymų normomis

Konkurencinė rinka bei įvairialypis darbų pobūdis skatina, o dažnai ir priverčia darbo teisės subjektus prisiimti papildomus įsipareigojimus tarpusavyje sudarant įvairaus pobūdžio susitarimus²⁴. Pažymėtina, jog šių dienų besikeičiančioje darbo rinkoje dažnai sutinkami tokie darbo teisinių subjektų susitarimai, kurie nėra numatyti Darbo kodekse, o patenka į kitų įstatymų reguliavimo ribas. Todėl tęsiant susitarimų, sudaromų tarp darbuotojo ir darbdavio analizę, šiame poskyrio punkte bus siekiama įvardinti tuos susitarimus, kurių teisinį reguliavimą numato kiti Lietuvos Respublikos įstatymai bei tuos susitarimus, kurie egzistuoja praktikoje, bet įstatymiškai nėra sureguliuoti.

Lietuvos teismų praktikos ir teisė doktrinos analizė atskleidė, jog darbdaviai ir darbuotojai greta darbo sutarties vis dažniau sudaro nekonkuravimo bei konfidencialumo susitarimus, be to įstatymuose yra numatyta galimybė šalims, siekiančioms užkirsti kelią teismo ginčui kilimui ateityje, numatyta teisė ginčytinus klausimus išspręsti taikos sutartimi ar ginčui kilus susitarti dėl ginčo nagrinėjimo (komerciniame) arbitraže. Todėl žemiau šio poskyrio punkte atitinkamai bus aptariami nekonkuravimo, konfidencialumo, arbitražinis darbuotojo ir darbdavio susitarimai bei taikos sutartis, trumpai atskleidžiamas šių susitarimų kilmė ir turinys.

Nekonkuravimo susitarimų sudarymas šiuo metu darbo rinkoje yra itin paplitęs reiškinys, kurio sudarymas kelia daug diskusijų. Sudarant tokio pobūdžio susitarimus, iš vienos pusės siekiama išvengti situacijos, kai įmonės kvalifikuotas ir patyręs darbuotojas, kuris buvo tinkamai apmokytas, paruoštas konkrečiam darbui, į kurį buvo investuotos nemažos lėšos ir dėtos atitinkamos viltys, palikęs atitinkamą įmonę, išeina dirbti pas konkurentą arba savarankiškai pradeda užsiimti analogiška, konkuruojančia su darbdavio, veikla. Iš kitos pusės, sudarant tokio pobūdžio susitarimus, gali būti neproporcingai apribotos darbuotojo įsidarbinimo galimybės esančioje darbo rinkoje, ir jam nepagrįstai užkertamas kelias realizuoti savo profesinius gebėjimus tam tikrame sektoriuje. Todėl sudarant tokio pobūdžio susitarimus, neretai susiduriama su darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros išlaikymo problema.²⁵

Siekiant aiškumo nurodytina, 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

²⁴ Renata Tatol, „Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas“, *Societal Innovations for Global Growth*, 1 (1) (2012): 951.

²⁵ *Ibid.*, p. 949 – 950.

nutraukimo darbuotojui mokėti susitarime numatytą kompensaciją (kompensaciją galima mokėti ir darbo sutarties galiojimo metu, tačiau kompensacija negali būti įtraukta į darbuotojo darbo užmokestį *aut. pastaba*). Taigi, iš esmės nekonkuravimas reiškia dvejopą darbuotojo įsipareigojimą: nedirbti pas buvusio darbdavio konkurentus ir nesteigti savo įmonės, kuri būtų konkurentu buvusio darbdavio atžvilgiu.²⁶

T. Bagdanskis, straipsnyje „Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos“ akcentuoja, kad šiuo metu Lietuvoje nėra teisės akto, kuris reglamentuotų nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, nors Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažįsta, kad tokie susitarimai galimi. Mokslininkas analizuoja Lietuvos Respublikos įstatymus ir atitinkamai nurodo, kad DK 9 str. 2 d. yra nustatyta galimybė pasinaudoti teisės analogija, t. y. pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikyti kitų teisės šakų normas, reglamentuojančias panašius santykius. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – ir CK) 2.164 str. numatoma, jog prekybos agentas ir atstovaujamas gali sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai, prekybos agentas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su atstovaujamuoju. Konkurencijos ribojimas gali būti apibrėžtas tik tam tikra teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimi arba klientų grupe ir teritorija, kurios prekybos agentui buvo patikėtos. Autorius pažymi, kad ši CK 2.164 straipsnyje įtvirtinta nuostata Lietuvos Respublikos teisės aktuose yra iš esmės vienintelė, kuri susijusi su nekonkuravimu ir kuri kaip analogija galėtų būti taikoma nekonkuravimo susitarimams tarp darbuotojo ir darbdavio.²⁷

Minėtame straipsnyje T. Bagdanskis, remdamasis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika ir užsienio doktrina suformulavo rekomendacijas dėl nekonkuravimo susitarimų sudarymo, t. y. išskyrė sąlygas, kurias susitarimo šalims vertėtų įtvirtinti nekonkuravimo susitarime. Taigi, visų pirma darbdaviui ir darbuotojui sudarant nekonkuravimo susitarimą rekomenduotina nusistatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją (jos dydį ir mokėjimo tvarką), taip pat įvertinti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius (jų darbo funkcijas, pareigų apimtį, atsakomybės sritis (pvz., ar darbuotojas eina vadovaujančias pareigas, ar plėtoja ryšius su klientais, ar išmano verslo *know-how* ir kt.), rekomenduotina ir nusistatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimo laiką bei nekonkuravimo susitarimo galiojimo apimtį (teritorija, prekių ar paslaugų rūšis, klientų grupė ir kt.), be kita ko rekomenduotina įsivertinti nekonkuravimo susitarimo formą (susitarimas bus sudaromas paprasta rašytine forma ar bus nuspręsta sutartį patvirtinti notariškai),

²⁶ Tomas Davulis „Nekonkuravimas darbo santykiuose: akademinis požiūris“, žiūrėta 2016-03-10, http://www.tax.lt/uploads/11847-darbuotoju_viliojimas_davulis_original.pdf

²⁷ Tomas Bagdanskis, „Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos“, *Jurisprudencija* 20 (3) (2013):1178.

taip pat svarbu nusistatyti nekonkuravimo susitarimo nutraukimo atvejus bei sankcijas už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą²⁸.

Kitas, taip pat darbo rinkoje paplitęs darbo sutarties šalių susitarimas yra susitarimas dėl konfidencialios informacijos saugojimo (konfidencialumo susitarimas). Tiesa, gana padrikas šio susitarimo teisinis reglamentavimas, praktikoje šiai dienai kelia daugybę klausimų. Manytina, jog susitarimas dėl konfidencialios informacijos saugojimo gali (turi) būti kildinimas iš kelių įstatymų normų, o visų pirma iš DK 235 str. 2 d. 2 p., kuriame numatyta, kad valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kurio pagrindu darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo (DK 136 str. 3 d. 2 p.). Kita norma, užsimenanti apie pareigą saugoti konfidencialią informaciją yra numatyta Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo (toliau – ir Konkurencijos įstatymas) 16 str. 4 d., kurioje nurodoma, jog 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. Apie konfidencialios informacijos atskleidimo pasekmes kalbama ir Civiliniame kodekse, konkrečiai CK 1.116 str. 3 d., kurioje įtvirtinta, jog darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, turi atlyginti padarytus nuostolius.

Teisės literatūroje pripažįstama, kad tinkamiausi būdai suteikti darbuotojams informacijos ir susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos yra konfidencialumo susitarimas ar informacijos pripažinimo komercinėmis paslaptimis ir jų apsaugos nuostatai²⁹. Šiuolaikinės konkurencijos sąlygomis, darbdaviai vis dažniau linkę su darbuotojais sudaryti konfidencialumo susitarimą ir tokiu būdu užtikrinant realų darbuotojo supažindinimą su informacija, kuri laikoma įmonės komercine arba technologine paslaptimi. Tačiau darbdavio pareigos vien supažindinant darbuotoją su informacija (kuri laikoma komercine paslaptimi) nesibaigia, svarbu, kad tokia informacija būtų konkrečiai apibrėžta bei įforminta, t. y. turi būti sudaromas komercinę paslaptį sudarančių žinių sąrašas; nustatomi asmenys, kuriems atliekant pareigas gali būti suteikiama teisė susipažinti su komercinę paslaptį sudarančiomis žiniomis; parengiama tokių asmenų supažindinimo

²⁸ Tomas Bagdanskis, „Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos“, *Jurisprudencija* 20 (3) (2013):1182.

²⁹ Tomas Bagdanskis, „Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas“, *Juristas* 9 (2006): 30.

su komercinę paslaptį sudarančiomis žiniomis ir asmenų perspėjimo apie šių žinių atskleidimą ar praradimą tvarka ir pan³⁰.

L. Ščiukas, nagrinėdamas praktinius konfidencialumo susitarimų aspektus, siūlo tokią susitarimą sudarančioms šalims apsitarti dėl konkrečių sąlygų, t. y. visų pirma tiksliai apibrėžti kokia informacija yra laikoma konfidencialia (informaciją apibrėžti ne tik jos turinio aspektu, bet ir pagal kitus kriterijus – informacijos laikmena, paskirtis, gavimo būdas), taip pat siūloma susitarime numatyti kokie veiksmai konkrečiai yra laikomi pažeidžiančiais konfidencialumo pareigą (suprantama, kad toks veiksmų sąrašas neturėtų būti baigtinis) bei numatyti atsakomybę ir jos ribas už konfidencialumo pareigos pažeidimą ir galiausiai autorius siūlo numatyti tokio susitarimo tikslą bei galiojimo terminą.³¹

Trečiasis darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuris bus aptariamas šio poskyrio punkte yra šalių arbitražinis susitarimas. Tiesa, pažymėtina, kad nėra duomenų, jog darbdaviai ir darbuotojai būtų praktiškai pasinaudoję šia suteikta teise, o ir teisės doktrinoje tik fragmentiškai užsimenama apie tokią Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatyme (toliau – ir Komercinio arbitražo įstatymas) numatytą darbo sutarties šalių teisę kilusį ginčą perduoti nagrinėti arbitražui. Todėl žemiau pateikiama informacija apie arbitražinį susitarimą bus paremta daugiausiai Komercinio arbitražo įstatymo analize.

Kaip jau buvo užsiminta, arbitražinio susitarimo sudarymo galimybę darbo sutarties šalims numato Komercinio arbitražo įstatymas, kurio 12 str. 2 d. įtvirtinta, jog ginčai, kylantys iš darbo sutarčių gali būti perduoti nagrinėti arbitražui tuo atveju, kai arbitražinis susitarimas buvo sudarytas po to kai kilo ginčas. Komercinio arbitražo 3 str. 10 p. įtvirtinta, jog komercinis arbitražas – tai komercinio ginčo sprendimo būdas, kai fiziniai ar juridiniai asmenys, remdamiesi savo susitarimu, tarpusavio ginčui spręsti kreipiasi ar įsipareigoja kreiptis ne į teismą, o į savo susitarimu arba šio įstatymo nustatyta tvarka paskirtą arbitrą (arbitrus) (nesvarbu, ar arbitražo procesą organizuoja nuolatinė arbitražo institucija (institucinis arbitražas), ar vyksta *ad hoc* arbitražas), kuris (kurie) priima arbitražo teismo sprendimą, privalomą ginčo šalims.

Pažymėtina, jog tam, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl arbitražo būtų galiojantis Komercinio arbitražo įstatymas įtvirtina du reikalavimus: 1) susitarimas turi būti įforminamas abiejų šalių pasirašyta atskira sutartimi; 2) ši sutartis turi būti sudaryta po to, kai tarp šalių kilo ginčas.

³⁰ Algirdas Matkevičius, „Bendrovės komercinės paslapties objektas“, žiūrėta 2016-02-27, http://www.amplegal.lt/dokumentai/Bendroves_%20komercines_%20paslapties_o%20objektas.pdf

³¹ Laurynas Ščiukas, „Konfidencialumo sutartys – praktiniai aspektai“, žiūrėta 2016-03-03, <http://www.gip.lt/news1.php?id=13>

Taigi, darbuotojui ir darbdaviui nusprendus iš anksto sutartyje numatyti arbitražinę išlygą t. y, kad visi iš sutarties skylantys ginčai bus sprendžiami arbitraže, tokia išlyga bus laikoma niekine.

Paskutinis darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuris bus aptariamas šio poskyrio punkte yra taikos sutartis. CK 6.983 straipsnyje nustatyta, kad taikos sutartimi šalys tarpusavio nuolaidomis išsprendžia kilusį teisminį ginčą, užkertama kelią kilti teisminiam ginčui ateityje, išsprendžia teismo sprendimo įvykdymo klausimą arba kitus ginčytinus klausimus. Pagal CK 6.983 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą taikos sutarties sampratą galima sąlyginai išskirti dvi taikos sutarties rūšis: 1) taikos sutartis, kuria siekiama išspręsti teisminius ginčus ir kuri gali būti sudaryta bet kurioje proceso stadijoje; 2) taikos sutartis, kuria siekiama išvengti ateityje tarp šalių galinčio kilti teismo ginčo. Pirmuoju atveju taikos sutartį tvirtina teismas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir CPK) 42 ir 140 straipsniuose nustatyta tvarka ir ši sutartis įgyja šalims galutinio teismo sprendimo (*res judicata*) galią (CK 6.985 str. 1 d.). Antruoju atveju šalims nėra privaloma kreiptis į teismą dėl taikos sutarties patvirtinimo.³² Tokia tarp šalių sudaryta, bet teismo nepatvirtinta, taikos sutartis, kuria siekiama išvengti ateityje tarp šalių galinčio kilti teismo ginčo, turi atitikti rašytinei sandorio formai keliamus reikalavimus (CK 6.983 str. 3 d.) ir šalims turi įstatymo galią³³.

Kasacinis teismas taip pat yra pažymėjęs, jog „taikos sutarties esmė – tarpusavio kompromisas. Taikos sutarties sudarymas savaime reiškia, kad, pirma, tarp šalių yra kilęs konfliktas, antra, šalys siekia jį išspręsti. Šalys sudarydamos taikos sutartį paprastai suvokia, kad atkaklus pradinės pozicijos laikymasis susitaikymo rezultatų neduos. Dėl to savanoriškas ir teisėtas konflikto sureguliuojimas paprastai įmanomas tik abipusių nuolaidų būdu. Tai reiškia, kad gana dažnai šalys, siekdamos bendro sprendimo, atsisako tam tikrų oponuojančių argumentų, reikalavimų ir taip kiek atitolsta nuo pradinės ginčo pozicijos. Tokia situacija – natūralus derybinio proceso rezultatas, kai derinamos skirtingos pozicijos ir siekiama rasti bendrą problemos sprendimo būdą“³⁴.

Taigi, darbo sutarties šalys, kilusį nesutarimą (pvz. dėl darbuotojo padarytos žalos, dėl neteisingai išmokėto atlyginimo ir pan.) nesikreipdami į teismą kompromiso būdu gali išspręsti tarpusavyje sudarydami taikos sutartį, joje numatydami sąlygas, kuriomis kilęs nesutarimas bus išspręstas.

³² „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-2111-510/2011, prieiga per internetą: <http://eteismai.lt/byla/256853089956290/2S-2111-510/2011>

³³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 6 d. konsultacija Nr. A3-120”, prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/48664>

³⁴ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-108/2010”, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d35f49b7-cc18-4917-92b3-1e7986db4054>

Pažymėtina, kad įstatymai nereglamentuoja taikos sutarties turinio. Tokiu atveju darytina išvada, jog darbuotojas ir darbdavys yra laisvi tartis dėl kilusiam nesutarimui išspręsti reikalingų sutarties sąlygų, o tokie sutarčiai turėtų būti taikomi bendrieji sandorio galiojimui keliami reikalavimai, t. y. sandorį sudarantys asmenys turi būti veiksniūs, sandoris turi būti sudarytas laisva šalių valia, sandorio turinys turi neprieštarauti imperatyvioms įstatymų normoms, viešajai tvarkai ar gerai moralei bei sandoris turi būti sudarytas įstatyme nustatyta forma³⁵.

Svarbu paminėti, kad naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai, siekdami eliminuoti nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų teisinio reguliavimo spragą, į naująjį DK įtraukė darbuotojo ir darbdavio susitarimą dėl nekonkuravimo bei susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir atitinkamai numatė šių susitarimų sudarymo tvarką (naujojo DK 37 ir 38 straipsniai). Be to, kalbant apie darbuotojo ir darbdavio teisę susitarti dėl ginčo nagrinėjimo arbitraže nurodytina, kad ir ši teisė numatyta naujajame Darbo kodekse, kurio 237 str. 2 d. įtvirtinta, kad „darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Komercinio arbitražo įstatymą, jei dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas“³⁶. Tiesa, naujojo Darbo kodekso projekte numatyta nuostata, kad šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl Darbo kodekse nustatytų pareigų įgyvendinimo³⁷ perša išvadą, jog įstatymų leidėjui patvirtinus šią Darbo kodekso redakciją, taikos sutarties sudarymas, siekiant užkirsti teismo ginčo kilimui ateityje, tarp darbo sutarties šalių nebus leidžiamas.

Taigi, kaip matyti iš aukščiau išdėstyto, nors ir nėra teisės akto, reglamentuojančio nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų sudarymą tarp darbuotojo ir darbdavio, tačiau Darbo kodeksui tiesiogiai nedraudžiant šių susitarimų sudarymo, darbo sutarties šalys gana dažnai renkasi tarpusavio santykius reguliuoti būtent įvardintais susitarimais. Praktikoje taip pat gana paplitęs atvejis, kuomet darbuotojas ir darbdavys nusprendžia kilusį ginčą išspręsti sudarydami Civiliniame kodekse įtvirtintą taikos sutartį. Priešingai yra su arbitražiniais susitarimais, t. y. nors Komercinio arbitražo įstatyme tiesiogiai įtvirtinta galimybė darbuotojui ir darbdaviui susitarus kilusį ginčą perduoti nagrinėti arbitražui, šia suteikta teise darbo sutarties šalys nėra linkę naudotis.

Apibendrinant pirmąjį skyrių nurodytina, jog darbuotojai ir darbdaviai nusistato tarpusavio teises ir pareigas bei prisiima įsipareigojimus visų pirma sudarydami darbo sutartį, tokiu būdu sukurdami teisinius darbo santykius. Kadangi darbuotojai ir darbdaviai geriausiai žino kokios

³⁵ Leonas Virginijus Papirtis et al., *Civilinė teisė: bendroji dalis* (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2005), 28.

³⁶ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

³⁷ *Ibid.*

sąlygos jiems yra reikalingos, dėl šios priežasties Darbo kodeksas jiems suteikia laisvę įvairiais papildomais (nestandartiniais) susitarimais (greta darbo sutarties) nusistatyti abi šalis tenkinančias sąlygas. Tiesa, pažymėtina, kad darbo sutarties šalys, siekdamos susitarimo būdu nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas, turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 4 str. 4 d.), be to, tokie susitarimai neturi prieštarauti įstatymams (DK 34 str. 1 d.).

Nurodytina, kad darbdavio ir darbuotojo susitarimą buvo pasirinkta apibrėžti kaip susitarimą, kurį darbo teisės subjektai sudaro siekdami įtvirtinti vienos iš šalių interesų apsaugą, suteikti papildomų teisių ar garantijų ir kuris tiesiogiai nėra susijęs su darbo sąlygų nustatymu, darbo atlikimu ar apmokėjimu už darbą (kadangi pastarieji trys komponentai yra laikomi darbo sutarties objektu).

Kadangi, Darbo kodekso normos atskleidė, jog darbuotojai ir darbdaviai, siekdami individualiai nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas, gali sudaryti susitarimus, kurie yra įtvirtinti Darbo kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose bei tokius susitarimus, kurie nėra tiesiogiai reglamentuojami įstatymų, tačiau jiems neprieštarauja, atitinkamai buvo pasirinkta išskirti dvi susitarimų rūšis. Pirmoji rūšis vienija darbuotojo ir darbdavio susitarimus, kurie yra reglamentuojami DK normomis. Nurodytina, kad Darbo kodeksas be pačios darbo sutarties, tiesiogiai suteikia šalims galimybę tartis dėl antraeilių pareigų sutarties sudarymo (DK 114 str. 2 d.), visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo (DK 256 str.) bei darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu (DK 125 str. 1 d.). Tiesa, sąlygos dėl kurių tartis tiesiogiai leidžia Darbo kodeksas, tam tikrais atvejais turi būti aptartos tik darbo sutartyje, kaip pavyzdžiui susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo (DK 95 str. 5 d.), išbandymo sąlygos (105 str.) ar papildomo darbo (114 str. 1 d.). Antroji susitarimų rūšis vienija kitų įstatymų normomis reglamentuojamus ir įstatymų nereglamentuojamus darbuotojo ir darbdavio susitarimus. Lietuvos teismų praktikos ir teisė doktrinos analizė atskleidė, jog darbdaviai ir darbuotojai yra linkę greta darbo sutarties sudaryti nekonkuravimo bei konfidencialumo susitarimus. Darbo sutarties šalys taip pat yra linkusios kilusius nesutarimus spręsti sudarydamos taikos sutartį, kurios reguliavimas įtvirtintas Civilinio kodekso LII skyriuje. Tiesa, Komercinio arbitražo įstatyme yra numatyta galimybė darbo sutarties šalims susitarti ir dėl arbitražo, tačiau turimomis žiniomis, šia suteikta galimybe darbuotojai ir darbdaviai nėra linkę naudotis. Svarbu pažymėti tai, kad antrajai susitarimų rūšiai priskirti nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimai dėl padriko jų reglamentavimo Lietuvos Respublikos įstatymuose, praktikoje kelia nemažai klausimų bei diskusijų dėl jų priskyrimo vienai ar kitai teisės šakai bei dėl pačio susitarimų legitimumo.

Be to, atsižvelgiant į naujojo Darbo kodekso normas darytina išvada, jog Lietuvos Respublikos Seimui nusprendus patvirtinti naująją Darbo kodekso redakciją, aptartame poskyryje pateiktas darbuotojo ir darbdavio susitarimų skirstymas į rūšis pagal tai, ar susitarimai tiesiogiai įtvirtinti Darbo kodekse ar ne, nebeteiks prasmės, kadangi naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai, siekdami pašalinti praktikoje egzistuojančias problemas dėl atitinkamų susitarimų teisinio kvalifikavimo bei priskyrimo vienai ar kitai teisės šakai, į Darbo kodeksą įtraukė anksčiau įstatymais nereglamentuotus darbuotojo ir darbdavio susitarimus dėl nekonkuravimo, dėl konfidencialios informacijos apsaugos bei dėl susitarimo ginčą nagrinėti arbitraže. Šią išvadą sustiprina ir naujajame DK numatyta norma, kad „šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl Darbo kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo“³⁸.

