



ATMINTINĖ KONKURENCIJĄ RIBOJANTYS SUSITARIMAI DARBO RINKOSE

KUR KREIPTIS DĖL IŠSAMENS NĖS INFORMACIJOS?

Pasikonsultuoti su Konkurencijos tarybos ekspertais galite:

El. paštu: praneskmums@kt.gov.lt arba

tel.: +370 5 212 6641; +370 5 260 8879.

Daugiau informacijos apie konkurencijos teisės reikalavimus rasite svetainėje kt.gov.lt.

Įmonės konkuruoja ne tik dėl įvairių prekių ir paslaugų pardavimo ar jų įsigijimo, tačiau ir dėl darbuotojų pritraukimo bei jų išsaugojimo. Konkurencinga darbo rinka, kurioje darbdaviai varžosi dėl darbuotojų, siūlydami jiems kuo patrauklesnes darbo sąlygas, užtikrina darbuotojų mobilumą, didina jų derybinę galią, galimybes gauti geresnius atlyginimus, skatina darbdavių investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Nuo to, kaip darbdaviai geba pritraukti kvalifikuotus darbuotojus ir juos išlaikyti, priklauso ir įmonių padėtis rinkoje, kurioje jos parduoda prekes ar paslaugas, – siūlomų prekių ir paslaugų spektras, kokybė, kaina, diegiamos inovacijos ir jų apimtys.

Darbdavių tarpusavio susitarimai dėl darbuotojų darbo sąlygų (darbuotojų samdymo, atlyginimo politikos) gali riboti konkurenciją. Tokie susitarimai neigiamai paveikia darbuotojų padėtį ir darbo sąlygas – galimybę rasti bei turėti jų interesus ir gebėjimus atitinkančią darbo vietą, gauti juos tenkinantį darbo užmokestį. Konkurenciją ribojantys darbdavių susitarimai sukelia žalos ir vartotojams, nes tik konkurencinga darbo rinka užtikrina geresnį prekių bei paslaugų kainos ir kokybės santykį.

Konkurenciją ribojančių susitarimų darbo rinkose pavyzdžiai

- **Susitariama dėl darbuotojų neviliojimo / nesamdymo [1]**

Du ar daugiau ūkio subjektų susitaria neteikti darbo pasiūlymų vieni kitų darbuotojams ir jų nesamdyti arba to nedaryti be kito darbdavio sutikimo.

- **Susitariama dėl darbo užmokesčio nustatymo [2]**

Du ar daugiau ūkio subjektų susitaria dėl konkretaus darbo užmokesčio ar kitų išmokų darbuotojams dydžio fiksavimo, ar kitų mokėjimo sąlygų. Tokiais susitarimais gali būti nustatyti darbo užmokesčio rėžiai arba didžiausios darbo užmokesčio ribos ir kt.

- **Dalijamasi komerciškai jautria informacija**

Du ar daugiau ūkio subjektų dalijasi neskelbtina (jautria) informacija apie įdarbinimo ir darbo sąlygas, kurias įmonė siūlo potencialiems darbuotojams arba suteikia jau esantiems. Priklausomai nuo informacijos ir rinkos savybių bei mainų pobūdžio, keitimasis informacija gali būti laikomas ribojančiu konkurenciją [3].



Konkurentams draudžiama tartis dėl tarpusavio konkurencijos darbo rinkoje ribojimo, net jei taip siekiama sumažinti veiklos kaštus – nuo to nukentčia ir darbuotojai, ir vartotojai.

Pavyzdžiui, nors įmonių susitarimas dėl mokamo darbo užmokesčio gali sumažinti kaštus, darbuotojai dėl to gauna mažesnę atlyginimą. Be to, įmonei, siekiančiai efektyvinti veiklą ir pritraukti kvalifikuoto personalo, gali reikėti mokėti didesnę darbo užmokesį negu galimas pagal sudarytą susitarimą. Atitinkamai, tokia įmonė negalės didinti gamybos ir plėtoti inovacijų, reikalingų įsitvirtinti naujose rinkose ar įgyvendinti plėtros planus rinkoje, kurioje įmonė jau veikia. Taigi, vartotojai gali prarasti galimybę išgyti inovatyvesnės ir geresnės kokybės šios įmonės produkcijos.

Konkurencijos teisės požiūriu, ūkio subjektai, kurie konkuruoja tarpusavyje dėl darbuotojų pritraukimo ar išlaikymo, yra laikomi konkurentais darbo rinkoje, nepriklausomai nuo to, ar jie veikia toje pačioje prekių ir paslaugų rinkoje.

SVARBU

- Asociacijos veikloje sudaryti susitarimai dėl darbuotojų įdarbinimo, darbo sąlygų, įskaitant atlyginimus, ar neviliojimo taip pat laikomi pažeidžiančiais konkurencijos teisės reikalavimus.
- Konkurenciją ribojantys susitarimai gali būti sudaromi tiek dėl pagal darbo sutartis dirbančių asmenų, tiek dėl asmenų, kurie teikia paslaugas ūkio subjektams kitokiais teisiniais pagrindais (pavyzdžiui, personalo, teikiančio paslaugas individualios veiklos pagrindu).
- Konkurencijos teisės prasme susitarimai suprantami plačiai – jie gali būti sudaromi žodžiu, raštu, elektroninėmis priemonėmis ir kitais būdais.

