

PAPILDOMI DARBUOTOJO IR DARBDAVIO SUSITARIMAI

Ieva Povilaitienė, advokato padėjėja

Advokatų profesinė bendrija „Jurevičius, Balčiūnas ir Bartkus“

Pranešimo tikslas – aptarti teisinę papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų prigimtį bei keletą labiausiai paplitusių tokių susitarimų pavyzdžių, taip pat aktualią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje pateikta darbo sutarties sąvoka, DK 95 str. 1, 2, 3 d. aptarta, kokios darbo sutarties sąlygos yra būtinios ir esminės. Taip pat DK 95 str. 4 d. įtvirtinta, kad „šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti.

Darbo teisėje sąvokos „sutartis“ ir „susitarimas“ vartojamos kaip sinonimai, tačiau reikia pripažinti, kad šių sąvokų apimtis ne visada sutampa. Darbo teisėje, darbo sutarties ribose, gali būti sudaroma daugybė susitarimų, todėl sąvoka „susitarimas“ yra įgijusi siauresnę prasmę, t.y. susitarimą atskirais klausimais. Teisės literatūroje pripažįstama, kad „susitarimo“ samprata yra dvilypė: kaip platesnė kategorija nei įvairios prigimties sutarimai ir kaip teisės realizavimo aktas, teisiškai mažiau reikšmingas nei sutartis. Dažniausiai būtent tokia kontekste sąvoka „susitarimas“ vartojama ir Darbo kodekse (pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu, ne viso darbo laiko nustatymas šalių susitarimu ir pan.).

Pagal DK 34 str. 1 p. darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti ne tik pagal įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis, bet ir pagal kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius. Taigi, kai DK ir kiti įstatymai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai, esant poreikiui, gali sudaryti įvairius susitarimus, tačiau juos sudarydami turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Papildomu darbuotojo ir darbdavio susitarimu vadinčiau darbuotojo ir darbdavio sudarytą susitarimą, kurį šalys sudarė siekdamas apginti kurios nors šalies interesus,

suteikti papildomų garantijų, ir pan., kitaip tariant toks susitarimas, kuris nėra tiesiogiai susijęs su darbo atlikimu, apmokėjimu už darbą ar pačiomis darbo sąlygomis, kas yra, kaip taisyklė, darbo sutarties objektas.

Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai gali būti iš tiesų labai įvairūs, nes jau pati sąvoka „susitarimas“ suponuoja šio susitarimo šalių laisvę. Papildomi susitarimai gali būti inkorporuoti į pačią darbo sutartį arba gali būti sudaryti kaip atskiras darbuotojo ir darbdavio susitarimas, tačiau esminis principas, įtvirtintas DK 94 str. 2 d., kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, taikytinas ir papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų atžvilgiu.

Tiesa reikėtų pripažinti, kad nustatyti, ar konkretus darbuotojo ir darbdavio susitarimas nepablogina darbuotojo padėties palyginti su nustatyta įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinės sutarties, gali būti labai sudėtinga, nes pati sąvoka „nepablogina“ yra vertinamoji sąvoka. Kita vertus, gali kilti abejonių dėl šio principo taikymo kai kurių konkrečių papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų atžvilgiu, tačiau tai bus aptarta pranešime kiek vėliau, tačiau mano jau minėtas principas, kad šalys, sudarydamos tokius susitarimus, turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, abejonių nekelti.

Tęsiant papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų analizę, yra reikšminga pateikti jų klasifikaciją.

Pagal sudaromų papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų turinį juos sąlygiškai galima būtų klasifikuoti į:

- 1) susitarimus, kuriais siekiama apginti darbdavio turtinius interesus (pavyzdžiui, susitarimus, kuriais siekiama apsaugoti darbdavio padarytas investicijas į darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos, susitarimus dėl nekonkuravimo, susitarimus, kad darbuotojas be rašytinio darbdavio sutikimo darbo sutarties galiojimo metu neįsidarbina kitose įmonėse ir pan.), ir
- 2) susitarimus, kuriais siekiama skatinti darbuotojo lojalumą darbdaviui, t.y. nustatyti įvairias papildomas garantijas bei lengvatas darbuotojams (pavyzdžiui, susitarimus dėl darbuotojų draudimo darbdavio lėšomis gyvybės draudimu,

sveikatos draudimu, pensijų draudimu, susitarimus dėl išlaidų darbuotojo mokslams padengimo ir pan.).

