

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Dovydo Elskio,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

Juridinio asmens vadovo pareiga saugoti *know-how*

Duty of the Head of a Legal Person to Protect *Know-how*

Vadovė: dr. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius

2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe bus analizuojama *know-how* samprata Lietuvos teisėje, jos apsaugos teisinis reguliavimas, atskleidimo būdai, taip pat juridinio asmens vadovo pareigos ir kaip jos yra susijusios su *know-how* apsauga. Kokių priemonių vadovas privalo imtis siekdamas išsaugoti *know-how*, bei kokia yra vadovo atsakomybė už savo pareigų nevykdymą ir/ar neteisėtą *know-how* atskleidimą.

Pagrindiniai žodžiai: *know-how*, praktinė patirtis, vadovo pareiga, atsakomybė, komercinė paslaptis, konfidenciali informacija.

This thesis will analyse the concept of *know-how* in Lithuanian law, the legal regulation of its protection, the methods of disclosure, as well as the duties of the manager of a legal entity and how they relate to the protection of *know-how*. What measures the manager must take in order to preserve *know-how*, and what is the manager's liability for failure to fulfil his/her duties and/or unlawful disclosure of *know-how*.

Key words: *know-how*, practical experience, manager's duty, responsibility, trade secrets, confidential information.

TURINYS

IŽANGA	2
1. <i>KNOW-HOW</i> SAMPRATA IR ATSKLEIDIMO BŪDAI.....	4
1.1. <i>Know-how</i> samprata Lietuvos teisėje.....	4
1.2. <i>Know-how</i> atskleidimo būdai.....	10
2. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI <i>KNOW-HOW</i> ĮGYVENDINIMAS	13
2.1. Vadovo samprata.....	13
2.2. Vadovo pareiga saugoti <i>know-how</i>	15
2.2.1. Vadovo pareiga pasirūpinti, jog pavaldiniai saugotų <i>know-how</i>	18
2.2.2. Vadovo pareiga saugoti įmonės <i>know-how</i> nuo verslo partnerių	24
3. JURIDINIO ASMENS VADOVO ATSAKOMYBĖ UŽ NETEISĖTĄ <i>KNOW-HOW</i> ATSKLEIDIMĄ	28
3.1. Atsakomybė kylanti iš darbo santykių	28
3.2. Atsakomybė kylanti iš civilinių teisinių santykių.....	30
3.3. Atsakomybė kylanti iš baudžiamosios teisės	33
IŠVADOS	35
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	37
SANTRAUKA	40
SUMMARY	41

IŽANGA

Temos aktualumas. *Know-how* teisinės apsaugos tema šiais laikais turėtų būti vertinama kaip aktuali, nes bendrovės vystosi labai greitai. Lietuvoje yra daug įmonių, kurios investuoja į technologijų kūrimą, gamybą, išranda ir kuria naujus dalykus, kaupia savo *know-how* (praktinę patirtį) vienoje ar kitoje technologijų šakoje, siekdami tapti savo srities lyderiais. Tuo tarpu, atsiranda kompanijų ar asmenų, kurie nesažiningais būdais sugeba perimti ilgai kauptą ir vertingą įmonės praktinę patirtį ir panaudoti ją savo reikmėms, neįdėdami pastangų patys sukaupti praktinę patirtį. Lietuvos teisėje *know-how* sąvoka nėra plačiai vartojama, todėl labai svarbu suprasti ir nustatyti kas yra *know-how*, kokia tai informacija, jos nauda, išsiaiškinti, kokia teisinė apsauga turi būti taikoma.

Vadovai, ar kiti aukščiausi įmonių valdymo organai turi stengtis apsaugoti duomenis, kurie padeda užtikrinti įmonės konkurencinį pranašumą, jos tęstinumą ir augimą. Šiame darbe bus analizuojama, kokiais būdais juridinio asmens vadovas gali apsaugoti bendrovės *know-how* ir kokia atsakomybė yra taikoma už pareigų neatlikimą arba neteisėtą *know-how* atskleidimą. Vadovas, kaip esminis asmuo juridiniame asmenyje, turi siekti, kad jo vadovaujama bendrovė sėkmingai vystytųsi ir augtų, todėl juridinio asmens valdymo organas turi imtis tinkamų priemonių užtikrinti, kad *know-how* apsauga būtų kuo geriau užtikrinama. Tai yra svarbu ne tik pačiai įmonei, bet ir visuomenei, nes sėkmingai veikianti įmonė kuria darbo vietas, skatina specialistų rengimą, kelia valstybės ekonomiką ir žmonių gyvenimo lygį.

Žinoma, kad *know-how*, apsaugos aktualumas - svarbus jos savininkui, nes tai duomenys turintys vertę. Teisės mokslininkai vadovėliuose ir moksliniuose darbuose apie *know-how* dažniausiai užsimena tik keliais sakiniais ir nesistengia plėtoti jos sampratos ar konkrečių saugojimo būdų. Šiame moksliniame darbe bus nagrinėjama ar juridinio asmens vadovas turi pareigą ir privalo imtis tam tikrų priemonių norėdamas užtikrinti vertingos informacijos slaptumą. Jei taip, kokios yra jo pareigos, kokiais būdais galima saugoti informacija nuo neteisėto atskleidimo. Suprantama, kad nuo įmonės darbuotojų ar partnerių apsaugoti *know-how* yra beveik neįmanoma, nes jos dažnai prireikia pavaldiniams ar kitiems asmenims atliekant savo pareigas juridinio asmens vadovui ar pačiam juridiniam asmeniui. Todėl vadovas privalo labai rimtai žiūrėti į savo pareigas ir įvertinti visas kylančias rizikas įmonės *know-how* ir imtis visų galimų priemonių jos apsaugai.

Darbo tikslas. Apibrėžti *know-how* sampratą, išnagrinėti bendrovių vienasmenio valdymo organo pareigą saugoti *know-how*, veiksmus, kurių turi imtis vadovas siekdamas

išsaugoti įmonės *know-how* ir kylančią atsakomybę už pareigų nevykdymą arba netinkamą jų įgyvendinimą.

Darbo uždaviniai. Remianti Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymu ir kitais įstatymais, išanalizuoti:

1. *Know-how* sampratą, jos teisinį reguliavimą ir atskleidimo būdus Lietuvos teisėje;
2. Bendrovių vienasmenio juridinio asmens valdymo organo, vadovo pareigas ir kaip jos yra susijusios su *know-how* apsauga;
3. Kokią pareigą turi vadovas ir kokiais būdais, jis privalo pasirūpinti, jog pavaldiniai ar verslo partneriai/tretieji asmenys saugotų *know-how*;
4. Atsakomybės taikymą juridinio asmens vadovui už savo pareigų nevykdymą ir/ar neteisėtą *know-how* atskleidimą.

Tyrimo objektas. *Know-how* teisinės apsaugos aspektai. Juridinio asmens vadovo pareigos, siekiant užtikrinti verslo paslapčių, *know-how* slaptumą, apribojant jų naudojimą, bei atsakomybė už neteisėtą *know-how* atskleidimą.

Tyrimo metodai. Moksliniame darbe naudojami metodai: sisteminis, analizės, lingvistinis ir apibendrinamasis. Sisteminiu metodu buvo pasitelkta siekiant atskleisti *know-how* sampratą, juridinio asmens vadovo sampratą, pareigas bei atsakomybės kilimą už pareigų nevykdymą arba netinkamą jų įgyvendinimą. Analizės metodu buvo pasitelkta siekiant išanalizuoti kaip yra įgyvendinama juridinio asmens vadovo pareiga saugoti *know-how* bei civilinės atsakomybės taikymą juridinio asmens vadovui. Lingvistiniu metodu buvo pasitelkta siekiant išanalizuoti kokiais būdais vadovas privalo saugoti *know-how*. Apibendrinimo metodu buvo pasitelkta siekiant suformuluoti pagrindinius darbo teiginius bei išvadas.

Darbo originalumas. Darbo tema susijusi su įmonės *know-how*, kurios apsaugos aktualumas nedaug kur aptartas. Dažniausiai mokslininkai, teismai ir įstatymų leidėjai apibrėžia konfidencialumą ir komercines paslaptis, tačiau plačiau nenagrinėja ir neapibrėžia *know-how* sąvokos.

