

*Dr. Kristina AMBRAZEVIČIŪTĖ*  
Lietuvos teisės instituto  
Teisinės sistemos tyrimo skyriaus  
mokslo darbuotoja  
Ankštoji g. 1A, LT-01109 Vilnius  
El. p. [kristina.ambrazeviciute@teise.org](mailto:kristina.ambrazeviciute@teise.org)

## KORUPCIJA DARBO SANTYKIUOSE

---

*Korupcija darbo santykiuose yra gana plačiai paplitęs fenomenas, iki šiol praktiškai nepapuošęs į teisės mokslo tyrimų lauką. Todėl šis straipsnis yra skirtas korupcijos darbo santykiuose tyrimui ir orientuotas į korupcines situacijas, vykstančias įmonės viduje, tarp darbuotojo ir darbdavio. Straipsnyje nagrinėjamos korupcijos darbo santykiuose prielaidos ir samprata, korupcinės veikos elementai ir jų ypatumai darbo santykiuose, taip pat korupcijos rizikos požiūriu vertinami atskiri darbo teisės institutai.*

---

### ĮVADAS

Šiuo straipsniu gilinamasi į korupciją darbo teisiniuose santykiuose ir siekiama atskleisti tokios korupcijos specifiką. Straipsnyje remiamasi jau skelbtų korupcijos privačiame sektoriuje tyrimų<sup>1</sup> padarytomis išvadomis. Atkreiptinas dėmesys, kad 2018 metais Lietuvos teisės instituto autorių kolektyvo publikuotoje studijoje jau buvo tirtas atsakomybės už korupciją darbo santykiuose klausimas<sup>2</sup>. Todėl šiame darbe nebekartojama atsakomybės klausimų analizė, o tyrimas nukreipiamas į anksčiau studijose neaptartus klausimus – korupcijos darbo santykiuose prielaidas,

---

<sup>1</sup> *Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., Vitkutė E. A.* Korupcija privačiame sektoriuje. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014. Prieiga per internetą: <[https://www.stt.lt/documents/soc\\_tyrimai/Korupcija\\_privaciame\\_sektoriuje\\_LTI.pdf](https://www.stt.lt/documents/soc_tyrimai/Korupcija_privaciame_sektoriuje_LTI.pdf)>; *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P.* Atsakomybės už korupciją privačiame sektoriuje teisinis reguliavimas. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2018. Prieiga per internetą: <[teise.org/wp-content/uploads/2019/01/Atsakomybės-uz-korupcija-priv-sektoriuje-teisinis-reg.pdf](http://teise.org/wp-content/uploads/2019/01/Atsakomybės-uz-korupcija-priv-sektoriuje-teisinis-reg.pdf)>.

<sup>2</sup> *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P.* Atsakomybės už korupciją privačiame sektoriuje teisinis reguliavimas. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2018. Prieiga per internetą: <[teise.org/wp-content/uploads/2019/01/Atsakomybės-uz-korupcija-priv-sektoriuje-teisinis-reg.pdf](http://teise.org/wp-content/uploads/2019/01/Atsakomybės-uz-korupcija-priv-sektoriuje-teisinis-reg.pdf)>.

korupcinės veikos požymius ir jų ypatumus darbo santykiuose, taip pat korupcijos raišką atskiruose darbo teisės institutuose.

Kadangi atliekamas tyrimas orientuotas į korupciją darbo santykiuose, straipsnyje nėra nagrinėjamos korupcinės veikos, priskirtinos *privatus-viešasis* bei *viešasis-viešasis* santykių grupėms<sup>3</sup>. Atliekamas tyrimas apsiriboja tomis situacijomis, kuomet korupcinė veika pasireiškia santykiuose *tarp darbdavio ir darbuotojo*, o korupcinės veikos subjektas yra darbuotojas<sup>4</sup>, dirbantis pagal darbo sutartį. Straipsnyje labiausiai gilinamasi į privačiame sektoriuje veikiančias ir pelno siekiančias įmones<sup>5</sup>, tačiau daugelis išsakytų teiginių ir išvadų gali būti išplėstos ir viešųjų juridinių asmenų bei jų darbuotojų santykiams, taip pat darbdaviams – fiziniams asmenims.

## I. KORUPCIJOS DARBO SANTYKIUOSE PRIELAIDOS

Kaip rodo atlikti tyrimai, korupcija darbo santykiuose yra gana plačiai paplitęs reiškinys<sup>6</sup>. Remiantis 2016 m. atlikta apklausa, 38 % Lietuvos gyventojų mano, kad asmens pasinaudojimas pažintimis įsidarbinant yra labai paplitęs reiškinys<sup>7</sup>. 2018 m. Vilniaus politikos analizės instituto atliktame tyrime nurodoma, jog Lietuvoje dirbantys asmenys įsitikinę, kad geri ryšiai užtikrina gerą karjerą, o 71 % samdomų darbuotojų įvardijo nepotizmą kaip problemą<sup>8</sup>. Visgi labiau įprasta privataus sektoriaus korup-

---

<sup>3</sup> Apie korupcijos santykių klasifikaciją plačiau žr.: *Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., Vitkutė E. A.* Korupcija privačiame sektoriuje. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014. Prieiga per internetą: <[https://www.stt.lt/documents/soc\\_tyrimai/Korupcija\\_privaciame\\_sektoriuje\\_LTI.pdf](https://www.stt.lt/documents/soc_tyrimai/Korupcija_privaciame_sektoriuje_LTI.pdf)>, p. 13.

<sup>4</sup> Šiame straipsnyje atliekama darbuotojo korupcinių veikų analizė *mutatis mutandis* gali būti pritaikyta fiziniams asmenims, kurie veikia įmonės valdymo organuose, tačiau neturi darbuotojo statuso, pavyzdžiui, stebėtojų tarybos nariams ar mažosios bendrijos vadovui, su kuriuo sudaryta paslaugų sutartis.

<sup>5</sup> Straipsnyje patogumo tikslais vartojama sąvoka „įmonė“, apimanti visas privačiame sektoriuje galinčias veikti ir būti darbdaviu juridinių asmenų formas: bendroves, mažąsias bendrijas, individualias įmones, kooperatines bendroves ir kitus privačiuosius juridinius asmenis. Taip pat įmonėmis šiame straipsnyje laikomos ir viešosios įstaigos, asociacijos, labdaros ir paramos fondai ir kt., kurie, nors įprastai priskiriami viešajam sektoriui, darbuotojų korupcijos požiūriu analizuotini kartu su privačiais juridiniais asmenimis. Plačiau žr.: *Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., Vitkutė E. A.*, 2014, p. 12–13.

<sup>6</sup> PricewaterhouseCoopers. Economic Crime: People, Culture and Controls: The 4th Biennial Global Economic Crime Survey. London: PricewaterhouseCoopers, 2007. Prieiga per internetą: <<https://www.pwc.com/gx/en/forensics/globaleconomic-crime-and-fraud-survey-2018.pdf>>.

<sup>7</sup> Vilmorus. Lietuvos korupcijos žemėlapis, 2016. Prieiga per internetą: <<https://www.stt.lt/lt/menu/tyrimai-ir-analizes/>>.

<sup>8</sup> Vilniaus politikos analizės institutas. Ar nepotizmas trukdo demokratijai Lietuvoje? 2018. Prieiga per internetą: <[http://www.vilniusinstitute.lt/cm4all/uproc.php/0/AD\\_VIPA\\_nepo\\_20181106.pdf?\\_=16783d86828&cdp=a](http://www.vilniusinstitute.lt/cm4all/uproc.php/0/AD_VIPA_nepo_20181106.pdf?_=16783d86828&cdp=a)>.

ciją laikyti mažiau pavojinga. Tai lemia keletas įsitikinimų. Pirmiausia, manoma, jog privatusis sektorius gerokai efektyviau nei viešasis saugo ir įgyvendina savo interesus, todėl korupcinės veikos turi kur kas mažiau galimybių jame pasireikšti, be to, yra teigiama, jog ekonominė, socialinė ir etinė korupcijos privačiame sektoriuje įtaka yra gerokai mažesnė nei viešajame<sup>9</sup>. Taip pat pastebima, kad šio tipo neteisėtoms veikoms būdingas didelis latentškumas, nes privačiame sektoriuje darbdaviai neturi intereso viešinti paaiškėjusių korupcijos atvejų (dažniausiai – saugodami įmonės reputaciją), o ir žiniasklaida šioje srityje yra gerokai mažiau aktyvi ir dėmesinga, lyginant su viešuoju sektoriumi, tai gali sukurti iliuziją, jog privačiame sektoriuje korupcija neegzistuoja arba yra itin menko lygio<sup>10</sup>. Taip patenama į ydingą ratą – visuomenė labiau domisi viešąja korupcija, ir atitinkamai į viešosios nuomonės paklausą besiorientuojantys žurnalistai pastarajai skiria didesnę dėmesį. Lietuvoje nėra nušviesta itin garsių ir rezonansinių korupcijos atvejų privačiame sektoriuje, skirtingai nuo nuolatiniame dėmesio centre esančio viešojo sektoriaus.

