

# NEKONKURAVIMO SUSITARIMŲ, SUDAROMŲ TARP DARBDAVIO IR DARBUOTOJO, REGLAMENTAVIMO IR TAIKYMO PROBLEMAS

Tomas Bagdanskis

Mykolas Romeris universiteto Teisės fakulteto  
Verslo teisės katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva  
Telefonas (+370 5) 271 4633  
Elektroninis paštas tomas@bagdanskis.lt

Pateikta 2013 m. rugsėjo 16 d., parengta spausdinti 2013 m. rugsėjo 20 d.

doi:10.13165/JUR-13-20-3-16

***Anotacija.** Nekonkuravimo susitarimu darbuotojas išipareigoja, pasibaigus darbo sutarčiai, sutartą laikotarpį nustatytomis sąlygomis nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu. Kad sudarytas nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas galiojančiu, jis turi neprieštarauti įstatymui. Lietuvoje nėra teisės akto, kuris reglamentuotų nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, todėl tenka remtis teismų praktika ir teisės doktrina. Šios straipsnio tikslas – įvertinti nekonkuravimo susitarimų sudarymo sąlygas Lietuvoje ir pateikti rekomendacijas, kaip tobulinti teisinį reglamentavimą. Nors Lietuvos Respublikos Konstitucijos įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą, tačiau teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti – ji negali būti traktuojama kaip garantuojanti, kad kiekvienas asmuo turės darbą ar gaus konkretų pageidaujamą darbą, taip pat ji neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti jos įgyvendinimą, nustatant atitinkamus pagrįstus ir teisėtus reikalavimus. Darbdaviai suinteresuoti apsaugoti įmonės know-how, klientų sąrašus, kainų politiką, kitas žinias apie įmonės veiklą nuo šių paslapčių panaudojimo konkurencijai su jais. Tokią galimybę turi buvę darbuotojai, todėl*

*darbdaviai siekia su jais sudaryti nekonkuravimo susitarimus. Dėl to tik nustačius teisingą kompensaciją bei kitas sąlygas už nurodytus darbuotojo teisių suvaržymus, šie suvaržymai nevertintini kaip neproporcingi ir pažeidžiantys darbuotojų konstitucines teises. Priešingu atveju nekonkuravimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir gali būti pripažintas negaliojančiu, darbuotojui kreipiantis į teismą.*

**Reikšminiai žodžiai:** darbuotojas, darbdavys, nekonkuravimo susitarimai, darbo sutartis, darbo santykiai, civiliniai santykiai.

## Įvadas

Igyvendindami savo interesus asmenys susisaisto įvairių rūšių teisiniais santykiais, reguliuojamais skirtingų teisės šakų normomis. Vienais santykiais (darbo, rangos) siekia susikurti reikalingas vertybes, kitais (pirkimo-pardavimo, dovanojimo, paveldėjimo) – jų įgyti, trečiais (kredito, nuomos, panaudos) laikinai perleisti turimas vertybes naudoti kitiems asmenims, ketvirtais (žalos atlyginimo, administraciniais, baudžiamaisiais, procesiniais) – apginti pažeistas savo teises, penktais (politiniais, rinkimų, tarnybiniais, įgaliojimo, atstovavimo ir kt.) – įgyti valdinius įgaliojimus<sup>1</sup>. Iki XIX a. darbo teisinius santykius reguliavo civilinės teisinės normos<sup>2</sup>, o darbo sutartis laikyta viena iš civilinių teisinių sutarčių<sup>3</sup>. Darbo teisinių santykių sąvoka teisės teorijoje atsirado XIX–XX a., tačiau tik antroje praėjusio amžiaus pusėje tapo viena svarbiausių šakinių kategorijų<sup>4</sup>. Darbo teisė vystėsi ir ėmė dominuoti kaip savarankiška teisės šaka. Lietuvoje nuo XX a. penktojo iki devintojo dešimtmečio darbo santykiai buvo vienintelis teisėtas būdas užsidirbti, o bet kokia savarankiška veikla buvo ribojama, daugeliu atvejų laikoma prieštaraujančia įstatymams ar net nusikalstama<sup>5</sup>.

Paskutiniaisiais XX a. dešimtmečiais vykstant globalizacijos procesams, turintiems įtakos ekonominiams, socialiniams, techniniams, darbo ir jo aplinkos pokyčiams, Vakarų Europoje pradėjo ryškėti naujos tendencijos. Suaktyvėjus globalizacijos procesams, keičiantis rinkos ekonomikos sąlygoms, transformuojasi ir darbo bei gamybos organizavimo modeliai. Juo sudėtingesni žmonių socialiniai santykiai, tuo didesnis poreikis šiuos santykius reguliuoti, t. y. priimti teisės aktus, kurie sudarytų prielaidas spręsti socialinių interesų konfliktus<sup>6</sup>. Taigi iškilo naujo teisinio reglamentavimo poreikis, nes

1 Plačiau apie teisinių santykių rūšis žr. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 438–440.

2 Dambrauskienė, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. 2002, 28(20): 7.

3 Į darbo sutartį labiausiai panaši buvo paslaugų nuomos sutartis (*location-conductio operarum*) – pagal šią sutartį, vienas laisvas žmogus (*locator*) patenka kito (*conductor*) dispozicijon, t. y. už nustatytą atlyginimą tam tikram laikui parduoda savo darbo jėgą, pavyzdžiui, parsisamdo vežiku. Nekrošius, I.; Nekrošius, V.; Vėlyvis, S. *Romėnų teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 245.

4 Lushnikov, A. M.; Lushnikov, N. V. *Kurs trudovogo pravo*. Tom 1. Moskva: Statut, 2009, s. 700–714.

5 Krasauskas, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 41–49.

6 Tatol, R. Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir įgyvendinimas. *Societal Innovations for Global Growth*. 2012, (1): 949–961.

tradiciniai darbo teisės reguliuojami santykiai neapima naujų veiklos modelių. Taigi dėl vis ryškiau pasireiškiančių skirtingų teisės šakų integracinių procesų kyla painiava atskiriant darbo ir civilinius teisinius santykius. Darbo teisinių santykių ir civilinių teisinių santykių panašumai apsunkina konkrečios teisės šakos normų pasirinkimą taikant jas susiklosčiusiems santykiams. Suprasti ir tinkamai identifikuoti teisinius santykius, kylančius tarp atskirų subjektų, labai svarbu tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Pirmia, skirtingi teisiniai santykiai skirtingai reguliuojami, jiems taikomos skirtingos teisės normos, atitinkamai iš to kyla skirtingos teisės ir pareigos, šalių interesų apsaugos mechanizmai. Antra, kad tarp sutarties šalių ir / arba valstybės, kaip santykių reguliacinių priemonių leidėjo ir administratoriaus, nekiltų ginčų dėl santykių kilmės, turinio, teisėtumo ir pagrįstumo.

Atsiranda lanksčios užimtumo formos, nestandartiniai darbo santykiai, formuojasi vadinamoji pilkoji ekonomikos zona. Šalia standartinių darbo santykių darbo rinkoje atsiranda nestandartiniai santykiai ir nestandartiniai susitarimai, pavyzdžiui, nekonkuravimo susitarimai, konfidencialumo susitarimai, siuntimo studijuoti ar kelti kvalifikaciją susitarimai, kur atsiranda klausimai: kokios teisės šakos normos turi būti taikomos: darbo teisės ar civilinės teisės?

Šio straipsnio tikslas – apžvelgti nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, taikymo praktiką ir aiškinimą Lietuvos teismuose bei suformuluoti rekomendacijas dėl jų turinio, kad tokie susitarimai būtų galiojantys.