Svarbiausi šaltiniai. Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas, 2016 metų birželio 8 dienos Europos parlamento ir Europos tarybos direktyva dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo Nr. 2016/943, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.

1. *KNOW-HOW* SAMPRATA IR ATSKLEIDIMO BŪDAI

Lietuvoje *know-how* sąvoka nėra plačiai paplitusi, todėl nėra aišku, koks teisinis reguliavimas jai turėtų būti taikomas, kaip ji turi būti saugoma, ir kokia tai informacija. Šiuo atveju yra būtina atskleisti *know-how* reikšmę, jos specifiką mūsų teisinėje sistemoje, privalome išsiaiškinti šios sąvokos reikšmę Lietuvos teisėje bei kokia informacija gali būti vadinama *know-how* ir kaip ji gali būti atskleidžiama.

1.1. *Know-how* samprata Lietuvos teisėje

Valstybinė lietuvių kalbos komisija *know-how* apibrėžia kaip techninę dokumentaciją, komercinį ar kitokį praktinį patyrimą, žinias bei gamybinius įgūdžius. Dažniausiai vartojami lietuviški atitikmenys - technologijos naujovės arba praktinė patirtis (Valstybinės lietuvių kalbos komisijos konsultacijų ...). Pirmą kartą *know-how* sąvoka buvo panaudota Anglijos-Amerikos teisės sistemoje, kai po 19 a. įvykusios pramonės revoliucijos vieni pramonininkai ypač norėjo pasinaudoti kitų pramoninkų sukurtais gamybos ir pramonės metodai. Po antrojo pasaulinio karo, *know-how* apsauga buvo įtraukta į civilinės teisės sistemą, nes po mokslo ir technologijų plėtros, informacijos atskleidimas tapo svarbus nacionaliniame ir tarptautiniame verslo gyvenime. Dėl *know-how* apibrėžties, nėra vieningos nuomonės, tai labiausiai ginčytinas klausimas, į kurį bendro atsakymo niekaip nepavyksta rasti, tačiau galima teigti, kad "*know-how*" - tai informacija ar praktinė patirtis apie techninius, organizacinius, eksploatacinius ar administracinius dalykus, naudojama komercinėje ar ūkinėje veikloje, dažniausiai turinti slaptumo požymių (ORAL, 2017, p. 193).

Bendrai yra žinoma, kad *know-how* yra duomenys, praktinė patirtis, kurią gali kaupti visi, tiek įmonės, tiek darbuotojai, tiek vadovai. *Know-how* yra žinios ir gebėjimai valdyti tam tikrus procesus, kurie yra pritaikomi praktiškai ir dažniausiai apima metodus, kurie gali padėti pasiekti sėkmę versle ir įgyti pranašumą prieš kitus konkurentus, užtikrinti įmonės tęstinumą ir augimą. *Know-how* yra dažniausiai sutinkama ir apibūdinama, kaip įmonės valdymo patirtis, klientų paieškos praktinė patirtis, pardavimų praktinė patirtis ir kita. Visuotinai yra žinoma ir išskirtinai verta pabrėžti, kad *know-how* – tai informacija, kuri yra vertinama dėl jos galimybių būti pritaikomai praktiškai. Lietuvoje nėra plačiai išanalizuota *know-how* samprata, nors mokslininkai ją yra priskybę prie vienos ar kitos informacijos, duomenų grupės.

Atsižvelgus į Europos Sąjungos reguliavimą, *know-how* požymiai yra aptarti 2010 m. balandžio 22 d. Komisijos reglamente (ES) Nr. 330/2010 dėl Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio 3 dalies taikymo vertikalinių susitarimų ir suderintų veiksmų rūšims (Komisijos reglamentas (ES) Nr. 330/2010, 2010). Pagal minėtą reglamentą *know-how* tai - iš patirties sukauptos ir tiekėjo išbandytos nepatentuotos slaptos, svarbios ir apibrėžtos praktinės informacijos visuma: „slapta“ reiškia, jog ši praktinė patirtis nėra visuotinai žinoma arba lengvai prieinama; „svarbi“ reiškia, jog ši praktinė patirtis yra esminė ir naudinga pirkėjui, kad šis galėtų naudoti, parduoti arba perparduoti sutartyje nurodytas prekes arba paslaugas; „apibrėžta“ reiškia, jog ši praktinė patirtis - pakankamai išsamiai aprašyta, kad galima būtų patikrinti, ar ji atitinka slaptumo ir svarbumo kriterijus. Pagal minėtą reglamentą, ar informacija yra laikoma *know-how* - vertinama per požymius. Pagrindiniai praktinės patirties požymiai - slaptumas, svarbumas ir apibrėžtumas ir tik informacija, atitinkanti šias sąlygas gali būti laikoma *know-how*. Taip pat ganėtinai neseniai Europos Sąjungos aukščiausių valdžios organų buvo pasirašyta viena svarbiausių direktyvų kuri reguliuoja komercines paslaptis ir jų apsaugą. 2016 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo (toliau – Direktyva nr. 2016/943) pabrėžia ir įpareigoja, direktyvą įgyvendinančias valstybes nustatyti vienodą komercinės paslapties apibrėžtį neapribojant objekto, kuris turi būti apsaugotas nuo neteisėto pasisavinimo. Todėl tokia apibrėžtis turėtų būti suformuluota taip, kad apimtų praktinę patirtį (*know-how*), verslo informaciją ir technologinę informaciją (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/943, 2016). Minėta direktyva yra įgyvendinta Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatyme (toliau – Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas). Pagal Europos Sąjungos įpareigojimą valstybėms, galime teigti, kad šis įstatymas iš dalies reguliuoja informaciją, kuri yra laikoma įmonės *know-how*. Šioje direktyvoje yra parašyta, kad *know-how* gali būti vertinama kaip komercinė paslaptis, tačiau turi atitikti komercinei paslapčiai keliamus reikalavimus, kurie yra numatyti direktyvoje. Kita vertus, tiek direktyva, tiek reglamentas konkrečiai nepaaiškina, kokia informacija gali būti laikoma *know-how*. Ieškant platesnio paaiškinimo kas yra *know-how*, galime jį rasti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentare, kur *know-how* apibūdinama kaip komercinė ar organizacinė informacija (Mikelėnas *et al.*, 2001, p. 238). Komercinę informaciją bendrai būtų galima suprasti kaip svarbius ir vertingus įmonei duomenis.

Pagal Lietuvos teisę *know-how* samprata yra priskiriama konfidencialiai informacijai, o tiksliau, prie bendrovės technikos ir mokslo informacijos (naujos bendrovės idėjos, *know*

how, naujų gaminių projektai) (Matkevičius, 2007, p. 87). Taigi, bendrovės technikos, mokslo informacija, idėjos, praktinis įmonės patyrimas, kuris įgytas per tam tikrą laiką, gali būti vadinamas *know-how*. Vytautas Žilinskas ir kiti autoriai savo knygoje įmonės praktinę patirtį priskiria gamybos paslaptims. Gamybos paslaptys (*know-how*) pagal autorius taip pat yra intelektinė, kartu ir pramonės nuosavybė, ir tai ne tik, ir technologinė informacija, bet ir gamybinė patirtis, ekonominės ir organizacinės žinios (verslo strategija ir planai, rinkodaros planai, duomenų rinkiniai, projektai, žinynai, klientų sąrašai ir kt.)(Žilinskas *et al.*, 2007, p. 322). Galima teigti, kad *know-how* privalo būti slapta, svarbi ir apibrėžta informacija, susidaranti iš vertingų žinių, kuri yra pritaikoma praktikoje, tačiau pagal Lietuvos teisę, bendrai ją būtų galima vertinti kaip konfidencialią informaciją ir teigti, kad *know-how* teisinė apsauga yra glaudžiai susieta su konfidencialios informacijos apsauga. Norint toliau tęsti apie *know-how* sampratą, būtina aptarti konfidencialios informacijos sampratą Lietuvoje.