Tinkamai suprasti korupcijos darbo santykiuose prielaidas įmanoma tik įvertinus šiuolaikinės įmonės prigimtį ir veikimo principus. Dar daugiau, įmonės prigimtis natūraliai sukuria korupcinės veikos rizikas, kurios vargiai gali būti apskritai pašalintos. Tai nulemia tokie visuotinai pripažįstami skiriamieji įmonės požymiai kaip savarankiškas teisinis subjektiškumas ir ypač valdymo organams deleguotas juridinio asmens valdymas<sup>11</sup>. Žinoma, priklausomai nuo konkrečios įmonės dydžio, šie požymiai gali būti daugiau arba mažiau reikšmingi. Pavyzdžiui, individualioje įmonėje ar mažojoje bendrijoje gali apskritai nebūti darbuotojų arba darbuotojais gali būti tik pačios įmonės savininkai ar šeimos nariai<sup>12</sup>. Tokiu atveju ir juridinio asmens požymiai yra mažiau išreikšti<sup>13</sup>, o korupcijos rizika minimali arba jos iš viso nėra (pavyzdžiui, kuomet individuali įmonė neturi darbuotojų, automatiškai nelieka ir korupcijos darbo santykiuose prielaidų). Tačiau bent kiek didesnėse įmonėse at-

---

<sup>9</sup> Argandona A. Private to private corruption // Journal of Business Ethics, 2003, Vol. 47, No. 3, p. 253.

<sup>10</sup> Argandona A., 2003, p. 253; Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., 2018, p. 51.

<sup>11</sup> Petroševičienė O. Juridinių asmenų samprata ir jos raidos tendencijos // Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: pirmieji dešimt galiojimo metų. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 274; Lauraitytė E. Sutartinės bendrovės teorijos susiformavimas ir sutartinė bendrovės prigimtis // Teisė, 2014, t. 90, p. 148.

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas // Žin., 2003, Nr. 112-4991; Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas // Žin., 2012, Nr. 83-4333.

<sup>13</sup> Tai liudija tiek teisinis reguliavimas, kuriuo individualios įmonės priskiriamos prie neribotos atsakomybės juridinių asmenų, tiek gausi teismų praktika, kurioje individualios įmonės savarankiškas subjektiškumas yra vertinamas kaip kokybiškai kitokio (žemesnio) lygio, lyginant su kitų juridinių formų juridiniais asmenimis.

siranda atskyrimas tarp įmonės ekonominių savininkų (akcininkų, narių ar kitokių dalyvių) ir įmonėse sprendimus priimančių darbuotojų (valdytojų). Kaip nurodoma teisės doktrinoje, „juridinio asmens dalyviai yra atskirti nuo tiesioginio juridinio asmens valdymo“<sup>14</sup>. Ir nors kartu pripažįstama, kad toks atskyrimas vargu ar gali būti absoliutus, jis egzistuoja ir neišvengiamai sukuria interesų konflikto galimybę, nes atskirtas valdymas visuomet reiškia, kad valdymo funkcijas atliekantis fizinis asmuo (darbuotojas) priiminės sprendimus, susijusius su kito asmens (įmonės – darbdavio) turtu ir veikla (įskaitant sprendimus dėl kitų darbuotojų). Tokia interesų konflikto rizikos galimybė yra gerai suprantama ir tiesiogiai reguliuojama tiek darbo įstatymuose, tiek įmonių veiklą reglamentuojančiose teisės normose (Darbo kodekso 24 straipsnis; Civilinio kodekso 2.87 straipsnis).

Korumpuotas elgesys yra tikėtinas, kai darbuotojo pareigos susijusios su vienašališku sprendimų priėmimu, papildomų teisių suteikimu ar atėmimu, ypač jei tokia sprendimų priėmimo tvarka nėra tiksliai reglamentuota įmonės vidaus aktuose. Taigi, korupcijos darbo santykiuose prielaida yra darbuotojo turimi ir dėl to galimi pažeisti įgaliojimai. Visgi, kaip ir kalbant apie korupcines veikas kitose srityse, būtų labai sudėtinga ir netgi nepraktiška iš anksto daryti aiškias ribas tarp darbuotojų, turinčių atitinkamus įgaliojimus ir jų neturinčių. Akivaizdu, kad didžiausia korupcijos rizika susijusi su asmenimis, įmonėje turinčiais plačiausius įgaliojimus – tai yra įmonės vadovas, kolegialaus valdymo organo nariai, vadovo pavaduotojai, kiti vadovai ir asmenys, kuriems suteikta svarbiausių sprendimų priėmimo teisė. Lietuvos ir pasaulinė praktika patvirtina, kad korupcinės veikos paprastai asocijuojamos su šių pareigūnų padarytais pažeidimais. Tokie asmenys dėl savo pozicijos, galutinių sprendimų priėmimo teisės, taip pat dėl jų pačių išorinės kontrolės sudėtingumo yra natūralus kyšininkavimo taikiny, o jų neteisėta veika padaroma žala įmonei paprastai būna pati didžiausia.

Tačiau būtų klaidinga korupcines veikas sieti tik su aukščiausiais įmonės vadovais. Sprendimų galią, priklausomai nuo įmonės dydžio, dažnai turi ne vienas žemesnio lygio vadovas ar specialistas (pavyzdžiui, personalo skyriaus ar darbuotojų grupės vadovas, nuo kurio sprendimo gali tiesiogiai priklausyti asmens priėmimas ir karjera). Korupcija dažnai gali būti susieta ir su vadovaujančių pareigū neužimančiais, bet įmonės veiklos priežiūrą ar kitas specialias funkcijas atliekančiais darbuotojais (buhalteriais, auditoriais, darbo saugos inspektorais *etc.*). Galiausiai, praktikoje kiekvienas darbuotojas tam tikromis sąlygomis gali įgyti sprendimo priėmimo galią ir atitinkamai gali pradėti ja piktnaudžiauti. Kaip pavyzdį būtų galima paminėti Šiaulių apygardos teismo nagrinėtą bylą, kurioje į klientų namus diegti paslaugų atvykęs bendrovės „Teo“ darbuotojas melagingai nurodė, kad kai kurie diegimo

---

<sup>14</sup> *Petroševičienė O.*, 2013, p. 279.

darbai į kainą neįeina, o jo darbo valandos kaina yra 50 Lt, kuriuos paslaugos gavėjai jam sumokėjo ir apie įvykį informavo įmonę. Darbdavys atleido darbuotoją, situaciją įvertinęs kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, o teismas padarė išvadą, kad darbo sutartis buvo nutraukta pagrįstai<sup>15</sup>. Kitas įstatymuose numatyto tokio atvejo pavyzdys būtų parduotuvėje ar sandėlyje dirbantys darbuotojai, kurie pagal įstatymą yra laikomi darbdavio atstovais ir turi teisę parduoti, išduoti ar priimti prekes, taip pat priimti pretenzijas dėl prekių kiekio ir kokybės (Civilinio kodekso 2.185 straipsnio 2 dalis). Šie pavyzdžiai rodo, kad iš esmės bet kuris įmonės darbuotojas tam tikromis aplinkybėmis gali turėti galimybę atlikti korupcinio pobūdžio veikas. Todėl nors galima laikytis modelio, jog korupcijos rizika yra tiesiogiai proporcinga suteiktiems įgaliojimams, verta nepamiršti, kad tam tikrų įgaliojimų gali turėti iš esmės visi darbuotojai be išimties. Taigi, korupcijos požiūriu šių veikų subjektas neturėtų būti apribotas tik aukščiausiais ar tarpiniais vadovais. Darbo atsakomybės požiūriu to ir nėra – taikant darbuotojo atsakomybę, konkreti darbuotojo pozicija neturi tiesioginės reikšmės, vertinamos būtent darbuotojo atliekamos funkcijos ir jų netinkamo vykdymo faktas.

Kartu reikia pastebėti tam tikrus sunkumus, atpažįstant korupciją aptariamo pobūdžio santykiuose ir taikant už ją atsakomybę. Privatusis sektorius veikia pagal principą „leista tai, kas neuždrausta“. Įmonių veiklos teisiniame reguliavime nurodyta maksima atsispindi viešųjų ir privačiųjų juridinių asmenų perskyroje. Kaip žinoma, įsigaliojus Lietuvos Respublikos civiliniam kodeksui 2001 metais, buvo atsisakyta iš ankstesnių laikų atėjusios *ultra vires* taisyklės ir įtvirtinta konstitucinė ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą (Konstitucijos 46 straipsnis) atitinkanti nuostata, nustatanti, kad privatūs juridiniai asmenys turi bendrąjį teisnumą, tai yra gali įgyti bet kokias teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms reikalingos tokios fizinio asmens savybės kaip lytis, amžius bei giminytė (Civilinio kodekso 2.74 straipsnio 1 dalis). Su nurodyta bendrojo teisnumo taisykle koreliuoja ir reikalavimo juridinio asmens steigimo dokumentuose aiškiai ir išsamiai nurodyti veikos sritis bei rūšis atsisakymas, tokį reguliavimą paliekant tik viešiesiems juridiniams asmenims (Civilinio kodekso 2.47 straipsnio 2 dalis). Detalus privačių įmonių veiklos reguliavimas dažnai būtų netikslingas ir be pagrindo varžytų privačių iniciatyvą. Todėl darbuotojų veiklos teisėtumo vertinimas dažnai stokoja aiškių taisyklių, kurias keičia bendresni standartai, o diskreciją spręsti dėl darbuotojų veiklos teisėtumo įgyja darbdavys. Atitinkamai yra gerokai sudėtingiau konstatuoti darbuotojo veikos ir jam suteiktų įgaliojimų neatitiktį. Manytina, šios priežastys lėmė teismų praktikos tendencijas korupcinių

---

<sup>15</sup> Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-952-440/2015.

nusikalstamų veikų pritaikymą privačiajam sektoriui aiškinti siaurinamai<sup>16</sup>.