Tyrimo uždaviniai:

- Pateikti mokslinę nuomonę, kokios teisės šakos reguliavimui priskirtini nekonkuravimo susitarimai;
- Įvertinti nekonkuravimo susitarimų rūšis bei turinį galiojimo prasme;
- Pateikti pasiūlymus dėl teisinio reglamentavimo, susijusio su nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sudarymu, ir rekomendacijas dėl tokių susitarimų turinio.

Lietuvos teisės doktrinoje nekonkuravimo susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojo problematika nagrinėta T. Davulio<sup>7</sup>, R. Krasausko<sup>8</sup>, R. Tatol<sup>9</sup>, A. Petravičiūtės<sup>10</sup>, tačiau dėl teisinio reguliavimo spragų ir negausios teismų praktikos ši tema aktuali. Svarbu akcentuoti, kad pasikeitusi ekonominė-socialinė aplinka, kai rinka tampa globalesnė ir konkurencija versle vis didėja, darbo teisės reguliavimo objektas tai plečiasi, tai siaurėja, o nekonkuravimo susitarimai tampa labai aktualūs. Be to, besikeičianti teisinė praktika tampa pagrindiniu šaltiniu nustatant, kaip tokie nekonkuravimo susitarimai turėtų būti taikomi praktikoje, nes Lietuvos teisėje jie nėra reglamentuoti. Paminėtina, kad nekonkuravimo susitarimus verslo perleidimo atveju nagrinėjo V. Bitė<sup>11</sup>. Taigi

7 Davulis, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, 4.

8 Krasauskas, R., *supra* note 5, p. 41–49.

9 Tatol, R., *supra* note 6, p. 949–961.

10 Petravičiūtė, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reguliavimo ypatumai. *Teisė*. 2007, 65: 144–150; Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.

11 Bitė, V. Non-Competition covenants in case of a business transfer. *Jurisprudencija*. 2011, 18(1): 177–198.

ekonominiai ir socialiniai santykiai greitai keičiasi, sukurdami teisinio reglamentavimo spragas bei teisės normų taikymo problemas, taip pat keičiasi ir teismų praktika, todėl ši tema aktuali.

Tiriant taikyti įvairūs mokslinio pažinimo metodai: loginės analizės, sisteminės analizės, sintezės, lingvistinis (gramatinis), lyginamasis, lyginamasis istorinis ir genetinis.

## Nekonkuravimo susitarimai – kokios teisės šakos reguliavimo objektas?

Nekonkuravimo susitarimu darbuotojas įsipareigoja, pasibaigus darbo sutarčiai, sutartą laikotarpį nustatytais sąlygomis nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu. Kad sudarytas nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas galiojančiu, jis turi neprieštarauti įstatymui.

Akcentuotina, kad šiuo metu Lietuvoje nėra teisės akto, kuris reglamentuotų nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, nors LAT pripažįsta, kad tokie susitarimai galimi. Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>12</sup> (toliau – DK) 9 straipsnio 2 dalyje 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<sup>13</sup> (toliau – CK) 2.164 straipsnyje numatoma, jog prekybos agentas ir atstovaujамasis gali sutartyje numatyti, kad, pasibaigus sutarčiai, prekybos agentas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkurs su atstovaujамuoju. Konkurencijos ribojimas gali būti apibrėžtas tik tam tikra teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimis arba klientų grupe ir teritorija, kurios prekybos agentui buvo patikėtos. Prekybos agentas turi teisę į kompensaciją už visą konkurencijos draudimo laikotarpį, kurios dydis gali būti apibrėžiamas metine prekybos agento atlyginimo suma. Tai Lietuvos Respublikos teisės aktuose yra iš esmės vienintelė nuostata, susijusi su nekonkuravimu, kuri kaip analogija galėtų būti taikoma nekonkuravimo susitarimams tarp darbuotojo ir darbdavio.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje *inter alia* įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Laisvė pasirinkti darbą ir verslą reiškia, kad kiekvienas žmogus turi konstitucinę teisę pats spręsti, kokią veiklą jam pasirinkti. Ši nuostata remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija. Teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus, asmenybės gyvybiniais poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užimti<sup>14</sup>.

12 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

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

14 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d. nutarimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2002/n020314.htm>>; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2002/n021125.htm>>.

Teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti – ji negali būti traktuojama kaip garantuojanti, kad kiekvienas asmuo turės darbą ar gaus konkretų pageidaujamą darbą, taip pat ji neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti jos įgyvendinimą, nustatant atitinkamus pagrįstus ir teisėtus reikalavimus. Dirbdamas darbą, darbuotojas įgyja ar pagerina savo kvalifikaciją, profesines žinias ir įgūdžius. Aukštesnė profesinė kvalifikacija sudaro prielaidas jam geriau konkuruoti darbo rinkoje, pretenduoti į didesnę atlyginimą už darbą, taigi ji yra reikšmingas veiksnys, pagerinantis sąlygas darbuotojui įgyvendinti savo teisę pasirinkti konkretų pageidaujamą darbą bei už darbą gauti teisingą atlyginimą. Darbdaviai suinteresuoti apsaugoti įmonės komercines ar technologines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją (*know-how*, klientų sąrašai, kainų politika, kitos žinios apie įmonės veiklą, kt.) nuo šių paslapčių panaudojimo konkurencijai su jais. Tokią galimybę turi buvę darbuotojai, todėl darbdaviai siekia su jais sudaryti nekonkuravimo susitarimus. Tokie susitarimai neišvengiamai riboja juos pasirašiusių darbuotojų teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos<sup>15</sup>.

Teisės teoretikai ir praktikai diskutuoja, kokia teisės šaka turėtų reguliuoti šiuos santykius – darbo teisė ar civilinė teisė?

Darbo teisės mokslininkai Lietuvoje nekonkuravimo susitarimus linkę priskirti darbo teisės reguliavimo sričiai. Pavyzdžiui, prof. T. Davulis teigia, kad tokių susitarimų negalima aiškinti atsietai nuo darbo sutarties. Be to, nekonkuravimo susitarimo galiojimas faktiškai pasibaigus darbo santykiams negali paversti tokio susitarimo civiline sutartimi, nes nekonkuravimo susitarimų *conditio sine qua non* yra darbo santykiai, iš kurių išplaukia nevienoda sutarties šalių padėtis, dėl kurios apskritai egzistuoja darbo santykiai<sup>16</sup>. Doc. R. Krasauskas laikosi dar aiškesnės pozicijos: tiek sudarant nekonkuravimo susitarimus, kuriais yra ribojama konstitucinė žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą, tiek juos vykdant tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, todėl aiškinant šiuos susitarimus, visų pirma, turi būti taikomi darbo įstatymai. Norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams nekonkuravimo susitarimais susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų, turėtų būti papildytas Darbo kodeksas įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo. Tai darydamas įstatymų leidėjas visų pirma turėtų paisyti Konstitucijoje ir Konstitucinio Teismo oficialioje doktrinoje nurodytų imperatyvų<sup>17</sup>.

Tačiau teismai nuo 2007 metų aiškiai nekonkuravimo susitarimą laiko civilinės teisės reguliavimo objektu.

Pabrėžtina, kad iki tol, t. y. 2005 metais, buvo viena Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) nutartis, kurioje užsiminta, kad tai patenka į darbo teisės reguliavimo sritį: LAT nekonkuravimo sąlygą vertino remdamasi darbo teisės normomis. LAT pripažino, kad tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostę visuomeniniai santykiai, kuriuos

15 LAT 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č.* Nr. 3K-3-401/2013.

16 Davulis, T., *supra* note 7, p.12.

17 Krasauskas, R., *supra* note 5.

reguliuoja nekonkuravimo susitarimai, yra darbo santykiai, ir konstatavo, kad darbo sutarties sąlygos, nustačiusios konkurencijos draudimą bei kompensaciją už jį, neprieštaravo įstatymams (Darbo sutarties įstatymui ir jo 8 straipsnio 3 daliai<sup>18</sup>) ir buvo privalomos sutarties šalims<sup>19</sup>.