[1] Angl. „no-poach“ / „no hire“ / „no solicitation“ agreement.

[2] Angl. „fix-wages“ agreement.

[3] Detalesnė informacija, kaip vertinami informacijos mainai, pateikiama Konkurencijos tarybos [atmintinėje](#).

KAIP IŠVENGTI NETEISĖTŲ SUSITARIMŲ DARBO RINKOSE?



Veiksmai, kurių gali imtis darbdaviai:

- informuoti savo personalą apie konkurenciją ribojančių susitarimų darbo rinkose draudimą;
- nesiūlyti kitam ūkio subjektui ir (ar) nesutikti sudaryti susitarimų dėl darbuotojų atlyginimo ir (ar) kitų darbo sąlygų nustatymo;
- nesidalinti su kitu ūkio subjektu nevieša komerciškai jautria informacija apie savo darbuotojus ir jų darbo sąlygas;
- nesiūlyti kitam ūkio subjektui ir (ar) nesutikti susitarti dėl vienas kito darbuotojų neviliojimo ir (ar) nesamdymo.

KAŲ DARYTI, JEI JUS BANDO ĮTRAUKTI Į NELEISTINUS SUSITARIMUS DĖL DARBUOTOJŲ?



- nedelsdami paaiškinkite, kad negalite aptarinėti tokių klausimų ir nutraukite diskusijas;
- atsiribokite nuo tokių siūlymų išreikšdami visiems galimo susitarimo dalyviams aiškų nepritarimą;
- jei diskusijos kyla asociacijos susirinkimuose, papildomai paprašykite savo nepritarimą užfiksuoti susirinkimo protokole ir nedelsdami palikite susirinkimą;
- nedelsdami kreipkitės į Konkurencijos tarybą.

UŽ NELEISTINUS SUSITARIMUS GRESIA BAUDOS



Konkurenciją ribojančius susitarimus draudžia Konkurencijos įstatymo 5 straipsnis. Susitarimus sudariusiems ūkio subjektams gresia bauda iki 10 procentų metinių pasaulinių pajamų. Ūkio subjekto vadovui už prisidėjimą prie sudaryto draudžiamo konkurentų susitarimo gali būti taikoma asmeninė atsakomybė – apribojama teisė iki penkerių metų eiti vadovaujančias pareigas bei papildomai gali būti skiriama piniginė bauda iki 14 481 EUR.

KAŲ DARYTI TAPUS DRAUDŽIAMO SUSITARIMO DALYVIU ARBA SUŽINOJUS APIE TOKĮ SUSITARIMĄ?



Ūkio subjektas, sudaręs konkurenciją ribojantį susitarimą, tačiau apie tai panešęs Konkurencijos tarybai, gali būti atleidžiamas nuo baudos [4]. Dėl galimybės pateikti prašymą dėl atleidimo nuo baudos ūkio subjektai gali anonimiškai pasikonsultuoti su Konkurencijos tarybos ekspertais atmintinės 1 psl. nurodytais kontaktais.

Asmenys, žinantys apie darbdavių sudarytus konkurenciją ribojančius susitarimus dėl darbuotojų, gali apie tai pranešti Konkurencijos tarybai užpildydami pranešimo formą internetu.

PRANEŠUSIEMS APIE DRAUDŽIAMUS SUSITARIMUS – PINIGINĖS IŠMOKOS



Fiziniais asmenimis, pranešusiems Konkurencijos tarybai apie konkurenciją ribojančius susitarimus, gali būti skiriama vienkartinė piniginė išmoka [5]. Išmokos dydis sudaro 1 procentą Konkurencijos tarybos visų už šį pažeidimą paskirtų baudų sumos, tačiau ne mažiau kaip 1000 EUR ir ne daugiau kaip 100 000 EUR.

Kiekvienas informaciją teikiantis asmuo gali prašyti jam taikyti specialų pranešėjo statusą ir jo pagrindu suteikiamą apsaugą pagal Pranešėjų apsaugos įstatymą.

[4] Atleidimo nuo baudos sąlygos įtvirtintos Konkurencijos įstatymo 38 straipsnio 1 dalyje.

[5] Vienkartinės išmokos skyrimo sąlygos įtvirtintos Konkurencijos įstatymo 38(1) straipsnyje.

Kiti darbdavių ir darbuotojų santykiams aktualūs konkurencijos teisės klausimai

• DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ SUDAROMOS KOLEKTYVINĖS SUTARTYS

Kolektyvinės sutartys tarp darbdaviams atstovaujančių organizacijų ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų, kuriose yra susitariama išimtinai dėl įdarbinimo ir (ar) darbo sąlygų pagerinimo, nepatenka į konkurencijos teisės taikymo sritį [6]. Kiekvienu atveju turi būti vertinama, ar kolektyvinės sutarties tikslas ir pobūdis lemia konkurencijos teisės netaikymą jai. Kolektyvinė sutartis negali tapti priedanga karteliniam susitarimui.