³⁸ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

2. GINČŲ, DĖL SUSITARIMŲ, SUDARYTŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, PRIPAŽINIMO NEGALIOJANČIAIS TVARKA, YPATYBĖS IR PASEKMĖS

Tikriausiai nereikalingos gilios darbo teisės studijos tam, jog pastebėtume, kad Darbo kodeksas nereglamentuoja susitarimų (sandorių) pripažinimo negaliojančiais. Kadangi šio magistro baigiamojo darbo tema yra skirta nagrinėti darbo ginčus dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, o Darbo kodeksas, kuris reglamentuoja darbo ginčų nagrinėjimą, ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais nenumato, šiuo skyriumi atitinkamai bus siekiama išsiaiškinti ar apskritai galimas tokių ginčų sprendimas. Atskleidžiant darbo ginčų sampratą bei požymius ir ieškant ginčų, dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, požymių sąlyčio taškų su darbo ginčų požymiais, bus mėginama išsiaiškinti ar ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais gali būti priskiriami darbo ginčams. Šiame skyriuje be kita ko bus atskleidžiama ir susitarimų, sudarytų tarp darbuotojo ir darbdavio pripažinimo negaliojančiais tvarka, procesinės ypatybės bei susitarimų pripažinimo negaliojančiais pasekmės.

2.1. Darbo ginčų samprata

Vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas, kurį iš esmės nulemia tai, jog tarp darbo santykių šalių egzistuoja skirtingi (savanaudiški) tikslai, t. y. darbdavio tikslas yra kuo mažesnėmis sąnaudomis gauti kuo didesnę pelną bei plėsti verslą, atitinkamai darbuotojo tikslas – gauti jį tenkinantį atlyginimą, tinkamas darbo sąlygas bei galimybę realizuoti savo gebėjimus. Manytina, kad neišvengiamą darbo ginčų egzistavimą tarp darbuotojo ir darbdavio nulemia tai, kadangi šis konfliktas atsiranda tarp tų kurie moka, ir tų, kuriems moka; tarp tų kurie nustato tvarką, ir tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti; tarp tų, kurie priima sprendimus, ir tarp tų, kurie privalo jais vadovautis³⁹. Atitinkamai aukščiau nurodytos aplinkybės sąlygoja tai, jog darbdavio ir darbuotojo interesų susidūrimas gali įvykti bet kurioje darbo santykių vystymosi stadijoje.

Pažymėtina, kad tarptautiniuose dokumentuose nerasime aiškiai išskirtos darbo ginčų sąvokos, tačiau nurodytina, kad Tarptautinės darbo organizacijos kolektyvinės sutarties tarp Tarptautinio darbo biuro ir Tarptautinės darbo organizacijos darbuotojų profesinės sąjungos 2. 4 punkte nurodoma, kad darbo ginčas – tai nesutarimas bet koku klausimu, kylančiu iš darbuotojų

³⁹ Daiva Petrylaitė, „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“, *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 50.

darbo sąlygų ar įdarbinimo⁴⁰, atitinkamai Tarptautinės Darbo Organizacija viename savo leidinių apibendrinančių darbo ginčų sistemą, darbo ginčą apibūdino kaip bet kokį nepasitenkinimą, kylantį darbo vietoje dėl nesąžiningų darbo sąlygų⁴¹.

Svarbu pažymėti, kad Lietuvos darbo teisės sistemoje nėra įtvirtinta vieningo darbo ginčų instituto apimančio, tiek individualius, tiek kolektyvinius darbo ginčus. Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse yra išskirtos dvi darbo ginčų rūšys: kolektyviniai darbo ginčai, kuriuos reglamentuoja DK X skyrius ir individualūs darbo ginčai, kuriuos atitinkamai reglamentuoja DK XIX skyrius. Minėtuose skyriuose pateikiamos atskiros kolektyvinio bei individualaus ginčo sąvokos, taip pat įtvirtinami šių ginčų sprendimo metodai. Tuo tarpu vienalytė darbo ginčo sąvoka šiame Darbo kodekse nėra pateikiama. Primintina, kad nors iki 2005 m. gegužės 28 d. galiojusioje Darbo kodekso redakcijoje taip pat nebuvo suformuotas vieningas darbo ginčų institutas, tačiau DK 285 str. buvo pateikiama darbo ginčo sąvoka: „Darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis“⁴², kuri į šiuo metu galiojančią Darbo kodeksą perkelta nebuvo. Tačiau svarbu nurodyti tai, kad naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai atsižvelgė į esamą Lietuvos darbo teisės trūkumą ir naujojo DK 234 str. 1 d. numatė darbo ginčų sąvoką, t. y., kad „darbo ginčai – darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių“⁴³.

Analizuojant teisės literatūrą, nagrinėjusią darbo ginčus, pastebima, jog šiuo metu tarp mokslininkų taip pat nėra bendros nuomonės darbo ginčų sąvokos klausimu. Daugelyje analizuotų mokslinių darbų darbo ginčų sąvokos problema apskritai nekeliama ir nenagrinėjama. Lietuvos teisės doktrinoje plačiai darbo ginčus nagrinėję mokslininkai Gintautas Bužinskas ir Daiva Petrylaitė taip pat nėra vieningi šiuo klausimu. Pavyzdžiui G. Bužinskas monografijoje „Darbo ginčai: teorija ir praktika“ nurodo, kad „darbo ginčai – tai darbo ar kolektyvinės sutarties pagrindu tarp darbo teisės reguliuojamų teisinių santykių subjektų kylantys nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, pakeitimo, nustatytų darbo sąlygų taikymo, kurie nebuvo išspręsti tiesioginėse šalių derybose ir kuriuos turi išspręsti speciali institucija įstatymo nustatyta tvarka“⁴⁴. Manytina, kad G.

⁴⁰ „Collective agreement on a procedure for the resolution of grievances between the International Labour Office and the ILO Staff Union“, žiūrėta 2016 04 02 <http://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/grievances.htm>

⁴¹ „LABOUR DISPUTE SYSTEMS. Guidelines for improved performance“, žiūrėta 2016 04 02 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf

⁴² „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *Valstybės žinios* 64, 2569 (2002), 285str. (straipsnio redakcija galiojusi nuo 2003 m. sausio 1 d., keista 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu Nr. X-188. *Valstybės žinios* 67-2400).

⁴³ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

⁴⁴ Gintautas Bužinskas, *Darbo ginčai: teorija ir praktika* (Vilnius: Registrų centras, 2010), 35.

Bužinsko pateikta darbo ginčo samprata turi netikslumų, kadangi Darbo kodeksas tik kolektyvinius darbo ginčus imperatyviai įpareigoja spręsti šalių tarpusavio derybomis, tuo tarpu individualiems darbo ginčams įstatymai nenumato privalomos šalių tarpusavio derybų procedūros. Darbo ginčus taip pat nagrinėjusi Daiva Petrylaitė straipsnyje analizuodama vientiso darbo ginčų instituto perspektyvas Lietuvos darbo teisėje nurodė, kad darbo ginčas gali būti suvokiamas kaip „konfliktas tarp mažiausiai dviejų darbo santykių subjektų, kai vienas iš jų kelia tam tikrus reikalavimus ar pageidavimus, o kitas subjektas arba iš dalies, arba visiškai juos atmeta ar kitaip ignoruoja“⁴⁵. Minėtame straipsnyje mokslininkė taip pat pateikė darbo ginčų sąvoką: „Darbo ginčai – tai darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo, taip pat nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie sprendžiami pasitelkus tam įgaliotus organus“⁴⁶.

Akivaizdu, kad vieningos ir vienalytės darbo ginčo sampratos teisės moksle nėra, ją bus mėginama įtvirtinti naujuoju Darbo kodeksu. Vis dėlto šiuo metu darbo ginčus nuo kitų nesutarimų, kylančių darbo procese, padeda atskirti jiems būdingi požymiai. Apibendrinus darbo teisės literatūroje dažniausiai nurodomus, galima išskirti tokius darbo ginčams būdingus požymius:

- 1) nesutarimą tarp darbo santykių šalių;
- 2) nesutarimo tarp darbo santykių šalių pagrindą, t. y. atsiradimas iš darbo teisės norminių aktų, kolektyvinių ir darbo sutarčių netinkamo vykdymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo tiek norminiuose teisės aktuose, tiek sutartiniais įsipareigojimais;
- 3) kilusio ginčo nagrinėjimą pasitelkiant teisinius mechanizmus (teisminis, taikinimo metodai).⁴⁷

Taigi, apibendrinant aukščiau pateiktus aspektus, šiai dienai darbo ginčus galima apibrėžti kaip darbuotojo ir darbdavio nesutarimus dėl teisės aktuose, kolektyvinėse ar darbo sutartyse įtvirtintų pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo, taip pat nesutarimus dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie sprendžiami pasitelkus tam įgaliotus organus.

⁴⁵ Daiva Petrylaitė, „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“, *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 50.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė ir Inga Blažienė, „Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje“, *Teisė* 88 (2013): 96.

2.2. Ginčai dėl susitarimų, sudarytų tarp darbuotojo ir darbdavio, pripažinimo negaliojančiais kaip darbo ginčai

Kaip jau buvo aptarta pirmajame šio darbo skyriuje, Darbo kodeksas darbuotojui ir darbdaviui suteikia plačias galimybes dėl įvairių, tiek Darbo kodekse tiesiogiai įtvirtintų, tiek kitais Lietuvos Respublikos įstatymais reguliuojamų, tiek įstatymais nereguliuojamų, bet jiems neprieštaraujančių susitarimų sudarymo. Pažymėtina, kad sudarant tokius susitarimus kyla grėsmė, jog esant nelygybei tarp šalių, t. y. kuomet darbdavys yra ekonomiškai ir socialiai stipresnis už darbuotoją, jis (darbdavys) pasinaudojęs esama padėtimi gali daryti ekonominį spaudimą darbuotojui ir tokiu būdu priversti pastarąjį pasirašyti jam (darbuotojui) nenaudingus susitarimus (pvz. visiškos materialinės atsakomybės sutartį, darbo sutartyje numatyti išbandymo sąlygą ir pan.). Taip pat Darbo kodeksui įtvirtinant darbo teisinių subjektų laisvę patiems susitarimo būdu nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas, gali pasitaikyti atveju, kuomet tokiu papildomu susitarimu nustatytos darbo sąlygos gali iš esmės pabloginti darbuotojo padėtį. Galima ir tokia situacija, kad darbuotojas ir darbdavys, sudarydami susitarimus kurių teisinė prigimtis nėra aiški (kaip pvz. nekonkuravimo susitarimas), gali pakliūti į situaciją, kuomet jų sudarytas susitarimas, dėl pvz., netinkamai pasirinktos šalies, gali prieštarauti įstatymams. Taigi, pagrįstai manytina, kad atsiradus papildomiems susitarimams, atitinkamai atsiranda ir tikimybė, jog tarp tokio susitarimo šalių gali išpliekti ginčas, kurio metu pažeistas teises ginanti ar tiesiog susitarimu nepatenkinta šalis, gali reikalauti tokio susitarimo pripažinimo negaliojančiu.

Svarbu pažymėti tai, kad Darbo kodeksas tarp darbuotojo ir darbdavio sudaryto susitarimo (sandorio) pripažinimo negaliojančiu nereglamentuoja. DK 9 str. 2 d. tokiu atveju numato teisę vadovautis įstatymo analogijos principu, t. y. „jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos (DK 9 str. 1 d.), tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius“. Lietuvos apeliacinis teismas nagrinėdamas bylą, kurioje atsakovas priešieškiniu reikalavo pripažinti negaliojančia nuo sudarymo momento su ieškovu sudarytą darbo sutartį kaip tariamą sandorį, išaiškino: „CK 1.1 straipsnio 3 dalis nustato, kad CK normos darbo santykiams yra taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja atskiri įstatymai. Darbo teisė nereglamentuoja sandorių negaliojimo klausimo, todėl taikytinos civilinės teisės normos“⁴⁸. Panašiai susiklosčiusią situaciją aiškino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas bylą, kurioje vienas iš ieškovo suformuotų reikalavimų buvo pripažinti negaliojančia

⁴⁸ „Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-899/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=00d4948d-a71b-4062-aa3f-d81b0f379ff7>

tarp jo ir atsakovo sudarytą darbo sutartį, kadangi pasak ieškovo ginčijamą darbo sutartį jis buvo priverstas pasirašyti dėl atsakovo daryto ekonominio spaudimo. Konkrečiai aptariamoje nutartyje išaiškinta: „[...] kasatoriaus nurodytos faktinės aplinkybės, kad dėl darbdavio daryto ekonominio spaudimo (garsinimo neišmokėti darbo užmokesčio už dirbtą įmonėje laiką) jis buvo priverstas pasirašyti darbo sutartį sau nepalankiomis sąlygomis, atitinka CK 1.91 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą savarankišką sandorių pripažinimo negaliojančiu pagrindą – sandorio, sudaryto dėl ekonominio spaudimo ar realaus grasinimo panaudoti tokį spaudimą, negaliojimas. Darbo kodeksas šių santykių nereglamentuoja, todėl CK 1.1 straipsnio 3 dalies pagrindu taikytinos CK 1.91 straipsnio normos bei jų aiškinimo bei taikymo praktika“⁴⁹.

Taigi, kaip matyti iš aukščiau išdėstyto, Lietuvos teismų praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet darbuotojas ar darbdavys kreipiasi dėl tarpusavio susitarimų, kuriems turi būti taikomos darbo teisės normos pripažinimo negaliojančiais ir teismai tokiu atveju ginčui nagrinėti pasitelkia įstatymo analogiją. Tačiau nesant Darbo kodekso reguliavimo aptariamams ginčams, kyla klausimas, kuriai kategorijai tokius ginčus priskirti ir ar išvis darbuotojo ir darbdavio ginčus dėl susitarimo pripažinimo negaliojančiu galima laikyti darbo ginčais? Išsiaiškinti šį aspektą yra svarbu, kadangi darbo byloms, kaip ypatingą socialinę reikšmę turinčiai civilinių bylų kategorijai, Lietuvos įstatymų leidėjas nustato tam tikrus civilinio proceso ypatumus, numatytus CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“. Pažymėtina, kad darbo byloms be bendrųjų civilinio proceso principų yra taikomi ir specialieji bylų nagrinėjimo principai (pagrindinės nuostatos ir idėjos, kuriomis grindžiamas teisminis darbo bylų nagrinėjimas). Teisės moksle yra išskiriami šie specialieji principai: 1) darbo ginčų nagrinėjimo prieinamumo principas; 2) darbo ginčų nagrinėjimo koncentruotumo (operatyvumo) principas; 3) demokratiškumo ir rinkimų teisės principas; 4) atstovavimo pariteto užtikrinimo principas; 5) socialinės partnerystės ir derybų laisvės principas⁵⁰. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš nagrinėtų darbo bylų yra išaiškinęs: „Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį ir socialinį statusą, nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Šie ypatumai nustatyti siekiant labiau apsaugoti darbuotojo, kaip ekonomine ir socialine prasme silpnesnės darbo santykių šalies, interesus. Darbo bylos priskiriamos vadinamosioms nedispozityvioms byloms, kuriose bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų. Vienas tokių ypatumų yra teismo pareiga būti aktyviam. CPK 414 straipsnyje nustatyta, kad darbo byloje teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus.

⁴⁹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-485/2011“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ef6098db-dde0-416c-b133-8596dbba1c07>

⁵⁰ Gintautas Bužinskas, *Darbo ginčai: teorija ir praktika* (Vilnius: Registrų centras, 2010), 50-57.

CPK 417 straipsnyje teismui suteikiama teisė išplėsti ieškinio pagrindą, t. y. savo iniciatyva įtraukti į įrodinėjimo dalyką faktus, kuriais šalys nesiremia. Taip pat pažymėtina, kad nepakankamas teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas, gali sudaryti sąlygas nesąžiningiems darbdaviams išnaudoti darbuotojus. [...] Dėl to teismas darbo bylose privalo būti aktyvus siekdamas apsaugoti tiek privatų darbuotojo interesą, tiek ir viešąjį⁵¹. Be to, svarbu paminėti, kad naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai, kai kuriuos darbo ginčų nagrinėjimo principus nusprendė įtvirtinti tiesiogiai Darbo kodekse, t. y. 235 straipsnyje „Darbo ginčų nagrinėjimo principai“, įstatymo projekto rengėjai, siekdami, kad kilęs ginčas būtų kuo greičiau išnagrinėtas abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis, be pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams principo, numatė tapačius Civilinio proceso kodekse įtvirtintus civilinės bylos nagrinėjimui taikomus ekonomiškumo, koncentruotumo ir šalių kooperacijos (bendradarbiavimo) principus⁵². Aptariamo straipsnio 2 dalyje numatyta, kad šalių lygiateisiškumo ir rungimosi principai darbo ginčiuose dėl teisės taikomi tiek, kiek nepažeidžia įstatymų ir darbo teisės normų nustatytų teisinių prezumpcijų⁵³. Be to, šio straipsnio 3 dalyje atitinkamai numatyti įrodinėjimo naštos paskirstymo kriterijai kai kuriose bylose, t. y. įvardijami konkretūs atvejai, kuomet įrodinėjimo našta perkeliama darbdaviui.

Norint tinkamai nustatyti tarp šalių kilusio darbo ginčo sprendimo būdą, principus ir tvarką, visų pirma reikia nustatyti darbo ginčo rūšį. Darbo ginčų klasifikacija yra naudinga ne tik atskleidžiant atskirų ginčų rūšių sąvokos sampratą, jų turinį, bet kartu tai tiesiogiai ir neišvengiamai lemia ginčų sprendimo būdą, t. y. pagal ginčo rūšį pasirenkami ir jų sprendimo būdai bei metodai⁵⁴.

Pažymėtina, jog darbo teisės teorijoje darbo ginčai dažniausiai klasifikuojami atsižvelgiant į darbo ginčo subjektus, t. y. remiantis subjekto (arba kitaip subjektyvioju) kriterijumi bei atsižvelgiant į darbo ginčo pobūdį (turinį), t. y. remiantis objekto (arba kitaip) objektyvioju kriterijumi.

Remiantis subjektyvioju kriterijumi, darbo ginčai skirstomi į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus. Individualiais darbo ginčais laikomi ginčai, kylantys tarp atskiro darbuotojo ir darbdavio, tuo tarpu kolektyviniais darbo ginčais yra laikomi ginčai, kuriuose darbuotojai, atstovaujami profesinės sąjungos, dalyvauja kaip daugetas⁵⁵.

⁵¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27823.

⁵² „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Daiva Petrylaitė, *Kolektyviniai darbo ginčai* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005), 57.

⁵⁵ Daiva Petrylaitė, „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“, *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 53.

Remiantis objektyviuoju kriterijumi, darbo ginčai skirstomi į interesų (ekonominius) darbo ginčus ir teisės darbo ginčus. Interesų darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas, tuo tarpu teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės naudojimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo⁵⁶. Darbo teisės teorijoje laikomasi nuomonės, kad teisinio pobūdžio darbo ginčai turi būti sprendžiami, teisiniu keliu, trečiųjų taikinimo metodais arba papildomai numatant ginčo šalims galimybę pasinaudoti ikiteisminiais darbo ginčų sprendimo būdais.

Kaip jau buvo užsiminta, Lietuvos darbo teisėje šiuo metu egzistuoja darbo ginčų sistema, kuri remiasi vien tik subjekto darbo ginčų klasifikavimo kriterijumi. Darbo kodekse visi darbo ginčai yra griežtai skirstomi į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus, maža to, DK nustato skirtingas ir viena su kita nesusijusias procedūrinės taisyklės minėtiems ginčams nagrinėti. Pasak Daivos Petrylaitės, „remiantis bendriausiu ir paprasčiausiu teoriniu požiūriu, individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai skiriasi tuo, kad individualiuose darbo ginčiuose dalyvauja pavienis darbuotojas ir darbdavys, o kolektyvinių darbo ginčų dalyviai gali būti pavienis darbdavys, bet visada turi būti grupė darbuotojų“⁵⁷. Tačiau svarbu paminėti tai, kad naujojo Darbo kodekso projekte darbo ginčus skirstyti į rūšis pasirinkta vadovaujantis subjekto ir objekto kriterijais, išskiriant tris pagrindines darbo ginčų rūšis. Konkrečiai, naujojo DK 234 str. 2 d. numatyta, kad „priklausomai nuo ginčo objekto ir subjektų, dalyvaujančių darbo ginče, darbo ginčai skirstomi: 1) darbo ginčai dėl teisės (individualūs darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės); 2) kolektyviniai darbo ginčai dėl interesų“⁵⁸. Be to, šio straipsnio atitinkamai 3, 4 ir 5 dalyse atskirai pateikiamos individualaus darbo ginčo dėl teisės, kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės bei kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso sąvokos.

Individualaus darbo ginčo sąvoka pateikiama aktualaus DK 285 straipsnyje: „Individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka“. Apibrėždamas individualaus darbo ginčo sąvoką, įstatymų leidėjas remiasi tokiais kriterijais: darbo ginčo šalys, pažeisto intereso pobūdis, darbo ginčo turinys ir darbo ginčo sprendimo procedūra⁵⁹. Individualaus darbo ginčo šalys yra darbuotojas (DK 15 str. nustato, kad darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir

⁵⁶ Daiva Petrylaitė, „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“, *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 53.

⁵⁷ Daiva Petrylaitė, *Kolektyviniai darbo ginčai* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005), 57.

⁵⁸ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

⁵⁹ Gintautas Bužinskas, *Darbo ginčai: teorija ir praktika* (Vilnius: Registrų centras, 2010), 48.

veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą) ir darbdavys (DK 16 str. numato, kad darbdavys – tai įmonė, įstaiga ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą).

Siekiant darbo ginčą priskirti individualių darbo ginčų rūšiai, svarbiu kriterijumi tampa tokio ginčo turinys. Individualiais darbo ginčais laikytini tokie tarp darbuotojo ir darbdavio nesutarimai, kurie kyla dėl jau nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Šios teisės ir pareigos turi būti nustatytos darbo įstatymuose, kitokiuose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje. Taip pat svarbus kriterijus, apibūdinantis individualius darbo ginčus yra darbo ginčo sprendimo procedūra. Pažymėtina, kad darbo ginčo procedūra padeda individualius darbo ginčus atriboti nuo kolektyvinių darbo ginčų. Tik individualiems darbo ginčams yra būdinga ikiteisminė sprendimo procedūra, tuo tarpu kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami neteisimine tvarka – šalių abipusėmis derybomis.