Šiuo metu nekonkuravimo susitarimas kasacinio teismo praktikoje laikomas civiliniu teisiniu sandoriu nepaisant to, kad jis sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas, atsižvelgiant į sutarčių laisvės principą, suteikiantį teisę šalims laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat ir Civiliniame kodekse nenumatytas, jeigu tai neprieštarauja įstatymams (CK 6.156 straipsnio 1 dalis). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakydamas dėl nekonkuravimo susitarimo darbo teisiniuose santykiuose, yra konstatavęs, kad nagrinėjamam susitarimui pagal įstatymo analogiją taikytinas CK 2.164 straipsnis, reglamentuojantis konkurencijos draudimą, taip pat CK šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos, CK 1.5 straipsnis. Pažymėtina, kad CK 2.164 straipsnis, sprendžiant bylas dėl nekonkuravimo susitarimų, taikomas atsižvelgiant į juos sudarančių šalių ir susitarimų ypatumus, kuriuos lemia pirmiau išdėstytos Konstitucijos normos<sup>20</sup>.

Mūsų nuomone, reiktų skirti du momentus: nekonkuravimo draudimas, kai egzistuoja darbo teisiniai santykiai, ir nekonkuravimo draudimas, kai darbo santykiai yra pasibaigę.

Pirmuoju atveju manytina, kad nekonkuravimo draudimas turėtų patekti į darbo teisės reguliavimo sritį, nes darbuotojas vykdydamas pareigas privalo būti sąžiningas ir lojalus darbdaviui. Tokiu atveju, neplečiant nekonkuravimo apimties, darbas pas konkurentą iš esmės būtų darbo drausmės pažeidimas, reguliuojamas darbo teisės normų. Tą patvirtina ir teismų praktika. Apygardos teismas pripažino, kad darbuotoją ir darbdavį sieja pasitikėjimo santykiai, kad darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui. Su tokia teismo išvada reikia sutikti. Taigi kyla pagrįstų abejonių, ar darbuotojas būtų lojalus ir darbdavys juo pasitikėtų, jeigu darbuotojas tuo pačiu metu dirbtų ir su darbdaviu konkuruojančioje įmonėje<sup>21</sup>.

Antruoju atveju, kai darbo santykiai pasibaigę, nelaikytume tokio susitarimo darbo teisės reguliavimo objektu. Mūsų nuomone, tiksliausia netgi būtų tokias nekonkuravimo susitarimo sudarymo sąlygas nustatyti Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatyme, kaip įstatyme, kuris saugo sąžiningos konkurencijos laisvę. Tokiu atveju išvengtume diskusijos, ar Civilinis kodeksas, ar Darbo kodeksas tai turi reglamentuoti. Juk prisiminkime, kad nebegaliojantis Prekybos įstatymas<sup>22</sup> numatė tam tikras nekonkuravimo susitarimų sudarymo sąlygas (1995 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas, kurio 12 straipsnyje 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

18 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 36-973.

19 LAT 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Filana“ v. R. J. J. Nr. 3K-3-65/2005.

20 *Supra* note 15.

21 *Supra* note 19.

22 Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 10-204.

šių operacijų apskaita; prie jų nepriskiriami pagalbinių darbuotojai). Darbdavys su priimamu į darbą prekybos tarnautoju galėjo sudaryti atskirą sutartį, kad, nutraukęs darbo sutartį, šis nekonkuruos su jo 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 nustatyto dydžio kompensaciją), o bandymas nekonkuravimo susitarimus reglamentuoti Darbo kodekse<sup>23</sup> baigėsi nesėkmingai, nes Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamentas<sup>24</sup> ir Europos teisės departamentas<sup>25</sup> matė riziką, kad toks reglamentavimas pažeis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnį ir Europos Bendrijos sutarties nuostatas. Kadangi pagal Konstituciją riboti žmogaus teisės ir laisvės galima, jeigu yra laikomasi šių sąlygų: tai daroma įstatymu; ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teisės bei laisvės ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; laikomasi konstitucinio proporcingumo principo, manytume, kad LAT praktika, pripažindama sutarčių laisvės principą ir pasiremddama Civilinio kodekso normomis, nepaneigė konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą, dar kartą patvirtindama, kad konstitucinės teisės nėra absoliučios.

## Nekonkuravimo susitarimų rūšys

Nekonkuravimo susitarimų praktikoje sudaroma vis daugiau, nes rinkoje didėja konkurencija. Patys nekonkuravimo susitarimai pagal atlygintinumo požymį irgi sudaromi įvairūs. Juos galima būtų klasifikuoti taip (pagal praktikoje pasitaikantį jų turinį atlygintinumo aspektu):

1. Kai numatyta kompensacija;
2. Kai nenumatyta kompensacija.

Tais atvejais, kai kompensacija numatoma, susitarimus galima klasifikuoti taip:

1. Kai kompensacija įskaičiuota į darbo užmokestį;
2. Kai kompensacija mokama prie darbo užmokesčio darbo santykių metu;
3. Kai kompensacija mokama darbo santykiams pasibaigus;
4. Mišrūs atvejai, kai dalis kompensacijos sumos mokama darbo santykių metu, dalis pasibaigus darbo santykiams.

Pažymėtina, kad atlygintinumo svarba labai didelė, nes nenustačius kompensacijos, tokie susitarimai pripažįstami negaliojančiais.

23 Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. 2003, Nr. IXP-2593 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=211505](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=211505)>.

24 Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento 2003 m. gegužės 28 d. išvada Nr. IXP-2593 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=21178](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=21178)>.

25 Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 5 d. išvada Nr. IXP-2593 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=219891](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=219891)>.

## Nekonkuravimo susitarimų turinys

Skirtingos nekonkuravimo susitarimų rūšys didina šių susitarimų negaliojimo riziką. Remdamiesi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika ir užsienio doktrina, galime suformuoti rekomendacijas, kurios padėtų išvengti klaidų, sudarant nekonkuravimo susitarimus. Taigi, sudarant nekonkuravimo susitarimus reikia atkreipti dėmesį ir rekomenduojama susitarti dėl šių sąlygų:

- nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją, įskaitant jos dydį bei mokėjimo tvarką;
- įvertinti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, t. y. jų darbo funkcijas, pareigų apimtį, atsakomybės sritis (pavyzdžiui, ar eina vadovaujančias pareigas, ar plėtoja ryšius su klientais, ar išmano verslo *know-how* ir t. t.);
- nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimą laiką;
- nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimo apimtį (teritorija, prekių ar paslaugų rūšis, klientų grupė, kt.);
- įsivertinti nekonkuravimo susitarimo formą (paprasčiausia rašytine forma arba tvirtinant notariškai);
- nustatyti nekonkuravimo susitarimo nutraukimo atvejus (galimybė šį susitarimą nutraukti darbdaviui, darbuotojui, taip pat darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui);
- nustatyti sankcijas už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą.

Kasacinis teismas formuojamoje teismų praktikoje dėl nekonkuravimo susitarimų yra nurodęs, kad tokie susitarimai turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. Nekonkuravimo susitarimai, atsižvelgiant į jų tikslus, interesų teisėtumą, negali būti sudaromi su bet kuriuo darbuotoju. Susitarime, be kita ko, turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, šios naudai nustatant tinkamą ir teisingą kompensaciją (žr., pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartį civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.* Nr. 3K-3-415/2007; 2012 m. lapkričio 12 d. nutartį civilinėje byloje *R. S. v. UAB „ETB Legal“* Nr. 3K-3-476/2012)<sup>26</sup>.