• KOLEKTYVINĖS SUTARTYS SU INDIVIDUALIAI SAVARANKIŠKAI DIRBANČIAIS ASMENIMIS

Jei individualiai savarankiškai dirbančių asmenų padėtis yra panaši į darbuotojų padėtį, su jais sudarytos kolektyvinės sutartys taip pat nepateks į konkurencijos teisės taikymo sritį [7]. Kai kuriais atvejais individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims, kurių padėtis nėra panaši į darbuotojų padėtį, vis dėlto gali būti sunku daryti įtaką savo darbo sąlygoms, nes jų derybinė padėtis, palyginti su kita (kitomis) sutarties šalimi (šalimis), yra silpna. Konkurencijos taryba, kaip ir Europos Komisija, laikys, kad jos prioriteto neatitinka [8] ir dėl to ji netirs darbdavių ir savarankiškai dirbančių asmenų sudarytų kolektyvinių sutarčių dėl darbo sąlygų, kai:

- 1) jos sudarytos pagal nacionalinės arba Europos Sąjungos teisės aktus, arba
- 2) kai egzistuoja sutarčių šalių derybinių galių reikšmingas skirtumas.

• SUSITARIMAI DĖL DARBUOTOJŲ VYKDANT KONCENTRACIJAS

Perleidžiant įmonę arba jos dalį, pardavėjui nustatomi įpareigojimai nekonkuruoti gali būti būtini ir tiesiogiai susiję su koncentracijos vykdymu. Siekiant užtikrinti, kad įgijėjas galėtų įsigyti visą perleidžiamo turto vertę, tam tikrais atvejais ūkio subjektų sudaryti susitarimai dėl darbuotojų neviliojimo gali būti pateisinami. Tačiau tokie ribojimai yra pateisinami tik teisėtai koncentracijos vykdymo tikslais, kai jų trukmė, geografinė taikymo sritis, dalykas ir asmenys, kuriems jie taikomi, yra proporcingi siekiamiems tikslams. Detalesnės apribojimų nustatymo sąlygos yra pateikiamos Europos Komisijos pranešimuose [9].

• IŠIMTIS IŠ KONKURENCIJĄ RIBOJANČIŲ SUSITARIMŲ DRAUDIMO

Konkurenciją ribojančių susitarimų draudimas netaikomas išimtiniais atvejais, jeigu susitarimas skatina techninę ar ekonominę pažangą arba pagerina prekių gamybą ar paskirstymą ir taip sudaro galimybes vartotojams gauti papildomos naudos, taip pat jeigu susitarimas: 1) nelemia susitariančių šalių veiklos apribojimų, kurie nėra būtini šiame straipsnyje nurodytiems tikslams pasiekti; 2) nesuteikia susitarimo šalims galimybės riboti konkurenciją didelėje atitinkamos rinkos dalyje [10].

Pareiga įrodyti, kad susitarimas atitinka išimties sąlygas, tenka tai susitarimo šaliai, kuri naudojasi šia išimtimi. Konkurenciją ribojančių susitarimų draudimo išimties taikymo sąlygų detalesnis aprašymas pateiktas Europos Komisijos gairėse, skirtose šiam klausimui [11].

Atmintinė nėra privalomas norminio pobūdžio teisės aktas. Konkurencijos taryba Konkurencijos įstatymo pažeidimus nustato tik atlikusi išsamų konkrečios situacijos vertinimą.

[6] 1999 m. rugsėjo 21 d. [sprendimas Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie](#), C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, 59 ir 60 punktai.

[7] Komisijos [komunikatas 2022/C 374/02](#) „Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairės“ (OL C 374, 2022 9 30, p. 2).

[8] Konkurencijos tarybos veiklos prioritetas nustatytas Konkurencijos tarybos 2022 m. gruodžio 27 d. [nutarimu](#) Nr. 1S-136 (2022) dėl Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos veiklos, atliekant Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo priežiūrą, prioriteto patvirtinimo.

[9] Europos Komisijos pranešimas dėl būtinų ir su įmonių koncentracija tiesiogiai susijusių apribojimų ([2005/C 56/03](#)), Europos Komisijos [pranešimas](#) dėl konkurencijos gynimo priemonių, priimtinių pagal Tarybos Reglamentą (EB) Nr. 139/2004 ir Komisijos Reglamentą (EB) Nr. 802/2004, III ir V skyriai, Europos Komisijos pranešimas ([2008/C 267/01](#)).

[10] Konkurencijos įstatymo 6 straipsnis.

[11] Komisijos Komunikatas [2016/C 373/06](#) Pranešimas Sutarties 81 straipsnio 3 dalies taikymo gairės.