Pagal sudaromų papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinę prigimtį, galima būtų išskirti:

- 1) civilinius susitarimus (pavyzdžiui, tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomos sutartis, tikslinė paskolos sutartis ir pan.),
- 2) darbo teisinius susitarimus, t.y. susitarimus, kurie yra susiję su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu (pavyzdžiui, susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti kompensavimo darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu ar dėl darbuotojo kaltės) ir
- 3) mišrius susitarimus, galinčius turėti tiek darbo, tiek civilinio susitarimo požymių (pavyzdžiui, susitarimas dėl darbdavio teisės kontroliuoti ar riboti darbuotojo komunikaciją darbdaviui priklausančiomis ryšio priemonėmis ir pan.).

Taigi, kaip matome, tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti sudaromi iš tiesų labai įvairūs susitarimai, kurių visų įvardinti ir plačiau aptari yra neįmanoma, o ir didesnės prasmės turbūt nėra, tačiau išskirti kai kuriuos susitarimus, kurie pastaruoju metu yra sudaromi vis dažniau ir kurių sudarymo galimybės ar jų turinys kelia daugiau diskusijų, paminėti vis tik norėtusi.

Viena tokių darbdavio ir darbuotojo sudaromų papildomų susitarimų grupių, kurią norėtusi paminėti ir kuri yra aktuali praktiniu aspektu, nes naudojama itin plačiai, yra darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti kompensavimo tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu ar dėl darbuotojo kaltės. Ši susitarimų grupė yra žinoma ir taikomas daugelyje valstybių ir, atitinkamai, reguliuojama skirtingu mastu.

Įdomų pažymėti, kad galimybė susitarti dėl tokios kompensacijos yra numatyta jau pačiame Darbo kodekse, be to, kodekse iš esmės pateikiama ir pati tokio susitarimo formuluotė bei apibrėžtas terminas (lygus vieneriems metams), už kurį darbdavys gali reikalauti kompensacijos.

Tačiau reikia pripažinti, kad įstatymų leidėjas, numatydamas tokio susitarimo galimybę ir įtvirtintas susitarimo sąlygas, vis tik paliko ir eilę neišspręstų klausimų.

Visų pirma, ne iki galo aišku, kokios išlaidos pripažintinos darbdavio patirtomis išlaidomis darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Ar į tokias išlaidas galima įtraukti darbdavio padengtas kelionės į mokymosi ar stažuotės vietą išlaidas? Tai iš tiesų aktualus klausimas, nes gali būti, kad tokios išlaidos sudarytų ženklų visų išlaidų mokymams kainą. Tas pats pasakytina ir dėl darbdavio teisės susigrąžinti darbuotojui išmokėtas dienpinigių sumas bei nakvynės išlaidų sumas.

LAT 2006 m. sausio 16 d. nutartyje konstatavo, kad „DK nenumato galimybes kompensuoti darbdaviui [DK 220](#) straipsnyje ir nurodytame Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime išvardytų, su darbuotojo tarnybine komandiruote vykdyti darbo funkcijas, susijusių išlaidų“ ir toliau, nustatydamas, kokios išlaidos sudarė mokymo išlaidas pagal DK padarė konstatavo, kad atsakovės mokymo išlaidas sudarė išlaidos už paskaitas, klasių nuomą, dalomąją medžiagą, nuotraukas, sertifikatą, mokomąjį vizitą, bet ne kelionės, nakvynės ir dienpinigių išlaidos. Tačiau, atsižvelgiant į LAT nagrinėtos bylos fabulą, lieka abejonų, ar teismas būtų padaręs tokią pačią išvadą ir tuo atveju, jeigu atsakovė būtų vykusį tik mokytis, bet nebūtų kartu atlikusi ir grupės vadovės pareigų, kas teismo buvo pripažinta kriterijumi, leidžiančiu spręsti, kad ji atliko tarnybines pareigas. Taigi įstatymų leidėjas turėjo arba aiškiai suformuluoti kompensuotinų išlaidų sampratą, arba leisti šalims pačioms susitarti, kokios išlaidos įeina į kompensuotinų išlaidų sąvoką.