Vienas iš svarbiausių kriterijų, nustatant, ar nekonkuravimo susitarimas bus galiojantis ar ne, yra sąžiningos kompensacijos darbuotojui nustatymas.

## Dėl sąžiningos ir teisingos kompensacijos

Kadangi darbdavio ir darbuotojo sudaromu nekonkuravimo susitarimu apribojama Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą būtent toje srityje, kurioje darbuotojas turi aukštesnę kvalifikaciją, kartu ribojama jo galimybė gauti didesnes nei kitose srityse pajamas, už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti

26 *Supra* note 15.



teisingai atlyginama. Dėl to tik nustačius teisingą kompensaciją už nurodytus darbuotojo teisių suvaržymus, šie suvaržymai nevertintini kaip neproporcingi ir pažeidžiantys darbuotojų konstitucines teises. Priešingu atveju nekonkuravimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir gali būti pripažintas negaliojančiu CK nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių kreipiantis į teismą. Atsakovas, gindamasis nuo ieškinio, turi įrodyti, kad ieškovui buvo tinkamai atlyginta už jo teisių suvaržymą.

Europos Sąjungos šalių praktika dėl kompensacijų dydžio už nekonkuravimo laikotarpį yra skirtinga. Vienose šalyse (pavyzdžiui, Italijoje, D. Britanijoje, Prancūzijoje) minimalus kompensacijos dydis įstatymuose neapibrėžtas, kitose – nustatyta, kad ši kompensacija, pavyzdžiui, turi būti ne mažesnė kaip 25 procentai buvusio atlyginimo (Lenkijos darbo kodekso 101<sup>2</sup> straipsnio 3 dalis) arba ne mažesnė kaip 50 procentų (Čekijos darbo kodekso 310 straipsnis, Vokietijos komercinio kodekso 74 straipsnis, Belgijos darbo sutarčių įstatymo 65 straipsnis). 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. LAT 2013 m. birželio mėn. nutartimi (byla *UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“*) konstatavo, kad tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryti nekonkuravimo susitarimai yra negaliojantys, jei darbuotojui nėra mokama teisinga ir sąžininga kompensacija. Nors šis principas dėl teisingos kompensacijos dydžio ir anksčiau buvo atskleistas teismų praktikoje, šį kartą LAT atskleidė konkretesnius kompensacijai keliamus reikalavimus. Minėtoje byloje darbuotojui mokėta kompensacija – 9 procentai nuo atlyginimo vidurkio, kas faktiškai sudarė 300 litų per mėn. – buvo pripažinta per maža, kad ją būtų galima laikyti sąžiningu ir teisingu atlygiu už nekonkuravimo susitarime nustatytą plačią ribojimų apimtį – darbuotojui išipareigojant neužsiimti jokia su darbdaviu konkuruojančia veikla, įskaitant ir darbų atlikimą ar paslaugų teikimą konkuruojančia veikla užsiimančiam asmeniui. Lietuvos Respublikos teisės aktuose konkretus minimalus kompensacijos dydis nenustatytas. Atsižvelgiant į bendrąsias teisės normas, jis neturi pažeisti CK 1.5 straipsnyje įtvirtintų principų. Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti įvertinama tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė panaudojant įgytą kvalifikaciją ir sukauptą darbo patirtį gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes. Tai sudaro pagrindą pripažinti, kad susitarimai, kuriais, be teisingo atlyginimo suvaržant konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ar verslą, įtvirtinta esminė šalių nelygybė, neatitiko teisingumo, proporcingumo ir sąžiningumo principų (CK 1.5 straipsnis), prieštaravo imperatyviosioms įstatymo normoms, todėl yra negaliojantys *ab initio* (CK 1.80 straipsnis). Nagrinėjamu atveju tiek procentinė kompensacijos išraiška, tiek absoliutus jos dydis (mažesnis nei minimali mėnesinė alga) yra akivaizdžiai per maži, kad būtų galima kompensaciją laikyti sąžiningu ir teisingu atlyginimu už nekonkuravimo susitarime nustatytos apimties ribojimą<sup>27</sup>.

27 LAT 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“* Nr. 3K-3-377/2013.

LAT byloje (*UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č.*) išaiškino, kad kompensacija už nekonkuravimą negali būti įtraukta į darbo užmokestį, nes darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Teismas aiškiai nustatė, jog susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo išpareigojimą turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip pat atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų<sup>28</sup>.

Taigi pagal teismų praktiką esant plačiai nekonkuravimo išpareigojimo apimčiai, iki 10 procentų darbo užmokesčio sudaranti arba mažesnė už minimalų darbo užmokestį kompensacija nėra laikoma pakankama ir gali būti pagrindas pripažinti tokį nekonkuravimo susitarimą negaliojančiu. Atkreiptinas dėmesys, kad LAT paminėjo minimalios mėnesinės algos kategoriją, kuri galėtų būti kaip pagrindas sprendžiant, kiek kompensacija teisinga, kiek neteisinga.

Asmenys, siekdami tam tikrų tikslų ir sudarydami sandorius, laisvai sprendžia dėl savo teisių ir pareigų, tačiau sutarties laisvės principas, kaip ir kiti bendrieji teisės principai, nėra absoliutus. Teisės normos draudžia sudaryti sandorius, prieštaraujančius imperatyviosioms įstatymų nuostatoms, valstybėje susiformavusiai viešajai tvarkai ar gerai moralei (viešasis interesas). LAT konstatuoja, kad jei nėra sąžiningai atlyginama, toks susitarimas yra negaliojantis<sup>29</sup>.

## Dėl subjekto, kuriam taikomas nekonkuravimo susitarimas

Nekonkuravimo susitarimu apribojama Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbuotojo teisė laisvai pasirinkti darbą, taip pat šis susitarimas, priklausomai nuo jo turinio, gali riboti ir kitą konstitucinį principą – darbuotojo ar kito asmens ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą (Konstitucijos 46 straipsnis). Kasacinio teismo praktikoje akcentuojama, kad, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, jis negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju)<sup>30</sup>.

Dažnai tai – vadovaujantys darbuotojai, tačiau vien faktas, kad asmuo eina vadovaujamas pareigas arba ne, savaime nereiškia, kad nekonkuravimo susitarimas atitinkamai gali arba negali būti sudarytas. Ar nekonkuravimo susitarimą buvo galima sudaryti konkrečiu atveju su konkrečiu darbuotoju, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į individualias aplinkybes, įvertinant darbuotojo pareigų pobūdį ir specifiką, darbe naudojamos informacijos kiekį ir svarbą įmonės veiklai, taip pat veiklos, kurią apima darbuotojo pareigos, santykį su visos įmonės veiklos apimtimi, jo įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, įtakos konkurencijai realumą ir kt.<sup>31</sup>

Užsienio valstybėse apibrėžiant darbuotojų, su kuriais galima sudaryti nekonkuravimo susitarimus, požymius taikoma įvairi praktika. Čekijoje toks susitarimas gali būti sudaromas tik su darbuotoju, kuris dirbdamas pas darbdavį sužinojo ir disponavo

28 *Supra* note 19.

29 *Supra* note 27.