Pažymėtina, kad tos pačios korupcijos prielaidos būdingos ne tik pelno siekiantiems, bet ir pelno nesiekiantiems asmenims, nes pelno siekimo ar nesiekimo požymis nekeičia turto valdymo atskyrimo, vadinasi, nepašalina ir korupcijos rizikų. Pripažintina, kad pelno nesiekiančių asmenų atveju reguliavimas paprastai yra griežtesnis nei pelno siekiančių (pavyzdžiui, viešieji juridiniai asmenys turi specialųjį, o ne bendrąjį teisumą), todėl jų valdymo organų kompetencija labiau ribojama. Tai padaro korupcines veikas lengviau nustatomas, tačiau visiškai nepašalina, ir tai rodo korupcinės situacijos, kylančios Lietuvos viešosiose įstaigose.

Be to, vertinant korupcijos darbo santykiuose prielaidas darbo teisinių santykių reglamentavimo aspektu, negalima nepaminėti skaidrumo problemos. Vienas iš Darbo kodekso keitimo 2003 m. motyvų – skaidrumo reguliuojant darbo teisinius santykius trūkumas. Naujuoju Darbo kodeksu buvo siekiama užtikrinti didesnę darbo santykių skaidrumą ir viešumą įpareigojant darbdavį teikti darbuotojui individualią ar viešą informaciją<sup>17</sup>. Skaidrumo trūkumo darbo santykiuose problemą sprendžia ir Europos Komisija, priėmusi pasiūlymą dėl naujos Direktyvos, kuria siekiama skaidresnių ir nuspėjamesnių darbo sąlygų visoje Europos Sąjungoje<sup>18</sup>. Be kita ko, Komisija siūlo naująją direktyva praplėsti darbdavio pareigą informuoti kiekvieną darbuotoją apie jo darbo sąlygas, siekia visiems darbuotojams užtikrinti aiškesnes darbo sąlygas.

## II. KORUPCIJOS DARBO SANTYKIUOSE SAMPRATA

Kadangi nėra visuotinai pripažįstamos korupcijos privačiame sektoriuje sampratos<sup>19</sup>, natūralu, kad tokių pačių keblumų kyla bandant apibrėžti šią sąvoką darbo teisiniuose santykiuose. Išties, korupcijos sąvoka įprastai vartojama viešosios teisės, dažniausiai – baudžiamosios atsakomybės kontekste. O darbo santykius reguliuojančiame Darbo kodekse<sup>20</sup> korupcijos sąvoka apskritai nėra vartojama. Nepaisant to, pakankamai akivaizdu, kad tos pačios korupcinio pobūdžio veikos, kurių įprastai

---

<sup>16</sup> Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., Vitkutė E. A., 2014, p. 4–6.

<sup>17</sup> Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis. Svarbiausios naujos teisės darbuotojams socialiniame modelyje. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/naujos-teises/>>.

<sup>18</sup> Europos Komisijos 2017 m. gruodžio 21 d. pasiūlymas „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje“. COM/2017/0797 final.

<sup>19</sup> Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., Vitkutė E. A., 2014.

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // TAR, 2016, Nr. 23709.

pasitaiko valstybės tarnyboje, ne mažiau būdingos ir privatiems darbo santykiams. Be to, minėta, praktikoje ne visada paprasta atskirti, ar konkreti situacija priskirtina viešajam, ar privačiajam sektoriui, taip pat abiejų sektorių veiklos sritys persipynusios (pavyzdžiui, tie patys asmenys gali dirbti gydytojais privačiose ir valstybinėse sveikatos priežiūros įstaigose arba dėstytojais privačiose ir valstybinėse aukštosiose mokyklose). Todėl galima ir reikia nubrėžti bent bendras diskurso apie korupciją darbo santykiuose gaires. Teisės doktrinoje jau ne kartą atkreiptas dėmesys, kad pati korupcijos sąvoka yra diskusinė, ją galima apibrėžti ir plačiau, ir siauriau, o vieno ir visiems priimtino apibrėžimo nėra<sup>21</sup>. Kartu pripažįstama, kad labiausiai priimtini ir tiksliausi korupcijos apibrėžimai yra orientuoti į konkrečias baudžiamuosiuose įstatymuose uždraustas veikas<sup>22</sup>. Lietuvoje šiuo požiūriu patogiausia ir įprasta remtis Korupcijos prevencijos įstatymo<sup>23</sup> 2 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią galima išskirti tokias darbo santykiams būdingas<sup>24</sup> korupcines veikas:

- kyšininkavimas,
- prekyba poveikiu,
- papirkimas,
- kitos nusikalstamos veikos siekiant sau ar kitiems asmenims naudos,
- piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi arba įgaliojimų viršijimas,
- dokumentų ar matavimo priemonių suklastojimas,
- sukčiavimas,
- turto pasisavinimas ar iššvaistymas,
- komercinės paslapties atskleidimas,
- neteisingų duomenų apie pajamas, pelną ar turtą pateikimas,
- nusikalstamu būdu įgytų pinigų ar turto legalizavimas.

Įvertinus studijoje, skirtoje atsakomybei už korupciją privačiajame sektoriuje, atliktą vidinių įmonės dokumentų analizę<sup>25</sup>, matyti, kad didelė dalis juose nurodytų veikų, kurios laikomos korupcinėmis ar sukelia korupcinės veikos riziką, sutampa su nurodytomis Korupcijos prevencijos įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje:

---

<sup>21</sup> *Gavelytė I.* Kyšininkavimas kaip korupcinė nusikalstama veika // *Teisė*, 2004, t. 53; *Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., Vitkutė E. A.*, 2014.

<sup>22</sup> *Michailovič I.* Korupcijos apibrėžimo problematika // *Teisė*, 2005, t. 54; *Zaksaitė S.* Korupcijos privačiame sektoriuje kriminalizavimo, kvalifikavimo ir įrodinėjimo problemos: kai kurių praktinių pavyzdžių analizė // *Teisės apžvalga*, 2012, Nr. 2(9), p. 38.

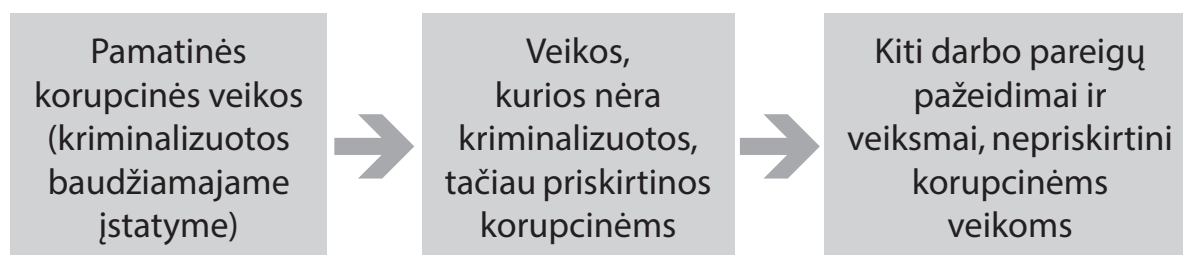
<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas // *Žin.*, 2002, Nr. 57-2297.

<sup>24</sup> Čia neįtraukti atvejai, kurie objektyviai gali būti tik valstybės tarnyboje, pavyzdžiui, valstybės paslapčių atskleidimas.

<sup>25</sup> *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P.*, 2018.

- interesų konfliktas;
- lojalumo pareigos pažeidimas;
- įmonės nuosavybės ar informacijos naudojimas savo tikslams ar pasinaudojimas savo padėtimi bendrovėje siekiant asmeninės naudos ar pasipelnymo;
- sukčiavimas;
- piktnaudžiavimas tarnyba;
- konfidencialumo pareigos pažeidimas;
- nepotizmas;
- protekcionizmas;
- kyšių ėmimas;
- kyšių davimas (papirkinėjimas);
- prekyba poveikiu;
- skatinantys mokėjimai, siekiant paspartinti arba užtikrinti produktų ar paslaugų, į kurias yra teisėtas reikalavimas, tiekimą.