Konfidenciali informacija – dažniausiai vartojama, kaip bendrinis vertingos informacijos juridiniam asmeniui, apibūdinimas. Nors sąvoka nėra tiksliai apibrėžta, Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 39 straipsnis numato, kad yra galimas susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pagal Darbo kodekso komentarą konfidenciali informacija, tai laikomi duomenys gauti iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos ir darbo sutarties šalių susitarime įvardyta konfidencialiais. Taip pat, konfidencialia informacija negali būti laikomi viešai prieinami duomenys (Davulis, 2018, p. 158). Galima teigti, jog tai yra gauta tiesiogiai „iš darbdavio“ informacija arba gauta dėl atliktos darbuotojo darbo funkcijos (informacija gali būti pateikiama ne darbdavio, o kitų asmenų, pvz., klientų, partnerių, valstybės institucijų) (Petrylaitė, 2020, p. 196). Darbo kodekso komentare yra pažymėta, kad konfidenciali informacija galėtų būti suprantama kaip darbdavio valdomos žinios (receptai, išradimai, dizainas, technologijos, *know-how*). Tokia informacija užtikrina darbdavio pranašumą prieš kitus konkurentus, todėl jos atskleidimas arba panaudojimas gali sukelti žalos atsiradimą (Davulis, 2018, p. 157). Iš to kas išanalizuota, galima apibendrinti, jog *know-how* patenka į konfidencialios informacijos suvokimo ribas ir tai, kad ji kuria vertę darbdaviui.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinė teisėjų kolegija yra pažymėjusi, kad konfidenciali informacija, atsižvelgiant į jos pobūdį ir svarbą bei konfidencialumo pareigos intensyvumo laipsnį, gali būti skirstoma taip: (i) Informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi ar lengvai pasiekiami (pvz., viešai skelbiami įmonės finansinės atskaitomybės duomenys, viešai skelbiama informacija apie

akcininkus, vykdomus projektus, verslo partnerius ir kt.). Tokia informacija, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, pavišinimą ar panaudojimą nekiltų teisinių padarinių. (ii) Informacija, kurią įmonės darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau tokia informacija, kai su ja yra susipažįstama, tampa neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi (pvz., įmonėje taikoma geroji praktika, vadybos metodai, darbo su klientais metodai, derybų vedimo būdai ir kt.). Todėl darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tokio pobūdžio informaciją tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai gali be jokių apribojimų naudoti gautą aptariamą rūšies informaciją savo naudai ir interesais. (iii) Specifinio pobūdžio konfidenciali informacija. Tokia informacija neatitinka komercinės paslapties apibrėžties, tačiau kai darbuotojas su ja susipažįsta, ji netampa neatsiejama jo gebėjimų, žinių ir kompetencijos dalimi. Ši informacija yra saugoma, o už jos atskleidimą ar panaudojimą, net ir pasibaigus darbo santykiams, buvusiam darbuotojui gali kilti teisinė atsakomybė. (iv) Komercinės paslaptys – konfidencialūs duomenys, kurie yra tokie specifiniai ir reikšmingi, kad darbuotojai, net ir pasibaigus darbo santykiams, sutartyje ar įstatyme nustatytą laiką negali teisėtai panaudoti jų jokiais tikslais, kurie kokiu nors būdu galėtų pažeisti teisėto informacijos savininko teises ir teisėtus interesus. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, konfidenciali informacija pagal savo svarbą ir vertę yra skirstoma į keturias dalis. Galima pastebėti, kad Teismo nutartyje kaip viena iš konfidencialios informacijos sudedamųjų dalių yra komercinė paslaptis.

Toliau plėtojant apie komercinę paslaptį, kaip jau minėta Direktyvoje nr. 2016/943, kuri yra perkelta į Lietuvos teisę yra apibrėžta kokia informacija turi patekti po komercinės paslapties „stogu“. Komercinė paslaptis turėtų būti suformuluota taip, kad apimtų praktinę patirtį, verslo informaciją ir technologinę informaciją, atsižvelgiant į teisėtus interesus, jas laikyti paslapyje ir į teisėtus lūkesčius, kad toks konfidencialumas bus išsaugotas. Be to, praktinė patirtis arba informacija turėtų turėti faktinės arba potencialios komercinės vertės. Nagrinėjant *know-how* būtina aptarti ir komercinės paslapties sampratą ir jos apsaugą Lietuvoje.

Istoriškai, komercinių paslapčių apsauga yra vienas iš seniausių susiformavusių apsaugos nuo nesąžiningos konkurencijos institutų, dažniausiai grindžiama ekonominiu argumentu, nes yra skirta iš esmės tik verslu užsiimančių subjektų interesų apsaugai. Paslapties statusas gali būti suteikiamas įvairaus turinio informacijai, o apsauga priklauso nuo paties informacijos turėtojo faktinių veiksmų, kuriais informacija apsaugoma nuo atskleidimo tretiesiems asmenims (Birštonas *et al.*, 2010, p. 807). Kaip minėta, komercinės

paslapties informacija gali būti bet kokia, bet ji turi atitikti tam tikrus kriterijus, arba turi būti atitinkami veiksmai iš informacijos turėtojo. Komercinė paslaptis gali būti suprantama kaip techninė (gamybos technologija, produktų sudėtis, formulės, receptai ir tt.), verslo (veiklos metodai, tiekėjų ir klientų sąrašai, kainodaros taisyklės, strateginiai planai, neskelbtina finansinė informacija ir kt.), personalo (organizacijos struktūra, duomenys apie personalą ir kt.). Pastebėtina, jog apsaugotinai informacijai nėra keliami kokie nors turinio reikalavimai, pavyzdžiui, išradimo lygio, naujumo, originalumo (Birštonas *et al.*, 2010, p. 809). Kad *know-how* būtų laikoma komercine paslaptimi ji turi atitikti tam tikrus reikalavimus, kuriuos nustato Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinis kodeksas) 1.116 straipsnio 1 dalis, ten rašoma, kad komercinė paslaptis gali būti informacija, kuri atitinka visus šiuos požymius: (i) yra slapta, tai yra ji, kaip visuma, arba tiksli jos sudėtis ir sudedamųjų dalių konfigūracija apskritai nežinoma arba jos negalima lengvai gauti toje aplinkoje, kurioje paprastai dirbama su tokia informacija; (ii) turi tikros ar potencialios komercinės vertės, nes yra slapta; (iii) šią informaciją teisėtai valdantis asmuo imasi protingų veiksmų, atsižvelgdamas į aplinkybes, kad ją išlaikytų slaptą (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Tokie patys reikalavimai yra išvardinti ir pasaulio prekybos organizacijos steigimo sutartyje. Pagal sutarties 1c priedo 39 straipsnį, fiziniai ir juridiniai asmenys turi galimybę užkirsti kelią, kad jų teisėtai kontroliuojama informacija be jų sutikimo nebūtų atskleista, įgyta ar naudojama kitų asmenų sąžiningai komercinei praktikai prieštaraujančiu būdu, jei tokia informacija yra: (i) yra slapta ta prasme, kad ji, kaip visuma arba tiksli jos sudedamųjų dalių konfigūracija ir sudėtis, nėra visuotinai žinoma arba lengvai prieinama asmenims, kurie paprastai dirba su tokio pobūdžio informacija; (ii) turi komercinę vertę, nes yra slapta; ir (iii) asmuo, teisėtai kontroliuojantis informaciją, atsižvelgiant į aplinkybes, ėmėsi pagrįstų priemonių, kad informacija būtų laikoma paslapyje.