30 LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.* Nr. 3K-3-415/2007.

31 *Supra* note 27.

informacija, žiniomis, technologiniu ar valdymo *know-how*, kurių panaudojimas išėjus iš darbo galėtų smarkiai pakenkti darbdavio verslui; taip pat nustatytos kategorijos darbuotojų, su kuriais nekonkuravimo susitarimai negali būti sudaromi (t. y. pedagogai ir socialiniai darbuotojai); Švedijoje su tam tikrų kategorijų darbuotojais – būtent tais, kurie dirba su svarbia informacija, laikoma verslo paslaptimi; Lenkijoje – su darbuotojais, kurie disponuoja svarbia informacija, kurios panaudojimas gali sukelti didelių nuostolių darbdaviui; Slovėnijoje – su darbuotojais, kurie dirbdami įgyja techninių, gamybinių ar verslo žinių bei verslo ryšių; Belgijoje ir Liuksemburge nekonkuravimo susitarimų sudarymo galimybė siejama su darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu, o Danijoje tokie susitarimai gali būti sudaromi tik su vadovaujamaį darbą dirbančiais darbuotojais, kuriems buvo patikėta darbdaviui svarbi informacija<sup>32</sup>.

Atsižvelgiant į Lietuvos teismų praktiką ir užsienio patirtį, kiekvienu konkrečiu atveju sudarant nekonkuravimo susitarimą reiktų įsivertinti, ar konkretus darbuotojas gali būti tokio susitarimo subjektas.

## Dėl nekonkuravimo susitarimų galiojimo laiko, apimties ir formos

Nagrinėjant nekonkuravimo susitarimų galiojimo laiką kaip analogiją galima taikyti arba Konkurencijos įstatymo nuostatas, kur nustatyta, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo santykių pasibaigimo, jei šalys nesusitarė kitaip, arba CK nuostatas, taikytinas prekybos agentui, kur nustatyta, kad konkurencijos ribojimas negali būti ilgesnis kaip dveji metai. Mūsų nuomone, nereiktų laikyti šių terminų kaip imperatyvų, galimas ilgesnis nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas kaip vieneri ar dveji metai, tačiau apskritai visas susitarimas turi atitikti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijus. Maksimalus nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminas nutraukus darbo sutartį užsienio valstybėse nustatomas įvairiai. Vienose – tai konkretus terminas, nepriklausantis nuo darbuotojo atliekamo darbo pobūdžio (pvz., Čekijoje ir Austrijoje toks terminas negali būti ilgesnis kaip vieni metai; Švedijoje, Latvijoje ir Slovėnijoje – ne ilgesnis nei dveji metai; Italijoje – treji metai). Kitose šalyse šis terminas nustatomas atsižvelgiant į tai, kokį darbą dirbo (kokias pareigas ėjo) darbuotojas (pvz., Rumunijoje nutraukus darbo sutartį nekonkuravimo sąlyga galioja išimtiniais atvejais, bet ne ilgiau kaip šešis mėnesius, jeigu ji sudaryta su administracijos darbuotojais, ir ne ilgiau nei dvejus metus su darbuotojais, kurie ėjo vadovaujamas pareigas). Dar kitose – konkretus terminas iš viso nenustatomas (pavyzdžiui, Lenkijoje apsiribojama nuostata, kad nekonkuravimo susitarimuose turi būti susitariama dėl nekonkuravimo laikotarpio)<sup>33</sup>.

Tiek dėl nekonkuravimo susitarimo apimties, tiek dėl formos (turėtų būti rašytinė forma, nes tokios taisyklės įtvirtintos Čekijoje, Lenkijoje, Latvijoje, Slovėnijoje ir

32 Krasauskas, R., *supra* note 5.

33 *Ibid.*

Rumunijoje) pritariama R. Krasausko nuomonei, kuris nurodo, kad reiktų vadovautis LAT nuostata, jog nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus, minėtame susitarime turi būti nustatyta abiejų jos šalių interesų pusiausvyra, o vienos šalies (darbdavio) interesus turi būti ginamas kuo mažiau varžant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus. Kaip nurodo R. Krasauskas, reiktų įvertinti ir užsienio valstybėse galiojantį teisinį reguliavimą: Latvijoje konkurencijos draudimas turi apimti tik tas veiklos sritis, kuriose darbuotojas dirbo prieš nutraukiant darbo sutartį, o konkurencijos draudimas, t. y. draudimo rūšis, – apimtis, vieta ir laikas, turi būti nustatomi sąžiningai, atsižvelgiant į kompensacijos dydį; Čekijoje nekonkuravimo susitarimu galima įpareigoti darbuotoją susilaikyti nuo konkuravimo su darbdaviu dalyvaujant veikloje, kuri būtų tokia pat, kokią darbuotojas atliko prieš nutraukiant darbo sutartį; Slovėnijoje ir Rumunijoje nekonkuravimo susitarimas negali būti suformuluotas taip, kad asmeniui būtų užkirstas kelias dirbti visus darbus pagal savo profesiją ir specialybę; Italijoje iš nekonkuravimo susitarimų turi būti aišku, kokioje verslo srityje ir kokioje teritorijoje konkuravimas yra ribojamas, o Austrijoje nekonkuravimo susitarimai galios tik tuomet, jei jie ribos darbuotojo veiksmus darbdavio verslo srityje<sup>34</sup>.

Pažymėtina, kad laiko ir apimties kriterijai tampa vertinamieji kiekvienoje byloje, ir tik nustačius konkrečios bylos aplinkybių visumą, darytinos išvados dėl konkretaus nekonkuravimo susitarimo teisinės galios.

## Dėl nekonkuravimo susitarimų nutraukimo

Pritartina R. Krasausko nuomonei, kad nustatant nekonkuravimo susitarimų nutraukimo pagrindus turėtų būti įvertinti keli esminiai aspektai:

- galimybė nekonkuravimo susitarimą nutraukti darbdaviui. Šiuo metu, kaip numatyta LAT išaiškiniame, darbdavys gali bet kada atsisakyti nekonkuravimo susitarimo ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip minėto susitarimo pakeitimas, kadangi laikoma, kad nekonkuravimo susitarimas yra palankus darbdaviui<sup>35</sup>. Panašus teisinis reguliavimas įtvirtintas Latvijoje, o štai Čekijoje nustatyta, kad darbdavys gali atsisakyti nekonkuravimo susitarime prisiimtų įsipareigojimų (pavyzdžiui, mokėti kompensaciją) tik tuo atveju, jeigu jis darbuotoją įdarbina savo įmonėje;
- galimybė nekonkuravimo susitarimą nutraukti darbuotojui. Čekijoje ir Lenkijoje įtvirtinta galimybė darbuotojui vienašališkai nutraukti nekonkuravimo susitarimą, jeigu darbdavys nesumoka jame numatytos kompensacijos (arba ją moka nesilaikydamas susitarime nustatytos tvarkos);
- darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui. Įvertinę nekonkuravimo susitarimo teisinę prigimtį siūlytumėm nustatyti, kad nekonkuravimo susitarimas galioja tik tuo atveju, jeigu darbo sutartis nu-

34 Krasauskas, R., *supra* note 5.

35 LAT 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UADBB „AonLietuva“ Nr. 3K-3-121/2008.

traukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties<sup>36</sup>.