Taigi, vadovaujantis DK 285 str. pateikta individualaus darbo ginčo sąvoka ir aukščiau išvardintais šios sąvokos apibrėžimo kriterijais, galima išskirti tokius individualiam darbo ginčui būdingus požymius:

- 1) ginčas kyla tarp darbo sutarties šalių, t. y. darbuotojo ir darbdavio;
- 2) ginčas kyla dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris dažniausiai pasireiškia teisės aktų ar sutarčių nevykdymu arba netinkamu vykdymu;
- 3) ginčas sprendžiamas įstatymų įgaliotose institucijose – Darbo ginčų komisijoje arba teisme.

Taigi, kaip matyti iš Darbo kodekse įtvirtintos individualaus darbo ginčo sampratos, įstatymų leidėjas reguliuoja individualius darbo ginčus tiek, kiek jie gali kilti dėl darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo ar kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, t. y. individualius teisės darbo ginčus. Pažymėtina, kad naujajame Darbo kodekse yra pateikiama būtent individualaus darbo ginčo dėl teisės sąvoka bei įvardijamos tokio ginčo šalys, t. y. 234 str. 3 d. numatyta, kad „individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, taip pat asmenys,

turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas“⁶⁰. Taigi, pagrįstai manytina, kad naujajame Darbo kodekse pasirinktas darbo ginčų skirstymas į rūšis bei šių ginčų sąvokų įtvirtinimas įstatyme, leis kur kas paprasčiau darbuotojo ir darbdavio ginčus dėl susitarimų pripažinimo negaliojančiais priskirti būtent individualiems darbo ginčams dėl teisės ir atitinkamai pritaikyti šiems ginčams būdingą nagrinėjimo tvarką, principus ir metodus. Tačiau šiuo metu įstatymų leidėjui tik svarstant dėl naujojo Darbo kodekso normų patvirtinimo, aktualu analizuoti ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais priskyrimą darbo ginčams vadovaujantis aktualioje Darbo kodekso redakcijoje nustatytu teisiniu reguliavimu.

Aukščiau buvo užsiminta, jog norint tinkamai nustatyti tarp šalių kilusio darbo ginčo sprendimo būdą, principus ir tvarką, svarbu yra nustatyti darbo ginčo rūšį. Todėl pagrįstai manytina, kad darbuotojo ir darbdavio ginčą dėl susitarimo pripažinimo negaliojančiu priskirti individualiems darbo ginčams galima tik nustačius, kad toks ginčas atitinka individualaus darbo ginčo požymius, t. y. nustačius, kad: 1) nesutarimas kilo tarp darbo sutarties šalių; 2) nesutarimas kilo dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo; 3) kilęs ginčas turi būti nagrinėjamas įstatymų įgaliotoje institucijoje.

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas ir darbdavys gali sudaryti ne vien tik Darbo kodekse numatytus susitarimus, bet ir tokius susitarimus, kurie yra numatyti kituose įstatymuose bei tokius susitarimus, kurių įstatymai nereglamentuoja ir kadangi pastarųjų susitarimų teisinė prigimtis ne visada yra aiški, žemiau bus vertinamas ginčų, kylančių dėl darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų, kurių sudarymą numato Darbo kodeksas, pripažinimo negaliojančiais požymių atitikimas būdingiems individualių darbo ginčų požymiams. Be to, atsižvelgiant į nekonkuravimo bei konfidencialumo susitarimų specifiškumą ir neaiškia jų teisinę prigimtį, nurodytina, kad tokio pobūdžio susitarimų priskirtinumas vienai ar kitai ginčų kategorijai plačiau bus analizuojamas paskutiniame šio magistro baigiamojo darbo skyriuje.

Taigi, ginčas dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimo (kurio sudarymo galimybės numato Darbo kodeksas) pripažinimo negaliojančiu pasižymi šiais požymiais:

1. **Ginčo šalys** yra darbo santykių šalys, t. y. ginčas kyla tarp darbuotojo ir darbdavio (šiuo atveju ieškovas darbuotojas, siekiantis pripažinti negaliojančia pvz., visiškos materialinės atsakomybės sutartį arba susitarimą dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymams, kvalifikacijos kėlimui stažuotėms išlaidų atlyginimo ir pan.) ir atvirkščiai – darbdavys ir darbuotojas

⁶⁰ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

(šiuo atveju ieškovas yra darbdavys, kuris siekia pripažinti negaliojančia pvz., antraeilių pareigų sutartį arba pačią darbo sutartį ir pan.);

2. **Ginčo tarp darbo sutarties šalių turinys** – darbuotojas ir darbdavys, sudarydami susitarimą, juo nusistato tarpusavio teises ir pareigas (primintina, kad toks susitarimas gali būti savarankiškas šalių sudarytas sandoris arba papildoma darbo sutarties sąlyga), todėl vienai iš susitarimo šalių manant, kad tokiu susitarimu yra pažeidžiamos jos teisės, ši kreipiasi į teismą dėl tokio susitarimo (kuriuo yra nustatytos šalių teisės ir pareigos) pripažinimo negaliojančiu įstatymų numatytu negaliojimo pagrindu. Taigi, laikytina, kad darbuotojo ir darbdavio ginčas dėl susitarimo pripažinimo negaliojančiu yra ginčas dėl darbo sutartimi arba papildomu darbo sutarties šalių susitarimu nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo;

3. **Ginčo nagrinėjimo procedūra** – ginčas dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimo pripažinimo negaliojančiu nagrinėjamas pasitelkiant teisinius mechanizmus, t. y. kreipiantis į teismą (plačiau apie tokio pobūdžio ginčo nagrinėjimo tvarką ir procedūras bus kalbama 2.3. poskyryje).

Kaip matyti, aukščiau pateikti ginčų, dėl darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų pripažinimo negaliojančias požymiai, leidžia pagrįstai daryti išvadą, kad bent tie ginčai, kurie kyla dėl Darbo kodekse numatytų susitarimų pripažinimo negaliojančiais, turi būti priskiriami individualiems darbo ginčams, o tokių ginčų nagrinėjimui atitinkamai turi būti taikomi specialūs darbo ginčų nagrinėjimo principai ir tvarka.

2.3. Ginčų, dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, nagrinėjimo tvarka

Prieš tai nagrinėtuose poskyriuose išsiaiškinta, kad ginčų dėl susitarimų, sudarytų tarp darbuotojo ir darbdavio pripažinimo negaliojančiais Darbo kodeksas nereglamentuoja. Taip pat išsiaiškintas darbo ginčų nagrinėjimo teisme specifiškumas, o ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, atsižvelgiant į jų požymius, atitinkamai buvo priskirti individualiems darbo ginčams. Kadangi individualių darbo ginčų nagrinėjimas teisme taip pat turi savo specifiką, dėl šios priežasties žemiau bus nagrinėjama ir atskleidžiama ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais priskirtinumo teismams problematika, taip pat atsižvelgiant į naujojo Darbo kodekso nuostatas bus apžvelgiama kokia individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka bus taikoma ateityje bei be kita ko, šiame poskyryje bus atskleidžiamos šiuo metu egzistuojančios individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisme procesinės ypatybės ir specifika.

2.3.1. Individualių darbo ginčų, dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, priskirtinumo teismams problema

Individualūs darbo ginčai teismuose gali atsidurti dviem būdais: pirmasis – realizuojamas per tarpinę ikiteisminę grandį, t. y. darbo ginčų komisiją ir antrasis – įgyvendinamas betarpiškai.

DK 287 str. 1 d. įtvirtina: „Darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, jeigu šis Kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos“. Atsižvelgiant į aptariamą DK normą, pagrįstai kyla klausimas ar ikiteisimine darbo ginčų stadija turi būti taikoma darbo subjektų ginčams dėl susitarimų pripažinimo negaliojančiais. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekse yra pateiktas nebaigtinis tiesiogiai teisme nagrinėjamų individualių darbo ginčų sąrašas (DK 299 str. 2 d.). Tačiau kaip matyti iš aptariamo straipsnio turinio, šiame sąrašė darbuotojo ir darbdavio ginčai dėl susitarimų pripažinimo negaliojančiais nėra paminėti. Pažymėtina, kad darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais nagrinėjimo tvarkos nenustato ir kiti Lietuvos Respublikos įstatymai (DK 299 str. 2 d. 4 p.). Tokia teisinio reguliavimo spraga sukelia nemažai klausimų, į kuriuos atsakymus gali pateikti tik teismų praktika, kuri ir formuoja tokių ginčų nagrinėjimo taisykles.

Analizuojant Lietuvos teismų nagrinėtas bylas, kuriose buvo sprendžiami ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, nebuvo sutinkama atvejų, kuomet teismas būtų nurodęs ginčo šalims visų pirma kreiptis į darbo ginčų komisiją (CPK 412 str. 1 d.). Pažymėtina, jog CPK 410 str. 2 d. įtvirtinta, kad XX skyriuje („Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“) nustatyta tvarka nagrinėjami ginčai, kylantys dėl darbo teisinių santykių, išskyrus tuos ginčus, kurie kyla dėl žalos atlyginimo ir kitus CPK nustatytus ginčų atvejus. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad CPK 410 straipsnyje nėra numatyta, kad ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais turi būti nagrinėjami tiesiogiai teisme. Manytina, kad kilus abejonių dėl konkretaus ginčų priskyrimo teismui ar kitai institucijai, reikia vadovautis CPK 24 straipsnyje įtvirtintu bylos priskyrimo teismui pirmumo principu. Pažymėtina, kad aptariamo straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta: „jeigu iškyla abejonių arba galiojančių įstatymų kolizija dėl konkretaus ginčo priskyrimo teismui ar kitai institucijai, ginčas nagrinėjamas teisme“. Problemą, esant konkrečių teisės normų, nustatančių civilinių bylų priskirtinumą teismams, prieštaravimams ar esant neaiškiam įstatymui, taip pat gali išspręsti ir pats teismas vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – ir

Konstitucija) 30 straipsnio pirmąja dalimi⁶¹ bei remdamasis CPK 24 straipsniu. Be to, Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas, aiškindamas Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą asmens teisę kreiptis į teismą pažymėjo: „[...] pagal Konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą nustatyti tokį teisminį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmenų teisių ir laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme. Teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka. Tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeistos, teisė ginti savo teises ir laisves teisme“⁶². Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimo pripažinimo negaliojančiu yra ginčai dėl teisės taikymo, todėl pagrįstai manytina, kad tokiems ginčams nagrinėti reikia specialių teisės žinių, todėl darytina išvada, kad ginčus dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimo pripažinimo negaliojančiu turėtų nagrinėti kompetentingas organas – teismas.

Atkreiptinas dėmesys, kad naujojo DK IV skyriaus antrajame skirsnyje reglamentuojamas darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas, kuriame numatomi gan kardinalūs pokyčiai. Aptariamame skirsnyje pateikiami darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai, kurie išvardinti naujojo DK 237 str., t. y. šiame straipsnyje numatyta, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėja darbo ginčų komisija, teismas bei komercinis arbitražas pagal Komercinio arbitražo įstatymą, jei dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas. Be to, numatoma, kad kiekvienas darbo ginčas tarp šalių pirmiausia turi būti sprendžiamas derybų būdu (išskyrus individualius ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo), o šis derybų būdas įgyvendinamas tuomet, kai darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, privalomai raštu kreipiasi į kitą šalį, prašydamas atkurti pažeistas jo teises. Šaliai atsisakius atkurti kitos šalies pažeistas teises ar per tris darbo dienas neatsakius į gautą prašymą, kita šalis turi teisę inicijuoti darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimą darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose (naujojo DK 241 str.), tačiau paminėtina ir tai, kad naujojo Darbo kodekso rengėjai numatė teisę, esant svarbioms priežastims, darbo ginčą nagrinėjantiems organams prašymą priimti ir šaliai nesilaikius išankstinio darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo tvarkos. Toliau nagrinėjant darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarką numatytą naujajame DK pastebima, kad šio įstatymo projekto 242 str. 1 d. imperatyviai įtvirtinta, kad darbo ginčas dėl teisės turi būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, tačiau nagrinėjamo straipsnio 3 dalyje išskiriamos kelios išimtys, kuomet ginčas turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme, nesilaikant išankstinio darbo ginčo

⁶¹ Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. 1 d. įtvirtinta, kad: „Asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą“.

⁶² „Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. rugpjūčio 17 d. nutarimas „Dėl teisės kreiptis į teismą“ Nr. 23/02“, prieiga per internetą: <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta270/content>

nagrinėjimo tvarkos bei nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Nurodytina, kad šios išimtys susiję tik su darbo ginčais dėl streiko ar lokauto, o ginčų nagrinėjimas dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais kaip ir šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse, nėra išskiriamas.⁶³

Nesant teismų praktikos ir išaiškinimų kaip turi būti taikomos naujojo Darbo kodekso normos, ginčams dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais nagrinėti, atsižvelgiant į naujojo Darbo kodekso nustatytą reguliavimą, peršasi išvada, kad tokio pobūdžio ginčai turės būti nagrinėjami bendra darbo ginčams dėl teisės nustatyta tvarka. Toks teisinis reguliavimas sukelia pagrįstų abejonių, ar darbo ginčų komisijos nariai bus kompetentingi ir turės pakankamai žinių, kad galėtų tinkamai išnagrinėti ginčus dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais.

2.3.2. Darbo ginčų, dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, nagrinėjimo teisme procesinės ypatybės ir specifika

Kaip jau buvo minėta, darbo byloms spręsti yra nustatytos specialios civilinio proceso taisyklės. Atsižvelgiant į tai, žemiau bus pateikiamos darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais nagrinėjimo teisme procesinės ypatybės ir specifika.

1. **Specialaus teisingumo taisyklė.** Darbo bylas Lietuvoje nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai, taigi, ieškovas, norėdamas paduoti ieškinį turėtų kreiptis į atitinkamą apylinkės teismą. CPK 411 str. 2 d. numatyta, kad „darbuotojo ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrąsias teisingumo taisykles arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas“. Taigi, atsižvelgiant į šio straipsnio turinį, darytina išvada, jog ieškinio teisingumas darbo byloje nustatomas pagal keletą taisyklių:

- a) pagal atsakovo (darbuotojo) gyvenamąją vietą;
- b) pagal atsakovo (darbdavio) buveinės adresą, nurodytą juridinių asmenų registre;
- c) pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas.

Kaip matyti, Darbo kodekse yra numatyta galimybė ieškovui pasirinkti vieną iš kelių teismų (dažniausiai ieškovui patogiausią lokacijos atžvilgiu), kuriam darbo byla yra teisinga. Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog galimybė pasinaudoti palankesnio alternatyvaus teisingumo taisykle priklauso tik ieškovui darbuotojui. Vadinasi, darbdavys kreipdamasis į teismą su ieškiniu turi vadovaudamasis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis, t. y. ieškinį pateikti gali tik pagal atsakovo (darbuotojo) gyvenamąją vietą. Toks teisinis reglamentavimas užtikrina ieškovui

⁶³ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

darbuotojui palankesnes sąlygas apginti savo pažeistas teises teisme, kadangi tokiu atveju ne darbuotojas turi vykti į teismą pagal atsakovo gyvenamąją ar buveinės vietą, o darbdavys turi prisiderinti prie darbuotojo pasirinkto teismo. Tai ne tik užtikrina socialiai silpnesnės šalies – darbuotojo interesų apsaugą, bet ir sąlygoja teismo proceso koncentruotumą, operatyvumą bei ekonomiškumą. Be kita ko paminėtina ir tai, kad darbo byloms netaikomos rūšinio teisingumo taisyklės, numatytos CPK 27 str. 1 d., todėl visas darbo bylas pirma instancija nagrinėja apylinkės teismai.

2. **Aktyvus teismo vaidmuo**, kuris pasireiškia:

a) bylą nagrinėjančio teismo teise savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais nesiremia šalis, jeigu teismas mano, kad tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.). Ši teisė pagrįsta tuo, kadangi ginčo šalys iš esmės yra nelygiavertės varžovės, be to darbo teisėje laikomasi nuomonės, kad darbuotojas yra silpnesnioji santykių šalis;

b) bylą nagrinėjančio teismo teise savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąjį atsakovą, jeigu ieškinys pareikštas ne tam asmeniui, kuris pagal ieškinį turi atsakyti (CPK 414 str. 2 d.). Dėl šios teismo teisės Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs: „atkreiptinas dėmesys į bendrąsias tokio instituto taisykles, būtent iš kurių išimtį nustato aptariama specialioji teisės norma. Pagal CPK 45 straipsnio, reglamentuojančio netinkamos šalies pakeitimą tinkama, 1 dalį teismas, bylos nagrinėjimo metu nustatęs, kad ieškinys pareikštas ne tam asmeniui, kuris turi pagal ieškinį atsakyti, gali vienos iš šalių motyvuotu prašymu, nenutraukdamas bylos, pakeisti pradinį atsakovą tinkamu atsakovu. To paties straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog jeigu ieškovas nesutinka, kad atsakovas būtų pakeistas kitu asmeniu, teismas nagrinėja bylą iš esmės. Aiškindamas ir taikydamas šias teisės normas, kasacinis teismas yra nurodęs, kad pagal šios teisės normos prasmę prašyti pakeisti netinkamą šalį (tiek ieškovą, tiek atsakovą) gali bet kuri šalis, taip pat šis pakeitimas gali įvykti ir teismo iniciatyva; tačiau bet kuriuo atveju netinkamos šalies pakeitimas gali įvykti tik sutinkant ieškovui“⁶⁴;

c) teise viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą (CPK 414 str. 3 d.). Teismas, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaiškėjusias bylos aplinkybes, turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t. y. gali patenkinti ieškinį daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl

⁶⁴ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-161/2009“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d95e5f67-1c8f-4a76-b995-775465a0fa49>

reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu⁶⁵.

3. **Ieškinio senatis.** Vadovaujantis DK 27 straipsniu, ieškinio senatis – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį. Bendrasis ieškinio senaties terminas Darbo kodekse reglamentuojamiems santykiams yra treji metai, jeigu šis kodeksas ir kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų. Šiaulių apygardos teismas, vienoje iš savo nutarčių vertindamas ar buvo praleistas ieškinio senaties terminas yra nurodęs: „Nagrinėjamos bylos duomenimis visiškos individualios materialinės atsakomybės sutartį ieškovė UAB „Baltijos gėrimai“ su atsakovu T. A. sudarė 2007-07-27 [...], ieškinį dėl materialinės atsakomybės sutarties pripažinimo negaliojančia atsakovas teismui pateikė 2013-04-12 <...>. Atsiliepimu į priešieškinį ieškovė prašė taikyti ieškinio senatį [...]. Teisėjų kolegija įvertinusi išdėstytas faktines aplinkybes, daro išvadą, kad pirmos instancijos teismas pagrįstai ieškinio senaties termino pradžią laikė 2007-07-27 ir sprendė, kad atsakovas T. A. į teismą kreipėsi praleidęs ieškinio senatį”⁶⁶.

4. **Bylinėjimosi teisme išlaidos.** Kreipiantis į teismą, visada patiriami tam tikri neigiami ekonominiai padariniai, t. y. ginčo šalys patiria bylinėjimosi teisme išlaidas, kurias sudaro žyminis mokestis ir kitos išlaidos, susijusios su bylos nagrinėjimu (išlaidos advokato pagalbai, ekspertams, išlaidos susijusios su procesinių dokumentų įteikimu ir kt.). Nagrinėjant specifinių ginčų, t. y. darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais teisme ypatybes, svarbu aptarti ir mokėtino žyminio mokesčio dydį.

Visų pirma, nurodytina, kad žyminis mokestis – tai „įstatymo nustatytos pinigų sumos, kurią turi sumokėti asmuo už tam tikrus įstatyme numatytus teismo atliekamus procesinius veiksmus. Jo sumokėjimas yra viena tinkamo kreipimosi į teismą sąlygų. Įtvirtinant šią sąlygą siekiama kelių tikslų, kurie yra svarbūs viešajam interesui: netiesiogiai užkirsti kelią nepagrįstiems reikalavimams, padengti tam tikrą dalį valstybės išlaidų, skirtų teismams išlaikyti, skatinti šalis ieškoti taikių ginčų sprendimo būdų ir panašiai. Be to, Civilinio proceso kodeksas imperatyviai reglamentuoja žyminio mokesčio dydį, atleidimo nuo viso ar dalies mokesčio sąlygas ir tvarką, kuri visiems asmenims, nepriklausomai nuo jų turinės padėties, užtikrina vienodas galimybes kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo“⁶⁷.

⁶⁵ Gintautas Bužinskas, *Darbo ginčai: teorija ir praktika* (Vilnius: Registrų centras, 2010), 81.

⁶⁶ „Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-424-440/2014“, prieiga per internetą: <http://eteismai.lt/byla/45459460112896>

⁶⁷ „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-918-178/2012“, prieiga per internetą: <http://eteismai.lt/byla/242336491852904/2S-918-178/2012>

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į darbuotoją, kaip socialiai ir ekonomiškai silpnesnę darbo ginčo šalį bei siekdamas užtikrinti vienodas galimybes asmenims kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo CPK 83 str. 1 d. 1 p. įtvirtino nuostatą, kad nuo žyminio mokesčio mokėjimo atleidžiami darbuotojai bylose dėl visų reikalavimų, atsirandančių iš darbo teisinių santykių. Darbuotojai taip pat atleidžiami nuo žyminio mokesčio už ieškinius, priešieškinius, pareiškimus, apeliacinius ir kasacinius, taip pat už prašymus dėl proceso atnaujinimo (CPK 83 str. 2 d.). Patenkinus ieškinį bylinėjimosi išlaidos, nuo kurių ieškovas (darbuotojas) buvo atleistas, bus išieškomas iš atsakovo (darbdavio) į valstybės biudžetą proporcingai patenkintai ieškinio reikalavimų daliai (CPK 96 str.).