Iš kodekso ir steigimo sutarties reguliavimo, galime suprasti, kad jeigu egzistuoja tik viena iš išvardintų sąlygų, komercine paslaptimi tokios informacijos laikyti negalime. Lietuvos teismų praktikoje yra pažymėta, jog norint, kad informacija sudarytų komercinę paslaptį, nepakanka, jog ji būtų tik slapta, tokios informacijos turėtojas turi turėti verslo privalumų, gamybinio pranašumo, finansinės naudos ir kita (Lietuvos apeliacinio teismo 2022 m. vasario 24 d. sprendimas civilinė byloje). Paprastai informacija yra laikoma slapta, kai jos apskritai nežino arba lengvai negauna tos aplinkos asmenys, kurie dirba su šia informacija. Taigi, komercine paslaptimi negalime pripažinti informacijos, kuri faktiškai suinteresuotiems asmenims buvo žinoma, arba kuri suinteresuotų asmenų nebuvo žinoma, bet galėjo būti lengvai gaunama. Kitaip sakant, informacija yra komerciškai vertinga būtent

dėl to, kad yra slapta - šis požymis neleidžia komercine paslaptimi pripažinti bet kokios, net jokios realios vertės neturinčios informacijos, kartu užkertant kelią galimiems ūkio subjektų piktnaudžiavimui. Kita vertus, komercinės vertės požymis suvokiamas plačiai ir reiškia, bet kokią naudą, kurią ūkio subjektui duoda informacijos turėjimas. Be to, nauda gali būti ne tik reali, bet ir potenciali, tai yra informacija, šiuo metu ūkio subjektui jokios apčiuopiamos naudos neteikianti, tačiau jis gali pagrįstai tikėtis, kad naudos gaus ateityje. Pastangos išlaikyti informaciją slaptą - tai yra savarankiškas požymis, skirtinas nuo informacijos slaptumo. Šis požymis orientuojasi į paties informacijos savininko aktyvius veiksmus, stengiantis informaciją išlaikyti nežinomą ar lengvai neprieinamą tretiesiems asmenims. (Birštonas *et al.*, 2010, p. 810) Ar asmuo ėmėsi priemonių saugoti informaciją, vertinama pagal tai, ar jis priėmė sprendimą paskelbti konkrečius duomenis kaip saugotinus ir ėmėsi protingų saugos priemonių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Įstatymai taip pat gali nustatyti kokia informacija negali būti laikoma komercinė paslaptimi, Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalis mums nusako, jog komercine paslaptimi nelaikoma: (i) informacija, kuri yra konfidenciali, bet neatitinka komercinės paslapties požymių; (ii) informacija, kuri jos turėtojo nurodoma kaip konfidenciali, tačiau yra akivaizdi (plačiai žinoma), viešai paskelbta arba lengvai gaunama toje aplinkoje, kurioje paprastai dirbama su tokia informacija; (iii) informacija, kuri įprastomis darbo aplinkybėmis tampa darbuotojų sąžiningai įgyta patirtimi, įgūdžiais, gebėjimais ar žiniomis; (iv) informacija apie viešuosius interesus atitinkančias paslaugas teikiančių subjektų paslaugų ir prekių kainas bei veiklos sąnaudas.

Aptariant konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties santykį, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, jog teisinė konfidencialios informacijos kategorija yra platesnė už teisinę komercinės paslapties kategoriją, taigi komercinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių. Informacija, kuri neatitinka komercinėms paslaptims keliamų reikalavimų, gali patekti į konfidencialios informacijos sąvoką ir šiuo pagrindu būti saugoma, o duomenys, sudarantys konfidencialios informacijos turinį, ne visuomet yra komercinė paslaptis. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Koks yra *know-how* santykis su konfidencialia informacija ir komercinėmis paslaptimis? Europos Sąjungos aukščiausi valdžios organai *know-how* supranta kaip vieną iš galimų komercinės paslapties objektų ir teigia, jog komercinė paslaptis turėtų apimti ir *know-how*, tačiau informacija, kaip minėta turi atitikti visus tris kriterijus, jog būtų laikoma komercine paslaptimi. Tačiau sprendžiant iš Lietuvoje suformuluotos konfidencialios

informacijos apibrėžties, *know-how* nebūtinai turėtų būti saugoma kaip komercinė paslapties objektas, nes komercinei paslapčiai taikomi standartai gana aukšti. Ne kiekviena praktinė informacija gali atitikti visus kriterijus kartu, todėl tai kas neatitinka komercinės paslapties požymių, gali būti laikoma konfidencialia informacija. Konfidenciali informacija yra nustatoma darbdavio iniciatyva, tai gali būti bet kokio pobūdžio informacija, kuri turi vertę. *Know-how* bendrai galima būti laikyti patirtimi, išradimais, kurie dar tik padaryti, tam tikra gamybine informacija, įmonės organizavimo būdai. Kaip ir buvo minėta pradžioje, *know-how* yra informacija, kuri yra vertinga ją pritaikius įmonėje praktiškai. Kiekvienu atveju reikia vertinti ar *know-how* yra konfidencialios informacijos objektas, jeigu *know-how* atitinka visus komercinės paslapties kriterijus, tokius kaip vertė, slapta informacija, ir yra imtasi pastangų informacija laikyti slaptą, galima *know-how* laikyti komercine paslaptimi, o jeigu atitinka tik kelius požymius, būtų galima laikyti tik kaip konfidencialią informaciją.

Apibendrinant visą tai kas išdėstyta aukščiau, galima daryti išvadą, jog *know-how* tai yra įmonės praktinė patirtis, įmonės per ilgą laiką sukaupti gamybiniai įgūdžiai, ji pasižymi slaptumu, apibrėžtumu ir svarba jos savininkui. Tokia informacija pagal Lietuvos teisę yra konfidencialios informacijos objektas. *Know-how* gali būti saugoma kaip konfidenciali informacija, o jeigu atitinka komercinės paslapties visus požymius, gali būti saugoma ir kaip komercinė paslaptis.

1.2. *Know-how* atskleidimo būdai

Norint išanalizuoti šio darbo temą – juridinio asmens vadovo pareigą saugoti *know-how*, svarbu išsiaiškinti kokiais būdais įmanoma atskleisti praktinę patirtį. Aptariant *know-how*, kaip konfidencialios informacijos atskleidimą, reikia pabrėžti, kad praktinė patirtis gali būti saugoma tiek kaip konfidenciali informacija, tiek kaip komercinė paslaptis. Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas nustato, jog komercinė paslaptis gali būti atskleista ir teisėtais būdais, ir neteisėtais (Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas, 2018). Šio įstatymo nuostatą būtų galima pritaikyti informacijos atskleidimui, kuri yra laikoma įmonės *know-how*.

Esame įpratę manyti, kad dažniausiai konfidencialia informacija laikomų duomenų atskleidimas yra laikomas neteisėtu, tačiau taip yra ne visados, tą yra konstatavęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Juridinio asmens vadovas informaciją gali įvardinti kaip konfidencialią, tačiau jeigu ji yra akivaizdi ir lengvai pasiekiami, tai tokią informaciją galima atskleisti ir už jos paviėšinimą nebūtų jokių teisinių padarinių, taip pat vadovas gali

informacija įvardinti konfidencialia, tačiau kai su ja susipažįstama, tampa neatsiejama darbuotojų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi, ir jie ją turi saugoti tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo, po to ją gali atskleisti ir jokių padarinių nekiltų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Galima teigti, kad teorijoje egzistuoja tokie komercinės paslapties atskleidimo būdai: (i) savanoriškas komercinės paslapties savininko atskleidimas – kai komercinės paslapties savininkas paskelbia paslaptį akademiniam žurnale ar kitame viešame forume; (ii) komercinę paslaptį turinčio produkto platinimas visuomenei - parduodant ar platinant komercinę paslaptį turinčią prekę visuomenei, gali kilti pavojus komercinei paslapčiai, jei paslaptis tampa lengvai prieinama; (iii) komercinę paslaptį atskleidžia trečiasis asmuo – komercinę paslaptį gali atskleisti asmuo, kuris nėra paslapties savininkas; (iii) netyčinis komercinės paslapties atskleidimas (pvz., paliktos traukinyje ar kitur viešai matomoje vietoje) (Menell *et al.*, 2019, p. 70).

Viską įvertinus, galima pastebėti, jog teisėtu *know-how* atskleidimu galima laikyti informacijos atskleidimą, *per se* nėra laikoma konfidencialia informacija arba tampa neatsiejama darbuotojų įgūdžių dalimi, taip pat jeigu ją atskleidžia jos savininkas, arba ji yra parduodama ar platinama visuomenei. Pagal Darbo kodeksą teisėtas atskleidimas yra tuomet, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai, ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, arba teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.