Iš karto reikia pabrėžti, kad nurodytos veikos yra ganėtinai skirtingo pobūdžio, skiriasi savo intensyvumu ir pavojingumu. Todėl siūlytina į korupciją darbo santykiuose žvelgti ir ją vertinti kaip skirtingo intensyvumo veikų skalę: yra tam tikrų veikų, kurios vienareikšmiškai laikomos korupcinėmis (pirmiausia – baudžiamuosiuose įstatymuose) ir atitinkamai jos turėtų būti laikomos korupcinėmis ir darbo santykiuose. Tokių vienareikšmių korupcinių veikų atvejai yra kyšio ėmimas, davimas arba tarpininkavimas duodant / priimant kyšį, prekyba poveikiu ir papirkimas. Toliau prie korupcinių veikų reikėtų priskirti ir korupcinės veikos rizikos atvejus (nepotizmas, interesų konfliktas *etc.*), kurie savo ruožtu gali būti didesnio ar mažesnio intensyvumo ir pavojingumo. Galiausiai darbuotojai gali atlikti tokius veiksmus, kurie gali būti laikomi darbo pareigų pažeidimu, tačiau nebus laikomi korupcine veika (pavyzdžiui, neatvykimas į darbą) arba netgi nebus laikomi darbo pareigų pažeidimu apskritai. Taigi, pagal siūlomą modelį, kiekvienas korupcinis veiksmas yra darbo pareigų pažeidimas, tačiau ne kiekvienas darbo pareigų pažeidimas yra korupcija. Korupcines veikas darbo santykiuose galima būtų išreikšti tokia schema:



Siekiant nustatyti visoms nurodytoms korupcinėms veikoms bendrus požymius ir pateikti apibendrinantį teorinį korupcijos apibrėžimą, ankstesniuose tyrimuose



buvo pasiūlytas korupcijos privačiajame sektoriuje apibrėžimas<sup>26</sup>. Adaptuojant nurodytą apibrėžimą darbo santykiams, korupcija darbo santykiuose būtų laikomas bet koks asmenų, dirbančių pagal darbo sutartį, elgesys, neatitinkantis jiems suteiktų įgaliojimų ar teisės aktuose nustatytų elgesio standartų, ar tokio elgesio skatinimas, siekiant naudoti sau ar kitiems asmenims ir taip pakenkiant įmonės interesams. Tad norint konstatuoti korupcines veikas, turi būti nustatyti trys požymiai<sup>27</sup>:

1) darbo sutartimi ar darbo įstatymais įtvirtintų pareigų neatitinkantis darbuotojo elgesys;

2) naudoti sau ar kitiems asmenims siekimas;

3) reali ar potenciali žala (pakenkimas) įmonei.

Išskirtuosius požymius reikia aptarti plačiau.

## **1. Darbo sutartimi ar darbo įstatymais įtvirtintų pareigų neatitinkantis darbuotojo elgesys**

Darbo sutartimi ar darbo įstatymais įtvirtintų pareigų neatitinkančio darbuotojo elgesio klausimas buvo išsamiai analizuotas ankstesnėje studijoje<sup>28</sup>. Joje buvo nurodyta, kad nors Darbo kodeksas (toliau ir – DK) tiesiogiai korupcinių veikų sąvokos neverta, tačiau tokių veikų atlikimas paprastai pažeidžia darbo teisės normas (tokias kaip pareiga veikti sąžiningai (DK 24 straipsnio 1 dalis), pareiga naudoti darbdaviui priklausančias darbo priemones tik darbo reikmėms (DK 24 straipsnio 4 dalis), darbuotojo pareiga vengti interesų konflikto (DK 24 straipsnio 5 dalis), DK 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbuotojo pareiga saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus, naudotis darbdavio perduotomis darbo priemonėmis, turtu ir lėšomis taupiai ir pagal jų tikslingą paskirtį). Svarbią funkciją čia vaidina ir kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybų susitarimai bei kiti vietiniai norminiai teisės aktai (Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalis). Be to, buvo atkreiptas dėmesys į darbdavio pareigą supažindinti darbuotoją su jo darbinės pareigos apibrėžiančiais vidiniais teisės aktais, kurios nesilaikymas gali pašalinti darbuotojo atsakomybę.

## **2. Naudos siekimas**

Naudos siekimo požymis, kuris pripažįstamas kaip kvalifikuojantis korupcines veikas<sup>29</sup>,

---

<sup>26</sup> Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., Vitkutė E. A., 2014, p. 8.

<sup>27</sup> Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., 2018, p. 58.

<sup>28</sup> Ten pat, p. 66.

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2015 m. kovo 10 d. nutarimas Nr. XII-1537 „Dėl Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija 2015–2025 metų programos patvirtinimo“ // TAR, 2015, Nr. 3856.

yra svarbus atribojant korupcines veikas tiek nuo kitų darbo pareigų pažeidimo (pvz., tiesiog aplaidaus darbo pareigų vykdymo), tiek nuo situacijų, kuomet neteisėtumo apskritai negalima konstatuoti. Netaikant šio požymio, būtų itin sudėtinga atskirti korupcines veikas nuo didelės įvairovės kitų pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo atvejų. Dalyje korupcinių veikų naudos siekimas yra neatskiriama neteisėtų veikų dalis (pavyzdžiui, kyšio paėmimas, turto pasisavinimas), kitose ji numanoma (pavyzdžiui, papirkimas, prekyba poveikiu). Naudos gali būti siekiama tiek sau, tiek kitam asmeniui (paprastai tai būna giminystės, svainystės ar kitais artimais socialiniais ryšiais susijęs asmuo). Tačiau nagrinėjamų darbo santykių kontekste svarbu pastebėti, kad bet kuriuo atveju naudos nesiekama įmonei. Jei veika, tegu ir neteisėta, siekiama naudos įmonei (pvz., karteliniai susitarimai), tuomet gali būti keliamas atsakomybės kitais pagrindais klausimas, tačiau kalbėti apie korupciją darbo santykiuose pagrindo, manytina, nėra. Taigi, korupcinės veikos subjektas – darbuotojas – turi siekti naudos sau ar susijusiam asmeniui, tačiau tokie veiksmai neduoda naudos darbdaviui, bet, priešingai, yra priešingi pastarojo interesams.

Nauda korupcinėse veikose tradiciškai suvokiama plačiai (materialinė nauda, privilegijos, geri santykiai, įtakos išplėtimas *etc.*), tokia plati naudos samprata turėtų būti taikoma ir darbo santykiuose.

Naudos siekimo požymį darbo santykiuose gali komplikuoti tai, kad konkrečios naudos gavimą ir ypač jos dydį gali būti labai sunku įrodyti. Ypač tai aktualu, kai susiduriama su išorine korupcija, kuomet nauda darbuotojui teikiama ar pažadama teikti trečiojo asmens, kuris, natūralu, šios informacijos neatskleis. Nurodytą problemą padeda spręsti tai, kad korupcinės veikos vidiniuose įmonių dokumentuose paprastai formuluojamos formaliai (siejamos su objektyvių veiksmų atlikimu ar neatlikimu), todėl naudos siekimas, nors ir svarbus, tačiau atskirai paprastai nėra įrodinėjamas ir yra numanomas. Kartu darbuotojo siekiamos naudos pobūdis ir mastas gali būti svarbūs kriterijai individualizuojant jo atžvilgiu taikomą drausminę atsakomybę.

### 3. Žalos padarymas

Nors, minėta, trečiuoju korupcinės veikos požymiu yra nurodomas žalos padarymas, darbo santykiuose jo negalima suabsoliutinti. Turima galvoje tai, kad, sureikšminus žalos reikalavimą ir būtinybę ją įrodyti kiekvienu atveju, atsakomybės už korupcines veikas taikymas gali pasidaryti itin komplikotas ir neveiksmingas. Pirmiausia kyla neaiškumų dėl sąvokai „žala“ suteikiamo turinio. Jei jai suteiktume civilinę turtinės ir neturtinės žalos prasmę<sup>30</sup>, toks aiškinimas būtų per siauras ir labai apribotų atsakomybės

---

<sup>30</sup> Civilinio kodekso 6.249 straipsnio 1 dalyje turtinė žala yra apibrėžiama kaip asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų

už korupcinius veiksmus taikymą. Be to, toks žalos aiškinimas neatitiktų teisės aktuose numatytų korupcijos požymių: ankstesnėje Lietuvos Respublikos nacionalinėje kovos su korupcija programoje buvo tiesiogiai nurodoma, kad žala turėjo būti padaryta piliečių ar valstybės interesams. Atkreiptinas dėmesys, kad naujai priimtoje Programoje žalos požymis tiesiogiai nebeminimas, tik nurodoma, kad korupcinio pobūdžio teisės pažeidimu yra pažeidžiami viešieji interesai<sup>31</sup>. Tai suponuoja būtinybę sąvokai „žala“ suteikti plačią reikšmę, apimant tiek turtinių, tiek neturtinių, be to, ne tik individualių, bet ir viešųjų interesų pažeidimą. Pritaikant tokią plačią žalos sampratą darbo santykiams, tai galėtų būti žala įmonės reputacijai, pasitikėjimui ja, kitų darbuotojų ir visuomenės demoralizavimas, sąžiningos konkurencijos iškreipimas ir pan. Dėl šios priežasties kyla žalos įrodinėjimo problema, nes, taip plačiai suvokiant žalos požymį, dažnai nebūtų įmanoma pateikti ją pagrindžiančių įrodymų. Problemą toliau komplikuoja tai, kad reali žala kyla ne visuomet, nes korupcinis pažeidimas gali būti laiku pastebimas ir jam užkertamas kelias, arba neigiamų pasekmių nekyla dėl kitų priežasčių. Todėl darytina išvada, jog žala dėl korupcijos darbo santykiuose nebūtinai turi būti tik reali, bet pakanka tokios žalos grėsmės (potenciali žala). Kartu tai reiškia, kad žala neturėtų būti formuluojama kaip privalomas įrodinėtinas korupcinio pažeidimo elementas. Ir iš tiesų, pirmų dviejų požymių turinti veika visuomet sukelia nurodytas neigiamas pasekmes ar bent jų dalį. Turima galvoje tai, kad, sureikšminus žalos reikalavimą ir būtinybę ją įrodyti kiekvienu atveju, atsakomybės už korupcines veikas taikymas gali pasidaryti itin kompliktuotas ir neveiksmingas. Taigi, darbo santykiuose realios žalos požymio, kaip atskiro įrodinėtino būtinojo požymio, reikalavimas būtų perteklinis, nes korupcinei veikai konstatuoti užtenka žalos grėsmės.