Iškyla klausimas, kokio dydžio žyminis mokestis turi būti mokamas, kai į teismą dėl sandorio ar jo dalies pripažinimo negaliojančiu kreipiasi darbdavys. Pažymėtina, kad mokėtino žyminio mokesčio dydis priklauso nuo to, kokiam turtiniam ar neturtiniam ginčui ieškinys bus priskirtas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs: „Turtiniai (įkainojamieji) ieškiniai apmokestinami proporciniu žyminiu mokesčiu, kurio dydis nustatomas procentine išraiška nuo ieškinio ar kitokio reikalavimo kainos (CPK 80 straipsnio 1 dalies 1 punktą). Turtiniuose ieškiniuose turi būti nurodoma ieškinio suma (CPK 135 straipsnio 1 dalies 1 punktą). Ieškinio suma nustatoma pagal ieškomą sumą, išreikalaujamojo turto rinkos vertę, bendrą išmokų ar davinių sumą, reikalaujamą priteisti sumą ir kt. (CPK 85 straipsnis). Analizuojant šias CPK normas dėl turtinio ieškinio kriterijų, darytina išvada, kad turtiniu (įkainojamuoju) ieškiniu laikytinas ieškinys, kuriuo prašoma tiesiogiai priteisti turtą. Neturtiniai (neįkainojamieji) ieškiniai apmokestinami žyminiu mokesčiu, kuris išreiškiamas tikslia pinigų suma, nepriklausomai nuo ginčo dalyko vertės (CPK 80 straipsnio 1 dalies 2 punktą). Teisės teorijoje ir teismų praktikoje sąvoka „turtinis ginčas“ aiškinama kaip ginčas dėl turto arba ginčas, tiesiogiai susijęs su turtu; neturtiniai ieškiniai aiškinami kaip ieškiniai, kuriuose turtinis interesas negali būti išreikštas pinigų suma [...] neturtiniais ieškiniiais paprastai pripažintini ieškiniai dėl pripažinimo ir teisinių santykių modifikavimo, kurie pareikšti ne dėl turto ar neturi tiesioginio ryšio su koku nors konkrečiu turtu; ginčas laikomas turtiniu ir už jį mokamas proporcinis žyminis mokestis tada, kai sandorio negaliojimas lemia restitucijos taikymą, nes restitucijos taikymo atveju įmanoma įvertinti priteistiną turtą ar priteistinas lėšas”⁶⁸.

⁶⁸ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-264/2011“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=225bc656-3b43-4e35-8255-7f12a6d85f3f>

Taigi, atsižvelgiant į pateiktą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą, ieškinys dėl darbuotojo ir darbdavio sudaryto susitarimo pripažinimo negaliojančiu laikytinas ginču dėl sutarčių modifikavimo, todėl atitinkamai darytina išvada, kad darbdaviui kreipiantis į teismą su tokio pobūdžio ieškiniu, turi būti mokamas CPK 80 str. 1 d. 3 p. numatytas žyminis mokestis.

Kalbant apie darbo bylą nagrinėjimą apeliacinės ir kasacinės instancijos teisme svarbu paminėti, kad ieškovas (darbuotojas) nėra atleidžiamas nuo žyminio mokesčio išlaidų atsakovui (darbdaviui) atlyginimo. Pavyzdžiui, jeigu atsakovas (darbdavys), nesutikdamas su pirmosios instancijos teismo sprendimu paduoda apeliacinį skundą ir apeliacinės instancijos teismas jį patenkina, tai ieškovas (darbuotojas) turi atlyginti atsakovo patirtas bylinėjimosi apeliacinės instancijos teisme išlaidas proporcingai teismo patenkintų reikalavimų daliai, įskaitant ir žyminį mokestį už paduotą apeliacinį skundą. Analogiška taisyklė taikytinas ir kasacinės instancijos teisme. Toks įstatymų leidėjo įtvirtintas reglamentavimas veikia kaip tam tikras saugiklis ir atsvara Civilinio proceso kodekse nustatytai ieškovo darbuotojo atleidimo nuo žyminio mokesčio mokėjimo taisyklei. CPK 80 str. 1 d. 2 p. įtvirtinta garantija darbuotojui užtikrina teisminės gynybos prieinamumą, tačiau kartu tai nereiškia, kad ieškovas darbuotojas gali piktnaudžiauti teismine gynyba ir teikti teismui nepagrįstus ieškinius. Darbuotojas, prieš pareikšdamas darbdaviui ieškinį pirmosios instancijos teisme, turėtų atidžiai pasverti savo galimybes laimėti bylą, nes kitu atveju teisiškai nepagrįstas bylinėjimasis jam gali sukelti didelius ekonominius nuostolius, kadangi darbuotojui pralaimėjus bylą gali tekti atlyginti darbdavio patirtas bylinėjimosi išlaidas bylą nagrinėjant teisme.

Sprendžiant klausimą dėl bylos dalyviams priteistinių bylinėjimosi išlaidų, turi būti vadovaujamosi CPK 93 str. 1 d. įtvirtinta taisyklė, kuri numato, jog šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtas bylinėjimosi išlaidas teismas priteisia iš antrosios šalies, nors ši ir būtų atleista nuo bylinėjimosi išlaidų, t. y. žyminio mokesčio į valstybės biudžetą mokėjimo. Jeigu ieškinys patenkintas iš dalies, bylinėjimosi išlaidos tarp šalių paskirstytinos proporcingai teismo patenkintų ir atmestų reikalavimų daliai (CPK 93 str. 2 d.).

5. **Pasirengimo nagrinėti darbo bylą stadijos ypatumai.** CPK 415 str. 2 d. imperatyviai įtvirtinta, jog pasirengimas nagrinėti bylą teisme vyksta parengiamajame teismo posėdyje, todėl darbo bylose parengiamasis teismo posėdis yra būtina teismo proceso stadija.

6. **Darbo bylą išsprendimo terminai.** CPK 413 str. įtvirtinta, jog pasirengimas darbo bylą nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos, o pati byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme.

2.4. Susitarimų, sudarytų tarp darbuotojo ir darbdavio, pripažinimo negaliojančiais pasekmės

Civilinės teisės doktrinoje, nagrinėjančioje sandorių negaliojimo teises pasekmes laikomasi nuomonės, kad sandorio pripažinimas negaliojančiu panaikina teisinę jo galią, t. y. galioja principas, pagal kurį tai kas negalioja, negali sukelti jokių pasekmių⁶⁹. Nurodytina, kad pripažinus sandorį negaliojančiu taikytina restitucija (CK 1.80 str. 2 d.). Civilinio kodekso komentaro autoriai komentuodami CK 6.145 straipsnį („Restitucijos taikymo pagrindas“) nurodomo, kad „restitucija (lot. *Restitutio* – grąžinimas į ankstesnę padėtį) yra civilinių teisių gynimo būdas, kai šaliai grąžinama tai, ką ji perdavusi kitai šaliai, o iš nepagrįstai įgijusios šalies išieškoma tai, ką ši nepagrįstai gavusi“⁷⁰.

Ankstesniame poskyryje (2.2. Ginčai dėl susitarimų, sudarytų tarp darbuotojo ir darbdavio, pripažinimo negaliojančiais kaip darbo ginčai) buvo išsiaiškinta, kad ginčai, kurie kyla dėl Darbo kodekse numatytų darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais priskirtini individualiems darbo ginčams. Taigi, vadovaujantis DK 9 str. 2 d., nagrinėjant ginčus dėl tarp darbuotojo ir darbdavio sudaryto susitarimo (kuris tiesiogiai įtvirtintas Darbo kodekse) pripažinimo negaliojančiu, galima remtis CK 1.78 – 1.96 straipsniuose nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais⁷¹. Tačiau svarbu paminėti tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dar 2004 m. kovo 26 d. nutartimi (civ. b. Nr. 3K-3-225/2004) išaiškino, jog darbo teisėje restitucija negalima.

Kiek įdomesnė situacija susiklosto, kuomet į teismą kreipiamasi dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimo, kurio Darbo kodeksas nereglementuoja (kaip pvz., nekonkuravimo susitarimo ar susitarimo dėl konfidencialumo) pripažinimo negaliojančiu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2015 m. lapkričio 13 d. byloje, kurioje buvo keliamas nekonkuravimo susitarimo teisėtumo klausimas konstatavo: „[...] darbo teisinius santykius reguliuojančios normos nekonkuravimo susitarimu sukurtų teisinių santykių nereglementuoja, todėl, sprendžiant ginčą dėl susitarimo teisėtumo, jo pripažinimo negaliojančiu, o tai reiškia – ir sprendžiant restitucijos klausimą, taikomos CK normos. Taigi konstatavus susitarimo neatitiktį įstatymo reikalavimams ir pripažinus susitarimą

⁶⁹ Asta Dambrauskaitė, *Sandorių negaliojimo teisinės pasekmės* (Vilnius: Justitia, 2009), 121.

⁷⁰ Valentinas Mikelėnas et al., *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga.* (Vilnius: Justitia, 2003), 185.

⁷¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-147/2010“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4d3d09b6-275e-4e2d-9818-1ae83a150ae6>

negaliojančiu, restitucijos klausimas turi būti sprendžiamas pagal CK 6.145 ir kitus straipsnius⁷². Taigi, atsižvelgiant į šį kasacinio teismo išaiškinimą, darytina išvada, jog pripažinus negaliojančiu darbuotojo ir darbdavio susitarimą (kurio nereglementuoja Darbo kodeksas), tokiu atveju būtų taikoma restitucija. Iliustruojant pateiktą kasacinio teismo išaiškinimą kaip pavyzdys nurodytina hipotetinė situacija: darbuotojui nekonkuravimo susitarimo pagrindu buvo išmokėta kompensacija už nekonkuravimą, o šis susitarimas vėliau teismo sprendimu buvo pripažintas negaliojančiu, atitinkamai tokiu atveju darbuotojas privalėtų grąžinti darbdaviui pastarojo išmokėtas sumas, kaip nepagrįstai įgytas lėšas. Tiesa, svarbu paminėti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas minėtoje nutartyje taip pat pažymėjo, kad: „[...] išimtiniais atvejais teismas gali pakeisti restitucijos būdą arba apskritai jos netaikyti, jeigu dėl jos taikymo vienos iš šalių padėtis nepagrįstai ir nesąžiningai pablogėtų, o kitos atitinkamai pagerėtų (CK 6.145 straipsnio 1, 2 dalys)⁷³“.

Apibendrinant antrąją skyrių galima prieiti prie išvados, kad nors Darbo kodeksas nereguliuoja ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų pripažinimo negaliojančiais tvarkos, tačiau vadovaujantis DK 9 str. 2 d. įtvirtintu įstatymų analogijos principu bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimais, tokiems ginčams nagrinėti turi būti taikomos Civilinio kodekso normos, nustatančios sandorių negaliojimo klausimus.

Nurodytina ir tai, kad ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų (kurių sudarymą numato DK) pripažinimo negaliojančiais, atsižvelgiant į tokių ginčų požymius, priskirtini individualių darbo ginčų kategorijai. Be to, atsižvelgiant į tai, kad ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų pripažinimo negaliojančiais yra ginčai dėl teisės taikymo bei į tai, kad įstatymai nenustato konkretaus tokių ginčų priskyrimo teismui ar institucijai, tokie ginčai turi būti nagrinėjami tiesiogiai teisme. Tiesa, išnagrinėjus naujojo Darbo kodekso projekto nuostatas matyti, kad ateityje darbo ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais turės būti nagrinėjami bendra darbo ginčams dėl teisės nustatyta tvarka, t. y. ginčas privalomai turės būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, kas kelia pagrįstų abejonių ar šios komisijos nariai bus pakankamai kompetentingi nagrinėti tokio pobūdžio ginčus.

Svarbu pažymėti ir tai, kad ginčus dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų (kuriuos tiesiogiai įtvirtina DK) pripažinimo negaliojančiais priskyrus individualiems darbo ginčams, šių ginčų

⁷² „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprenvimupaiseska/tekstas.aspx?id=21533949-ead3-4b3d-b408-cd115fd56d16>

⁷³ *Ibid.*

nagrinėjimui teisme atitinkamai turi būti taikomos specialios civilinio proceso taisyklės, numatytos CPK XX skyriuje „Darbo bylų ypatumai“.

Pabaigai nurodytina, kad remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimais darbo bylose, pažymėtina, kad pripažinus darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kurio sudarymą numato Darbo kodeksas, negaliojančiu, tokiu atveju restitucija nebus taikoma. Priešinga situacija susiklosto pripažinus negaliojančiu darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kurio Darbo kodeksas nereguliuoja. Tokiu atveju restitucija bus taikoma ir šalys viena kitai turės grąžinti viską, ką nepagrįstai gavo viena iš kitos sandorio vykdymo metu, nebent teismas nuspręs pakeisti restitucijos būdą arba apskritai atsisakys restituciją taikyti (CK 6.145 str. 1 ir 2 d.).

3. ATSKIRŲ SUSITARIMŲ, SUDARYTŲ TARP DARBUOTOJO IR DARBDAVIO, TEISINIS REGULIAVIMAS IR PRIPAŽINIMO NEGALIOJANČIAIS YPATUMAI LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

Praeituose šio magistro baigiamojo darbo skyriuose buvo išsiaiškinta, kokie susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti sudaromi bei, kad ginčai dėl tokių susitarimų pripažinimo negaliojančiais priskirtini darbo ginčams. Atsižvelgiant į tai, kad magistro baigiamojo darbo apimtis yra ribota, šiame skyriuje bus analizuojama Lietuvos teismų praktika bylose, kuriose buvo mėginama pripažinti negaliojančia darbo sutartį, visiškos materialinės atsakomybės sutartį bei nekonkuravimo susitarimą.

Būtent darbo sutartį, visiškos materialinės atsakomybės sutartį ir nekonkuravimo susitarimą buvo pasirinkta išskirti neatsitiktinai. Aptarti darbo sutarties teisinį reguliavimą bei jos pripažinimo negaliojančia ypatybes pasirinkta dėl darbo sutarties specifikos, kadangi būtent darbo sutarties sudarymas laikomas darbo teisinių santykių pradžia. Pirmajame šio darbo poskyryje buvo pabrėžta, kad norint tarp asmenų sudarytą susitarimą kvalifikuoti kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimą, visų pirma reikia nustatyti ar tarp tokio susitarimo šalių yra susiklostę teisiniai darbo santykiai, t. y. ar sudaryta darbo sutartis. Todėl pagrįstai manytina, kad deramam šio magistro baigiamojo darbo temos ištyrimui itin reikšminga atskleisti darbo sutarties pripažinimo negaliojančia ypatybes ir išsiaiškinti ar tokia galimybė išvis egzistuoja.

Atskleisti visiškos materialinės atsakomybės sutarties teisinį reguliavimą bei nagrinėti su šios sutarties pripažinimu negaliojančia susijusias bylas pasirinkta todėl, kad tai yra bene vienintelis aiškiai Darbo kodekse reglamentuojamas susitarimas, kurį gali darbuotojas ir darbdavys gali sudaryti greta darbo sutarties, todėl svarbu išsiaiškinti kaip teismai vertina susitarimo šalių mėginimus pripažinti šią sutartį negaliojančia ir nustatyti šios sutarties pripažinimo negaliojančia ypatybes.

Trečiasis šiame skyriuje nagrinėjimui pasirinktas susitarimas yra darbuotojo ir darbdavio sudarytas nekonkuravimo susitarimas. Kadangi šiuolaikiniuose darbo santykiuose tai yra itin paplitęs darbo sutarties šalių susitarimas, kurio iki šiol nereglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai, tai automatiškai nulemia nekonkuravimo susitarimo, sudaryto tarp darbuotojo ir darbdavio, teisinės kvalifikacijos atskleidimo problematiką bei šio susitarimo teisėtumo klausimus.

Nurodytina, kad susipažinus su naujojo Darbo kodekso projektu, buvo pastebėta keletas pasikeitimų, vienas kurių yra tai, kad naujojoje įstatymo redakcijoje nebenumatoma darbo sutarties šalims galimybė tarpusavyje sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, taip pat pastebėta

keletas pasikeitimų, susijusių su darbo sutarties reglamentavimu, na ir didžiausias pasikeitimas yra tai, kad nekonkuravimo susitarimą ketinama reguliuoti DK normomis. Taigi, žemiau nagrinėjant darbo sutarties ir nekonkuravimo susitarimo teisinį reglamentavimą bus atsižvelgiama ir į planuojamas įdiegti šių susitarimų reglamentavimo naujovės.

3.1. Darbo sutarties teisinis reguliavimas ir pripažinimo negaliojančia ypatybės

Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutartis yra pagrindinis darbo teisės institutas, o šiam institutui yra paskirtos atskiros mokslinės studijos bei į tai, kad magistro baigiamojo darbo apimtis yra ribota, žemiau poskyryje bus pateikiamas darbo sutarties teisinis reguliavimas, atskleidžiant būtinąsias darbo sutarties sudarymo sąlygas, nesiplečiant į atskiras sutarties sudarymo subtilybes. Šiame poskyryje taip pat bus pateikiamos naujojo Darbo kodekso projekte numatytos pagrindinės darbo sutarties sudarymui reikšmingos naujovės. Be kita ko šiame poskyryje bus pateikiama ir analizuojama Lietuvos teismų praktika bylose, kuriose buvo mėginama pripažinti darbo sutartį negaliojančia, teismų praktikos analizės pagalba bus siekiama atskleisti darbo sutarties nuginjimo ypatumus.

Kaip jau buvo užsiminta šio darbo 1.2.1. punkte, darbo sutarties sudarymą reglamentuoja DK XII – asis skyrius. Nurodytina, kad pagrindinius darbo sutarties požymius apibrėžia DK 93 str., kuriame įtvirtinta, jog „Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu“. Taigi, iš šios Darbo kodekso normos matyti, kad sudarant darbo sutartį darbdaviui kyla šios pareigos: 1) suteikti darbuotojui sutartyje numatytą darbą; 2) mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir 3) užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Atitinkamai darbuotojui pagal aptariamą normą, kyla įsipareigojimas: 1) dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas (tai reiškia, kad įsipareigojama atlikti ne tam tikrus konkrečius darbus, o vykdyti tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją) bei 2) paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.⁷⁴ Pažymėtina, kad naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai numato kiek kitokią darbo sutarties sąvoką, t. y. 31 str. 1 d. įtvirtina, kad darbo sutartis tai „susitarimas tarp

⁷⁴ Ipolitaitė Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 45-46.

darbuotojo ir darbdavio, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai atlyginti“. Taigi, vadovaujantis šios sąvokos turiniu ir naujojo DK 31 str. 2 d. matyti, kad darbuotojui kyla pareiga atlikti darbdavio naudai darbo funkciją paklūstant darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiam tvarkai, o darbdaviui atitinkamai kyla pareiga už atliktą darbą atsilyginti.⁷⁵ Kaip matyti, ši darbo sutarties sąvoka yra siauresnė negu ta, kuri įtvirtinta šiuo metu galiojančiame DK.

Svarbu paminėti, kad kaip ir kiekvieno susitarimo sudarymui, taip ir darbo sutarčiai itin svarbu, kad tokiu susitarimu būtų įtvirtinta tikroji ir laisva šalių valia. Nurodytina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad: „darbo sutartis sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Ji rodo teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Sutartiniai santykiai gali susiklostyti tik šalių susitarimu [...] Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra“⁷⁶.

Kalbant apie darbo sutarties turinį, pažymėtina, kad DK 94 str. 1 d. įtvirtinta, jog darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Atitinkamai DK 95 str. 1 d. įtvirtina būtinausias darbo sutarties sąlygas, t. y. darbo sutartyje šalys turi susitarti dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų. Darbovietė darbo sutartyje apibrėžiama nurodant į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu jis sudarė darbo sutartį, o darbo funkcija sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba atitinkamai nurodant jo pareigas. Pažymėtina, kad darbo funkcijos nustatymas darbo sutartyje yra labai svarbi sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.). Taigi, šalims nesusitarus dėl minėtų būtinųjų sąlygų laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta.⁷⁷ Pažymėtina, kad pagal naująjį Darbo kodekso projektą darbo funkcijos atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta, todėl tokiu atveju kai darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nėra pastovi, darbuotojo darbovieta laikoma ta darbovietė, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus⁷⁸ (naujojo DK 33 str. 4 d.).

⁷⁵ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

⁷⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-765/2002“, prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=10436

⁷⁷ Ipolitaitė Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 49.

⁷⁸ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

Svarbu paminėti ir tai, kad DK 95 str. 3 d. be kita ko yra įtvirtinta, jog kiekvienoje darbo sutartyje šalys turi susitarti dėl apmokėjimo sąlygų. Siekiant ateityje išvengti ginčų, kylančių dėl darbo apmokėjimo, labai svarbu darbo sutartyje numatyti aiškų darbo užmokesčio dydį arba jo apskaičiavimo taisykles bei mokėjimo tvarką. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad naujojo Darbo kodekso projekte į būtinųjų Darbo sutarties sąlygų sąrašą greta darbo funkcijos ir darbovietės įtraukiama ir sąlyga dėl apmokėjimo, dėl kurios šalims nesusitarus, laikoma, kad darbo sutartis nėra sudaryta⁷⁹ (naujojo DK 32 str. 2 d.). Be to, naujojo DK 33 str. 3 d. numatyta, kad darbo sutarties šalys turi susitarti dėl konkretaus darbo užmokesčio dydžio, t. y. darbo sutartyje šalys turi numatyti bazinį (tarifinį) darbo užmokestį per mėnesį ar darbo valandą, kuris negali būti mažesnis už minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį⁸⁰.

Taigi, kaip jau tapo aišku, tiek aktualios Darbo kodekso redakcijos nuostatos, tiek naujojo Darbo kodekso nuostatos vienodai numato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (DK 99 str. 1 d. ir naujojo DK 32 str. 2 d.). Tačiau svarbu paminėti, kad naujojo Darbo kodekso projekte numatyta viena esminė naujovė, t. y. darbo sutarties įsigaliojimo momentas, kuris nėra susietas su sutarties sudarymo (susitarimo dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų) momentu⁸¹. Naujojo DK 41 str. 3 d. numatyta, kad „Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti“⁸². Taigi kaip matyti, vien darbo sutarties sudarymo faktas dar nereiškia, kad ši sutartis automatiškai tampa galiojančia. Įdomu yra tai, kad naujajame DK numatyta atsakomybė už darbo sutarties neįsigaliojimą kaltajai šaliai, ko iki šiol Darbo kodekse tokio pobūdžio sankcijų numatyta nebuvo, konkrečiai 41 str. 3 d. įtvirtinta, kad „jei darbo sutartis buvo sudaryta, bet neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją [...] Jei darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neįsigaliojo dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą [...]“⁸³.

Toliau analizuojant darbo sutarties sudarymo reglamentavimą galiojančiame Darbo kodekse nurodytina, kad DK 99 str. 2 d. nustatyta, jog darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Tačiau DK komentaro autoriai, komentuodami aptariamą normą nurodo, kad: „[...] pagal sutarčių teoriją ir praktiką, pavyzdžiui, pagal CK 1.93 str. sutarties formos nesilaikymas

⁷⁹ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Mantas Mikalopas „Naujojo Darbo kodekso projektas – teisinio reguliavimo darbo santykiuose pasikeitimai (darbo sutarties sudarymas ir nutraukimas)“, žiūrėta 2016 04 12, http://ilawfirm.lt/netcat_files/116/142/h_2f5ce975fa128846e86058ad8cf9080b

⁸² „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

⁸³ *Ibid.*

toli gražu ne visada reiškia jos negaliojimą. Dažniausiai sutarties formos pažeidimai apsinkina sandorio įrodinėjimą⁸⁴. V. Tiažkijaus nuomone, darbo sutarties formos reikalavimų nesilaikymas nedaro negaliojančios pačios darbo sutarties, vadovaujantis Civiliniu kodeksu, rašytinės formos daro sutartį negaliojančią tik įstatymo numatytais atvejais, o Darbo kodeksas tokių negaliojimo pagrindų nenumato⁸⁵. Atitinkamai DK 99 str. 3 d. yra įtvirtinta, kad už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsakingas darbdavys.