Kaip ir minėta anksčiau, jeigu *know-how* atitiktų visus reikalavimus keliamus komercinei paslapčiai, ji galėtų būti saugoma kaip komercinė paslaptis. Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatyme aprašytas neteisėtas komercinių paslapčių atskleidimas, kuriame komercinės paslapties naudojimas arba atskleidimas laikomi neteisėtais, jeigu ją be komercinės paslapties turėtojo sutikimo naudoja arba atskleidžia asmuo, kuris padarė kurį nors iš šių veiksmų: (i) neteisėtai gavo komercinę paslaptį; (ii) pažeidė susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos arba kitą pareigą neatskleisti komercinės paslapties; (iii) pažeidė pareigą riboti komercinės paslapties naudojimą. Komercinės paslapties gavimas, naudojimas arba atskleidimas taip pat laikomi neteisėtais, kai asmuo, gaudamas, naudodamas arba atskleisdamas komercinę paslaptį, žinojo arba, atsižvelgiant į aplinkybes, turėjo žinoti, kad komercinė paslaptis buvo tiesiogiai arba netiesiogiai gauta iš kito asmens, kuris komercinę paslaptį naudojo arba atskleidė neteisėtai, gavus prieigą prie dokumentų, objektų, medžiagų ar elektroninių bylų, kuriuos teisėtai valdo komercinės paslapties turėtojas ir kuriuose yra komercinė paslaptis arba iš kurių galima išgauti komercinę paslaptį juos pasisavinus ar padarius jų kopiją; arba atlikus kitus

veiksmus, kurie, atsižvelgiant į aplinkybes, laikomi prieštaraujančiais ūkinės veiklos sąžiningai praktikai.

Taigi, galima teigti, kad įmonės *know-how* gali būti atskleidžiama tiek teisėtai būdais, tiek neteisėtai. Teisėti būdai - informacija atskleidžiama dėl viešo intereso, taip pat kuomet savininkas neteisingai laiko informaciją konfidencialia, kai informacija yra parduodama, perduodama arba atskleidžiama savininko. Neteisėtas informacijos atskleidimas gali būti, kai asmuo gavo informaciją neteisėtais veiksmais, kurie yra numatyti įstatyme, ją atskleidžia, o jis pats nėra informacijos savininkas.

Apibendrinant galime daryti išvadą, kad *know-how* yra apibrėžiama kaip praktinė, gamybinė patirtis, organizacinė informacija, tokia kaip verslo strategija, planai, rinkodaros projektai, tokia informacija, kuri yra išskirtinai vertinga ją pritaikant praktiškai. *Know-how* Lietuvoje – laikoma vienu iš konfidencialios informacijos objektų ir gali būti saugoma tiek kaip konfidenciali informacija, tiek kaip komercinė paslaptis, jei atitinka komercinei paslaptčiai keliamus reikalavimus, tai yra slaptumas, vertingumas, pastangos išlaikyti informaciją slaptą. Tęsiant apie atskleidimą, *know-how* gali būti atskleista tiek teisėtai, tiek neteisėtai veiksmais. Teisėti veiksmai yra tuomet, kai informaciją yra atskleidžiama savininko, parduodama, dėl viešo intereso apsaugos. Neteisėti būdai - numatyti įstatyme tokie, kaip neteisėtai gavus, pažeidus susitarimą, netinkamai naudojant *know-how*.

2. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI *KNOW-HOW* ĮGYVENDINIMAS

Juridinio asmens vadovas tai išskirtinis asmens statusas įmonėje, šis asmuo yra siejamas su didelėmis pareigomis, atsakomybėmis. Šiame darbo skyriuje bus aptariama ir analizuojama kokia yra vadovo samprata, koks jo teisinis statusas, kokios jo yra pareigos bendrai ir kokios pareigos susijusios su *know-how* apsauga.

2.1. Vadovo samprata

Atskleidęs *know-how* sampratą, darbo autorius šiame poskyryje apibrėš juridinio asmens vadovo sampratą, nagrinėjamoje temoje. Tik apibrėžus ir nusistačius kas yra juridinio asmens vadovas bus gali aptarti jo pareigas susijusias su *know-how* apsauga. Šiuo aptariamu atveju bus analizuojama bendrovių, įmonių vadovo sampratą, nes akcinės bendrovės ir uždarnosios akcinės bendrovės, remiantis statistikos departamento informacija yra viena iš populiariausių juridinio asmens teisinių formų, Lietuvoje.

Lietuvos teisėje, Civiliniame kodekse, yra apibrėžta, kokiais būdais juridiniai asmenys įgyvendina savo teises ir pareigas. Civilinio kodekso 2.81 straipsnyje yra parašyta, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus bei juridinių asmenų steigimo dokumentus. Juridinio asmens valdymo organų nariais gali būti tik fiziniai asmenys. Iš šio Civilinio kodekso straipsnio galime daryti išvadą, jog kiekvienas juridinis asmuo, įmonė, bendrovė, organizacija ar kt. savo valdžią įgyvendina per savo valdymo organus. Konkrečius organus, kuriuos turi juridinis asmuo, nustato kiti juridinio asmens dokumentai, tokie kaip steigimo aktas. Taip pat reikia paminėti ir kitą to paties kodekso straipsnį, kuriame yra aprašyta privaloma valdymo organų struktūra. Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 2 dalis nustato, kad kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų struktūra. Šio straipsnio esmė – nusakyti kokią valdžios organų struktūrą turi turėti juridinis asmuo, pagal įstatymą gali būti – vienasmenis valdymo organas arba kolegialus. Kokius organus turi juridinis asmuo, nustatoma juridinio asmens steigimo dokumentuose, kurie sudaromi atsižvelgiant į juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius įstatymus (Mikelėnas *et al.*, 2002, p. 182). Juridinio asmens valdymo organas – vienintelis organas, per kurį juridinis asmuo įgyvendina savo teises ir pareigas. Plačiau juridinio asmens valdymo organai yra aptarti Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme (toliau – Akcinių bendrovių

įstatymas), kuriame galima rasti ne tik detalų reguliavimą, bet ir pareigas, kurių privalo laikytis juridinio asmens valdymo organai bei apibrėžtą vadovo sampratą (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Akcinių bendrovių įstatymas detalizuodamas bendrovės valdymo organus ir jų kompetencijas, 19 straipsnyje nustato, kad bendrovė privalo turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą, taip pat nustato kaip bendrovės santykiuose su kitais asmenimis įmonės vardu, vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas. Bendrovės valdymo organai privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų, vadovautis bendrovės įstatais. Galime daryti išvadą, jog vadovas yra specialus santykių subjektas, kuris turi išskirtinę teisę atstovauti bendrovę ir veikti jos vardu tiek įmonės viduje, tiek su trečiaisiais asmenimis.

Vadovo sampratą geriausiai apibrėžia Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnis, kuriame plačiai aprašyta, kas yra vadovas, kas jį skiria, kokios jo pareigos ir teisės. Pagal minėtą įstatymą, vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas ir juo gali būti tik fizinis asmuo. Taip pat šiuos santykius reguliuoja Darbo kodeksas, kurio 101 straipsnyje yra numatoma, jog su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis, o to paties kodekso 102 straipsnis nurodo, jog darbo sutartį su juridinio asmens vadovu juridinio asmens vardu pasirašo juridinio asmens steigimo dokumentuose ar įstatymuose nurodytas kompetentingo juridinio asmens valdymo organo įgaliotas asmuo. Vadovas – vienasmenis valdymo organas, veikiantis juridinio asmens vardu ir turintis teisę vienvaldiškai, vienašališkai sudaryti sandorius. Apibendrinant galima teigti, kad vienasmenis valdymo organas yra bendrovės vadovas su kuriuo gali būti sudaroma darbo sutartis, taigi jis yra ne tik civilinių santykių subjektas, tačiau ir darbo santykių šalis.

Vadovas, įgyvendindamas jam priskirtą kompetenciją, kaip nurodyta įstatymuose ar kituose vidiniuose dokumentuose, turi veikti pagal Civilinio kodekso 1.5 straipsnyje įtvirtintus teisingumo, sąžiningumo, protingumo principus. Teisingumo principas – universalus bendrasis teisės principas, reiškiantis moralinę žmogaus nuostatą ir kriterijus, pagal kurį yra vertinami visi asmenų poelgiai (Mikelėnas *et al.*, 2001, p. 75). Sąžiningumo principas – vertybinis žmogaus elgesio matas. Sąžiningas žmogus yra toks asmuo, kuris veikia rūpestingai ir teisingai, t.y. kaip adekvačioje situacijoje elgtųsi *bonus pater familias* (Mikelėnas *et al.*, 2001, p. 77). Protingumo principas – principas reikalaujantis, kad asmuo elgtųsi apdairiai, atidžiai, teisingai ir sąžiningai. Protingumas reikalauja, jog asmuo domėtųsi savo teisėmis ir pareigomis (Mikelėnas *et al.*, 2001, p. 76). Bendrovės vadovas privalo vadovautis visais aukščiau išdėstytais principais, nes jie yra pamatiniai, puikūs ir

atsakingo vadovo standartas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kasacinėje byloje yra pažymėjęs, jog vadovas privalo dirbti rūpestingai ir kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat vadovo kompetencija numato, kad jo pareigos susijusios su didele atsakomybe, šis asmuo yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei paprastam darbuotojui. Netinkamas vadovo pareigų vykdymas gali padaryti žalos ir pačiam juridiniam asmeniui, ir tretiesiems asmenims (Bagdanskis, 2020, p. 22).