Kita problema, kylanti įgyvendinant aptariamą darbuotojo ir darbdavio susitarimą, tai, kokia tvarka darbdavys gali susigrąžinti turėtas išlaidas? Išskaitų iš darbo užmokesčio, mokėtino darbuotojui atleidimo metu, vadovaujantis DK 224 str. darbdavys savo nuožiūrą daryti negalėtų, kompensacijos mokėjimo tvarkos DK taip pat detaliau nereglamentuoja. Atsižvelgiant į tai, būtų galima daryti prielaidą, kad susitarimo šalys turėtų pačiame susitarime nustatyti kompensavimo tvarką, t.y. laikotarpį, per kurį nuo darbo sutarties pasibaigimo turi būti grąžintos sumos, galimybę sumas sumokėti dalimis, netesybas ir pan.

Be to, manyčiau, kad turėtų būti numatytas mechanizmas, kaip apskaičiuojamas darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui atsipirkimas ir darbdaviui turėtų būti kompensuojami realūs nuostoliai, kuriuos jis patiria dėl to, kad darbuotojas nutraukė

darbo santykius su darbdaviu ar buvo atleistas iš darbo dėl kaltės, o ne apsiribota visiškai nelanksčia nuostata dėl vienerių metų laikotarpio, kuri, nors ir įtvirtinta siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, gali būti jam ir nepalanki, jeigu mokymai buvo neypatingos svarbos, greitai atsipirko ir pan.

Pasaulinėje praktikoje būtų galima rasti pavyzdžių, kai šio susitarimo sudarymo galimybė ir sąlygos yra ganėtinai detalios reguliuojamos darbo įstatymuose, ir tokia praktika, ko gero nėra bloga. Mano nuomone, Lietuvos įstatymų leidėjas taip pat galėjo pasekti tokia praktika arba galėjo suteikti šalims daugiau laisvės susitarti dėl tokio susitarimo sąlygų. Nes dabar gi, darbdaviai, norėdami užtikrinti savo investicijų, turėtų į darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, grąžą ir bijodami rizikos dėl tokio susitarimo sąlygų pripažinimo neteisėtomis, ne retai renkasi kitą kelią ir paprasčiausiai su darbuotojais sudaro paskolos sutartis, kas, ko gero, neatitinka realios situacijos ir sukelia kitų nepatogumų, nes šie santykiai iš darbo santykių perkeliama į civilinės teisės reguliavimo sferą.

Kita papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų grupė, kurią, atsižvelgiant į naujausią Lietuvos Aukščiausiasis Teismo praktiką, norėtusi paminėti, yra darbuotojų ir darbdavių sudaromi susitarimai dėl nekonkuravimo.

Susitarimai dėl nekonkuravimo sudaromi jau ilgą laiką, o pastaruoju metu – vis dažniau, tačiau šių susitarimų teisinė prigimtis darbo teisės teorijoje kelia nemažai nesutarimų. Diskusijos, ar šis susitarimas yra civilinis susitarimas, ar vis tik šis susitarimas pagal savo esmę yra darbo teisinis susitarimas yra pakankamai karštos. Teisės doktrinoje nekonkuravimo sąlyga vertinama kaip dar viena papildoma darbo sutarties sąlyga, kuri gali būti aptarta tiek pačioje darbo sutartyje, tiek ir sudarant atskirą susitarimą, kuris yra paprastai sudaromas kaip darbo sutarties priedas ir yra neatsiejama sutarties dalis. Kitų autorių teigimu, susitarimas dėl nekonkuravimo yra civilinis susitarimas, o ne darbo sutarties sąlyga.

Pati nekonkuravimo susitarimų sudarymo praktika taip pat yra skirtinga, t.y. sudaromas arba atskiras susitarimas dėl nekonkuravimo, arba susitarimas prie darbo sutarties, arba sąlyga dėl nekonkuravimo įtraukiama į darbo sutartį. Tačiau akivaizdu, kad

susitarimo įforminimo būdas (t.y. atskiras susitarimas, darbo sutarties sąlyga ar darbo sutarties priedas) susitarimo prigimties nekeičia. Esminis kriterijus yra susitarimo turinys ir šalių valia.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo dar 2003 m. birželio 5 d. nutartyje, įvertinęs darbuotojo darbinės veiklos komercinį pobūdį, darė išvadą, kad dėl šios priežasties, t.y. darbo pobūdžio, pagal CK normas nekonkuravimo sutartis yra civilinė. O jau 2007 m. spalio 22 d. nutartyje LAT konstatavo, kad pagal nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę šis susitarimas vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris, nepaisant to, kad jis buvo sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas. Be to, šioje nutartyje LAT konstatavo, kad DK normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja, o nekonkuravimo susitarimas šalių sudaromas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams ir to susitarimo pagrindu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems DK netaikytinas.

LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartyje taip pat nagrinėjo ir nekonkuravimo susitarimo teisėtumą Konstitucijos 48 str. įtvirtintos kiekvieno žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą kontekste, darydamas išvadą, kad ši konstitucinė nuostata jokių būdu negali būti traktuojama kaip garantuojanti, jog kiekvienas asmuo turės darbą arba jog asmuo gaus konkretų pageidaujamą darbą, ir kaip užkertanti galimybę tam tikrais pagrindais apriboti priėmimą į darbą, ji taip pat nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą.

Manychiau, kad susitarimas dėl nekonkuravimo turėtų būti sudaromas ne su bet kuriais darbuotojais, o tik su tais, dėl kurių nesudarius nekonkuravimo susitarimo, darbdavys galėtų realiai patirti didelės žalos ir kurie realiai galėtų konkuruoti su darbdaviu. Pažymėtina, kad LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartyje tokią taisyklę patvirtino. Tokiu būdu būtų pasiektas šalių interesų balansas, t.y. nekonkuravimo susitarimas galėtų būti sudaromas tik su tuo darbuotoju, kuris dirbdamas pas darbdavį realiai galėjo gauti tokių žinių, užmegzti tokių kontaktų ar įgyti kitokį pranašumą, ir kuris, išėjęs iš darbo pas darbdavį ir užsiėmęs analogiška veikla, galėtų realiai konkuruoti su buvusiu darbdaviu ar įgyti pranašumą. Tačiau LAT priėmęs nutartį byloje, kurioje ginčas kilo dėl nekonkuravimo susitarimo, sudaryto su archyvare, t.y. su darbuotoju, atliekančiu techninį darbą, ir pripažindamas tokio susitarimo teisėtumą, manychiau, pats paneigė savo paties

daromą išvadą, kad pastarasis susitarimas gali būti sudaromas ne su bet kuriais darbuotojais. Taigi kriterijai, sprendžiant, su kuriais darbuotojais nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas, liko nevisiškai aiškūs.

Kita taisyklė, turinti esminės reikšmės sprendžiant dėl nekonkuravimo susitarimo, yra ta, kad susitarime turi būti numatytos abipusės darbdavio ir darbuotojo pareigos, t.y. darbdavys, reikalaujamas, kad darbuotojas nekonkuruotu, turi mokėti tokią kompensaciją, kuri atitiktų susitarime numatytus apribojimus. LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartyje vertino šį aspektą, bet, atsižvelgiant į faktines bylos aplinkybes, manyčiau šiam aspektui skyrė nepakankamą dėmesį. Galima būtų išskirti ir kai kuriuos kitus probleminius aspektus, kurie net ir priėmus LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartį, liko ne iki galo išspręsti, tačiau dėl laiko stokos juos išsamiau aptarti sudėtinga.

Apibendrinant, vis tik, ko gero reikėtų sutikti, kad pagal savo prigimtį susitarimas dėl nekonkuravimo yra labiau civilinis, o ne darbo. Tačiau, mano nuomone, atsižvelgiant į tai, kad galima pagrįstai suabejoti, ar toks susitarimas nepagrįstai nepablogina darbuotojo padėties palyginti su nustatyta įstatymu, ir ar šis susitarimas neapriboja asmens konstitucinės teisės pasirinkti darbą, LAT turėtų atsargiau vertinti ir pasisakyti dėl galimybės sudaryti nekonkuravimo susitarimus bei dėl tokių susitarimų galiojimo sąlygų, o šalys, sudarydamos tokius susitarimus turėtų preciziškai įvertinti, ar susitarimo sąlygos atitinka keliamus sąžiningumo, teisingumo ir proporcingumo kriterijus.

Pasaulinėje praktikoje galima būtų rasti pavyzdžių, kai galimybė sudaryti nekonkuravimo susitarimus ir tokių susitarimų esminės sąlygos yra įtvirtinamos darbo įstatymuose. Tokiu būdu rizika, kad darbdavys piktnaudžiautų savo, kaip stipresnės darbo santykių šalies, padėtimi nustatydamas nekonkuravimo sąlygas, kurios yra palankesnės darbdaviui, sumažinama. Atsižvelgiant į tai, manyčiau, būtų galima Lietuvos įstatymų leidėjui pasiūlyti apsvarstyti galimybę pasekti šiuo pavyzdžiu, ir nekonkuravimo susitarimo sudarymo galimybę bei esmines sąlygas įtvirtinti Darbo kodekse.