Taigi šiuo atveju sudarant nekonkuravimo susitarimą svarbu atkreipti dėmesį į tai, kokiais atvejais toks susitarimas galėtų būti nutrauktas ir apskritai nekonkuravimo susitarimo galiojimą sieti su darbo santykių pasibaigimo pagrindu. Juk skirtinga situacija, kai, pavyzdžiui, darbuotojas atleidžiamas dėl jo kaltės ar darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

## Dėl netesybų nustatymo už nekonkuravimo susitarimų pažeidimą

Kaip būdas užtikrinti nekonkuravimo susitarimo laikymąsi yra netesybų nustatymas. Lietuvos teismų praktikai pripažinus, kad nekonkuravimo susitarimas yra civilinė sutartis, atsiveria kelias taikyti sutartinę civilinę atsakomybę netesybų forma. Pavyzdžiui, vienoje byloje situacija buvo tokia, kad 2004 m. lapkričio 23 d. susitarime dėl konfidencialumo (4 punktas) buvo nustatyta, kad E. G., pažeidęs susitarimo dėl konfidencialumo 1 punkte nustatytą konfidencialumo pareigą, privalo sumokėti bendrovei 10 000 Lt dydžio baudą ir atlyginti bendrovei visus tokiu pažeidimu padarytus nuostolius (įskaitant ir negautas pajamas), tiek, kiek jų nepadengia bauda. Kaip nurodyta tame pačiame susitarimo punkte, pajamos, gautos neteisėtai naudojant tokią informaciją, laikomos nepagrįstu praturtėjimu ir turi būti grąžinamos bendrovei. Kasacinio teismo teisėjų kolegija, atsižvelgdama į šioje byloje susiklosčiusias aplinkybes, susitarime dėl konfidencialumo nurodytos konfidencialios informacijos pobūdį, sprendė, jog ieškovo naudai priteistinas 24 000 Lt žalos atlyginimas. Nurodytą sumą sudaro 10 000 Lt bauda, nustatyta susitarime dėl konfidencialumo (kuri priteistina iš atsakovo E. G., šiam pažeidus susitarimą dėl konfidencialumo) ir ... nuostoliai<sup>37</sup>. Kitoje byloje nustatyta, kad konfidencialumo sutarties 2 punkte nurodyta, kad, nustačius faktinio ar realiai grėsusio šios sutarties pažeidimo faktą, darbuotojas įsipareigoja sumokėti trijų paskutinių mėnesių išmokėtų atlyginimų sumos dydžio baudą, taip pat kompensuoti visus dėl šio pažeidimo bendrovės patirtus nuostolius. Nustatęs šalių konfidencialumo sutarties pažeidimo faktą, apeliacinės instancijos teismas turėjo teisinį pagrindą tenkinti atsakovo priešieškinių reikalavimus dėl baudos priteisimo<sup>38</sup>.

Kaip nurodo R. Krasauskas, Čekijos darbo kodekse nustatyta galimybė susitari dėl baudos (baudos dydis turi būti proporcingas ir atitikti susitarimu sulygtus įsipareigojimus), kurią privalo sumokėti šį susitarimą pažeidęs darbuotojas, o sumokėjęs tokią baudą darbuotojas atleidžiamas nuo visų susitarimu prisiimtų įsipareigojimų vykdymo<sup>39</sup>.

36 Krasauskas, R., *supra* note 5.

37 LAT 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika ir E.G.“ Nr. 3K-3-326/2012.

38 LAT 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“ Nr. 3K-3-354/2011.

39 Krasauskas, R., *supra* note 5.

Apibendrintai galime teigti, kad Lietuvos teisėje netesybos būtų tinkamas būdas nekonkuravimo susitarimo vykdymui užtikrinti, tik, žinoma, netesybų dydis turėtų atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijus.

## Dėl nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo

Išanalizavus aspektus, kurie aptartini sudarant nekonkuravimo susitarimus, kyla klausimas, kokias normas reiktų įtvirtinti, siekiant reglamentuoti nekonkuravimo susitarimų sudarymo taisykles, kartu užpildant šią teisės spragą. Šiuo atveju aktualu atsižvelgti į užsienio šalių patirtį.

Olandijoje į darbo sutartis įtraukiamos konkurencijos draudimo pasibaigus darbo santykiams sąlygos gana dažnos. Reikalavimai tokioms sąlygoms pagal Olandijos civilinį kodeksą nėra griežti – rašytinė forma ir darbuotojo pilnametystė. Tačiau Olandijos parlamente 2002 metų pradžioje priimtas teisės aktas numato papildomą įpareigojimą darbdaviui mokėti teisingą atlyginimą už tokios sąlygos galiojimo laikotarpį. Lenkijoje konkurencijos draudimo sąlygas reguliuoja Darbo kodeksas. Sutartis dėl draudimo konkuruoti su darbdaviu esant darbo santykiams gali būti sudaroma su kiekvienu darbuotoju be jokių ribojimų. Tačiau sutartys dėl konkurencijos draudimo po darbo sutarties pasibaigimo gali būti sudaromos tik su darbuotojais, dirbančiais su informacija, kurios paskleidimas galėtų sukelti darbdaviui nuostolių. Sudaręs sutartį dėl konkurencijos draudimo po darbo sutarties pasibaigimo, darbdavys Lenkijoje įpareigojamas mokėti darbuotojui atlygį, ne mažesnę negu 25 procentai sumos, kurią darbuotojas gautų dirbdamas per sutarties galiojimo laiką. Belgijoje konkurenciją draudžiančias sutartis galima sudaryti ne ilgiau nei vieneriems metams, tik Belgijos teritorijoje ir tik su darbuotoju, per metus uždirbančiu daugiau nei 25 000 eurų. Vokietijoje tokios sutartys pagal teismų praktikoje suformuotas taisykles sudaromos ne ilgesniam nei dvejų metų laikotarpiui, darbuotojui mokamas atlygis, ne mažesnis negu 50 proc. sumos, kurią gautų darbuotojas dirbdamas per sutarties galiojimo laiką<sup>40</sup>.

Kaip matome, skirtingose užsienio valstybėse teisinis reglamentavimas labai skirtingas. Doc. R. Krasauskas siūlo įtvirtinti gana didelės apimties nekonkuravimo susitarimus reglamentuojančias normas Darbo kodekse: 1) prielaidas nekonkuravimo susitarimui sudaryti (t. y. apibrėžti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, kurie tiesiogiai turėtų priklausyti nuo atliekamų darbo funkcijų ar einamų pareigų pobūdžio; darbuotojui nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją, minimalų jos dydį bei mokėjimo būdus); 2) nekonkuravimo susitarimo galiojimą laike ir erdvėje; 3) nekonkuravimo susitarimo formą (tokie susitarimai turėtų būti sudaromi raštu); 4) nekonkuravimo susitarimo nutraukimo ypatumus (tai reguliuojant turėtų būti įvertinta galimybė šį susitarimą nutraukti darbdaviui, darbuotojui, taip pat darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui)<sup>41</sup>.

40 Petravičiūtė, A., *supra* note 10.

41 Krasauskas, R., *supra* note 5.

Nagrinėjant nekonkuravimo susitarimus verslo perleidimo atveju V. Bitė laikosi nuomonės, kad nekonkuravimo susitarimai turėtų būti pripažinti teisėtais (leistiniais), jeigu atitinka dvi sąlygas: apribojimų tikslas yra teisėtas ir apribojimai yra proporcingi (protingi) jų trukmės, dalyko (turinio), geografinės teritorijos ir subjektų atžvilgiu<sup>42</sup>.

Mūsų nuomone, nekonkuravimo susitarimus reiktų reglamentuoti Lietuvos teisės aktuose ir užpildyti šią spragą. Dėl to rinkos dalyviams atsirastų didesnis teisinis tikrumas dėl galimybės sudaryti nekonkuravimo susitarimą. Manome, kad aktualu reglamentuoti nekonkuravimo susitarimų sudarymą pasibaigus darbo santykiams ir tai nustatyti Konkurencijos įstatyme. Siekiant išvengti kazuistinio reglamentavimo, manytume, kad tikslinga įtvirtinti tik bazinius šio susitarimo principus, o kitas sąlygas palikti pačioms šalims. Kilus ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio teismas įvertintų visa apimtimi susitarimą, palikdamas jį galioti arba pripažindamas negaliojančiu. Mūsų nuomone, pakaktų įstatyme įtvirtinti, kad toks susitarimas turėtų būti sudaromas rašytine forma, pasibaigus darbo santykiams nustatant ne ilgesnį kaip dvejų metų laikotarpį ir sąžiningą kompensaciją, ne mažesnę nei 25 procentai nuo buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kitas sąlygas paliktume nusistatyti pačioms šalims, atsižvelgiant į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principus.