Juridinio asmens vadovo statusas nėra paprastas, atvirkščiai jis yra ypatingas, tai valdymo organas, kuris atsakingas už visiškai visą įmonės veiklą, už darbuotojus, už klientus, trečiuosius asmenis. Teisėje labai aktuali yra juridinio asmens vadovo teisinė padėtis, jo teisinis statusas. LAT praktikoje yra pripažįstama, jog vadovo teisinio statuso prigimtis yra dualistinė, nes vadovas ir vienasmenis valdymo organas, ir tuo pačiu darbuotojas. Kasacinis teismas yra konstatavęs, kad „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taip atsiranda teisinių santykių dualizmas, kuomet vadovas gali veikti ir kaip darbuotojas, ir kaip civilinių santykių šalis, tai yra labai svarbu akcentas sprendžiant vadovo atsakomybės klausimus.

Išanalizavus vadovo sampratą galima daryti išvadą, juridiniai asmenys savo teises ir pareigas įgyvendina per juridinio asmens valdžios organus, kur vienas iš jų gali būti vienasmenis juridinio asmens valdymo organas – bendrovės vadovas. Vadovo statusas ypatingas tuo, kad jis gali būti ir civilinių, ir darbo teisės santykių subjektas, kuriam taip pat yra taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei kitam asmeniui ar darbuotojui. Vadovas turi išskirtinę teisę atstovauti bendrovę ir veikti jos vardu tiek įmonės viduje, tiek su trečiaisiais asmenimis, taip pat veikdamas jis privalo vadovautis teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais.

2.2. Vadovo pareiga saugoti *know-how*

Apibrėžus vadovo sampratą ir teisinį statusą, galima aptarti ir vadovo pareigas. Šiame moksliniame darbe yra svarbu išanalizuoti ne tik juridinio asmens vadovo pareigą saugoti įmonės *know-how*, tačiau būtina apžvelgti ir kitas vadovo pareigas. Dažnai iškyla klausimas ar vadovas savo pareigų yra saistomas ir po darbo santykių pasibaigimo, ar jis saugoti įmonės *know-how* tik darbo santykių metu, ar ir po jų? Šis klausimas svarbus

konfidencialios informacijos savininkui, jog žinotų, kokių veiksmų jis turi imtis siekdamas apsaugoti savo nuosavybę.

Bendrai žinoma, kad darbo santykių metu vadovas turi daug svarbių pareigų ir atsakomybių juridiniam asmeniui, kadangi jis nėra eilinis asmuo įmonėje. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnį, juridinio asmens vadovo pareigos yra tokios, kaip kasdieninės veiklos organizavimas, bendrovės tikslų įgyvendinimas, atlygio politikos parengimas ir pan. Galima teigti, kad vadovas yra saistomas ir kitų pareigų, tokių kaip: darbuotojų paieška, darbo sutarčių sudarymas, darbuotojų skatinimas, nuobaudų skyrimas, kiti kasdieniai, ir nekasdieniai darbai. Tai apibendrinus, galima drąsiai teigti, jog vadovo pareigos apima visas galimas veiklas įmonėje, kurios yra susijusios su valdymu, sprendimų priėmimu, kitaip tariant, tai yra pareigos reikalaujančios daug atsakomybės ir žinių.

Įstatymų leidėjas yra apibrėžęs juridinio asmens valdymo organo – vadovo pareigas Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje, jame išdėstytos juridinio asmens organų narių atsakomybės, pareigos, kurios yra aktualios juridinio asmens vadovui. Apibendrintai galima teigti, jog įstatymas įpareigoja vadovą veikti sąžiningai ir protingai, kitų narių atžvilgiu, būti lojaliam juridiniam asmeniui, laikytis konfidencialumo. Lojalumas Civilinio kodekso komentare yra apibūdinamas, kaip vadovo pareiga rūpintis juridinio asmens gerove, siekimas įgyvendinti tikslus (Mikelėnas *et al.*, 2002, p. 193). Konfidencialumas tame pačiame komentare yra apibūdinamas kaip: pareiga, juridinio asmens valdymo organui elgtis taip, kad informacija sudaranti komercinę, gamybos ar profesinę paslaptį, nebūtų atskleista tretiesiems asmenims (Mikelėnas *et al.*, 2002, p. 193). Iš minėto Civilinio kodekso straipsnio galima daryti išvadą, jog vadovas privalo būti lojalus, taip pat ne tik pats turi saugoti konfidencialią informaciją, tačiau ir privalo užtikrinti, jog šiuos duomenis saugotų jo pavaldiniai, verslo partneriai, kurie turi galimybę susipažinti su slapta ir saugoma informacija. Kituose įstatymuose būtų galima rasti, kad vadovas privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų. Šie veiklos principai įpareigoja bendrovės valdymo organus veikti išimtinai bendrovės interesais, t. y. užtikrinti stabilią, efektyvią, konkurencingą jos, kaip rinkos dalyvio, veiklą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Šio mokslinio darbo temai yra aktualu, jog ne tik Civilinis kodeksas įpareigoja vadovą laikytis konfidencialumo, tačiau ir akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 11 dalis, kurioje yra parašyta, jog bendrovės vadovas privalo saugoti komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo eidamas pareigas.

Sprendžiant iš akcinių bendrovių įstatymo reguliavimo ir Civilinio kodekso, vadovas yra įpareigojamas saugoti *know-how* ar kitą konfidencialią informaciją, kurias sužino

eidamas pareigas bei pasirūpinti, jog tokia informacija būtų saugoma darbuotojų ir kad, ji nebūtų atskleista tretiesiems asmenims. Veikdamas rūpestingai savo valdomos įmonės interesams, laikydamasis konfidencialumo pareigos vadovas privalo suprasti ir žinoti kokia informacija įmonėje yra laikoma slapta ir vertinga, jeigu tai produkto gamybos *know-how* arba procesų valdymo *know-how*, tai jis privalo ne tik pats saugoti tokią informaciją, tačiau ir pasirūpinti, jog kiekvienas darbuotojas arba asmuo, turintis priėjimą prie šios informacijos žinotų, kad ši informacija yra konfidenciali.

Darbdavys turi pareigą imtis tam tikrų veiksmų, jog informaciją, kurią jis laiko vertinga, būtų apsaugota, o vykdomi veiksmai neturi būti kažkokie specialūs, jie tiesiog turi būti atitinkamai protingi informacijos slaptumui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad jei kompetentingi bendrovės valdymo organai mano turintys vertingos bendrovės veiklai informacijos, tokiai informacijai jie gali pritaikyti komercinės paslapties statusą ir taikyti visus reikalingus apsaugos mechanizmus, išskyrus atvejus, kai informacija įstatymo pripažįstama kaip vieša bendrovės informacija (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Asmuo, kuris vadovauja bendrovei, įmonės praktinę patirtį gali vertinti kaip slaptą, vertingą informaciją, kuri nėra viešai žinoma, jis gali ir privalo nuspręsti dėl tos informacijos apsaugos būdų, nes darbo santykių metu vadovas yra saistomas lojalumo ir rūpestingumo įmonei pareigos, tad privalo imtis visų priemonių ir atsargumo siekdamas nepakenkti, bendrovei. Informacija, kuri pripažinta konfidencialia, privalo būti slapta ir saugoma, o vadovas tokiai informacijai saugoti, privalo imtis teisinių, organizacinių, techninių priemonių. Konfidencialiai informacijai saugoti gali būti sukuriami slaptažodžiai, ribojama prieiga prie šių duomenų. Vadovas turi pareigą sukurti ar numatyti visą procesą, kaip su saugoma informacija turi būti supažindinami kiti asmenys. Svarbiausia yra užtikrinti, jog su ja susipažintų asmenys, kuriems reikia žinoti konfidencialią informaciją, atliekant pareigas ar kitus veiksmus, vadovo ar įmonės naudai.