Svarbu paminėti ir tai, kad darbo sutartį pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Tiesa, praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet darbo sutartį pasirašo įgaliotųjų neturintis asmuo. Minėtą atvejį yra nagrinėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje, kurioje atsakovas (kasatorius) AB „Alytaus tekstilė“ priešieškiniu teismo prašė pripažinti šalių sudarytos darbo sutarties 5 punkto dalį, numatančią, kad nutraukus kontraktą, bet kuriai iš šalių ar šalių susitarimu, tarnautojui išmokama dvylikos mėnesinių atlyginimų išėtinė kompensacija, negaliojančia, kadangi pasirašant darbo sutartį su ieškovu G. A., atsakovą atstovavo technikos ir komercijos direktorius A. J., kuris neturėjo tam įgaliotųjų. Kasacinis teismas išnagrinėjęs bylą konstatavo: „CK 2.133 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad jeigu sandorį kito asmens vardu sudaro tokios teisės neturintis asmuo, tai sandoris sukelia teisinę pasekmę atstovaujajam tik tuo atveju, kai pastarasis tokį sandorį patvirtina. CK 1.92 straipsnyje numatyta, kad jeigu asmens atstovo įgaliotumus apribojo įstatymai ar sutartis ir atstovas šiuos apribojimus viršija, toks sandoris gali būti pripažintas negaliojančiu pagal atstovaujamojo ieškinį, jeigu atstovaujamas sandorio nepatvirtino [...] Pagal CK 1.79 straipsnio 2 dalį preziumuojama, kad šalis sandorį patvirtino, jeigu po to, kai ji įgijo galimybę sandorį patvirtinti arba nugincyti: 1) sandorį visiškai ar iš dalies įvykdė; 2) pareikalavo, kad kita šalis įvykdytų sandorį; 3) užtikrino kitai šaliai savo prievolių įvykdymą; 4) visiškai ar iš dalies perleido kitam asmeniui pagal tą sandorį įgytas teises“⁸⁶. Išnagrinėjusi bylą teisėjų kolegija padarė išvadą, jog atsakovas savo veiksmais patvirtino su ieškovu sudarytą darbo sutartį bei pažymėjo, kad iš teismo nustatytų faktinių aplinkybių negalima daryti išvados, kad atsakovas nepatvirtino darbo sutarties priede nustatytos ginčijamos sutarties sąlygos (5 punkto) dėl dvylikos mėnesių atlyginimo dydžio išėtinės kompensacijos išmokėjimo. Teismas nurodė, jog patvirtinęs visą darbo sutartį atsakovas turėjo ir galėjo žinoti visas šios sutarties sąlygas, o tai, kad jis nežinojo apie darbo sutarties priede sulygtas sąlygas bylą nagrinėję teismai nenustatė.⁸⁷

⁸⁴ Ipolitas Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 60.

⁸⁵ Viktoras Tiažkijus, *Darbo teisė: teorija ir praktika* (Vilnius: Justitia, 2005), 350.

⁸⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-353/2004“, prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25476

⁸⁷ *Ibid.*

Nurodytina, jog atlikus Lietuvos teismų praktikos analizę paaiškėjo, kad nėra gausu apeliacinę ar kasacinę instanciją pasiekusių bylų, kuriose būtų sprendžiamas darbo sutarties ar jos dalies pripažinimo negaliojančia klausimas. Tačiau autorės nuomone verta paanalizuoti esamą teismų praktiką tam, kad būtų galima atskleisti praktinius darbo sutarties nuginčijimo ypatumus.

Viena iš nedaugelio yra 2009 m. spalio 23 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėta civilinė byla Nr. 3K-3-447/2009, kurioje kasacinis teismas nusprendė panaikinti viešojo konkurso ligoninės direktoriaus pareigoms eiti rezultatus ir pripažino negaliojančia darbo sutartį nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos. Teismas aptariamoje nutartyje konstatavo, jog: „CK 1.78–1.96 straipsniuose nustatyti sandorių negaliojimo pagrindai taikomi ir darbo sutarčiai, atsižvelgiant į šios sutarties specifiką, aiškinant darbo sutarties turinį, sutarties sudarymo vykdymo ir keitimo tvarką ir sąlygas bei atsižvelgiant į tai, kad darbo teisėje restitucija negalima [...] pripažinus viešojo konkurso rezultatus negaliojančiais, šių rezultatų pagrindu sudaryta darbo sutartis tampa prieštaraujančia imperatyviosioms įstatymo nuostatoms, todėl pripažintina negaliojančia (CK 1.80 straipsnio 1 dalis). Atsižvelgdama į tai, kad darbo teisėje restitucija negalima, teisėjų kolegija sprendžia, kad ginčijama darbo sutartis pripažintina negaliojančia nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo momento (CK 1.95 straipsnio 2 dalis). Teisėjų kolegija taip pat pažymi, kad trečiojo asmens darbo sutarties nutraukimo priežasties formulavimo aspektu šiuo atveju taikytinas DK 136 straipsnio 1 dalies 1 punktą (darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo įsiteisėjusiu teismo sprendimu)“⁸⁸.

Verta paminėti Lietuvos apeliacinio teismo nutartį, kurioje atsakovo BUAB „Gratus“ administratorius UAB „J ir LBR bankroto administravimo, teisinės ir buhalterinės paslaugos“ pateikė teismui priešieškinį, kuriuo prašė pripažinti negaliojančia nuo jos sudarymo momento darbo sutartį sudarytą su ieškovu (BUAB „Gratus“ buvusiu akcininku ir vadovu). Atsakovo atstovo įsitikinimu, ginčijama darbo sutartis buvo sudaryta tik dėl akių, kad būtų galima išimti iš buvusios įmonės didesnes pinigų sumas. Apeliacinės instancijos teismas, išnagrinėjęs bylą nutarties dalyje dėl darbo sutarties pripažinimo negaliojančia pasisakė: „Teisėjų kolegija visų pirma pažymi, kad priešieškinyje atsakovas nėra nurodęs jokio konkretaus teisinio pagrindo darbo sutarčiai pripažinti negaliojančia. Jis tik nurodo faktinę aplinkybę, kad įmonė neturėjo teismo leidimo vykdyti ūkinę komercinę veiklą, mano, kad darbo sutartis buvo sudaryta tik dėl akių, ji turėjo kitus tikslus, kad būtų galima išimti iš buvusios įmonės didesnes pinigų sumas, realiai darbo santykiai nevyko [...] Taigi, esant tokiam priešieškiniui, teisinę kvalifikaciją sprendžiant reikalavimą dėl darbo sutarties

⁸⁸ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2009“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=7f02ec2a-f9b7-4b99-a86a-e4f5afb36a30>

negaliojimo turėjo atlikti pats teismas pagal šalių teiktus įrodymus ir jų nurodytas faktines aplinkybes (ką faktiškai jis ir padarė). Pažymėtina, kad teismui yra suteikta teisė atlikti savarankišką teisinę kvalifikaciją net ir tais atvejais, kai ieškovas (atsakovas) nurodo ją kitokią. [...] Teisėjų kolegijos vertinimu, bylos aplinkybių visuma neleidžia spręsti, nei kad darbo sutartis buvo apskritai buvo būtina bankroto procese, nei, juo labiau, kad ji būtinai turėjo būti sudaryta su V. G., ir leidžia manyti, kad jos paslėptas tikslas buvo, kaip ir nurodė priešieškinyje atsakovas, gauti iš įmonės kuo didesnes lėšas [...] Tačiau, teisėjų kolegijos nuomone, pripažinti sutartį negaliojančia remiantis CK 1.86 straipsnio 1 dalimi nebuvo pakankamo pagrindo, nes iš dalies darbo sutartis buvo įvykdyta išmokant V. G. darbo užmokestį. [...] Minėta, kad bylos aplinkybės ir teisėjų kolegijai leidžia iš tikrųjų daryti pakankamai tikėtinas išvadas, kad atskirojo skundo dėl administratoriaus kandidatūros atsiėmimas ir tokiu būdu sudarymas galimybių S. S. administruoti įmonę galėjo lemti nebūtinus, tuo pačiu ir nenaudingos įmonei darbo sutarties, beje, ir nenaudingomis įmonei sąlygomis [...], kas reiškia veikimą pažeidžiant suteiktas teises, sudarymą. Todėl teisėjų kolegija sprendžia, kad darbo sutartis pripažintina negaliojančia CK 1.91 straipsnio 1 dalies pagrindu kaip sudaryta dėl šalies atstovo piktavališko susitarimo su kita šalimi⁸⁹. Tiesa, svarbu paminėti, jog aptariama byla buvo itin sudėtinga. Teisėjų kolegija darant išvadas dėl darbo sutarties teisėtumo, be aplinkybių, tiesiogiai susijusių su darbo sutarties vykdymu kartu vertino ir daugybę kitų faktinių aplinkybių, buvusių dar iki darbo sutarties sudarymo. Nurodytina, kad toks kompleksinis aplinkybių vertinimas ir nulėmė galutinį teismo sprendimą darbo sutartį pripažinti negaliojančia būtent CK 1.91 str. 1 d. pagrindu.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nagrinėjęs atvejį, kuomet dėl darbo sutarties dalies pripažinimo negaliojančia yra kreipęsis darbdavys. Tuomet šalių ginčas kilo dėl darbo sutarties priedo galiojimo. Atsakovas (darbdavys) teigė, kad, sudarydamas ginčijamą darbo sutarties priedą su ieškove, iš esmės suklydo (CK 1.90 straipsnis). Bylą išnaginėjusi teisėjų kolegija atitinkamai nurodė, kad: „[...] darbo teisės normų taikymas nereiškia išimtinai darbuotojui palankių teisės normų taikymo, nes vieno teisės subjekto sąskaita negali būti paneigiami kito subjekto interesai, o turi būti siekiama protingos ir sąžiningos šių interesų pusiausvyros. Akivaizdu, kad ginčijamas darbo sutarties priedas, kurio tikslas turėtų būti sukonkretinti ir padaryti aiškesnę darbo sutartyje susitaro darbo užmokesčio apskaičiavimo metodiką, sukėlė priešingą efektą, [...] priede įtvirtinta formulė neatitiko darbo sutartyje įtvirtintos šalių susitarimo esmės ir kintamosios darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos [...] teisėjų kolegija pritaria apeliacinės instancijos teismo išvadoms dėl

⁸⁹ „Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-899/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=00d4948d-a71b-4062-aa3f-d81b0f379ff7>

darbo sutarties priedo pripažinimo negaliojančiu, atsakovo atsiliepimo į ieškovės kasacinį skundą argumentai ir byloje nustatytos aplinkybės patvirtina buvus pagrindą konstatuoti esminį atsakovo suklydimą pasirašant darbo sutarties priedą, kuris išbalansuoja darbo užmokesčio apskaičiavimo mechanizmą⁹⁰.

Plačiau derėtų aptarti naujausią, t. y. 2015 m. sausio 7 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį, priimtą civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2015, kuria kasacinis teismas išnagrinėjo ginčą, kilusį tarp ieškovės E. G. ir atsakovės asociacijos „Lamatos žemė“. Atsakovė šioje byloje pateikė priešiškinį, kuriuo prašė teismo pripažinti negaliojančiais *ab initio* projektų vadovo pareigybes įsteigimą asociacijoje „Lamatos žemė“ ir sudarytą su ieškove darbo sutartį. Atsakovės teigimu, 2004 m. liepos 22 d. vykusiamе steigiamajame susirinkime ieškovė buvo išrinkta asociacijos „Lamatos žemė“ pirmininke, kuri yra vienasmenis valdymo organas. Pagal atsakovės įstatų 54 punktą, atsakovės valdyba tvirtina asociacijos valdymo struktūrą ir darbuotojų pareigybes, nustato pareiginių atlyginimą pirmininkui. Atsakovė pabrėžė, kad nei atsakovės valdybos posėdyje, nei vėlesniuose posėdžiuose nebuvo priimtas sprendimas patvirtinti naują – projektų vadovo – pareigybę.⁹¹

Pažymėtina, kad pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai sprendė pripažinti negaliojančia nuo sudarymo dienos terminuotą projektų vadovės darbo sutartį, konstatavo šios pareigybės įsteigimo ir darbo sutarties sudarymo neteisėtumą CK 1.80 straipsnio pagrindu, kai sandoris negalioja dėl jo prieštaravimo imperatyviosioms įstatymo normoms.⁹²

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, išnagrinėjęs aptariamą civilinę bylą su pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų padarytomis išvadomis nesutiko aptariamoms nutarties dalyje dėl darbo sutarties pripažinimo negaliojančia pasisakė: „Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta, kad darbo sutartis pasibaigia, kai ji nutraukiama šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą, darbo sutartis nutraukiama. DK normose, reglamentuojančiose darbo sutarties nutraukimo atvejus, nenustatyta galimybės pripažinti negaliojančia darbo sutartį nuo jos sudarymo dienos. DK darbo sutarties negaliojimo pagrindų nenumatyta. CK 1.1 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad Civilinio kodekso normos darbo santykiams

⁹⁰ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-312/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b86d6ab9-a6c3-47ab-99be-e0721960ee5e>

⁹¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. sausio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2015“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a417933c-393d-4bcc-aa28-2927a8eef232>

⁹² *Ibid.*

taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialieji įstatymai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad CK 1.78–1.96 straipsniuose numatyti sandorių negaliojimo pagrindai taikomi ir darbo sutarčiai, atsižvelgiant į šios sutarties specifiką, kartu aiškinant darbo sutarties turinį, sutarties sudarymo vykdymo ir keitimo tvarką ir sąlygas bei atsižvelgiant į tai, kad darbo teisėje restitucija negalima [...] Restitucijos negalimumas kartu reiškia, kad darbo sutartis negali būti pripažinta negaliojančia nuo jos sudarymo dienos, įpareigojant šalis grąžinti visa, ką jos yra gavusios vykdydamos sutartį, įskaitant ir darbuotojo gautą darbo užmokestį. Darbo sutartį nutraukus (ją pripažinus negaliojančia) iš darbuotojo nepriteistinas mokesčių, sumokėtų darbdavio išmokant darbuotojui darbo užmokestį, nes nuo apskaičiuoto darbo užmokesčio mokami mokesčiai nelaikomi darbdavio patirtais nuostoliais [...] Nagrinėjamoje byloje teismai pripažino projektų vadovės darbo sutartį negaliojančia nuo jos sudarymo dienos dėl jos prieštaravimo imperatyviosioms teisės normoms CK 1.80 straipsnyje nustatytu sandorių negaliojimo teisiniu pagrindu ir taikė teises pasekmes, įpareigodami ieškovę kaip darbuotoją grąžinti atsakovei 35 784,43 Lt, apskaičiuotus su mokesčiais pagal šią darbo sutartį. Byloje teismų konstatuota, kad projektų vadovo pareigybės įsteigimu ir darbo sutarties sudarymu, pagal kurią ieškovė pradėjo eiti šias pareigas, pažeistos ne konkrečios įstatymuose įtvirtintos imperatyviosios teisės normos, o atsakovės įstatai, kurių 54 punktas numato, kad asociacijos valdyba tvirtina asociacijos valdymo struktūrą ir darbuotojų pareigybes. [...] Kasacinio teismo teisėjų kolegija nesutinka su teismų išvada, kad atsakovės asociacijos įstatų tvarkos nesilaikymas sudarant darbo sutartį reiškia jos negaliojimą pagal CK 1.80 straipsnį, nes sandoriui šiuo pagrindu pripažinti negaliojančiu turi būti nustatomas sandorio prieštaravimas konkrečioms įstatymų imperatyviosioms teisės normoms. Tokio prieštaravimo nenustačius, teismai neturėjo teisinio pagrindo išvadai, kad darbo sutartis negalioja pagal CK 1.80 straipsnį. Be to, nesant galimybės taikyti restituciją, teismai nepagrįstai sprendė priteisti iš ieškovės atsakovei 35 784,43 Lt, apskaičiuotus su mokesčiais pagal šią darbo sutartį“.⁹³

Taigi, apibendrinant aukščiau aptartą teismų praktiką, galima daryti tokias išvadas:

1) CK 1.78 – 1.96 straipsniuose nustatyti sandorių negaliojimo pagrindai taikomi ir darbo sutarčiai, atsižvelgiant į šios sutarties specifiką, aiškinant darbo sutarties turinį, sutarties

⁹³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. sausio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2015“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a417933c-393d-4bcc-aa28-2927a8eef232>

sudarymo, vykdymo ir keitimo tvarką ir sąlygas bei atsižvelgiant į tai, kad darbo teisėje restitucija negalima⁹⁴;

2) darbo sutartis negali būti pripažinta negaliojančia *ab initio*, kadangi darbo teisėje restitucija negalima. Nustačius, kad darbo sutartis ar jos sudėtinės dalys prieštarauja įstatymų nuostatomis ir tų nuostatų negalima pašalinti, darbo sutartis turi būti nutraukiama;

3) darbo sutartis gali būti pripažinta negaliojančia tik nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo momento;

4) formuluojant darbo sutarties nutraukimo priežastį tokiu atveju turi būti nurodomas DK 136 str. 1 d. 1 p. įtvirtintas darbo sutarties nutraukimo pagrindas;

5) nutraukus darbo sutartį (ją pripažinus negaliojančia), iš darbuotojo nepriteisiama mokesčių, sumokėtų darbdavio išmokant darbuotojui darbo užmokesį, dalis nes nuo apskaičiuoto darbo užmokesčio mokami mokesčiai nelaikomi darbdavio patirtais nuostoliais.

3.2. Darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės sutarties teisinis reguliavimas ir pripažinimo negaliojančia ypatybės

Šiame poskyryje bus aptariama visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo su darbuotoju sąlygos, atskleidžiama susitarimo sudarymo paskirtis bei nagrinėjama Lietuvos teismų praktika, dėl mėginimo pripažinti negaliojančia darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybė yra numatyta DK 255 str. 3 p., kuriame įtvirtinta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jeigu su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. DK 256 str. įtvirtinti visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo pagrindai, sąlygos bei subjektai, su kuriais gali būti sudaroma tokia sutartis.

Kaip jau buvo galima suprasti iš analizuojamo DK 256 str., visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra dvišalė sutartis, kurios pagrindu, tiek darbdavys, tiek darbuotojas prisiima tam tikrus įsipareigojimus. Be to, Darbo kodekse yra įtvirtinta, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma tiek individualiai, tiek su grupe darbuotojų. Atsižvelgiant į tai, ar tokia sutartis buvo sudaryta individualiai su vienu darbuotoju ar su darbuotojų grupe, yra išskiriamos visiškos materialinės atsakomybės sutarties rūšys, t. y. individualioji ir grupinė. Tiesa,

⁹⁴ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2009“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=7f02ec2a-f9b7-4b99-a86a-e4f5afb36a30>

šiam darbe yra aktualu nagrinėti individualiai sudarytas visiškos materialinės atsakomybės sutartis, todėl žemiau bus aptariamos būtent šios rūšies sutarčių sudarymo sąlygos ir pagrindiniai aspektai.

DK komentaro autoriai, komentuodami DK 256 str. nurodė, jog individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotoju paprastai sudaroma priimant jį į darbą arba gali būti sudaroma jau su dirbančiu asmeniu, pavyzdžiui, perkėlus darbuotoją į kitą darbą, pasikeitus darbo sąlygoms ir panašiai⁹⁵. Mokslininkai taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma ne su visais darbuotojais, o tik su tais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Tai yra vienas iš pagrindinių reikalavimų, keliamų šiai sutarčiai. Materialinėmis vertybėmis aptariamam atveju reikia laikyti ne tik įvairius daiktus (medžiagos, įrengimai, kitokios priemonės), bet ir kitas vertybes.⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, jog „[...] pagrindas visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti yra darbo veiklos pobūdis, kai darbas tiesiogiai yra susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu, t. y. darbuotojas atlieka tokias darbo funkcijas, nuo kurių tinkamo atlikimo priklauso materialinių vertybių sauga. Tokios sutarties nesudarymo arba neteisėto sudarymo padariniai tenka darbdaviui, nes jam būtų atlyginta tik žala, neviršijanti darbuotojo trijų mėnesinių darbo užmokesčių dydžiu (DK 254 straipsnis)“⁹⁷.

Kaip jau buvo nurodyta aukščiau, darbuotojas ir darbdavys, sudarydami visiškos materialinės atsakomybės sutartį prisiima tam tikras teises ir pareigas. Šioje sutartyje turi būti tiksliai nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima materialinę atsakomybę jų sužalojimo, kitokio nuvertėjimo (dėl darbuotojo kaltės), praradimo atvejais. Taigi, darbuotojas, pasirašęs visiškos materialinės atsakomybės sutartį, visų pirma, įsipareigoja atlyginti visą žalą, dėl jam patiktų materialinių vertybių sužalojimo, kitokio nuvertėjimo (dėl darbuotojo kaltės) ar praradimo. Taip pat darbuotojas įsipareigoja laiku informuoti darbdavį apie materialinėms vertybėms gresiantį pavojų (pvz., kad dėl prakiurusio sandėlio stogo genda produktai, dėl netinkamos taros yra barstomi produktai ir pan.). Darbuotojai paprastai turi vesti patiktų vertybių apskaitą, dalyvauti atliekant jų inventorizacijas ir panašiai. Atitinkamai darbdavys, su darbuotoju sudarydamas visiškos materialinės atsakomybės sutartį, įsipareigoja sudaryti darbuotojui tinkamas darbo sąlygas, kurioms esant galima apsaugoti darbuotojui patiktas vertybes, taip pat tinkamai

⁹⁵ Ipolitas Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 394.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2012“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d5762b81-b847-4ada-ad03-1eb588489f46>

reaguoti į darbuotojų pranešimus apie materialinėms gėrybėms gresiantį pavojų, operatyviai pašalinti sąlygas, galinčias pakenkti turto kokybei ir panašiai.⁹⁸ Darbdaviui be kita ko kyla pareiga supažindinti darbuotoją su norminiais teisės aktais, reglamentuojančiais materialinę atsakomybę už padarytą žalą.