## Dėl Konkurencijos įstatymo taikymo ribų

Konkrencijos įstatymas numato, kad ūkio subjektas, kurio teisėti interesai pažeidžiami nesąžiningos konkurencijos veiksmais, turi teisę kreiptis į teismą su ieškiniu dėl neteisėtų veiksmų nutraukimo, padarytos žalos atlyginimo. Konkurencijos įstatyme taip pat nustatyta, kad buvę darbuotojai negali naudoti buvusio darbdavio komercinių paslapčių anksčiau nei praėjus metams nuo darbo sutarties pabaigos, nebent įstatymai ar sutartis nustato kitą terminą<sup>43</sup>. Šiuo atveju kyla klausimas, kiek pagal Konkurencijos įstatymą byloje dėl nesąžiningos konkurencijos atsakovu savarankiškai gali būti pats darbuotojas, jei su juo nėra sudaryto susitarimo dėl nekonkuravimo, nes įstatymas apsaugą sieja su nesąžiningais ūkio subjekto veiksmais. Galime skirti atvejus, 1) kai buvęs darbuotojas tampa kito ūkio subjekto vadovu ar dalyviu (pavyzdžiui, akcininku), ir atvejį, 2) kai buvęs darbuotojas su kitu ūkio subjektu yra sudaręs tik darbo sutartį, tačiau nėra nei to ūkio subjekto dalyvis, nei vadovas.

Pirmuoju atveju LAT yra pripažinęs, kad atsakovu tokioje byloje gali būti tiek buvęs darbuotojas, tiek ūkio subjektas. Pavyzdžiui, UAB „Baldų rojus“ generalinio direktoriaus 2003 m. kovo 27 d. įsakymu Nr. 13 buvo patvirtintas naujas bendrovės komercinių paslapčių sąrašas. Komercine paslaptimi buvo pripažinti sutarčių su Lietuvos ir užsienio prekių ir paslaugų tiekėjais ypatumai, sąlygos, mokėjimo sąlygos, šalių įsipareigojimai ir vykdymas, prekybiniai antkainiai, sutartinės kainų nuolaidos, prekių ir paslaugų savikaina, kainų nustatymo metodika ir kt. Su šiuo sąrašu atsakovas buvo

42 Bitė, V., *supra* note 11.

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

supažindintas pasirašytinai. 2004 m. bendrovėje „Baldų rojus“ labai sumažėjo baldų, gaminamų įmonėje „Angstrem-Arredo“, pardavimų skaičius. Ieškovas sužinojo, kad iš esmės identiškais baldais (skiriasi tik jų pavadinimai), bet kur kas mažesnėmis kainomis pradėjo prekiauti UAB „Sidabrinis delfinas“. Taigi atsakovas, kad gautų asmeninę naudą, nesąžiningai, neteisėtai panaudojo bendrovės „Baldų rojus“ komercinę paslaptį apie įmonės „Angstrem-Arredo“ baldų savikainą ir apyvartą, UAB „Baldų rojus“ taikomo prekybinio antkainio dydį, UAB „Baldų rojus“ ir įmonės „Angstrem-Arredo“ bendradarbiavimo, mokėjimo gamintojui sąlygas. Tinkamas prekių asortimento formavimas, jo struktūra ir proporcijos yra vienas iš esminių sėkmingos prekybos baldais faktorių. Kad surinktų, susistemintų šią informaciją, ieškovas kasmet skiria didelius finansinius išteklius. Teismas konstatavo, kad savo privatų verslą atsakovas organizavo atsižvelgdamas į informaciją, sudarančią UAB „Baldų rojus“ komercinę paslaptį. Ši informacija suteikė galimybę įvertinti privataus verslo rentabilumą ir rizikos koeficientą. Teismas padarė išvadą, kad atsakovas nuo 2004 m. vasario 11 d. iki 2004 m. spalio 22 d. neteisėtai naudojosi ieškovo komercinę paslaptį sudarančia informacija savo privačioje veikloje<sup>44</sup>.

Antruoju atveju LAT pasisakė kitaip. LAT pažymėjo, kad Konstitucijos 46 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad įstatymas saugo sąžiningos konkurencijos laisvę. Konkurencijos laisvė garantuoja teisę ūkio subjektams pasirinkti priemones, kuriomis jie konkuruoja, tačiau ši teisė nėra absoliuti – ją įgyvendinant negalima pažeisti kitų subjektų teisių ir teisėtų interesų. Tik sąžininga konkurencija užtikrina ekonominę pažangą, todėl teisės normų draudžiami nesąžiningos konkurencijos veiksmai. Kasaciniame skunde buvo nurodoma, kad atsakovai atliko nesąžiningos konkurencijos veiksmus kasatoriaus atžvilgiu, taip atsakovė (buvusi darbuotoja) pažeidė nekonkuravimo susitarimu bei konfidencialumo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, o atsakovas (įmonė, darbdavys) – Konkurencijos įstatymo reikalavimus, nes nepaisė draudimo atlikti bet kokius veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti. Kasatoriaus teigimu, atsakovas, pradėdamas vykdyti konkuruojančią veiklą, pasinaudojo atsakovės darbo pas ieškovą metu įgytais verslo ryšiais, praktine patirtimi ir kita komercine informacija bei taip įgijo nepagrįstą konkurencinį pranašumą. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad nesąžininga konkurencija gali būti konstatuojama tik nustačius, kad subjektui įstatymas ar šalių susitarimas draudė konkuruoti, taip pat įrodžius, jog draudžiami veiksmai buvo atlikti. Konkurencijos įstatymo 1 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad šis įstatymas reglamentuoja konkurenciją ribojančią ar galinčią riboti viešojo administravimo subjektų bei ūkio subjektų veiklą ir nesąžiningos konkurencijos veiksmus, nustato šių subjektų teises, pareigas ir atsakomybę bei konkurencijos ribojimo ir nesąžiningos konkurencijos kontrolės Lietuvos Respublikoje teisinius pagrindus. Iš Konkurencijos įstatymo 2 straipsnio 1, 2 dalių, taip pat 3 straipsnio 4 dalies normų matyti, kad jo nuostatos taikytinos ūkio subjektams. Taigi, atsakovei D. S. Konkurencijos įstatymo nuostatos netaikytinos, nes ji nelaikytina ūkio subjektu pagal Konkurencijos įstatymą (Konkuren-

44 LAT 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Baldų rojus“ v. G. O. Nr. 3K-3-197/2007.



cijos įstatymo 3 straipsnio 4 dalis)<sup>45</sup>. Taigi šiuo atveju teismų praktika tampa neaiški, išskirianti buvusį darbuotoją kaip tinkamą ir netinkamą atsakovą, priklausomai nuo jo teisinių santykių pobūdžio su ūkio subjektu, jei buvęs darbuotojas perduoda komercinę paslaptį ūkio subjektui. Mūsų manymu, tokia praktika siaurina normos taikymą ir yra nepagrįsta, nes nepagrįstai ginamas asmuo, kuris padeda ir prisideda prie kito ūkio subjekto nesąžiningos konkurencijos. Tokiu atveju darbuotojai skatinami nesteigti įmonių tiesiogiai (jas steigti per kitus asmenis), o tik įsidarbinti, taip siekiant išvengti atsakomybės už komercinės paslapties atskleidimą ir jos naudojimą ūkio subjekto veikloje. Šiuo atveju tikslintina arba teismų praktikoje aiškintina ūkio subjekto samprata, kuri numatyta Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatyme.

## Išvados

Nekonkuravimo susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo laikytini civiliniais susitarimais, reguliuojamais civilinės teisės normų, išskyrus atvejus, kai konkuruojama darbo santykių metu.

