

IŠVADA

2017 m. birželio 21 d.

Vilnius

Dėl Seimo Peticijų komisijos sprendimo

Lietuvos Respublikos Seimo Peticijų komisija (toliau – Komisija), 2017 m. birželio 21 d. posėdyje iš esmės išnagrinėjo Edmundo Raubos peticiją „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 38 straipsnio panaikinimo“ ir priėmė sprendimą atmesti joje pateiktą pasiūlymą išbraukti Lietuvos Respublikos darbo kodekso, patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. XII-2603, 38 straipsnį.

Komisija šį sprendimą priėmė, atsižvelgusi į Lietuvos Respublikos socialinių reikalų ir darbo ministerijos pateiktą nuomonę ir dėl šių motyvų:

Lietuvos Respublikos darbo kodekso, įsigaliosiančio 2017 m. liepos 1 d., 38 straipsnis reglamentuoja susitarimą dėl nekonkuravimo. Anksčiau darbo teisė to nereguliavo, tačiau praktikoje šie susitarimai buvo taikomi.

Konfidencialumo ir nekonkuravimo sutartys yra gana dažnas reiškinys šiuolaikiniame pasaulyje, tačiau Lietuvoje jų darbo teisė nereglementavo. Kadangi teisės aktai nereguliavo šios srities, teismai, taikydami kitų teisės šakų normas, sukūrė tam tikras taisykles, kurios taikomos sudarant ir pasirašant nekonkuravimo sutartis, taikant Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatas (pavyzdžiui 2.164 straipsnis). Nekonkuravimo sutartimi susitariama, kad darbuotojas, nutrūkus darbo santykiams, tam tikrą laiką tam tikroje teritorijoje ir už tam tikrą kompensaciją nedirbs toje srityje, kurioje veikia darbdavys. Tokiu būdu pastarasis išvengia situacijos, kai darbuotojas, sukaupęs informacijos, pereis dirbti kitur ir taip padidės konkurencija, galimai sumažės iš vykdomos veiklos gaunamas pelnas. Kadangi nekonkuravimo sutartis yra sudaroma darbdavio naudai, jis bet kada turi teisę ją nutraukti. Tačiau darbuotojas, pasirašydamas tokią sutartį, turi derėtis dėl to, kiek laiko jam bus apribota teisė dirbti, kokiaje teritorijoje ir kokią kompensaciją jis už tai gaus. Iškilus ginčui, teismas visada vertins sutartį pagal sutarčių aiškinimo taisykles, bendruosius teisės principus ir žiūrės į sutartį ne į kaip formalų dokumentą, bet sieks suprasti tikrąją šalių valią sutarties pasirašymo momentu.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 46 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad Lietuvos ūkis grindžiamas privačios nuosavybės teise, asmens ūkinės veiklos laisve ir iniciatyva. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Nekonkuravimo susitarimu yra ribojama viena svarbiausių žmogaus teisių – teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, taip pat apribojimas principas, kad Lietuvos ūkis yra grindžiamas privačios nuosavybės teise.

Asmens ūkinės veiklos laisvės ir iniciatyvos turinys atskleidžiamas Lietuvos Respublikos konstitucinio teismo (toliau – LRKT) 2006 metų gegužės 31 dienos nutarime, kuriame skelbiama, kad „tai teisinių galimybių visuma, sudaranti prielaidas asmeniui savarankiškai priimti jo ūkinei veiklai reikalingus sprendimus. Asmens ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva suponuoja sutarčių sudarymo laisvę, sąžiningos konkurencijos laisvę, galimybes nekliudomai pertvarkyti ūkio subjektus, keisti jų veiklos pobūdį, tai, kad nebūtų trukdoma, reaguojant į rinkos pokyčius, steigti

naujus ūkio subjektus ar likviduoti esančius; ji yra neatsiejama nuo galimybės asmeniui, norinčiam užsiimti ūkine veikla arba, priešingai, norinčiam ja nebeužsiimti, be dirbtinių kliūčių patekti į rinką ir be dirbtinių kliūčių iš jos pasitraukti. Tačiau ūkinės veiklos laisvė nėra absoliuti, asmuo ja naudojasi laikydamasis tam tikrų privalomų reikalavimų, apribojimų. Kita veltus, nustatomais apribojimais neleistina paneigti tokių esminių ūkinės veiklos laisvės nuostatų, kaip ūkinės veiklos subjektų lygiateisiškumas, sąžininga konkurencija ir kt.”. LRKT 2004 metų gruodžio 13 dienos nutarime akcentavo tai, kad „LR Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą – tai bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija ir reiškia galimybę savo nuožiūra, t. y. laisvai apsisprendžiant, pasirinkti užsiėmimo rūšį, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą yra viena iš būtinų žmogaus, asmenybės gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užsitikrinimo sąlygų.”