Išsakytą mintį patvirtina ir jau egzistuojanti teisėkūros bei teisės taikymo praktika. Tiek Baudžiamajame kodekse, tiek įmonių vidaus tvarkos taisyklėse dažniausiai numatomi formalūs teisės pažeidimai, nepaisant, ar dėl to buvo padaryta konkreti žala. Pavyzdžiui, teismai yra sprendę bylą, kuomet degalinės operatorė leido be apskaitos ir neatlygintinai užpildyti automobilio dujų balioną suskystintosiomis dujomis savo pažįstamam asmeniui. Teismas tai vertino kaip patikėto turto iššvaistymą, nors dėl suskystintųjų dujų tūrio kitimo įrodyti žalos padarymo faktą buvo sudėtinga<sup>32</sup>. Pabrėžtina, kad žalos požymis neminimas ir „Transparency International“ patei-

---

gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 1 dalyje nurodoma, jog neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais.

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2015 m. kovo 10 d. nutarimas Nr. XII-1537 „Dėl Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija 2015–2025 metų programos patvirtinimo“ // TAR, 2015, Nr. 3856.

<sup>32</sup> Vilniaus apygardos teismo 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-125-603/2012.

kiamame korupcijos apibrėžime („korupcija – tai piktnaudžiavimas patikėta galia, siekiant privačios naudos“)<sup>33</sup>.

Žalos fakto ir dydžio nustatymas yra svarbus taikant atsakomybę darbuotojui už darbdaviui padarytą žalą korupcinėmis veikomis (Darbo kodekso X skyrius). Tačiau ši atsakomybė darbuotojui (kuri ankstesniame kodekse buvo įvardijama kaip materialinė atsakomybė) yra savarankiška atsakomybės rūšis ir būtent jos paskirtis yra kompensuoti darbdaviui visus realiai patirtus turtinius praradimus. Taip pat žalos padarymo faktas gali turėti įtakos vertinant veikos pavojingumą ir taikant baudžiamąją atsakomybę už kai kurias korupcines veikas (pvz., taikant Baudžiamojo kodekso 211 straipsnyje nustatytą atsakomybę už komercinės paslapties atskleidimą, turi būti nustatytas papildomas didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui požymis).

Apibendrinant galima teigti, kad korupcijai darbo santykiuose konstatuoti svarbiausia yra du pirmieji požymiai (darbo sutartimi ar darbo įstatymais įtvirtintų pareigų neatitinkantis darbuotojo elgesys bei naudos sau ar kitiems asmenims siekimas), o žala gali būti ne tik reali, bet ir potenciali.

### III. KORUPCIJOS DARBO SANTYKIUOSE PASIREIŠKIMO FORMOS

Siekiant geriau ir giliau suprasti korupcines veikas darbo santykiuose, verta atkreipti dėmesį į kelias galimas korupcijos darbo santykiuose pasireiškimo formas. Pirmą, korupcija gali būti tiek vienašalė – kuomet darbuotojas pats savo naudai priima korupcinio pobūdžio sprendimus, tiek dvišalė, kuomet yra atliekama kito darbuotojo ar trečiojo asmens naudai, ar netgi daugiašalė<sup>34</sup>. Taip pat korupcija gali būti tiek vidinė, kuomet korupcinė veika neišėina už vienos įmonės ir jos darbuotojo santykio ribų, tiek išorinė<sup>35</sup>, kuomet korupcinė veika apima ir kitus asmenis, dažniausiai kitą įmonę ar su korumpuotu darbuotoju susijusį fizinį asmenį (nors ir neįprasta, tokiu trečiuoju asmeniu galėtų būti ir valstybės ar savivaldybės, tai yra viešojo sektoriaus asmuo; teisinės darbuotojų veiksmų kvalifikacijos prasme tai neturi jokios reikšmės). Reikia pasakyti, kad, nepaisant šių klasifikacijų, darbuotojo teisinės atsakomybės už korupcinę veiką vertinimas neturėtų keistis.

Identifikuojant darbo santykių sritis, kurioms būdinga didesnė korupcijos tikimybė, pirmiausia reikia pasakyti, kad korupcijos pasireiškimas daugiau yra susijęs su

---

<sup>33</sup> Transparency International. Faqs On Corruption. Prieiga per internetą: <[http://www.transparency.org/whoweare/organisation/faqs\\_on\\_corruption](http://www.transparency.org/whoweare/organisation/faqs_on_corruption)>.

<sup>34</sup> Plačiau *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P.*, 2018.

<sup>35</sup> *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P.*, 2018.

darbuotojo pareigų pobūdžiu bei darbo tvarkos reglamentavimu, t. y. korumpuotai gali elgtis tiek asmuo, atsakingas už naujų darbuotojų atranką bei priėmimą į darbą, tiek asmuo, atsakingas už paslaugų teikimą klientams. Korumpuotas elgesys yra tikėtinas, kai (1) darbuotojo pareigos, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka nėra išsamiai apibrėžti, (2) jo veikla yra susijusi su vienašaliu savarankišku sprendimų priėmimu, papildomų teisių, įpareigojimų ar lengvatų suteikimu ar atėmimu, (3) nėra įtvirtinta tinkama darbuotojo kontrolė. Todėl santykinai galima skirti institutus, kuriems būdingas tam tikrų vienašalių sprendimų priėmimas, todėl atitinkamai – ir didesnė korupcijos rizika. Tuo tikslu bus peržiūrėti pagrindiniai darbo teisės institutai, siekiant išskirti tuos, kurie pasižymi korupcine rizika.

### 1. Įsidarbinimo institutas

Įsidarbinimo institutas yra itin aktualus korupcijos rizikos prasme. Tai pabrėžiama tiek moksliniuose tyrimuose<sup>36</sup>, tiek visuomenės apklausose. Specialiųjų tyrimų tarnybos užsakymu 2016 m. atliktas tyrimas parodė, jog dažniausiai tarp gyventojų ir valstybės tarnautojų minima korupcinė situacija yra įsidarbinimas per pažintis – tai nurodė 38 % gyventojų bei 28 % valstybės tarnautojų. Be to, didžiausi gyventojų pasinaudojimo pažintimis indeksai būdingi įsidarbinimui privačiajame sektoriuje<sup>37</sup>. Įsidarbinimo santykiuose korupcinės veikos tikimybė atsiranda tais atvejais, kuomet už įdarbinimą atsakingas asmuo (ar keletas jų) gali vienašališkai priimti sprendimą dėl naujo darbuotojo tinkamumo pareigoms užimti, o tokią tikimybę aktualizuoja naujo darbuotojo parinkimas ne pagal jo išsilavinimą, patirtį ar kompetencijas, bet pagal įdarbinančiojo darbuotojo asmeninius interesus – šeimyninius ar giminystės ryšius, pažintis, turtinį suinteresuotumą. Visgi pripažįstant įdarbinimo institutą kaip vieną iš labiausiai atvirų korupcijos pasireiškimo rizikai, reikia pasakyti, kad pažįstamo asmens įdarbinimas neturi būti absoliučiai visais atvejais tapatinamas su korupcine veika, nes asmens pažinojimas neretai leidžia įvertinti jo galimybes atlikti tam tikras pareigas darbovietėje. Tokiu atveju korupcija atsiranda tuomet, kai asmuo parenkamas ne dėl aukštesnės kvalifikacijos ar darbinių savybių, bet dėl asmeninių ryšių bei interesų.

Taigi pagrindinė įsidarbinimo instituto problema – naujų darbuotojų pasirinkimo neskaidrumas. Viena iš tokio neskaidrumo priežasčių – itin negausus įdarbinimo instituto reglamentavimas. Tiesa, reikia pripažinti, jog iki 2017 m. galiojusiame Darbo kodekse įdarbinimo santykiai praktiškai nebuvo reglamentuojami, todėl vien atitin-

---

<sup>36</sup> Hess D. Corruption in the value chain: private-to-private and private-to-public corruption // Global Corruption Report 2009: Corruption and the Private sector. Prieiga per internetą: <[http://files.transparency.org/content/download/107/431/file/2009\\_GCR\\_EN.pdf](http://files.transparency.org/content/download/107/431/file/2009_GCR_EN.pdf)>, p. 20–21; Argandona A., 2003, p. 6.

<sup>37</sup> Vilmorius. Lietuvos korupcijos žemėlapis, 2016. Prieiga per internetą: <<https://www.stt.lt/lt/menu/tyrimai-ir-analizes/>>.

kamų normų atsiradimas dabartiniame kodekse vertintinas teigiamai antikorupcijos prasme. Pirmiausia, korupcinės veikos prevencijai yra aktuali Darbo kodekso 41 straipsnio nuostata, numatanti ikisutartinę darbo sutarties šalių pareigą nediskriminuoti: įdarbinimo procedūros metu darbdavys privalo laikytis lygybės principo, įtvirtinto Darbo kodekso 26 straipsnyje, taip pat ir kituose antidiskriminaciniuose teisės aktuose. Ir, svarbiausia, darbdavio pareiga nediskriminuoti apima skirtingų priėmimo į darbą, atrankos ar kvalifikacijos reikalavimų nustatymo draudimą<sup>38</sup>. Šis draudimas, savo esme skirtas spręsti socialines asmenų nelygybės problemas, kartu apriboja asmenines sprendimo galią turinčio darbuotojo nuostatas.