Iš įstatymų reguliavimo galima spręsti, jog šios pareigos saugoti konfidencialią informaciją yra taikomos, kai dirbant bendrovėje, kyla natūralus klausimas ar vadovas turi pareigą saugoti įmonės *know-how* pasibaigus darbo santykiams? Darbo santykių metu konfidencialios informacijos ar *know-how* savininkai, akcininkai, kurie jį paskiria vadovauti turėtų labai gerai pagalvoti, kokius susitarimus reikėtų sudaryti su vadovu. Kadangi yra žinoma, jog vadovas yra darbo santykių šalis, su juo kaip ir su paprastu darbuotoju galima sutarti dėl įvairių sąlygų, kurios yra numatytos Darbo kodekse. Su vadovu galima susitarti tiek dėl konfidencialios informacijos apsaugos, iš anksto apibrėžiant kokia informacija yra konfidenciali, tiek dėl nekonkuravimo. Šie susitarimai

gali galioti tiek darbo santykių metu tiek po jų, tad tai plačiau aptarsime kitame darbo poskyryje.

Jeigu situacija būtų tokia, kad būdamas įmonės vadovu, asmuo parsisiuntė komercinę paslaptimi laikomą įmonės *know-how* į savo kompiuterį, turėdamas tikslą po darbo santykių pasibaigimo ją pasinaudoti. Šioje situacijoje būtų galima kelti civilinį ieškinį, remiantis Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymu. Čia galima laikyti, jog vadovas komercinę paslaptį gavo teisėtai, nes vadovas turi prieigą prie visos bendrovės duomenų bazės ir galėjo šiuos duomenis, bet kada gauti ir atsisiųsti, taigi vien duomenų atsisiuntimas *per se* (pats iš savęs) negali būti laikomas neteisėtu (Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Šiuos duomenis darbo santykiu metu vadovas gali turėti, tačiau po darbo santykių pasibaigimo, jie turėtų būti perduoti kitam vadovui ar informacijos savininkui ir šiuos duomenis draudžiama naudoti, nes komercines paslaptis saugo įstatyme numatytas reguliavimas, pagal kurį informacijos savininkas gali pateikti civilinį ieškinį remdamasis Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymu 7 straipsniu, kuris numato pažeistų teisių gynimo būdus, jeigu kitas asmuo panaudoja neteisėtai komercines paslaptis savo reikmėms. Galima teigti, kad vadovą saisto pareiga saugoti *know-how*, kuri atitinka komercinės paslapties požymius ir po darbo santykių pasibaigimo, nėra svarbu ar susitarta dėl tokios informacijos apsaugo ar ne.

Apibendrinant išanalizuotą informaciją, galima daryti išvadą, jog vadovas vykdo pareigas savo bendrovei, kurios yra nustatytos tiek įstatyme, tiek atskiruose susitarimuose. Vadovą saugoti įmonės *know-how* įpareigoja akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 11 dalis, kurioje parašyta, jog bendrovės vadovas privalo saugoti komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, ką sužinojo eidamas pareigas. Taip pat vadovas privalo laikytis konfidencialumo pareigos, kuri reiškia, jog ne tik jis pats, kaip asmuo, privalo saugoti konfidencialią informaciją, tačiau privalo užtikrinti, jog jo pavaldiniai ar kiti tretieji asmenys ją saugotų. Aptartu atveju *know-how* saugojimas vadovą saisto ne tik darbo santykių metu, bet ir po jų.

2.2.1. Vadovo pareiga pasirūpinti, jog pavaldiniai saugotų *know-how*

Pratęsiant, tai kas buvo aptarta anksčiau, juridinio asmens vadovas darbo santykių metu privalo ne tik pats saugoti įmonės *know-how*, bet taip pat užtikrinti, jog ir darbuotojai saugotų ją. Ši pareiga kyla iš konfidencialumo pareigos, kuri saisto vadovą. Kodėl tai svarbu? Praktikoje dažniausiai konfidencialią ar kitokią vertingą informaciją atskleidžia darbuotojai, ar kitas svarbias funkcijas atliekantys asmenys. Pavyzdžiui, vienoje byloje

teismas konstatavo, jog įmonės darbuotoja skatino kitų konkuruojančių įmonių veiklą, pasinaudodama ieškovės saugoma komercine paslaptimi (kainomis, už kurias ieškovės klientai sutinka pirkti prekes, transportavimo sąlygomis, klientu sąrašu, kontaktais) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje).

Dar viena dažnai kylanti problema yra ta, kad darbuotojai ne visados piktybiškai atskleidžia įmonės konfidencialią informaciją. Gali pasitaikyti atvejų, jog *know-how* bus atskleidžiama, kadangi darbuotojai tiesiog nežinojo ar nesugebėjo suprasti, kad tai yra įmonės konfidenciali informacija, dėl šios priežasties, darbdaviui yra būtina sudaryti saugomos informacijos sąrašus ir su jais supažindinti darbuotojus. Kodėl tokie sąrašai yra svarbūs? Vienoje byloje asmenys buvo kaltinami, jog pasinaudojo gamyklos *know-how* gamindami identišką produkciją ir ją platindami, naudojant fabriko kanalus. Apeliacinis teismas nustatė, jog ši informacija įmonės direktoriaus buvo apibrėžta konfidencialios informacijos sąrašė kaip komercinė paslaptis, nes atitinka visus komercinei paslapčiai priskiriamus bruožus: slaptumą, pastangas išlaikyti slaptumą, vertę (Lietuvos apeliacinio teismo 2022 m. vasario 24d. sprendimas civilinė byloje). Visuose bylose teismai vertina ar informacija yra saugoma, ar yra sudaryti saugomos informacijos sąrašai ir ar asmenys, kurie turi priėjimą prie šios informacijos yra supažindinti su tuo faktu, jog jų naudojama informacija yra slapta ir vertinga. Vadovas privalo dėti pastangas išlaikyti vertingą bendrovei informaciją slaptą. Kasacinis teismas yra šia tema pasisakęs ir nurodė, kad pastangos turėtų būti „protingos“, bet ne „ypatingos“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Kokios yra protingos pastangos? Tai tokios pastangos, kurios atitinka informacijos pobūdį, vertę ir reikėtų remtis tokiu metodu, jog kuo svarbesnė ir vertingesnė informacija, tuo labiau ji turi būti saugoma.

Vertingai ar kitai slaptai, viešai neprieinamai informacijai apsaugoti gali būti sudaromi konfidencialios informacijos ar komercinių paslapčių sąrašai, kurie kilus ginčui palengvina įrodinėjimą, jog buvo neteisėtai pasinaudota įmonės *know-how*. Taip pat gali būti pasirašomos sutartys, kuriose yra apibrėžiama kokia informacija yra slapta, saugoma, kodėl ji yra saugoma, kiek laiko saugoma ir panašiai, gali būti ir aptarti sutarties pažeidimo teisiniai padariniai.

Dėl asmenų, kurie turėtų susipažinti su konfidencialia laikoma informacija, sprendžia vadovas. Įvertinus visas aplinkybes, kuri informacija yra vertinga, juridinio asmens vadovas, kaip vienintelis asmuo atsakingas už įmonės valdymą, turi teisę, sudaryti konfidencialios informacijos ir/ar komercinių paslapčių sąrašus, šie sąrašai turi būti pritaikyti konkrečiai įmonei, jos veiklos specifikai, nes *know-how* apsauga, tai yra praktinė informacija, kuri yra ypatingai susijusi su įmonės veiklos specifika. Vadovas taip pat gali

numatyti tam tikrą tvarką arba procedūrą, ko būtų galima imtis, jeigu paaiškėtų konfidencialios informacijos atskleidimo faktas bei numatyti darbuotojo atsakomybės dydį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs apie darbuotojų/asmenų supažindinimą su komercine paslaptimi. Komercinės paslapties savininkas turi teisę pats pasirinkti, kokių būdu supažindins asmenis (įskaitant darbuotojus), kurių atliekamos funkcijos reikalauja žinoti komercinę paslaptį sudarančią informaciją. Taip pat jis privalo suformuoti aiškų ir nedviprasmišką suvokimą, kad atitinkami duomenys yra įmonės komercinė paslaptis. Svarbu tai, kad pasirinktas būdas leistų vienareikšmiškai nustatyti ir fiksuoti tam tikro asmens žinojimo apie tai, kas yra komercinė paslaptis, faktą. Sąrašas, fizine prasme, yra tik vienas iš būdų suformuoti asmens žinojimą apie tam tikros informacijos slaptumą, tačiau šis būdas nėra vienintelis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Galima teigti, jog vadovas savo pasirinkimu privalo supažindinti darbuotojus su komercine paslaptimi laikoma *know-how*, kurie su ja dirba. Susipažinimo būdą gali pasirinkti vadovas, ir tai gali būti ne tik sąrašas informacijos duotas pavaldiniui pasirašyti, tačiau gali būti ir kitoks variantas, svarbu yra tai, jog būtų užfiksuota, kad asmuo susipažino su šia informacija.