Nors darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutarties paskirtis yra apsaugoti darbdavio turtą nuo aplaidžiais ar nesąžiningais darbuotojų veiksmais daromos žalos, tačiau sudarant šią sutartį privalo būti išlaikyta šalių teisių ir pareigų pusiausvyra. Darbo sutarties šalių interesų proporcingumo principas užtikrinamas įtvirtinant darbuotojų interesų apsaugai skirtas nuostatas, reglamentuojančias reikalavimus visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymui, t. y. DK 256 straipsnyje apibrėžti darbuotojai, su kuriais dėl jų darbo pobūdžio gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Šiame įstatymo straipsnyje taip pat įtvirtinti reikalavimai visiškos materialinės sutarties formai – ši sutartis turi būti sudaroma raštu bei būtinosis sutarties sąlygos – joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žalos neatsirastų.⁹⁹ Svarbu paminėti ir tai, jog analizuojamame straipsnyje *inter alia* yra įtvirtinta sąlyga, su kokiais darbuotojais visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaroma, t. y. DK 256 str. 3 d. norma nustato, jog: “visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaroma su darbuotojais iki aštuoniolikos metų“. Taigi, pagrįstai darytina išvada, jog nors visiškos materialinės atsakomybės sutartis visų pirma yra skirta darbdavio interesų apsaugai, tačiau įstatyminio reguliavimo dėka sudarant tokio pobūdžio sutartis yra užtikrinama abiejų sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vienoje pirmųjų bylų, kurioje buvo mėginama pripažinti negaliojančia visiškos materialinės atsakomybės sutartį (nurodytina, kad šioje byloje buvo siekiama pripažinti negaliojančia kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį) į teismą kreipusi ieškovė I. S. (kasatorė), tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus, G. Š. ir I. M. pradiniu ieškiniu prašė pripažinti negaliojančia visišką grupinės materialinės atsakomybės sutartį, sudarytą tarp jų ir atsakovo Utenos rajono vartotojų kooperatyvo. Ieškovė ir tretieji asmenys nurodė,

⁹⁸ Ipolitas Nekrošius et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 396.

⁹⁹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=78118f4d-1a8e-451e-8beb-1a895f06e578>

kad ginčijama sutartis blogina darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, prieštarauja darbo įstatymams, akivaizdžiai naudinga tik darbdaviui.¹⁰⁰

Pateiktame kasaciniame skunde ieškovė teigė kad bylą nagrinėję teismai pažeidė DK 256 straipsnį, be to nurodė, jog visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis įtvirtino esminę šalių nelygybę, sutartimi išimtinai siekta apginti tik darbdavio interesus; kad įvedant materialinę atsakomybę turėjo būti įvertinta darbuotojų darbo specifika, skirtingos jų funkcijos, nevienodas darbas su vertybėmis, taip pat turėjo būti nustatytos atsakomybės ribų korektyvos; kad nebuvo nustatyta vidaus materialinių vertybių kontrolė; kad darbdavys (atsakovas) nenustatė konkrečių darbų ir pareigų sąrašo, kur gali būti sudaroma visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis.¹⁰¹ Išnagrinėjusi ieškovės kasacinį skundą, teisėjų kolegija konstatavo, kad „kasacinio skundo argumentais nėra pagrindo pripažinti, jog bylą nagrinėję teismai pažeidė DK 256 straipsnį. Apeliacinės instancijos teismas teisingai nurodė, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo galimybę su darbuotojų grupe numato Darbo kodeksas (DK 256 straipsnio 2 dalis), todėl nėra pagrindo sutikti, kad ginčijama sutartis pablogino darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią numato įstatymai. [...] Darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus. [...] ginčijamoje sutartyje greta darbuotojų pareigų yra nustatytos ir darbuotojų teisės bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir pan., todėl nėra pagrindo pripažinti, kad sutartyje yra pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra. Kasatorės argumentas, kad darbdavys (atsakovas) nenustatė konkrečių darbų ir pareigų sąrašo, kur gali būti sudaroma visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis, yra nepagrįstas ir neatitinka byloje nustatytų faktinių aplinkybių. Taip pat nepagrįstas kasatorės argumentas, jog sutartyje turėjo būti nustatytos atsakomybės ribų korektyvos, nes tokia darbdavio pareiga DK nenumatyta“¹⁰².

Kaip jau buvo užsiminta, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, kadangi ši sutartis išimtinai gina darbdavio interesus. Darbdavys, nereikaludamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius (CK 6.253 straipsnio 5 dalis).¹⁰³ Tačiau svarbu paminėti, jog sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį, privalo būti išreikšta abiejų šalių valia. Kadangi

¹⁰⁰ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-396/2005“, prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28710

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-28/2005“, prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27525

darbo teisėje (nors ir su tam tikrais apribojimais), kaip ir civiliniuose teisiniuose santykiuose egzistuoja sutarties laisvės principas bei atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekse įtvirtinta galimybė, o ne reikalavimas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, darytina išvada, jog darbdavys negali primesti savo valios darbuotojui dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo. Todėl pagrįstai teigtina, kad darbuotojas yra laisvas pasirinkti sudaryti tokio pobūdžio sutartį ar ne, taip pat sutikti su sutartyje įtvirtintomis sąlygomis ar derėtis su darbdaviu dėl jam nepriimtinių sąlygų pakeitimo.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje aptinkama atvejų, kuomet visiškos materialinės atsakomybės sutartimi nepatenkinti darbuotojai kreipiasi į teismą su reikalavimu pripažinti tokią sutartį negaliojančia tuo pagrindu, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis buvo sudaryta dėl psichologinio smurto (2006 m. balandžio 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-279/2006) arba nurodydami, kad sutartį darbuotojas sudarė dėl darbdavio apgaulės (2010 m. balandžio 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-147/2010).

Atkreiptinas dėmesys, kad siekiant pripažinti negaliojančiu dėl psichologinio smurto sudarytą sandorį, reikėtų įrodyti tam tikras aplinkybes, t. y., kad sutartį pasirašiusiai šaliai buvo realiai grasinama. Grasinama pakenkti gali būti tiek tiesiogiai sandorį sudarančiam asmeniui arba jo artimiesiems, giminaičiams, tiek kitiems asmenims, jų turtui ar reputacijai. Civilinio kodekso komentaro autoriai nurodo, kad vertinant grasinimo realumą reikia atsižvelgti į padarinius, kurių galėjo atsirasti atlikus veiksmus, kuriais buvo grasinama, šių grasinimų realumą, jų pobūdį. Sandoris pripažintinas negaliojančius, kai grasinama atlikti tiek neteisėtus veiksmus (sumušti, nužudyti, sunaikinti turtą ir pan.), tiek teisėtus veiksmus (pvz., pranešti teisėsaugos institucijoms apie padarytą sunkų nusikaltimą ir pan.), nes abiem atvejais kitos šalies valia sudaryti sandorį nėra laisva – ją lemia grasinimas.¹⁰⁴

Pažymėtina, kad pirmuoju atveju, kasatorius (ieškovas A. S.) kreipdamasis su ieškiniu į teismą ir jame suformuodamas reikalavimą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties pripažinimo negaliojančia, teismui nurodė tik tą aplinkybę, kad aptariamą sutartį su atsakovu (UAB „Atridas“) jis sudarė dėl psichologinio smurto. Kasatorius daugiau detalių, įvykio aplinkybių ar kitokių patirtą psichologinį smurtą pagrindžiančių įrodymų teismui nepateikė. Todėl teismas, atsižvelgdamas į tai, kad byloje nėra jokių įrodymų, patvirtinančių, kad ieškovui sudarant su

¹⁰⁴ Valentinas Mikelėnas et al., *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga.* (Vilnius: Justitia, 2001), 202-203.

atsakovu visiškos materialinės atsakomybės sutartį, prieš jį buvo naudotas psichologinis smurtas, tokį kasatoriaus reikalavimą atmetė kaip nepagrįstą.

Siekiant pripažinti negaliojančiu dėl apgaulės sudarytą sandorį, atitinkamai reikėtų įrodyti, kad sandoris buvo sudarytas dėl kitos sandorio šalies veiksmų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, jog „apgaulė, formuojant šalies valią, pasireiškia tuo, kad viena iš sandorio šalių tyčia suklaidino (pranešė klaidingas žinias arba nutylėjo svarbias aplinkybes) kitą šalį tam, kad pastaroji sudarytų šį sandorį. Sandorio šalies valia sudaryti sutartį suformuojama kitos sandorio šalies ir /ar trečiojo asmens nesąžiningų veiksmų įtakoje. Apgaulė gali pasireikšti atliekant aktyvius veiksmus, teigiant tai, ko nėra, o taip pat, kai nuslepiamos svarbios sandorio aplinkybės“¹⁰⁵.

Siekiant pripažinti negaliojančiu dėl apgaulės sudarytą sandorį reikia įrodyti, kad sandorį sudarantis asmuo buvo suklaidinimas dėl esminių sudaromo sandorio aplinkybių, t. y., kad dėl apgaulės įtakos susiformavo šalies valia sudaryti sandorį¹⁰⁶. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, jog „apgaulė, formuojant šalies valią, pasireiškia tuo, kad viena iš sandorio šalių tyčia suklaidino (pranešė klaidingas žinias arba nutylėjo svarbias aplinkybes) kitą šalį tam, kad pastaroji sudarytų šį sandorį. Sandorio šalies valia sudaryti sutartį suformuojama kitos sandorio šalies ir /ar trečiojo asmens nesąžiningų veiksmų įtakoje. Apgaulė gali pasireikšti atliekant aktyvius veiksmus, teigiant tai, ko nėra, o taip pat, kai nuslepiamos svarbios sandorio aplinkybės“¹⁰⁷. Pažymėtina, kad apgaulė turi būti esminė, t. y. turi būti susijusi su tokiomis aplinkybėmis bei faktais, nežinant kurių sandoris nebūtų buvęs sudarytas¹⁰⁸.

Susipažinus su antrąja nagrinėjama byla, matyti, kad kasatorius (atsakovas P. M.) priešiškiu prašė pripažinti negaliojančia dėl apgaulės sudarytą visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Kasatoriaus teigimu, visiškos materialinės atsakomybės sutartis buvo pasirašyta atgaline data darbdaviui (ieškovui UAB „Vaivorykštė“) įtikinus atsakovą, kad šiam ją pasirašius, atsakovas nebus atleistas iš darbo ir nebus reikalaujama atlyginti revizijų metu nustatyto trūkumo. Atkreiptinas dėmesys, kad skunde kasatorius pateikia tik sandorio sudarymo aplinkybes ir jų seką, tačiau savo reikalavimo pripažinti visiškos materialinės atsakomybės sutartį nepagrindė jokiais objektyviais įrodymais, pagrindžiančiais apgaulės įtaką jo turėtam apsisprendimui sudaryti ginčijamą sandorį.

¹⁰⁵ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 24 d. nutartis Nr. 3K- 3-1008/2001“, prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=10730

¹⁰⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-760/2003“, prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=24422.

¹⁰⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 24 d. nutartis Nr. 3K- 3-1008/2001“, prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=10730

¹⁰⁸ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. rugsėjo 12 d. nutartis Nr. 3K-3-790/2001“, prieiga per internetą: http://www2.lai.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11801

Taigi, išnagrinėjęs bylą teismas padarė išvadą, jog atsakovas (kasatorius) nepateikė įrodymų, kad ginčo sutartis buvo pasirašyta dėl apgaulės, atgaline data.¹⁰⁹

Kaip jau buvo paminėta aukščiau, darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės sutarties pasirašymas dažniausia siejamas su darbuotojo pradėjimu dirbti tam tikrą darbą. T. Bagdanskis pabrėžia, kad joks įstatymas ar nuoroda darbo sutartyje į tai, kad darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybės, negali pakeisti atitinkamos rašytinės sutarties¹¹⁰. Nurodytina, jog DK 256 str. 1 d. įsakmiai įtvirtinta, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis turi būti sudaroma raštu dviem egzemplioriais, po vieną kiekvienai šaliai: vienas egzempliorius darbdaviui, o kitas – darbuotojui, tačiau visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma tiek kaip atskiras dokumentas, tiek kaip susitarimas, inkorporuotas darbo sutartyje (sudarytas ir pasirašytas darbo teisinių santykių šalių), nėra įstatymo leidėjo nustatyto reikalavimo ją sudaryti būtinai kaip atskirą dokumentą¹¹¹. Svarbu paminėti ir tai, kad pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė (ne vienkartinė) sutartis¹¹². Sutarties tęstinumas pasireiškia tuo, kad sutartis dėl darbuotojo prisiimamos visiškos materialinės atsakomybės įsigalioja nuo susitarimo pasirašymo dienos ir galioja tol, kol darbuotojas dirba darbą, susijusį su materialinėmis vertybėmis. Taigi visiškos materialinės atsakomybės sutartis pasibaigia, kai yra nutraukiama darbo sutartis arba darbuotojas yra perkeliamas į kitas pareigas, kurios nėra susijusios su materialinėmis vertybėmis. Tačiau svarbu paminėti tai, kad nutrūkus visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, materialinės atsakomybės santykiai nesibaigia. Darbuotojui lieka pareiga atlyginti darbdavio patirtą žalą, atsiradusią visiškos materialinės atsakomybės sutarties galiojimo metu.¹¹³

Paminėtina, jog įstatymų leidėjas DK 256 str. 1 d. be kita ko įtvirtino nuostatą, jog konkrečių darbų ir pareigų, dėl kurių gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys su darbuotojais, sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Nurodytina, kad šio DK 256 straipsnio 1 dalies teisinė reikšmė buvo aiškinta kasacinio teismo. Civilinėje byloje pagal atsakovo V. S. priešieškinį ieškovui UAB „TFA Logistic“ dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties pripažinimo negaliojančia, kasatorius (atsakovas) pateiktame skunde teigia, kad su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis prieštarauja imperatyviosioms Darbo kodekso normoms,

¹⁰⁹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis Nr. 3K-3-147/2010“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4d3d09b6-275e-4e2d-9818-1ae83a150ae6>

¹¹⁰ Tomas Bagdanskis, *Materialinė atsakomybė darbo teisėje* (Vilnius: Registrų centras, 2008), 155.

¹¹¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-330/2012“, prieiga per internetą: : <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=cdba9d94-93e7-44d5-9c51-a69b986e06fd>

¹¹² Gintautas Bužinskas et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. (Vilnius: Justitia, 2004), 396.

¹¹³ “Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės sutartis“, žiūrėta 2016 03 12, <http://www.jurex.lt/visiskos-darbuotoju-materialines-atsakomybes-sutartis/>

nustatančioms, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos tik tais atvejais, kai įmonėje yra sudaryta kolektyvinė darbo sutartis, kurioje įtvirtintas sąrašas darbuotojų, su kuriais šias sutartis galima sudaryti. Kasatoriaus nuomone pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai netinkamai aiškino DK 256 straipsnio 1 dalį. Šioje teisės normoje įtvirtinta, kad konkrečių darbų ir pareigų sąrašas pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį turi būti nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o byloje nustatyta, kad kolektyvinės sutarties įmonėje nebuvo. Tokių darbų ir pareigų sąrašas, pasak kasatoriaus, nebuvo nustatytas ir jokių kitų įmonės vidaus dokumentu, todėl atsakovo visiškos materialinės atsakomybės sutartis negalioja. Kasatoriaus nuomone, apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai padarė priešingą išvadą, kadangi toks pirmiau nurodytos Darbo kodekso normos aiškinimas prieštarauja Lietuvos Respublikos darbo teisės principams, tikslams, neapsaugo darbuotojų interesų.¹¹⁴

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėjęs nurodytą kasacinį skundą konstatavo: „[...] įstatyme individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas ir visiškos materialinės atsakomybės nustatymas kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti kaip du savarankiški jos taikymo pagrindai [...] Teisėjų kolegija pažymi, kad DK 256 straipsnio nuostatos, jog konkrečių darbų ir pareigų, dėl kurių gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys su darbuotojais, sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, teisinė reikšmė buvo aiškinta kasacinio teismo. Jo praktikoje šiuo klausimu pasisakyta, kad tais atvejais, kai darbovietėje nėra sudarytos kolektyvinės sutarties arba joje tokių konkrečių darbų ar pareigų sąrašas nenurodytas, tačiau yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, tokia sutartis turėtų būti taikoma. Ginčo atveju konstatavus, kad (darbuotojo) darbo pobūdis atitinka DK 256 straipsnį, ir visiškos materialinės atsakomybės ribos (sąlygos) yra aiškiai įtvirtintos ginčo šalių sudarytoje visiškos materialinės atsakomybės sutartyje, darytina išvada, jog vien tik kolektyvinės sutarties buvimas ar nebuvimas neturi nulemti asmens, dirbančio su jam darbdavio patikėtomis materialinėmis vertybėmis, atsakomybės apimties. Visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo galimybė nustatyta Darbo kodekse (DK 256 straipsnio 1 dalis), todėl nepagrįstu laikytinas argumentas, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis, įtraukta į darbo sutartį, pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato galiojantys teisės aktai (DK 94 straipsnio 2 dalis). DK 95 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo

¹¹⁴ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=78118f4d-1a8e-451e-8beb-1a895f06e578>

įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Taigi darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį gali sulygti dėl materialinės atsakomybės¹¹⁵.

Taigi, pritartina kasacinio teismo išvadai dėl DK 256 straipsnio normos, kad konkrečių darbų ir pareigų, dėl kurių gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys su darbuotojais, sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, nėra imperatyvi, o tokio sąrašo nebuvimas nedaro individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties neteisėtos, jeigu ji atitinka pirmiau aptartus įstatymo reikalavimus. Aptariamoms nuostatom tikslas yra skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą įmonėse, nes taip užtikrinamas geresnis darbdavio ir darbuotojų interesų derinimas. Įstatymo aiškinimas, pagal kurį įmonėje nesant kolektyvinės sutarties būtų draudžiamas visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės sutarčių sudarymas, reikštų neproporcingą darbdavio turtinių interesų ribojimą.¹¹⁶

Taigi, apibendrinant aukščiau išdėstytą darytina išvada, jog nors darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra skirta apsaugoti išimtinai darbdavio interesus, tačiau sudarant šią sutartį privalo būti išlaikyta šalių teisių ir pareigų pusiausvyra. Darbo sutarties šalių interesų proporcingumo principas užtikrinamas įtvirtinant darbuotojų interesų apsaugai skirtas nuostatas, reglamentuojančias reikalavimus visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymui, t. y. DK 256 str. įvardinant su kuriais darbuotojais dėl jų darbo pobūdžio gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Atitinkamai Lietuvos teismų analizė atskleidė, jog praktikoje yra pasitaikę atvejų, kuomet darbuotojai, nepatenkinti visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymu ir manydami, kad tokia sutartimi yra pažeidžiami jų interesai, yra mėginę teismuose reikalauti pripažinti visiškos materialinės atsakomybės sutartį negaliojančia. Tačiau pažymėtina, kad nė vienu iš nagrinėtų atvejų teismai darbuotojų reikalavimų netenkino nenustačius pagrindų dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties neteisėtumo.

3.3. Nekonkuravimo susitarimo teisinis reglamentavimas ir pripažinimo negaliojančiu ypatybės

Šiame poskyryje bus aptariama nekonkuravimo susitarimo kilmė, pateikiamas šio susitarimo teisinis kvalifikavimas bei analizuojama teismų praktika bylose, kuriose buvo kvestionuojamas nekonkuravimo susitarimo teisėtumas.

¹¹⁵ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=78118f4d-1a8e-451e-8beb-1a895f06e578>

¹¹⁶ *Ibid.*

Nekonkuravimo susitarimus darbo teisėje nagrinėjęs mokslininkas R. Krasauskas pastebi, kad šiuolaikinėje darbo rinkoje 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 verslu¹¹⁷.

Nekonkuravimo susitarimais darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu, t. y. nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su darbdavio verslu¹¹⁸.

Konkurencijos įstatymo 15 str. 4 d. yra numatyta, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Pagal šį įstatymą (3 str. 9 d.) konkurentai yra ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija. 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 darbdavys, siekdamas apriboti buvusio darbuotojo galimybę konkuruoti, šiam pasiūlo sudaryti nekonkuravimo susitarimą¹¹⁹.

Akcentuotina, kad Lietuvos teisės aktai iki šiol nėra suregulavę nekonkuravimo susitarimų sudarymo tarp darbuotojo ir darbdavio, nors 1995 metų Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas (galiojęs iki 2001-11-28) numatė tam tikras nekonkuravimo susitarimų sudarymo sąlygas. Šio įstatymo 12 straipsnyje buvo numatyta galimybė taikyti konkurencijos draudimą prekybos tarnautojams (pagal šį įstatymą, prekybos tarnautoju buvo laikomas samdomas darbuotojas, kurio darbas tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir šių operacijų apskaita, prie jų nepriskiriami pagalbiniai darbuotojai). Darbdavys su priimamu į darbą prekybos tarnautoju galėjo sudaryti atskirą sutartį, kuria darbo sutartį nutraukęs darbuotojas, įsipareigodavo nekonkuruoti su darbdavio įmone (pagal prekybos įstatymą toks draudimas negalėjo trukti ilgiau nei vienerius metus po to, kai nutraukta darbo sutartis, ir per šį laikotarpį darbuotojui buvo privaloma mokėti susitarime

¹¹⁷ Rytis Krasauskas. „Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?“. *Jurisprudencija* 8, 110 (2008):41.

¹¹⁸ Tomas Davulis. „Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje“. *Juristas* 4 (2006): 3.

¹¹⁹ Rytis Krasauskas. „Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?“. *Jurisprudencija* 8, 110 (2008):41 - 42.

nustatyto dydžio kompensaciją)¹²⁰. Tačiau naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai nusprendė nekonkuravimo susitarimus pagaliau sureguliuoti įstatymiškai ir naujajame DK šiam susitarimui paskyrė 37 straipsnį, kurio 1 dalyje numatyta, jog „Darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, kad darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys savarankiškos profesinės veiklos. Šis susitarimas galioja ir pasibaigus darbo sutarčiai, tačiau ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo“¹²¹.

Tačiau svarbu neužmiršti, kad iki šiol Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, kurios dėka buvo šalinamos nekonkuravimo susitarimų teisinio reguliavimo spragos ilgą laiką buvo prieštaringa. Rytis Krasauskas išskiria du LAT praktikos vertinant nekonkuravimo susitarimų teisinę prigimtį (nuo kurios tiesiogiai priklauso nekonkuravimo susitarimų teisinis reguliavimas ir tokių susitarimų sudarymo galimybė) formavimosi 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) ir antrasis – pripažinimo, kad sudarant, vykdant ir pasibaigiant nekonkuravimo susitarimams, susiklosto civiliniai teisiniais santykiai, todėl darbo įstatymų nuostatos jiems netaikomos¹²². Šiuo atveju reikia atsižvelgti į tai, kad naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai, kaip jau buvo užsiminta aukščiau, nusprendė nekonkuravimo susitarimą įtraukti į Darbo kodeksą ir jo normomis sureguliuoti tokių susitarimų sudarymą. Taigi, pagrįstai darytina išvada, kad įstatymų leidėjui nusprendus patvirtinti tokią naujojo Darbo kodekso redakciją, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimai, kuriais buvo konstatuota, jog darbuotojui ir darbdaviui sudarius nekonkuravimo susitarimą susiklosto civiliniai teisiniais santykiai, kuriems darbo įstatymo normos netaikomos, nebeatitiks įstatyminio reguliavimo, todėl teismai, nagrinėdami darbo ginčus, kylančius dėl šių susitarimų, turės vadovautis primojo etapo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimais. Tačiau nepaisant planuojamo priimti naujojo Darbo kodekso nuostatų susijusių su nekonkuravimo susitarimo reglamentavimu, šiai dienai vis dar aktuali vadinamojo antrojo etapo LAT suformuota praktika, kurios pradžia laikoma 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007. Todėl žemiau, pasitelkiant antrojo etapo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką bus

¹²⁰ Tomas Bagdanskis. „Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos“. *Jurisprudencija* 20, 3 (2013): 1180 - 1181.