Antra, korupcinės veiklos prasme svarbu ir tai, kad įstatymų leidėjas Darbo kodekse numato vieną iš darbuotojo patikrinimo būdų – konkursą<sup>39</sup> (41 straipsnio 3 dalis), skirtą aukštesnio lygmens – vadovaujančiųjų, specialistų, ypatingesnių gebėjimų ar savybių reikalaujančias pareigas užimsiančių darbuotojų – atrankai bei apibrėžia, jog asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis. Viešajame sektoriuje konkursų rengimas smulkiau yra reglamentuojamas Vyriausybės nutarimu<sup>40</sup>, o privačiame sektoriuje konkursai, kaip ir kiti darbuotojų pasirinkimo būdai, rengiami pagal darbovietėje galiojančius vidinius dokumentus. Reikalavimai konkursams suformuoti ir teismų praktikoje: „Viešą konkursą skelbiant, jį vykdant ir nustatant jo laimėtoją turi būti laikomasi skaidrumo principo. Skaidrumas, kaip viešo konkurso principas, susideda iš konkurso sąlygų išdėstymo aiškiai ir suprantamai, jų nekintamumo, taip pat jų laikymosi tokiu būdu, kad pagal deklaruotas sąlygas sprendimai būtų nuspėjami. Sąlygų nekintamumo principo turi būti laikomasi sąlygas skelbiant, jas keičiant įstatymo ar konkurso sąlygų nustatyta tvarka (Civilinio kodekso 6.948 straipsnis) ir jas taikant pagal paskelbtų konkurso sąlygų reikalavimus, kad konkurso rengėjo sprendimai ar kiti veiksmai (priimant dokumentus, nagrinėjant skundus, vertinant darbus ar rezultatus ir kt.) atitiktų deklaruotas sąlygas ir juos

---

<sup>38</sup> *Davulis T.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 166.

<sup>39</sup> Kadangi Darbo kodekso nuostatos įpareigoja viešai skelbti konkursus tik į aukštesnio lygmens pareigas, 2018 m. Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarijos Vidaus politikos grupė ir Teisės grupė užregistravo Darbo kodekso 41 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą, kuriuo buvo siūloma numatyti atranką priimant darbuotojus į pareigas viešajame sektoriuje ir į žemesnio lygmens pareigas (Nr. XIII P-1813).

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetu bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas“ // TAR, 2017-06-27, Nr. 10853.

būtų galima nuspėti (prognozuoti).<sup>41</sup> Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, jog skelbiant, vykdant viešą konkursą ir nustatant jo laimėtoją turi būti laikomasi skaidrumo principo, kuris reikalauja, kad būtų užtikrinti: 1) konkurso sąlygų aiškus ir suprantamas išdėstymas, jų paskelbimas ir taikymas; 2) konkurso sąlygų keitimas įstatymo ar konkurso sąlygų nustatyta tvarka; 3) vienodas požiūris į konkurso dalyvius<sup>42</sup>. Šioje byloje buvo nagrinėjamas atvejis, kuomet viešą konkursą į gydytojo oftalmologo pareigas laimėjo asmuo, 2011–2012 m. rašęs mokslinį darbą, dėl to dirbęs tik 0,5 etato darbo krūviu, buvęs atostogose ir nepateikęs duomenų apie atliktas sudėtingesnes konsultacijas ar operacijas, bet ne asmuo, kurio darbo patirtis, atliktų operacijų, konsultuotų bei gydytų pacientų skaičius yra didesnis. Teismas vertino tuometinius Kauno medicinos universiteto klinikų viešojo konkurso priimti į darbą sveikatos priežiūros specialistus nuostatus ir nustatė, jog konkurso vykdymo, pretendentų vertinimo tvarka yra pernelyg lakoniška, nenurodyti pretendentų vertinimo kriterijai, nėra pakankamai atskleistos tokios sąvokos, kaip profesinė patirtis ir dalykinės savybės, todėl tiek komisijos nariai, tiek ir pretendentai galėjo skirtingai suprasti ir vertinti šiuos reikalavimus. Konkursą vykdžiusios komisijos sudėtis, galimas kai kurių narių šališkumas ir kompetencijos trūkumas, esant plačiai komisijos narių diskrecijai spręsti dėl pretendentų tinkamumo, leido teismui padaryti išvadą, kad konkurso metu buvo pažeistas konkurso skaidrumo principas.

Kiti darbuotojų atrankos į pareigas būdai Darbo kodekse nereglamentuojami ir kaip ir kitos įdarbinimo instituto normos turėtų būti sprendžiami vidiniuose įmonių dokumentuose. Tokiuose vidiniuose teisės aktuose, be bendro pobūdžio principų deklaravimo<sup>43</sup>, turėtų atsispindėti įmonėje konkrečioms pareigybėms taikoma darbuotojų pasirinkimo tvarka (konkursas, atranka, pokalbis ir pan.), asmenys,

---

<sup>41</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-83/2009.

<sup>42</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258/2014.

<sup>43</sup> Antikorupcinių principų deklaravimas laikomas svarbiu žingsniu kuriant antikorupcinę aplinką darbuvietyje. Pvz., AB Lietuvos geležinkelių „Skaidrumo politikoje“ deklaruojama, jog potencialių bendrovės darbuotojų paieška, kandidatų atranka, įdarbinimas ir kitos personalo valdymo (administravimo) procedūros bendrovėje organizuojamos ir vykdomos, laikantis teisės aktų nuostatų bei protingumo, objektyvumo, nešališkumo, šalių lygiateisiškumo ir pagarbos kitai šaliai principais. Žr. AB Lietuvos geležinkelių generalinio direktoriaus 2016 m. rugsėjo 26 d. įsakymas Nr. Į-773 „Dėl AB „Lietuvos geležinkeliai“ skaidrumo politikos patvirtinimo“. Taip pat UAB „Lietuvos energija“ Įmonių grupėje deklaruojama netolerancija bet kokiam savo šeimos narių, giminaičių bei kitų susijusių asmenų įdarbinimui, globai ar protegavimui Įmonių grupės įmonėse, taip pat tokių asmenų tiesioginio pavaldumo ar kontrolės santykiai. Darbuotojai atrenkami sąžiningai, remiantis jų kompetencijomis ir įmonių poreikiu. Žr. UAB „Lietuvos energija“ valdybos 2015 m. rugsėjo 28 sprendimas „Nulinės tolerancijos korupcijai politika“.

atsakingi už darbuotojų atranką konkrečiu atveju, procedūra (informavimas apie ieškomą darbuotoją, pretendentų vertinimo tvarka *etc.*). Pavyzdžiui, Rokiškio rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje<sup>44</sup> nurodoma, jog kandidatų ir darbdavio pokalbyje dėl laisvos darbo vietos užėmimo turi dalyvauti profesinės sąjungos įgaliotas atstovas. Neretai kolektyvinėse sutartyse<sup>45</sup> numatyta, jog giminystės ar svainystės ryšiais siejami asmenys negali būti įdarbinti į pavaldžius santykius. Kai kada tokia giminystė ar svainystė yra suprantama gana plačiai ir apima tėvus, tėvius, sutuoktinius, brolius, seseris, vaikus, įvaikius, žentus, marčias, dukterėčias, sūnėnus, sutuoktinių tėvus, brolius, seseris<sup>46</sup>. Reikėtų atkreipti dėmesį į kolektyvinėse sutartyse gana populiarią naujo darbuotojo paieškos tvarką: atranka dėl naujo darbuotojo yra skelbiama įmonės viduje arba tarp atitinkamos kvalifikacijos buvusių darbuotojų, atleistų dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, ir tik tuomet, kai šiais būdais nepavyksta rasti darbuotojo, pradedama paieška už įmonės ribų<sup>47</sup>.

## 2. Darbo sutarties sąlygos

**Atlyginimo už darbą institutas.** Aptariant atlyginimo už darbą institutą kaip galimą korupcinę veiką galima būtų įvardyti situacijas, kai yra gaunamas nepagrįstas atlygis už darbą. Toks atlygis gali būti išmokėtas kaip darbo užmokestis, priedas, priemoka ar premija, taip pat gali būti suteiktas ir nepinigine forma – kaip dovanų čekis, bilietai į renginius, kelionės ir pan. Korupcinis atlyginimo už darbą išmokėjimas gali būti dvišalis – kai išmokama kitam asmeniui ir vienašalis, kuomet asmuo (pavyzdžiui, įmonės vadovas) išsimoka nepagrįstai padidintą atlyginimą sau pačiam. Kaip ir korupcijos įdarbinimo santykiuose atveju, tokias situacijas gali sąlygoti tinkamo ir aiškaus darbo mokėjimo tvarkos reglamentavimo nebuvimas. Šiuo metu Darbo kodeksas numato dvejopą darbo apmokėjimo sąlygų nustatymo tvarką. Viešajame sektoriuje dirbančių

---

<sup>44</sup> Rokiškio rajono savivaldybės administracijos 2017 m. lapkričio 2 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-60.

<sup>45</sup> Mažeikių lopšelio-darželio „Buratinas“ 2018 m. sausio 22 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-100; Mažeikių lopšelio-darželio „Eglutė“ 2018 m. gegužės 8 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-107; Mažeikių politechnikos mokyklos 2017 m. spalio 12 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-57.

<sup>46</sup> Mažeikių politechnikos mokyklos 2017 m. spalio 12 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-57.