Taigi pagal šiuos nutarimus nekonkuravimo susitarimai yra galiojantys tol, kol jie išlaiko abiejų šalių – darbdavio ir darbuotojo – interesų pusiausvyrą. Akivaizdu, kad nekonkuravimo susitarimas sudaromas darbdavio naudai ir tam, kad pasibaigus darbo santykiams, jam nereikėtų kurį laiką konkuruoti su savo buvusiu darbuotoju atitinkamoje verslo srityje.

Lietuvos Aukščiausio Teismo (toliau – LAT) bylos 3K-3-401/2013 sprendime pasisakoma apie teisę gauti kompensaciją, esant nekonkuravimo susitarimui: „Kadangi darbdavio ir darbuotojo sudaromu nekonkuravimo susitarimu apribojama Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą būtent toje srityje, kurioje darbuotojas turi aukštesnę kvalifikaciją, kartu ribojama jo galimybė gauti didesnes nei kitose srityse pajamas, tai už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti teisingai atlyginama. Dėl to tik nustačius teisingą kompensaciją už nurodytus darbuotojo teisių suvaržymus, šie suvaržymai nevertintini kaip neproporcingi ir pažeidžiantys darbuotojų konstitucines teises. Priešingu atveju nekonkuravimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir gali būti pripažintas negaliojančiu CK nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių kreipiantis į teismą. Atsakovas, gindamasis nuo ieškinio, turi įrodyti, kaip ieškovui buvo tinkamai atlyginta už jo teisių suvaržymą.” Sprendime taip pat teigiama, „kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, apimantis pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (DK 186 straipsnio 1, 2 dalys). Taigi darbo užmokestis negali būti vertinamas kaip atlyginimas už ką nors kitą nei darbuotojo darbas. Dėl to susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų.” Kadangi nagrinėjamoje situacijoje nebuvo numatyta teisinga kompensacija už susitarimą nekonkuruoti, LAT sukūrė taisyklę, kad „susitarimai, kuriais be teisingo atlyginimo suvaržant konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ar verslą, įtvirtinta esminė šalių nelygybė, neatitinka teisingumo, proporcingumo ir sąžiningumo principų (CK 1.5 straipsnis), prieštarauja imperatyviosioms (privalomosioms) įstatymo normoms, todėl yra negaliojantys *ab initio* (nuo pradžių).“

LAT byloje 3K-3-377/2013 pasisakė dėl to, su kuriuo darbuotoju būtų galima sudaryti nekonkuravimo susitarimą: „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 pat veiklos, kurią apima darbuotojo pareigos, santykį su visos įmonės veiklos apimtimi, jo įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, įtakos konkurencijai realumą ir kt.”. Taip pat aptariamas ir numatytas 9% (šiuo konkrečiu atveju tai buvo 300 litų per mėnesį) kompensacijos dydis už nekonkuravimą. Kadangi suvaržymai buvo dideli („apėmė besąlyginį draudimą ne tik užsiimti konkuruojančia veikla, bet ir neteikti tokio pobūdžio paslaugų konkuruojančiam su ieškovu subjektui ir tokios jo veiklos neskatinti, be to, konkuruojančia veikla pagal susitarimą buvo laikoma ir reklamos verslas, nors faktiškai ieškovo vykdoma ūkinė veikla buvo susijusi tik su verslo dovanų ir reklaminių suvenyrų prekyba”), tai teismas nustatė, jog „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.”

Įvertinus minėtą teismų praktiką ir kitas bylas dėl nekonkuravimo sutarčių, buvo parengtas naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 38 straipsnis. Manytina, kad šiame straipsnyje nustatytas reguliavimas iš esmės atitinka Lietuvos Respublikos Konstituciją.

Peticijų komisija, vadovaudamasi Peticijų įstatymo 12 straipsnio 3 dalies ir Seimo Peticijų komisijos nuostatų 28 punktu, siūlo Seimo seniūnų sueigai įtraukti į Lietuvos Respublikos Seimo pavasario sesijos darbotvarę protokolinio nutarimo dėl Peticijų komisijos sprendimo dėl Edmundo Raubos peticijos projektą.

PRIDEDAMA:

1. Edmundo Raubos peticijos kopija, 1 lapas.
2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos raštas (2017-06-01, (11.2-53)SD-3207, 3 lapai.
3. Išrašas iš Seimo Peticijų komisijos 2017 m. birželio 21 d. posėdžio protokolo Nr. 250-P-11, 1 lapas.
4. Lietuvos Respublikos Seimo protokolinio nutarimo projektas, 1 lapas.

Komisijos pirmininkas

Petras Čimbaras