¹²¹ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

¹²² Rytis Krasauskas. „Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?“. *Jurisprudencija* 8, 110 (2008):42.

atskleidžiama nekonkuravimo susitarimo sudarymo subtilybės bei pripažinimo negaliojančiu problematika.

Taigi, aukščiau paminėtoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje (2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007), teisėjų kolegija konstatavo, kad pagal nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę šis susitarimas vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris, nepaisant to, kad jis buvo sudarytas tarp darbo sutarties šalių ir buvo inkorporuotas į darbo sutartį kaip jos papildymas. Nekonkuravimo susitarimas šalių sudarytas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra susiklostę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems Darbo kodeksas netaikytinas (DK 1 straipsnis). Teismas taip pat išaiškino, kad pagal įstatymo analogiją, tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytam nekonkuravimo susitarimui, taikytinas CK 2.164 straipsnis, kuriame reglamentuojamas konkurencijos draudimas, santykiuose, susiklosčiusiuose tarp nepriklausomo asmens – prekybos agento ir atstovaujamojo bei CK 1.5 straipsnis, įtvirtinantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymą.¹²³

Aptariamoje nutartyje kasacinis teismas taip pat nurodė, jog: „[...] bylą nagrinėję teismai netinkamai kvalifikavo ginčo teisinius santykius, nepagrįstai juos priskyrė darbo teisiniams santykiams ir ginčui spręsti taikė DK normas, kurios ginčo teisinių santykių nereglamentuoja ir negali būti taikomos byloje nagrinėjamam ginčui spręsti“¹²⁴. Taigi, teismas iš esmės konstatavo, kad ginčai dėl nekonkuravimo susitarimų teismuose turi būti nagrinėjami bendra tvarka, netaikant Civilinio proceso kodekso XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimas“ normų.

Svarbu paminėti ir tai, kad šia nutartimi Lietuvos Aukščiausiasis teismas pirmą kartą suformavo gaires, kuriomis turi vadovautis šalys sudarydamos nekonkuravimo susitarimus bei teismai sprendami dėl tokio susitarimo teisėtumo:

1) 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)¹²⁵;

¹²³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e9ac61c3-103e-4288-9852-7467bf2e90c2>

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2013 m. birželio 28 d. nutartyje (civ. b. Nr. 3K-3-377/2013) kalbėdamas apie darbuotojus, su kuriais nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas pažymėjo: „atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, jis negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju) [...] Dažnai tai – vadovaujantys darbuotojai, tačiau vien faktas, kad asmuo eina vadovaujamas pareigas arba ne, savaime nereiškia, kad nekonkuravimo susitarimas atitinkamai gali arba negali būti sudarytas. Ar nekonkuravimo susitarimą buvo galima sudaryti konkrečiu atveju su konkrečiu darbuotoju, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į individualias aplinkybes, įvertinant darbuotojo pareigų pobūdį ir specifiką, darbe naudojamos informacijos kiekį ir svarbą įmonės veiklai, taip

2) 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;

3) teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią (CK 6.189 str. 1 d.);

4) nekonkuravimo susitarimas gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka, Civilinio kodekso nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių civilinio proceso įstatymų nustatyta tvarka pareiškus ieškinį (priešieškinį), o kadangi nekonkuravimo susitarimas savaime neprieštarauja įstatymams, tai jis kaip sandoris, priskirtinas nugunčijamiems sandoriams.¹²⁶

Kasacinis teismas analogiškomis gairėmis rėmėsi ir 2012 m. lapkričio 12 d. nutartyje (civ. b. Nr. 3K-3-476/2012). Nurodytina, kad išnagrinėjęs bylą, kurioje ieškovas prašė pripažinti negaliojančia *ab initio* nekonkuravimo sutartį, kuri pasak ieškovo pažeidžia jo interesus, kadangi sutartyje nebuvo numatytas kompensavimo mechanizmas už atsisakymą nekonkuruoti, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas be kita ko nurodė, jog: „[...] 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“. Nurodytina, jog kasacinis teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, aptariamam atveju padarė išvadą, kad ginčijama sutartis įtvirtino esminę šalių nelygybę (CK 6.228 straipsnis), kadangi ieškovas už įsipareigojimą nekonkuruoti negavo teisingo atlygio.¹²⁷

pat veiklos, kurią apima darbuotojo pareigos, santykį su visos įmonės veiklos apimtimi, jo įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, įtakos konkurencijai realumą ir kt. “.

¹²⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e9ac61c3-103e-4288-9852-7467bf2e90c2>

¹²⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=db52bccf-fe8d-43ac-a8ae-3525bb9f7834>

Šioje vietoje svarbu paminėti, kad naujajame Darbo kodekse, šio įstatymo projekto rengėjai, manytina, kad remdamiesi iki šiol suformuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, numatė nekonkuravimo susitarimo sudarymui tarp darbuotojo ir darbdavio keliamus reikalavimus. Konkrečiai naujojo DK 37 str. 2 d. numatyti subjektai su kuriais gali būti sudaromas nekonkuravimo susitarimas, t. y. „Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, kurie turi specialiųjų žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje organizacijoje ir taip padaryti darbdaviui žalos“, be to šioje dalyje taip pat numatyta, kad susitarimas dėl nekonkuravimo negali būti įgyvendinamas, jei darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ar darbdavio valia¹²⁸. Paminėtina ir tai, kad aptariamo straipsnio 3 d. nurodomos kokios sąlygos turi būti aptartos nekonkuravimo susitarime, t. y. turi būti konkrečiai apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nustatytas kompensacijos darbuotojui už nekonkuravimą dydis, apibrėžta nekonkuravimo teritorija ir nustatytas susitarimo galiojimo terminas¹²⁹.

Nurodytina, jog konkretesnius kompensacijai keliamus reikalavimus Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atskleidė 2013 m. birželio 28 d. byloje (civ. b. Nr. 3K-3-377/2013). Aptariamu atveju buvo sprendžiamas ginčas dėl nekonkuravimo susitarimo pripažinimo negaliojančiu. Atsakovė nurodė, kad jos susitarimas su ieškovu prieštarauja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimams bei imperatyviosioms įstatymų nuostatoms, nes iš esmės pažeidžia darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą dėl jame nustatytos kompensacijos dydžio. Byloje nustatyta, kad šalių sudaryto nekonkuravimo susitarimo 2.5 punkte buvo nustatyta, kad pasibaigus darbo sutarčiai darbdavys už nekonkuravimo ir neviliojimo įsipareigojimų laikymąsi įsipareigoja mokėti darbuotojui 9 procentų nuo paskutinių darbo metų mėnesinio atlyginimo vidurkio dydžio mėnesinę kompensaciją.¹³⁰

Išnagrinėjusi bylą teisėjų kolegija konstatavo: „Lietuvos Respublikos teisės aktuose konkretus minimalus kompensacijos dydis nenustatytas, pagal bendrąsias normas jis neturi pažeisti CK 1.5 straipsnyje įtvirtintų principų. Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti atsižvelgiama į tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes. Nagrinėjamu atveju tiek procentinė kompensacijos išraiška, tiek absoliutus jos dydis

¹²⁸ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=db9566a7-343e-48da-a028-9e42cfc590f8>

(mažesnis nei minimali mėnesinė alga) yra akivaizdžiai per maži, kad būtų galima kompensaciją laikyti sąžiningu ir teisingu atlyginimu už Nekonkuravimo susitarime nustatytos apimties ribojimą”¹³¹.

Minėtu atveju teisėjų kolegija 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. Atsižvelgdamas į tai, teismas pripažino, kad susitarimas prieštaravo imperatyviosioms įstatymo normoms, todėl yra negaliojantis (CK 1.80 straipsnis).¹³² Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tų pačių metų liepos 5 d. nutartyje (civ. b. Nr. 3K-3-401/2013) papildomai išaiškino, kad kompensacija už nekonkuravimą negali būti įtraukta į darbo užmokestį, kadangi darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Teismas pabrėžė, kad susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimą turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip pat atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų¹³³. Pagrįstai manytina, kad naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai, remdamiesi būtent šiais Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimais, naujojo DK 37 str. 3 d. numatė, kad „Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažesnis kaip 40 procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio atlyginimo. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu“¹³⁴.

Taigi, remiantis aukščiau aptarta teismų praktika ir naujajam Darbo kodeksui esant dar tik svarstymo stadijoje, pagrįstai darytina išvada, jog darbuotojui ir darbdaviui sudarant nekonkuravimo susitarimą ir jame nustatant plačią nekonkuravimo įsipareigojimo apimtį, iki 10 procentų darbo užmokesčio sudaranti arba mažesnė už minimalų darbo užmokestį kompensacija nėra laikoma pakankama ir gali būti pagrindas pripažinti tokį darbuotojo ir darbdavio sudarytą nekonkuravimo susitarimą negaliojančiu¹³⁵.

Plačiau panagrinėtina naujausia, t. y. 2015 m. lapkričio 13 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis (civ. b. Nr. (civ. b. Nr. K-3-595-219/2015), kurioje buvos sprendžiamas ginčas dėl

¹³¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=db9566a7-343e-48da-a028-9e42cfc590f8>

¹³² *Ibid.*

¹³³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=b72b25cc-be12-4cfc-b88a-d333018a3c3f>

¹³⁴ „Darbo kodekso projektas“, žiūrėta 2016 04 12, <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

¹³⁵ Tomas Bagdanskis. „Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos“. *Jurisprudencija* 20, 3 (2013): 1184.

darbuotojo ir darbdavio sudaryto nekonkuravimo susitarimo pripažinimo negaliojančiu. Byloje nustatyta, kad kasatorė (ieškovė) UAB „Kemitek“ ir atsakovas P. Z. sudarė darbo sutartį, pagal kurią atsakovas priimtas eiti ieškovės vadybininko-technologo pareigas, mokant 1100 Lt (318,58 Eur) darbo užmokestį. Vėliau kasatorė ir atsakovas sudarė darbo sutarties papildymus ir pakeitimus, kuriais ieškovė įsipareigojo mokėti atsakovui mėnesinį atlyginimą ir priedus, iš kurių 15 procentų laikoma kompensacija darbuotojui už šių sutarties papildymų ir pakeitimų punktuose nurodytų įsipareigojimų dėl nekonkuravimo prisiėmimą ir laikymąsi. Atsakovas priešieškiniu prašė pripažinti negaliojančiais darbo sutarties pakeitimus *ab initio*, kadangi jo manymu susitarimu nustatyta 15 proc. kompensacija buvo neproporcinga suvaržymams, nes atsakovui buvo mokama mažiau negu 450 Lt (130,33 Eur) kiekvieną mėnesį ir ši suma neužtikrino atsakovo ir jo šeimos minimalių poreikių tenkinimo.¹³⁶

Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai priimtuose sprendime ir nutartyje konstatavo, kad ieškovė mokėjo atsakovui kompensaciją už nekonkuravimo susitarimą darbo santykių metu už visą darbo santykių laikotarpį ir nemokėjo kompensacijos už nekonkuravimo susitarime nurodytą 24 mėnesių konkuravimo ribojimą. Teismai sprendė, kad nesant darbuotojui išmokėtos kompensacijos už konkuravimo draudimą 24 mėnesių laikotarpiu nuo darbo santykių pabaigos, toks nekonkuravimo susitarimas įtvirtina esminę šalių nelygybę ir yra negaliojantis, nes prieštarauja imperatyviosioms įstatymo normoms (CK 1.5 str., 6.145 str. 2 d.). Tačiau kasacinis teismas su šia pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų padaryta išvada nesutiko ir nurodė: „Atsakovas, beveik septynerius metus dirbdamas ieškovės įmonėje, gaudavo kompensaciją už nekonkuravimą, dėl kompensacijos mokėjimo ar jos dydžio ieškovei nereiškė jokių pretenzijų ar pageidavimų [...] Kompensacijos už įsipareigojimą nekonkuruoti už tam tikrą laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo išmokėjimas darbuotojui būtent pasibaigus darbo santykiams nėra būtina nekonkuravimo susitarimo galiojimo sąlyga, tokia kompensacija gali būti mokama ir darbo santykių metu, jeigu ji yra aiškiai išskirta ir atribota nuo darbuotojui mokamo darbo užmokesčio, ir jei jos dydis yra pakankamas. Teismai nepagrįstai konstatavo, kad tokia kompensacija nebuvo mokama už 24 mėnesių laikotarpį nuo darbo santykių pabaigos. Pirmiau konstatuota, kad tokia kompensacija už nekonkuravimą po darbo santykių pasibaigimo darbuotojui buvo mokama [...] 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

¹³⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=21533949-ead3-4b3d-b408-cd115fd56d16>

priedas jį tenkino, nes byloje nėra duomenų, kad atsakovas būtų kreipęsis į darbdavę ir derėjęsis dėl per mažo kompensavimo už nekonkuravimą¹³⁷. Kasacinis teismas taip pat nurodė, kad pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai, pripažinę nekonkuravimo susitarimą negaliojančiu neteislingai rėmėsi darbo teisinius santykius reglamentuojančiomis normomis ir restitucijos netaikė, argumentuodami, kad įstatymas varžo išmokėto darbo užmokesčio išieškojimą. Teisėjų kolegija nesutikdama su tokia teismų išvada pažymėjo, kad: „[...] šalių sudarytame susitarime kompensacija už nekonkuravimą išreikšta aiškiai ir nurodyta, kad tai ne darbo užmokestis, o priedas prie darbo užmokesčio už nekonkuravimą, todėl darbo teisės normų nustatytos taisyklės dėl sumokėto darbo užmokesčio išieškojimo negali būti taikomos. Be to, kaip minėta, darbo teisinius santykius reguliuojančios normos nekonkuravimo susitarimu sukurtamų teisinių santykių nereglamentuoja, todėl, sprendžiant ginčą dėl susitarimo teisėtumo, jo pripažinimo negaliojančiu, o tai reiškia – ir sprendžiant restitucijos klausimą, taikomos CK normos. Taigi konstatavus susitarimo neatitiktį įstatymo reikalavimams ir pripažinus susitarimą negaliojančiu, restitucijos klausimas turi būti sprendžiamas pagal CK 6.145 ir kitus straipsnius“¹³⁸.

Taigi, Lietuvos Respublikos teismų praktikos analizė atskleidė, jog pagrindinė klaida, kurią daro šalys sudarydamos nekonkuravimo susitarimą yra kompensacijos už darbuotojo nekonkuravimo laiką nenustatymas arba nepakankamo dydžio kompensacijos nustatymas, Ši aplinkybė ir yra pagrindinė priežastis, kodėl darbuotojai kreipiasi į teismą dėl nekonkuravimo susitarimo pripažinimo negaliojančia ir tai dažnai tampa pagrindu teismui konstatuoti esminę šalių nelygybę bei susitarimo prieštaravimą imperatyviosioms teisės normoms, kas nulemia tokios darbuotojo ir darbdavio sutarties pripažinimą negaliojančia *ab initio*.

Apibendrinant trečiąjį skyrių nurodytina, kad darbo sutarties sudarymą reglamentuoja DK XII – asis skyrius. Darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitaria dėl būtinųjų sąlygų, t. y. darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų (DK 99 str. 1 d.).

Lietuvos teismų praktikos analizė atskleidė, jog nėra gausu apeliacinę ir kasacinę instanciją pasiekusių bylų, kuriose būtų sprendžiamas darbo sutarties pripažinimo negaliojančia klausimas. Tačiau svarbu pažymėti esminius teismų išaiškinimus:

1) CK 1.78 – 1.96 straipsniuose nustatyti sandorių negaliojimo pagrindai taikomi ir darbo sutarčiai, atsižvelgiant į šios sutarties specifiką, aiškinant darbo sutarties turinį, sutarties

¹³⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=21533949-ead3-4b3d-b408-cd115fd56d16>

¹³⁸ *Ibid.*

sudarymo, vykdymo ir keitimo tvarką ir sąlygas bei atsižvelgiant į tai, kad darbo teisėje restitucija negalima¹³⁹;

2) darbo sutartis negali būti pripažinta negaliojančia *ab initio*, kadangi darbo teisėje restitucija negalima. Nustačius, kad darbo sutartis ar jos sudėtinės dalys prieštarauja įstatymų nuostatomis ir tų nuostatų negalima pašalinti, darbo sutartis turi būti nutraukiama;

3) darbo sutartis gali būti pripažinta negaliojančia tik nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo momento. Formuluojuot darbo sutarties nutraukimo priežastį tokiu atveju turi būti nurodomas DK 136 str. 1 d. 1 p. įtvirtintas darbo sutarties nutraukimo pagrindas.

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybė numatyta DK 255 str. 3 p., atitinkamai DK 256 str. įtvirtinti šios sutarties sudarymo pagrindai, sąlygos bei subjektai su kuriais gali būti sudaroma ši sutartis. LAT yra išaiškinęs, kad pagrindas visiškios materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti yra darbo veiklos pobūdis, kai darbas tiesiogiai yra susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu, tokios sutarties nesudarymo arba neteisėto sudarymo padariniai tenka darbdaviui¹⁴⁰. Lietuvos teismų praktikos analizė atskleidė, jog praktikoje yra pasitaikę atvejų, kuomet darbuotojai nepatenkinti visiškios materialinės atsakomybės sutarties sudarymu, manydami, kad yra pažeidžiami jų interesai, yra mėginę teismuose reikalauti pripažinti visiškios materialinės atsakomybės sutartį negaliojančia šiais pagrindais: 1) nurodydami, kad visiškios materialinės atsakomybės sutartis blogina darbuotojų padėtį palyginus su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, prieštarauja įstatymams; 2) nurodydami, kad visiškios materialinės atsakomybės sutartis buvo sudaryta dėl psichologinio smurto arba dėl apgaulės; 3) pripažinti visiškios materialinės atsakomybės sutartį negaliojančia buvo reikalaujama nurodant, kad ši prieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms, kadangi buvo sudaryta darbovietėje, kurioje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis. Tačiau pažymėtina, kad nė vienu iš išvardintų ieškovų pagrindų visiškios materialinės atsakomybės sutartis pripažinta negaliojančia nebuvo. Žemiau pateikiami svarbiausi teismų išaiškinimai nagrinėtose bylose:

1) nors darbuotojų visiškios materialinės atsakomybės sutarties paskirtis yra apsaugoti darbdavio turtą nuo aplaidžiais ar nesąžiningais darbuotojų veiksmais daromos žalos, tačiau sudarant šią sutartį privalo būti išlaikyta šalių teisių ir pareigų pusiausvyra. Darbo sutarties interesų proporcingumo principas užtikrinamas DK 256 straipsnyje apibrėžiant darbuotojų kategoriją, su kuriais dėl jų darbo pobūdžio gali būti sudaroma visiškios materialinės atsakomybės sutartis;

¹³⁹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2009“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=7f02ec2a-f9b7-4b99-a86a-e4f5afb36a30>

¹⁴⁰ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2012“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d5762b81-b847-4ada-ad03-1eb588489f46>

2) įstatyme individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas ir visiškos materialinės atsakomybės nustatymas kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti kaip du savarankiški jos taikymo pagrindai, todėl tais atvejais, kai darbovietėje nėra sudarytos kolektyvinės sutarties arba joje nėra nurodytas konkrečių darbų ar pareigų sąrašas, tačiau su darbuotoju yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, tokia sutartis turėtų būti taikoma. Vien tik kolektyvinės sutarties buvimas ar nebuvimas neturi nulemti asmens, dirbančio su jam darbdavio patikėtomis materialinėmis vertybėmis, atsakomybės apimties;

3) visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo galimybė nustatyta Darbo kodekse (DK 256 str. 1 d.), todėl šios sutarties sudarymas nelaikytinas darbuotojo padėtį bloginančia sąlyga.¹⁴¹

Nekonkuravimo susitarimais šalys susitaria, jog darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, nustatytą laiką nekonkuruos su darbdaviu, t. y. nedirbs darbdavio konkurento įmonėje, pats nusteigs įmonės ar nekurs verslo, kuris konkuruotų su darbdavio verslu. Pažymėtina, kad Lietuvoje nekonkuravimo susitarimų iki šiol nereglamentuoja jokie teisės aktai, tačiau jie yra sudaromi ir pripažįstami. Svarbu paminėti tai, kad pirmasis bandymas įstatymiškai sureguliuoti nekonkuravimo susitarimus yra naujajame Darbo kodekso projekte įstatymo rengėjų suformuotas 37 – asis straipsnis „Susitarimas dėl nekonkuravimo“, kuriame apibrėžiama kas yra nekonkuravimo susitarimas, išskiriami subjektai su kuriais toks susitarimas gali būti sudaromas, apibrėžiamos būtiniosios sutarties sąlygos bei numatomos susitarimo nesilaikymo pasekmės. Šiuo metu, naujajam Darbo kodeksui vis dar esant svarstymo stadijoje, nekonkuravimo susitarimų sudarymo ir galiojimo sąlygas formuoja Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Žemiau pateikiami esminiai kasacinio teismo išaiškinimai:

1) pagal nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę, šis susitarimas vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris, nepaisant to, kad jis buvo sudarytas tarp darbo sutarties šalių. Nekonkuravimo susitarimas šalių sudaromas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir šio susitarimo pagrindu tarp šalių yra susiklostę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems Darbo kodeksas netaikytinas¹⁴²;

¹⁴¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=78118f4d-1a8e-451e-8beb-1a895f06e578>

¹⁴² „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e9ac61c3-103e-4288-9852-7467bf2e90c2>

2) nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus, jis atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, negali būti sudaromas su bet kuriuo darbuotoju¹⁴³;

3) nekonkuravimo susitarime taip pat turi būti nustatoma pusiausvyra tarp abiejų šalių interesų, vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, šios naudai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją¹⁴⁴;

4) kompensacija darbuotojui už nekonkuravimo laikotarpį negali būti įtraukta į darbo užmokestį, kadangi darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimą turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip pat atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų¹⁴⁵;

5) teisėtai ir sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jo šalims turi įstatymo galią¹⁴⁶;

6) nekonkuravimo susitarimas gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka, Civilinio kodekso nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais¹⁴⁷.