<sup>47</sup> UAB „Mano aplinka“ 2017 m. gruodžio 29 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-77; VĮ „Visagino energija“ 2018 m. sausio 26 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-86; UAB „Giraitės vandenys“ 2018 m. vasario 21 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-87. Panaši nuostata yra įtvirtinta ir AB „Lietuvos draudimas“ 2018 m. vasario 1 d. kolektyvinėje sutartyje // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-85.



asmenų darbo apmokėjimo sąlygos paprastai yra ne laisvas šalių susitarimo dalykas, bet detalai reglamentuotos teisės aktuose (Darbo kodekso 140 straipsnio 4 dalis). Todėl, pavyzdžiui, prokuratūros darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbas apmokamas vadovaujantis LR valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu<sup>48</sup> bei jį įgyvendinančiu Generalinio prokuroro įsakymu<sup>49</sup>. Imperatyvus ir detalus apmokėjimo tvarkos nustatymas apsunkina korupcinės veikos atsiradimą. O privačiojo sektoriaus įmonėse darbo apmokėjimo sistema yra nustatoma kolektyvine sutartimi arba, turint omenyje ganėtinai nesklandų kolektyvinių sutarčių sudarymo procesą, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistema (joje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka turi būti patvirtinama darbdavio ir yra prieinama susipažinti visiems darbuotojams (Darbo kodekso 140 straipsnis). Antikorupcinės politikos prasme pozityviai vertintinas darbo apmokėjimo sistemos paviešinimo reikalavimas, kuris, nors ir apsiriboja reikalavimu parodyti tam tikrai darbuotojų kategorijai taikomas darbo užmokesčio ribas, bet ne konkrečiam darbuotojui išmokamą konkretų užmokesį (tai jau būtų darbuotojo asmens duomenų pažeidimas), tačiau darbo atlyginimo institutui suteikia objektyvumo ir skaidrumo. Visgi Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalyje nurodomas darbo apmokėjimo turinys yra rekomendacinio pobūdžio<sup>50</sup>. Todėl privačiojo sektoriaus darbo apmokėjimo sistemos reglamentavimo detalumas paliekamas pačių įmonių sprendimui ir atsakomybei. Atitinkamai gali susiklostyti situacijų, kuriose aiškių apmokėjimo taisyklių nebuvimas keltų abejonių dėl darbuotojų gaunamo užmokesčio skaidrumo<sup>51</sup> ir atitinkamai korupcijos egzistavimo įmonėje.

**Darbo ir poilsio laiko institutas.** Darbo ir poilsio laiko institutui būdingas imperatyvus reguliavimas: siekiant užtikrinti darbuotojų sveikatą bei darbingumą, įstatymų leidėjas Darbo kodekse yra nustatęs privalomas darbo ir poilsio laiko taisykles – maksimalius darbo laiko reikalavimus, darbo laiko normą, viršvalandžių normas, minimalią poilsio laiko trukmę ir kt. Be įstatyminio reglamentavimo, darbo

---

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas // TAR, 2017, Nr. 1764.

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2017 m. kovo 31 d. įsakymas Nr. I-106 „Dėl Lietuvos Respublikos prokuratūros darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

<sup>50</sup> *Davulis T.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 432.

<sup>51</sup> Ten pat, p. 433.

ir poilsio laiko taisyklės yra įtvirtinamos kolektyvinėse sutartyse, vidiniuose teisės aktuose, valstybės ir savivaldybių įmonių atveju – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime<sup>52</sup>. Imperatyvus darbo ir poilsio laiko taisyklių pobūdis bei detalus reglamentavimas tiek nacionaliniu, tiek vietiniu lygmeniu sudaro minimalias sąlygas atsirasti korupcijai. Be abejo, ir šiame institute galima būtų konstruoti galimas korupcines situacijas, kuomet už asmeninių interesų patenkinimą konkrečiam darbuotojui sudaromas palankesnis darbo grafikas arba suteikiamas geresnis kasmetinių atostogų laikas. Tokiais atvejais korupcinę riziką neutralizuotų sprendimą priimančio asmens kontrolė.

### **3. Darbo sutarties nutraukimo institutas**

Darbo sutarties nutraukimo institutas reglamentuoja teisinio santykio pabaigą. Tai gali lemti skaudžias pasekmes abiem šalims, ypač darbuotojui. Todėl šiam institutui būdingos detalios ir imperatyvios taisyklės, suformuotos tiek Darbo kodekse, tiek teismų praktikoje: baigtinis darbo sutarties nutraukimo pagrindų skaičius, aiškiai apibrėžtos nutraukimo sąlygos, procesas bei pasekmės. Atitinkamai, kaip jau buvo minėta, tikslus reglamentavimas leidžia išvengti korupcijos apraiškų. Tiesa, vieną potencialiai galimą korupcinę situaciją galima sieti su Darbo kodekso 54 straipsnyje minimu darbo sutarties nutraukimu šalių susitarimu. Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog darbo santykius siūlanti nutraukti šalis pateikia pasiūlymą, kuriame, be kitų aplinkybių, nurodomas ir kompensacijos dydis. Kadangi šiuo darbo sutarties nutraukimo būdu įgyvendinamas sutarties laisvės principas, kriterijai kompensacijos dydžiui nustatyti nėra pateikiami. Toks reglamentavimas atveria kelią situacijoms, kai už darbuotojo atleidimą atsakingas asmuo ir darbuotojas gali susitarti dėl gerokai didesnių kompensacinių išmokų. Dar vieną potencialiai galimą korupcinę situaciją buvo galima išvelgti grupės darbuotojų atleidime (2003 m. Darbo kodekso 130<sup>1</sup> straipsnis), kuomet dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar įmonės struktūrinių pertvarkymų yra atleidžiama dalis įmonės darbuotojų, o sprendimo teisę turinčio asmens poziciją dėl darbo santykių nutraukimo su konkrečiu asmeniu gali lemti asmeninis suinteresuotumas. Tiesa, Darbo kodekse buvo nustatyta, jog dėl numatomo grupės darbuotojų atleidimo darbdavys turi konsultuotis su darbuotojų atstovais, tačiau tokios konsultacijos buvo skirtos informacijos apie numatomus atleidimus teikimui bei konsultacijoms dėl atleidžiamų darbuotojų skaičiaus sumažinimo arba padarinių sušvelninimo, bet ne atleidžiamų asmenų pa-

---

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas“ // TAR, 2017-06-27, Nr. 10853.

rinkimo kriterijų<sup>53</sup>, ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. 2017 m. įsigaliojusiam Darbo kodekso korupcijos pasireiškimams palankus reglamentavimas buvo pataisytas, numatant, kad atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys (Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalis).

Apibendrinant darbo santykių sričių, kurioms būdinga didesnė korupcijos tikimybė, analizę, reikia pasakyti, kad korupcijos pasireiškimų tikimybė yra atvirkščiai proporcinga reglamentavimo imperatyvumui. Tikslus reglamentavimas nacionaliniu lygiu drauge reiškia ir minimalų vidinio įmonės reglamentavimo poreikį, ir užkerta kelią korupcinių veikų pasireiškimams. Todėl darbo santykių subjektams savo sukeliamomis pasekmėmis tokie svarbūs darbo sutarties nutraukimo ar šiame tyrime dėl menkos korupcinės rizikos nepaminėtas darbo sutarties sudarymo institutas yra itin detaliam reglamentuoti Darbo kodekse bei kituose teisės aktuose. Atitinkamai korupcinių veikų pasireiškimų rizika juose yra žema. O įsidarbinimo institutui (tik naujojo Darbo kodekso normomis pradėtam traukti iš pilkosios darbo santykių zonos) būdingas sutarčių laisvės principas riboja imperatyvų šios srities reguliavimą ir lemia dažnus korupcinių veikų pasireiškimus. Su darbo apmokėjimo sistemos reglamentavimu naujajame Darbo kodekse yra siejamas didesnio skaidrumo darbo teisiniuose santykiuose lūkestis, visgi nemaža šios sistemos reguliavimo pareiga palikta vidiniam privačiojo sektoriaus įmonių sprendimui ir atsakomybei.

## IŠVADOS

Nepaisant fakto, kad korupcijos sąvoka nėra vartojama darbo teisės normose, tai nekliudo kvalifikuoti kai kuriuos darbo santykiuose atliekamus neteisėtus veiksmus kaip esančius korupcinio pobūdžio. Dar daugiau, atlikti tyrimai rodo, kad korupcija darbo santykiuose yra gana plačiai paplitęs fenomenas. Dalis įmonių savo vidiniuose dokumentuose detalizuoja darbuotojams draudžiamas atlikti korupcines veikas.

Korupciją darbo santykiuose įgalina šiuolaikinė įmonės prigimtis, grindžiama valdymo organams deleguotu įmonės valdymu, o tai savo ruožtu suteikia pastariesiems plačią diskreciją ir ribotą jų išorinę kontrolę. Kartu klaidinga būtų manyti, kad korupcinės veikos yra būdingos tik aukščiausiesiems įmonės vadovams. Iš esmės kiekvienas įmonės darbuotojas gali įgyti sprendimo priėmimo galių ir atlikti korupcinio pobūdžio veiksmus.

---

<sup>53</sup> *Bužinskas G. et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 140.

Korupcijai darbo santykiuose konstatuoti svarbiausia yra du požymiai – darbo sutartimi ar darbo įstatymais įtvirtintų pareigų neatitinkantis darbuotojo elgesys bei naudos sau ar kitiems asmenims siekimas. Tuo tarpu realios žalos požymio, kaip atskiro įrodinėtino būtinojo požymio reikalavimas, yra perteklinis, nes korupcinei veikai konstatuoti užtenka žalos grėsmės.