Kadangi pagal Konstituciją riboti žmogaus teisės ir laisvės galima, jeigu yra laikomasi šių sąlygų: tai daroma įstatymu; ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; laikomasi konstitucinio proporcingumo principo, manytume, kad LAT praktika, pripažindama sutarčių laisvės principą ir nekonkuravimo susitarimų galimumą bei pasiremddama Civilinio kodekso normomis, nepaneigė konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą, dar kartą patvirtindama, kad konstitucinės teisės nėra absoliučios.

Kad nekonkuravimo susitarimai, sudaromi tarp darbuotojų ir darbdavių, būtų galiojantys, jie turi neprieštarauti imperatyvioms įstatymo normoms, gerai moralei ir atitikti teismų formuojamas jų sudarymo taisykles.

Nekonkuravimo susitarimas sudaromas laisva darbdavio ir darbuotojo valia, kai darbdavys, atsižvelgdamas į nekonkuravimo įsipareigojimų apimtį (t. y. kaip šie įsipareigojimai apriboja darbuotojo galimybes susirasti darbą ir gauti pakankamas pajamas) moka darbuotojui tinkamą kompensaciją. Nekonkuravimo susitarimai yra negaliojantys, jei darbuotojui nėra mokama teisinga ir tinkama kompensacija. Kompensacija už nekonkuravimą negali būti įtraukta į darbo užmokestį, nes darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.

Sudarant nekonkuravimo susitarimus rekomenduojama susitarti dėl šių sąlygų: įvertinti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius; nustatyti tinkamą ir teisingą kompensaciją, įskaitant jos dydį bei mokėjimo tvarką; nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimo laiką; nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimo apimtį (erdvę); įsivertinti nekonkuravimo susitarimo formą (paprasčiausią rašytine forma

45 *Supra* note 27.

arba tvirtinama notaro); nustatyti nekonkuravimo susitarimo nutraukimo atvejus (galimybė šį susitarimą nutraukti darbdaviui, darbuotojui, taip pat darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaka nekonkuravimo susitarimo galiojimui); nustatyti sankcijas už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą. Visi kriterijai tampa vertinamieji kiekvienoje byloje, ir tik nustačius konkrečios bylos aplinkybių visumą, darytinos išvados dėl konkretaus nekonkuravimo susitarimo teisinės galios.

Nekonkuravimo susitarimus reiktų reglamentuoti teisės aktuose, siekiant užpildyti šią spragą, kad rinkos dalyviams atsirastų didesnis teisinis tikrumas dėl galimybės sudaryti nekonkuravimo susitarimus. Aktualu reglamentuoti nekonkuravimo susitarimų sudarymą pasibaigus darbo santykiams, nes manome, kad darbo santykių metu taikomos Darbo kodekso normos ir principai. Naują reglamentavimą rekomenduotina nustatyti Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatyme.

Siūlytina, kad pagal teisės normas nekonkuravimo susitarimas būtų sudaromas rašytine forma, pasibaigus darbo santykiams šalims nustatant ne ilgesnį kaip dvejų metų laikotarpį ir darbdaviui mokant tinkamą kompensaciją, ne mažesnę nei 25 procentai nuo buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kitas sąlygas palikti nusistatyti pačioms šalims, atsižvelgiant į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principus.

Teismų praktika tampa neaiški, išskirianti buvusį darbuotoją kaip tinkamą ir netinkamą atsakovą bylose dėl nesąžiningos konkurencijos dėl komercinės paslapties atskleidimo, priklausomai nuo jo teisinių santykių pobūdžio su ūkio subjektu (dalininkas, vadovas ar darbuotojas). Mūsų manymu, tokia praktika siaurina normos taikymą ir yra nepagrįsta, nes nepagrįstai ginamas asmuo, kuris padeda ir prisideda prie kito ūkio subjekto nesąžiningos konkurencijos.

## Literatūra

- Bagdanskis, T., *et al.* *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vad. G. Dambrauskienė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
- Bitė, V. Non-Competition covenants in case of a business transfer. *Jurisprudencija*. 2011, 18(1): 177–198.
- Bužinskas, G., *et al.* *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vad. I. Nekrošius. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- Dambrauskienė, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. 2002, 28(20): 7.
- Davulis, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, 4.
- Davulis, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, 5.
- Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 5 d. išvada Nr. IXP-2593 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=219891](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=219891)>.
- Krasauskas, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 41–49.
- Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 36-973.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.
- Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 30-856.
- Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 10-204.

- Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. 2003, Nr. IXP-2593 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=211505](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=211505)>.
- Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento 2003 m. gegužės 28 d. išvada Nr. IXP-2593 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=211780](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=211780)>.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4 p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas Nr. DCP-2593 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <<http://www3.Lrs.lt>> .
- Nekrošius, I.; Nekrošius, V.; Vėlyvis, S. *Romėny teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 245.
- Petravičiūtė, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reguliavimo ypatumai. *Teisė*. 2007, 65: 144–150.
- Tatol, R. Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir įgyvendinimas. *Societal Innovations for Global Growth*. 2012, 1 (1): 949–961.
- Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
- Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004.
- Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009, p. 438–440.
- Lushnikov, A. M.; Lushnikov, N. V. *Kurs trudovogo pravo*. Tom I. Moskva: Statut, 2009, s. 70–714.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d. nutarimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2002/n020314.htm>>.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-16]. <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2002/n021125.htm>>.
- LAT 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“* Nr. 3K-7-408/2003.
- LAT 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Filana“ v. R. J. Jančiauskas* Nr. 3K-3-65/2005.
- LAT 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Baldų rojus“ v. G. O.* Nr. 3K-3-197/2007.
- LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpart-ner“ v. L. V.* Nr. 3K-3-415/2007.
- LAT 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB „AonLietuva“* Nr. 3K-3-121/2008.
- LAT 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Putokšnis“* Nr. 3K-3-303/2011.
- LAT 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *J. V. v. UAB „Arijus“* Nr. 3K-3-354/2011.
- LAT 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *E. D. B. v. UAB „Žaibo ratas Vilnius“ ir kiti* Nr. 3K-3-366/2011.
- LAT 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Miesto energija“ v. J. A. K.* Nr. 3K-3-255/2012.
- LAT 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Diteilas“ v. UAB „Chemika ir E. G.“* Nr. 3K-3-326/2012.
- LAT 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje *R. S. v. UAB „ETB Legal“* Nr. 3K-3-476/2012.
- LAT 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“* Nr. 3K-3-377/2013.
- LAT 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č.* Nr. 3K-3-401/2013.

## PROBLEMS OF APPLICATION OF EMPLOYEE'S DUTY NOT TO COMPETE

Tomas Bagdanskis

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** *As there is a gap of legal regulation of covenants not to compete in Lithuania, the legal doctrine and the case-law are analyzed in this article. It is recognized in judicial practice that labour laws are not applicable for the regulation of the covenants not to compete. So, the parties, an employer and employee, are free to make agreement on non-competition.*

*There are some suggested principles how to make parties' agreement on non-competition. Firstly, there should be disputed an adequate compensation to the restrictions that would be made for an employee. Secondly, the restriction of competing should be precisely described, taking into account other issues, such as period of non-competing, employee's qualification and duties, termination of agreement, etc.*

*It is also proposed to supplement the Law on Competition of the Republic of Lithuania with the rules concerning the conclusion, execution or termination of these covenants.*

**Keywords:** *employee, employer, non-competition, covenant not to compete, employment contract, employment relationship, civil relationship.*

---

**Tomas Bagdanskis**, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo katedros docentas, socialinių mokslų (teisės krypties) daktaras. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, ES darbo teisė.

**Tomas Bagdanskis**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Associate Professor, Doctor of Social Sciences (Law). Research interests: labour law, EU labour law.