¹⁴³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e9ac61c3-103e-4288-9852-7467bf2e90c2>

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b72b25cc-be12-4cfc-b88a-d333018a3c3f>

¹⁴⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e9ac61c3-103e-4288-9852-7467bf2e90c2>

¹⁴⁷ *Ibid.*

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbdavio ir darbuotojo susitarimas – tai susitarimas, kurį darbo teisės subjektai sudaro siekdami įtvirtinti vienos iš šalių interesų apsaugą, suteikti papildomų teisių ar garantijų ir kuris tiesiogiai nėra susijęs su darbo sąlygų nustatymu, darbo atlikimu ar apmokėjimu už darbą (kadangi pastarieji trys komponentai yra laikomi darbo sutarties objektu).

2. Atsižvelgiant į tai ar Darbo kodeksas reglamentuoja atitinkamą darbuotojo ir darbdavio susitarimą ar ne, buvo pasirinkta išskirti dvi susitarimų rūšis. Pirmoji rūšis vienija darbuotojo ir darbdavio susitarimus, kurie yra reglamentuojami Darbo kodekso normomis, šie susitarimai yra: darbo sutartis (DK 93 str.), sutartis dėl antraeilių pareigų (DK 114 str. 2 d.), visiškos materialinės atsakomybės sutartis (DK 256 str.) ir darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu (DK 125 str. 1 d.). Tiesa, sąlygos dėl kurių tartis tiesiogiai leidžia Darbo kodeksas, tam tikrais atvejais turi būti aptartos tik darbo sutartyje, kaip pavyzdžiui susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo (DK 95 str. 5 d.), išbandymo sąlygos (105 str.) ar papildomo darbo (114 str. 1 d.). Antroji susitarimų rūšis vienija kitų įstatymų normomis reglamentuojamus ir įstatymų nereglamentuojamus darbuotojo ir darbdavio susitarimus. Komercinio arbitražo įstatyme (12 str. 2 d.) yra numatyta galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl kilusio ginčo nagrinėjimo perdavimo komerciniam arbitražui, darbo sutarties šalys taip pat naudojasi CK 6.983 str. numatyta teise sudaryti taikos sutartį kilusiems nesutarimams išspręsti, praktikoje aptinkami darbuotojo ir darbdavio susitarimai dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo, kurių sudarymo Lietuvos Respublikos įstatymai nereglamentuoja.

3. Ginčai, kurie kyla dėl Darbo kodekse numatytų darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, priskirtini darbo ginčams, atsižvelgiant į tai, kad šie ginčai atitinka individualiems darbo ginčams būdingus požymius, t. y. ginčas kyla tarp darbo sutarties šalių, ginčas kyla dėl darbo sutartimi arba papildomu darbo sutarties šalių susitarimu nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo ir toks ginčas nagrinėjamas kreipiantis į teismą.

4. Atsižvelgiant į tai, kad ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais yra ginčai dėl teisės taikymo bei vadovaujantis bylos priskyrimo teismui pirmumo principu, tokie ginčai turi būti nagrinėjami tiesiogiai teisme. Atitinkamai šių ginčų nagrinėjimui turi būti taikomi specialieji bylų nagrinėjimo principai ir civilinio proceso taisyklės, įtvirtintos Civilinio proceso kodekso XX skyriuje „Darbo bylų ypatumai“.

5. Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisėje restitucija negalima, pripažinus darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kurio sudarymą numato Darbo kodeksas, negaliojančiu, tokiu atveju restitucija nebus taikoma. Pripažinus negaliojančiu darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kurio Darbo kodeksas nereguliuoja, restitucija bus taikoma, nebent teismas nuspręs pakeisti restitucijos būdą arba apskritai atsisakyti ją taikyti (CK 6.145 str. 1 ir 2 d.).

6. Darbo sutarties pripažinimo negaliojančiais ypatybė pasireiškia tuo, kad Darbo kodeksas nenumato darbo sutarties negaliojimo pagrindų bei, kad darbo teisėje negalima restitucija. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad CK 1.78 – 1.96 straipsniuose numatyti sandorių negaliojimo pagrindai taikomi ir darbo sutarčiai, atsižvelgiant į šios sutarties specifiką, kartu aiškinant darbo sutarties turinį, sutarties vykdymo ir keitimo tvarką ir sąlygas bei atsižvelgiant į tai, kad darbo teisėje restitucija negalima. Restitucijos negalimumas kartu reiškia, kad darbo sutartis negali būti pripažinta negaliojančia *ab initio*. Todėl nustačius, kad darbo sutartis, ar jos sudėtinė dalis (dalys) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, darbo sutartis nutraukiama nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos (DK 136 str. 1 d. 1 p.);

7. Visiškos materialinės atsakomybės sutartį pripažinti negaliojančia, taip pat kaip ir darbo sutartį, galima bendraisiais Civiliniame kodekse įtvirtintais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių (šiuo atveju darbuotojui, kadangi visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra sudaroma darbdavio naudai), pareiškiant teisme ieškinį ar priešieškinį. Visiškos materialinės atsakomybės sutarties negaliojimo pagrindu gali tapti ir vieno iš reikalavimų sudarant šią sutartį nesilaikymas, t. y. kuomet visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra sudaroma su netinkamu subjektu – darbuotoju, kurio darbo pobūdis nėra susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ar priemonių perduotų jam naudotis darbe;

8. Kadangi, darbuotojo ir darbdavio sudaromo nekonkuravimo susitarimo iki šiol nereglamentuoja jokie Lietuvos Respublikos teisės aktai, jų sudarymo ir galiojimo sąlygas yra suformavę Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Pagal nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę, šis susitarimas vertintinas kaip civilinis sandoris, nepaisant to, kad jis buvo sudarytas tarp darbo sutarties šalių. Šio susitarimo pagrindu tarp šalių susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, kuriems Darbo kodekso normos netaikytinos. Iš to išplaukia, kad nekonkuravimo susitarimas gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka, Civilinio kodekso nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais. Susitarimo negaliojimo pagrindu taip pat gali tapti priežastis, jog nekonkuravimo susitarimas buvo sudarytas nesilaikant teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų arba nustačius, kad nekonkuravimo susitarimas buvo sudarytas su darbuotu nepagrįstai, neįvertinus

darbuotojo pareigų pobūdžio ir specifikos (t. y. neatsižvelgus į tai ar darbuotojo einamos pareigos šiam suteikia prieigą prie svarbios įmonės veiklai informacijos, ar darbe jo įgytos žinios ir įgūdžiai ateityje gali turėti įtakos konkurencijai ir pan.). Nekonkuravimo susitarimo pripažinimo negaliojančiu pagrindu gali tapti ir nustatyta aplinkybė, jog sudarant tokio pobūdžio susitarimą buvo nesilaikyta pusiausvyros tarp abiejų šio susitarimo šalių pusiausvyros, t. y. nustačius, kad darbuotojui nebuvo nustatytas sąžiningas ir teisingas mokėtinos kompensacijos dydis už nekonkuravimo laikotarpį.

Taigi, išnagrinėjus magistro baigiamojo darbo temą, aukščiau pateiktos išvados iš dalies patvirtina ginamąjį teiginį, jog nepakankamas ir neaiškus darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinis reglamentavimas Lietuvoje darbo teisinių santykių subjektams sukelia teisinį netikrumą dėl galimybės sudaryti tokius susitarimus ir dažnai susitarimo šalims kelia abejonių dėl šių susitarimų teisėtumo.

Manytina, kad įstatymų leidėjui patvirtinus naująjį Darbo kodeksą, darbo sutarties šalims taps kur kas aiškiau dėl ko jie papildomai gali susitarti ir kokius susitarimus tarpusavyje gali sudaryti. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nors ir itin reikšmingai pasikeitus naujajame Darbo kodekse darbo ginčų klasifikacijai (kuri paremta ne vien subjektyviu, bet ir objektyviu kriterijais), tačiau kaip ir šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse, taip ir naujajame nėra išspręstas darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais reglamentavimas. Atkreiptinas dėmesys, jog naujojo Darbo kodekso projekto rengėjai įstatymo nuostatose, reglamentuojančiose individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, neišskyrė darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimo ar jo dalies (dalių) modifikavimo, kaip ginčo, kuris turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme. Nors tokiu atveju ginčo šalys turėtų laikytis bendrųjų taisyklių, numatančių, kad individualiems darbo ginčams dėl teisės visų pirma taikoma išankstinio nagrinėjimo tvarka ir neteisminė šių ginčų nagrinėjimo tvarka, tačiau atsižvelgiant į tai, kad ginčams dėl susitarimų pripažinimo negaliojančiais reikalingos specialiosios teisės žinios bei jų nagrinėjančių organų kompetencija, pagrįstai manytina, kad ginčus dėl darbuotojo ir darbdavio sudarytų susitarimų pripažinimo negaliojančiais (darbuotojo ir darbdavio sudaryto susitarimo ar jo dalies (dalių) modifikavimo) reikėtų įstatymiškai priskirti prie tiesiogiai teisme nagrinėtinų ginčų. Todėl norint pasiekti aiškumo susitarimo šalims kreipiantis dėl susitarimų pripažinimo negaliojančiais ir tokių ginčų nagrinėjimo tvarkos siūlytina papildyti naujojo Darbo kodekso 242 straipsnio 3 dalį, kurioje įtvirtinta, jog darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme, netaikant šio Kodekso 241 straipsnio ir šios straipsnio pirmosios dalies reikalavimų, jį išdėstant taip:

„3. Darbo ginčas dėl teisės, susijęs su darbuotojo ir darbdavio sudaryto susitarimo ar jo dalies (dalių) modifikavimu, streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme, netaikant šio Kodekso 241 straipsnio ir šios straipsnio pirmosios dalies reikalavimų“.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės aktai

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“. *Valstybės žinios*. 33, 1014 (1992).
2. „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas“, *Valstybės žinios* 74, 2262 (2000).
3. „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas“, *Valstybės žinios* 36, 1340 (2002).
4. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *Valstybės žinios* 64, 2569 (2002).
5. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *Valstybės žinios* 67, 2400 (2002)
6. „Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas“, *Valstybės žinios* 39, 961 (1996).
7. „Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas“, *Valstybės žinios* 30, 856 (1999).
8. „Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas“, *Valstybės žinios* 10, 204 (1995).

2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. rugpjūčio 17 d. nutarimas „Dėl teisės kreiptis į teismą“ Nr. 23/02“, prieiga per internetą: <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta270/content>

3. Teisinė literatūra ir publikacijos

1. Mikelėnas, Valentinas et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga*. Vilnius: Justitia, 2001
2. Mikelėnas, Valentinas et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga*. Vilnius: Justitia, 2003
3. Nekrošius, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2003.
4. Nekrošius, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004.
5. Papirtis, Leonas Virginijus et al. *Civilinė teisė: bendroji dalis* Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2005.
6. Tiažkijus, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika* Vilnius: Justitia, 2005
7. Petrylaitė, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.

8. Davulis, Tomas. „Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje“. *Juristas* 4 (2006): 3 – 14.
9. Bagdanskis, Tomas. „Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas“. *Juristas* 9 (2006): 23 – 30.
10. Krasauskas, Rytis. „Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?“. *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 41 – 49.
11. Bagdanskis, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
12. Petrylaitė, Daiva. „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“. *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 50 – 56.
13. Dambrauskaitė, Asta. *Sandorių negaliojimo teisinės pasekmės*. Vilnius: Justitia, 2009.
14. Bužinskas, Gintautas. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Registrų centras, 2010.
15. Tatol, Renata. „Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas“. *Societal Innovations for Global Growth*, 1, 1 (2012): 949 - 961.
16. Bagdanskis, Tomas. „Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos“. *Jurisprudencija* 20, 3 (2013): 1175 - 1194.
17. Petrylaitė, Daiva, Petrylaitė, Vida, ir Blažienė, Inga. „Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje“. *Teisė* 88 (2013): 96 – 118.

4. Kiti šaltiniai

1. Matkevičius, Algirdas. „Bendrovės komercinės paslapties objektas“. Žiūrėta 2016 02 27. [http://www.amplegal.lt/dokumentai/Bendroves %20komercines %20paslapties o%20objektas.pdf](http://www.amplegal.lt/dokumentai/Bendroves_%20komercines_%20paslapties_o%20objektas.pdf)
2. „Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“, žiūrėta 2016 02 27. <http://dz.lki.lt/search/>
3. Ščiukas, Laurynas. „Konfidencialumo sutartys – praktiniai aspektai“. Žiūrėta 2016 03 03. <http://www.gip.lt/news1.php?id=13>
4. Davulis, Tomas. „Nekonkuravimas darbo santykiuose: akademinis požiūris“. Žiūrėta 2016 03 10. [http://www.tax.lt/uploads/11847-darbuotoju vilijimas davulis original.pdf](http://www.tax.lt/uploads/11847-darbuotoju_vilijimas_davulis_original.pdf)
5. „Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės sutartis“. Žiūrėta 2016 03 12. <http://www.jurex.lt/visiskos-darbuotoju-materialines-atsakomybes-sutartis/>
6. „LABOUR DISPUTE SYSTEMS.Guidelines for improved performance“. Žiūrėta 2016 04 02. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf

7. „Collective agreement on a procedure for the resolution of grievances between the International Labour Office and the ILO Staff Union”. Žiūrėta 2016 04 02 <http://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/grievances.htm>
8. „Darbo kodekso projektas“. Žiūrėta 2016 04 12. <http://www.socodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>
9. Mikalopas Mantas. „Naujojo Darbo kodekso projektas – teisinio reguliavimo darbo santykiuose pasikeitimai (darbo sutarties sudarymas ir nutraukimas)“. Žiūrėta 2016 04 12. http://ilawfirm.lt/netcat_files/116/142/h_2f5ce975fa128846e86058ad8cf9080b

5. Teismų praktika

1. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. rugsėjo 12 d. nutartis Nr. 3K-3-790/2001“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11801
2. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 24 d. nutartis Nr. 3K-3-1008/2001“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=10730
3. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-765/2002“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=10436
4. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-760/2003“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=24422
5. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-353/2004“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25476
6. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 6 d. konsultacija Nr. A3-120“, prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/48664>
7. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-28/2005“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27525

8. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27823
9. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-396/2005“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28710
10. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-489\2005“, prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28885
11. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e9ac61c3-103e-4288-9852-7467bf2e90c2>
12. „2009-03-24 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties turinys, sudarymas, vykdymas. Teismų praktika Nr. 30,“ prieiga per internetą: http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=34159
13. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-161/2009“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d95e5f67-1c8f-4a76-b995-775465a0fa49>
14. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2009“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=7f02ec2a-f9b7-4b99-a86a-e4f5afb36a30>
15. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-108/2010“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d35f49b7-cc18-4917-92b3-1e7986db4054>
16. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-147/2010“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4d3d09b6-275e-4e2d-9818-1ae83a150ae6>

17. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-264/2011“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=225bc656-3b43-4e35-8255-7f12a6d85f3f>
18. „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-2111-510/2011, prieiga per internetą: <http://eteismai.lt/byla/256853089956290/2S-2111-510/2011>
19. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-485/2011“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ef6098db-dde0-416c-b133-8596dbba1c07>
20. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2012“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d5762b81-b847-4ada-ad03-1eb588489f46>
21. „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-918-178/2012“, prieiga per internetą: <http://eteismai.lt/byla/242336491852904/2S-918-178/2012>
22. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-330/2012“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=cdba9d94-93e7-44d5-9c51-a69b986e06fd>
23. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=db52bccf-fe8d-43ac-a8ae-3525bb9f7834>
24. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=db9566a7-343e-48da-a028-9e42cfc590f8>
25. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013“, prieiga per internetą:

<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b72b25cc-be12-4cfc-b88a-d333018a3c3f>

26. „Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-424-440/2014“, prieiga per internetą: <http://eteismai.lt/byla/45459460112896>
27. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-312/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b86d6ab9-a6c3-47ab-99be-e0721960ee5e>
28. „Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-899/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=00d4948d-a71b-4062-aa3f-d81b0f379ff7>
29. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2014“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=78118f4d-1a8e-451e-8beb-1a895f06e578>
30. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. sausio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2015“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a417933c-393d-4bcc-aa28-2927a8eef232>
31. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015“, prieiga per internetą: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=21533949-ead3-4b3d-b408-cd115fd56d16>

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Liberalus darbo teisės požiūris į tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromus susitarimus, nulemia tokių susitarimų įvairovę. Dažnai pasitaiko, kad darbuotojo ir darbdavio sudaryti susitarimai, kurių pagrindu šalys prisiima įsipareigojimus ir (ar) šių susitarimų atskiros sąlygos praktikoje kelia legitimumo klausimus, kadangi tokių susitarimų tiesiogiai nereglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Skirtingas darbuotojo ir darbdavio susitarimų vertinimas Lietuvos teisės doktrinoje netobulas ir besikeičianti įstatyminis reglamentavimas bei tik besiformuojanti Lietuvos teismų praktika skatina nagrinėti darbo ginčų dėl darbuotojų ir darbdavių susitarimų pripažinimo negaliojančiais tematiką atskleidžiant tokio pobūdžio ginčų nagrinėjimo teisme problematiką bei darbuotojų ir darbdavių susitarimų pripažinimo negaliojančiais ypatumus.

Reikšminiai žodžiai: darbo ginčai, darbuotojo ir darbdavio susitarimai, susitarimų pripažinimas negaliojančiu.

ABSTRACT

The liberal approach to labour law between the agreements of the employee and the employer determines the diversity of such agreements. Often, the agreements between the employee and the employer, based on which the parties assume obligations, and (or) where individual conditions of these agreements are concerned, in practice raise questions of legitimacy, since such agreements are not directly regulated by the Republic of Lithuania Labour Code. The difference in treatment of agreements between employees and employers in the Lithuanian legal doctrine, imperfect and constantly changing legal regulations and still developing Lithuanian case law encourages the consideration of the topic of the recognition of invalidation of labour disputes on between employees and employers by describing the problems of this kind of litigation in court and the features of the invalidation of labour disputes on between employees and employers.

Key words: labour disputes, agreements of the employee and the employer, the recognition of agreements null and void.

SANTRAUKA

„Darbo ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais“

Šiame magistro baigiamajame darbe autorė nagrinėja darbo ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais problematiką. Kadangi, kaip pastebėta, ši tema teisinėje literatūroje nėra analizuota, todėl iškeltiems tikslams pasiekti darbe tiriami svarbiausi su tema susiję aspektai.

Šio tyrimo tikslas – išsiaiškinti kokie susitarimai gali būti sudaromi tarp darbuotojo ir darbdavio bei atskleisti darbo ginčų, kylančių dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais, nagrinėjimo ypatumus ir problematiką.

Mokslinio tiriamojo darbo pirmojoje dalyje pateikiama darbuotojo ir darbdavio susitarimo sąvoka, atsižvelgiant į susitarimų teisinį reglamentavimą išskiriamos dvi susitarimų rūšys bei glaustai aptariami kiekvienai rūšiai priskirti darbuotojo ir darbdavio susitarimai. Antrojoje darbo dalyje atskleidžiama kodėl ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais laikytini darbo ginčais. Šiame skyriuje daugiausiai dėmesio skiriama nustatyti ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais priskyrimo teismams problematiką, taip pat atskleidžiant šių ginčų nagrinėjimo teisme tvarką ir procesines ypatybes. Šiame skyriuje teismų praktikos analizės pagalba atskleidžiamos galimos susitarimų pripažinimo negaliojančiais pasekmės. Paskutinėje, trečiojoje šio magistro baigiamojo darbo dalyje, analizuojami pasirinkti konkretūs darbuotojo ir darbdavio susitarimai, t. y. darbo sutartis, visiškos materialinės atsakomybės sutartis bei nekonkuravimo susitarimas. Šioje dalyje atskleidžiamas teisinis minėtų susitarimų reguliavimas, analizuojama Lietuvos teismų praktika, bylose, kuriose buvo mėginama pripažinti negaliojančia darbo sutartį, visiškos materialinės atsakomybės sutartį ir nekonkuravimo susitarimą. Teismų praktikos analizės pagalba atskleidžiami šių susitarimų sudarymo pagrindiniai principai bei pripažinimo negaliojančiais ypatybės.

Remiantis atliktu tyrimu ir šaltinių analize, pateikiamos išvados bei pasiūlymai kaip spręsti ginčų dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais įstatyminio reguliavimo spragas. Be to, atlikus tyrimą ir literatūros analizę iš dalies patvirtinamas magistro baigiamojo darbo pradžioje pateiktas ginamasis teiginys.

SUMMARY

“Labour disputes on the recognition of agreements between the employee and the employer null and void”

In this master thesis the author addresses the problems of labour disputes and the recognition of agreements between the employee and the employer null and void. Since, as noted, this topic has not been analyzed in the legal literature, the key aspects related to the topic are analysed in the work in order to achieve its goals.

The objective of the study is to clarify what agreements may be concluded between the employee and the employer and to disclose the characteristics and problems of labour disputes on the invalidation of agreements between the employee and the employer.

The first part of the scientific research presents the concept of the agreement between the employee and employer, identifies two types of agreements in terms of legal regulation of agreements, and briefly discusses the agreements between the employee and employer specific for each type. The second part reveals why disputes on the invalidation of the agreements between the employee and employer are considered as labour disputes. This section mostly focuses on the problems of assigning the disputes on the recognition of agreements between the employee and the employer null and void to the courts and also disclosing the procedure and procedural characteristics of hearing these disputes in the court. In this section, through the case analysis, potential consequences of the recognition of agreements as null and void are disclosed. The last, the third part of this master's thesis analyses the particular chosen agreements between the employee and employer, i.e. the employment contract, the full financial liability contract and the non-competition agreement. This section reveals the legal regulation of the said agreements, and analyzes the Lithuanian case law, in cases where an attempt is made to declare the employment contract, full financial liability contract and non-competition agreement as null and void. With the help of the case law the work intends to reveal the basic principles for signing these agreements and features of their invalidation.

Based on the study and analysis of the sources, the findings and suggestions of how to deal with shortages in the legal regulation of disputes concerning the invalidation of agreements between the employee and employer, are presented. In addition, after the research and analysis of literature, the thesis to be defended, presented in the beginning of the master's thesis, is partly confirmed.

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2016-04-13
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),
Teisės fakulteto, privatinės teisės instituto, verslo teisės studijų programos

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentas(ė) _____ *Arūnė Bindokaitė* _____,
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis rašto darbas / bakalauro / magistro baigiamasis darbas

_____ „Darbo ginčai dėl darbuotojo ir darbdavio susitarimų pripažinimo negaliojančiais“ _____:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(vardas pavardė)

(parašas)