Darbo teisei būdingas dalies darbo teisinių santykių reguliavimas vietiniais teisės aktais atspindi privatinės teisės prigimtį, tačiau kartu sudaro sąlygas ir intensyvesniam korupcinių veikų pasireiškimui. Ypač korupcijos rizika būdinga imperatyviomis teisės normomis privačiajame sektoriuje mažiau reguliuojamam įsidarbinimo institutui, taip pat ir darbo apmokėjimo institutui.

Nacionalinio lygmens darbo teisės normų analizė rodo, jog, viena vertus, darbo teisiniuose santykiuose yra sukurti mechanizmai, leidžiantys užkardyti korupcinių veikų apraiškas. Kita vertus, naujojo Darbo kodekso normos suteikė daugiau skaidrumo darbo teisiniams santykiams. Visgi, atsižvelgiant į privatinę santykių specifiką, nemaža dalis antikorupcinio darbo santykių reguliavimo tenka pačių įmonių atsakomybei.

## LITERATŪRA

### I. Teisės aktai ir projektai

1. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Teisės aktų registras, 2016, Nr. 23709.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 41 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-1813, 2018 m. kovo 16 d. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/f68351e028f511e883caab1e5c7c4854>>.
6. Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2017 m. kovo 31 d. įsakymas Nr. I-106 „Dėl Lietuvos Respublikos prokuratūros darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.
7. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991.
8. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 57-2297.
9. Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas // Valstybės žinios, 2012, Nr. 83-4333.

10. Lietuvos Respublikos Seimo 2015 m. kovo 10 d. nutarimas Nr. XII-1537 „Dėl Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija 2015–2025 metų programos patvirtinimo“ // Teisės aktų registras, 2015, Nr. 3856.
11. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas // Teisės aktų registras, 2017, Nr. 1764.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas“ // Teisės aktų registras, 2017, Nr. 10853.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas“ // Teisės aktų registras, 2017, Nr. 10853.

## II. Mokslinė literatūra

14. *Aldrighi D. M.* Corruption inside the enterprise: corporate fraud and conflicts of interest // Global Corruption Report 2009: Corruption and the Private sector. Prieiga per internetą: <[http://files.transparency.org/content/download/107/431/file/2009\\_GCR\\_EN.pdf](http://files.transparency.org/content/download/107/431/file/2009_GCR_EN.pdf)>.
15. *Argandona A.* Private to private corruption // Journal of Business Ethics, 2003, Vol. 47, No. 3.
16. *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P.* Atsakomybės už korupciją privačiame sektoriuje teisinis reguliavimas. Lietuvos teisės institutas, 2018.
17. *Bužinskas G. et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
18. *Davulis T.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018.
19. *Gavelytė I.* Kyšininkavimas kaip korupcinė nusikalstama veika // Teisė, 2004, t. 53.
20. *Hess D.* Corruption in the value chain: private-to-private and private-to-public corruption // Global Corruption Report 2009: Corruption and the Private sector. Prieiga per internetą: <[http://files.transparency.org/content/download/107/431/file/2009\\_GCR\\_EN.pdf](http://files.transparency.org/content/download/107/431/file/2009_GCR_EN.pdf)>.
21. *Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P., Vitkutė E. A.* Korupcija privačiame sektoriuje. Lietuvos teisės institutas, 2014. Prieiga per internetą: <[https://www.stt.lt/documents/soc\\_tyrimai/Korupcija\\_privaciam\\_sektoriuje\\_LTI.pdf](https://www.stt.lt/documents/soc_tyrimai/Korupcija_privaciam_sektoriuje_LTI.pdf)>.
22. *Lauraitytė E.* Sutartinės bendrovės teorijos susiformavimas ir sutartinė bendrovės prigimtis // Teisė, 2014, t. 90.

23. *Michailovič I.* Korupcijos apibrėžimo problematika // Teisė, 2005, t. 54.
24. *Petroševičienė O.* Juridinių asmenų samprata ir jos raidos tendencijos // Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: pirmieji dešimt galiojimo metų. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
25. *Zaksaitė S.* Korupcijos privačiame sektoriuje kriminalizavimo, kvalifikavimo ir įrodinėjimo problemos: kai kurių praktinių pavyzdžių analizė // Teisės apžvalga, 2012, Nr. 2(9).

### III. Teismų praktika

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-83/2009.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258/2014.
28. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-952-440/2015.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018.
30. Vilniaus apygardos teismo 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-125-603/2012.

### IV. Kiti šaltiniai

31. AB „Lietuvos draudimas“ 2018 m. vasario 1 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-85.
32. AB Lietuvos geležinkelių generalinio direktoriaus 2016 m. rugsėjo 26 d. įsakymas Nr. Į-773 „Dėl AB „Lietuvos geležinkeliai“ skaidrumo politikos patvirtinimo“.
33. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis. Svarbiausios naujos teisės darbuotojams socialiniame modelyje. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/naujos-teises/>>.
34. Europos Komisijos 2017 m. gruodžio 21 d. pasiūlymas „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje“. COM/2017/0797 final.
35. PricewaterhouseCoopers. Economic Crime: People, Culture and Controls: The 4th Biennial Global Economic Crime Survey (London: PricewaterhouseCoopers, 2007). Prieiga per internetą: <<https://www.pwc.com/gx/en/forensics/globaleconomic-crime-and-fraud-survey-2018.pdf>>.
36. Mažeikių lopšelio-darželio „Buratinas“ 2018 m. sausio 22 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-100.

37. Mažeikių lopšelio-darželio „Eglutė“ 2018 m. gegužės 8 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-107.
38. Mažeikių politechnikos mokyklos 2017 m. spalio 12 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-57.
39. Rokiškio rajono savivaldybės administracijos 2017 m. lapkričio 2 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-60.
40. UAB „Giraitės vandenys“ 2018 m. vasario 21 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-87.
41. UAB „Mano aplinka“ 2017 m. gruodžio 29 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-77.
42. UAB „Lietuvos energija“ valdybos 2015 m. rugsėjo 28 d. sprendimas „Nulinės tolerancijos korupcijai politika“.
43. Transparency International. Faqs On Corruption. Prieiga per internetą: <[http://www.transparency.org/whoweare/organisation/faqs\\_on\\_corruption](http://www.transparency.org/whoweare/organisation/faqs_on_corruption)>.
44. VĮ „Visagino energija“ 2018 m. sausio 26 d. kolektyvinė sutartis // Kolektyvinių sutarčių registras, Nr. PV3-86.
45. Vilmorus. Lietuvos korupcijos žemėlapis, 2016. Prieiga per internetą: <<https://www.stt.lt/lt/menu/tyrimai-ir-analizes/>>.
46. Vilniaus politikos analizės institutas. Ar nepotizmas trukdo demokratijai Lietuvoje? 2018. Prieiga per internetą: <[http://www.vilniusinstitute.lt/cm4all/uproc.php/0/AD\\_VIPA\\_nepo\\_20181106.pdf?\\_=16783d86828&cdp=a](http://www.vilniusinstitute.lt/cm4all/uproc.php/0/AD_VIPA_nepo_20181106.pdf?_=16783d86828&cdp=a)>.

*Dr. Kristina AMBRAZEVIČIŪTĖ*  
Law Institute of Lithuania

## CORRUPTION IN LABOR RELATIONS

### *Summary*

Despite the fact that the concept of corruption is not used in labor law, conducted researches have shown that corruption in employment is a widespread phenomenon. Therefore, this article is dedicated to the investigation of corruption in labor relations and focuses on situations occurring within the company, in the relationship between employee and employer. The article analyzes the preconditions and conception of corruption in labor relations, the elements of corruption and their peculiarities in labor relations. In the end, different institutes of labor law are evaluated from the perspective of corruption risk.

Concerning the preconditions of corruption in labor relations, the nature of the modern company, based on the delegation of management function to the directors of the company must be mentioned. In addition, other preconditions of corruption in labor relations are tied with the power of discretion of the employee, which may be abused. It would be wrong to suggest that acts of corruption are only related to the top executives of the company. Each employee may, under certain conditions, acquire decision-making power and may, accordingly, start abusing it.

The concept of corruption is not used in the Labor Code. Nonetheless, it is clear that acts of corruption are widespread in the labor relations. Taking into account the definitions of corruption in the private sector, which was proposed in previous studies, corruption in labor relations can be considered as any behavior of a person working under employment contract, that does not meet the requirements arising from their legal duties or standards of conduct (or the promotion of such behavior) seeking the benefit for themselves or others and undermining the interests of a company. Thus, in order to ascertain the act of corruption, three elements must be identified: first, the employee's behavior does not meet the duties and obligations established by the employment contract or labor laws; second, the fact, that the employee is seeking benefits for himself or for others; third, actual or potential damage to the company. The conclusion is made that the first two elements of corruption in labor relations are essential. Meanwhile, the element of the real damage is excessive, as the threat of damage is sufficient to identify corruption.

The evaluation of the risk of corruption in the different labor law institutes brings to the conclusion, that the regulation of labor relations by local (internal) regulatory acts increases the possibility of corruption. The risks of corruption are particularly high during the conclusion of an employment contract and setting a remuneration for work which are less regulated by mandatory legal norms.

It can be concluded that, on the one hand, there are mechanisms in the legal relations, which allow to prevent or mitigate manifestations of corruption. Furthermore, the norms of the new Labor Code gave more transparency to legal employment relationships. However, taking into account the specificity of private relations, the most of the responsibility regarding the anti-corruption regulation of labor relations should be taken by companies themselves.