Juridinio asmens vadovas privalo žinoti, kokia informacija yra vertingiausia, tą turėtų žinoti ir kiti asmenys, dirbantys ar turintys teisę ja naudotis, todėl labai svarbu, jog asmenys būtų informuoti ir supažindinti su informacija kuri yra konfidenciali. Siekiant apsaugoti įmonės *know-how*, ar kitą konfidencialią informaciją su darbuotojais gali būti pasirašomi atskiri susitarimai, tokie kaip nekonkuravimo arba susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Konfidencialios informacijos apsaugą darbdaviui padeda užtikrinti susitarimas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga, šalims savireguliuojamą būdu detalizuoti konfidencialumo pareigą, suteikiant jai turinį. Nesant tokio susitarimo, darbdavio teisinės galimybės apsaugoti konfidencialią informaciją gali būti ribotos (Petrylaitė, 2020, p. 200).

Siekiant apsaugoti juridinio asmens *know-how* darbdavys turi imtis priemonių sudaryti su darbuotojais susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Toks susitarimas gali būti sudaromas kartu su darbo sutartimi arba jos papildymu. Darbo kodekso 39 straipsnis, nurodo, kad darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio, ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Tačiau Darbo kodekso komentaras nurodo, kad toks apibrėžimas, kuriuo sutarties šalys įsivardina kas yra konfidenciali informacija, nereiškia jog tokia informacija gali būti laikoma konfidencialia.

„Net ir informacijos įvardijimas sutartyje kaip konfidencialios dar nereiškia, kad ji gali būti tokio susitarimo dalimi“ (Davulis, 2018, p. 158). Taigi konfidenciali informacija yra vertinamasis dalykas, ne viskas kas yra apibrėžiama, gali būti laikoma konfidencialia informacija. Vadovas turi atsargiai vertinti kokia informacija yra konfidenciali ir kokia ne. Vadovaujanties pareigas užimančiam asmeniui reikėtų įvertinti tai, jog Darbo kodekse parašyta, kad konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais, ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Vadovas priimdamas vienus ar kitus sprendimus susijusius su konfidencialios informacijos apsauga turėtų įvertinti, jog Darbo kodekso 39 straipsnyje yra nurodyta, kad konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas netaikomas, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.

Kas turi būti apibrėžiama susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos? Remiantis tuo paties kodekso straipsniu, susitarime turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos, padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Taip pat, verta paminėti, jog susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino. Tai yra pagrindinės konfidencialumo sutarties taisyklės, dėl kurių šalys privalo susitarti. Dėl termino yra parašyta taip, kad jeigu šalys nesusitaria kitaip, terminas yra vieneri metai. Koks gali būti nustatytas maksimalus konfidencialios informacijos saugojimo terminas, nėra apibrėžta, tačiau vertinant šią aplinkybę, turėtų būti nustatomas protingas terminas, lyginat su informacijos svarba, naujumu ar verte, gali būti, jog darbuotojo žinoma informacija yra greitai senstanti, tai vadovas turėtų elgtis protingai ir nustatyti atitinkamą informacijos saugojimo terminą.

Vidos Petrylaitės nuomone, toks Darbo kodekse nustatytas susitarimo dėl konfidencialios informacijos reguliavimas ir ją sudarantys elementai gana neaiškūs, taip pat „reguliavimas gali būti laikomas nepakankamu, nes paliekama labai plati darbdavio diskrecijos teisė nusistatyti, kas įmonėje laikoma konfidencialia informacija“ (Petrylaitė, 2020, p. 201). Taigi, darbdavys privalo pats nuspręsti kas yra įmonės konfidenciali informacija, kokia informacija, praktinė patirtis yra vertinga ir saugotina. Vadovui gali būti sudėtinga įvertinti, kokia informacija gali būti laikoma konfidencialia, nes tai nėra lengva užduotis. Versluose, gamybinėse įmonėse visados vyksta daug pokyčių, daromi nauji

sprendimai ir atradimai. Vadovas, turi visados reaguoti greitai ir žinoti, kokia informacija yra vertinga ir turi būti apsaugota. Taip pat jis turi įvertinti ir tai, kad, ne visa informacija, dėl kurios neatskleidimo yra susitariama, gali būti laikoma konfidencialia.

Dar vienas būdas vadovui apsaugoti savo įmonės *know-how* yra papildomas susitarimas su darbuotoju dėl nekonkuravimo. Tai gali būti naudinga darbdaviui, nes nekonkuravimo susitarimas su darbuotoju uždraudžia darbuotojui konkuruoti su juridiniu asmeniu. Toks susitarimas, gali būti reikšmingas, jeigu įmonės *know-how* yra visiškai nauja informacija, tik sukurta. Žinoma, kad šiame technologijų pasaulyje, kuriame bet kokie išradimai greitai vystosi, informacija sensta labai greitai, todėl darbuotojas gali būti įpareigotas saugoti tam tikrą praktinę patirtį ir nepritaikyti jos konkuruojančioje įmonėje, kol įmonėje ši informacija nebebus aktuali.

Darbo kodekso 38 straipsnyje yra apibrėžiama kas yra nekonkuravimo susitarimas, kokios jo sąlygos ir pasekmės. Vadovas su darbuotoju gali sudaryti susitarimą ir sulygti dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Svarbu suprasti, jog toks susitarimas gali būti sudaromas tiek darbo sutarties galiojimo laikotarpiu, tiek pasibaigus darbo sutarčiai. Įstatyme yra apibrėžtas terminas, kuomet pasibaigus darbo sutarčiai, nekonkuravimo susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo. Šis terminas yra labai svarbus siekiant neapriboti darbuotojo galimybes susirasti darbą toje pačioje srityje. Svarbu suprasti, kad nekonkuravimo susitarimai galimi yra ne visada ir ne su bet kokiais asmenimis. Tokie susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje. Tokiame susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Taip pat nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Taigi tokie susitarimai yra sudaromi su darbuotojais kurie turi ypatingų žinių, patirties, jog jos nepanaudotu konkuruojančioje įmonėje.

Vadovo tikslas sudarant susitarimą dėl nekonkuravimo turėtų būti keleriopas, t.y. tiek nesudaryti sąlygų darbuotojui įsidarbinti pas konkurentą (nepagerinti konkurento padėties), tiek nesudaryti sąlygų darbuotojui atskleisti tam tikros darbdavio specifinės informacijos (komercinės paslapties, *know-how* ir pan.) (Bagdanskis et al., 2018, p.74). Bendrovė

sudariusi nekonkuravimo susitarimą su darbuotoju įsipareigoja, nustatyta laiko terminą mokėti darbuotojui atlyginimą, kurį sudaro nemažiau kaip keturiasdešimt procentų vidutinio jo darbo užmokesčio po darbo santykių pasibaigimo, o darbuotojas įsipareigoja nedirbti konkuruojančioje kompanijoje. Svarbu pabrėžti ir tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, jog nekonkuravimo susitarimu visiškai ribojama asmens galimybė dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla, nesiejant šio ribojimo su komercinę paslaptį ir (arba) konfidencialią informaciją sudarančių duomenų naudojimu ar nenaudojimu tokio pobūdžio susitarimą, pasirašiusio asmens veikloje pasibaigus darbo santykiams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi jeigu su darbuotoju vadovas sudaro nekonkuravimo susitarimą, teisingiausia būtų sudaryti ir susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos, nes nekonkuravimo susitarimas neriboja asmenį konfidencialios informacijos ar komercinės paslapties naudojimo kontekste.

Bendrovės vadovui reikėtų suprasti, kad komercinę paslaptis kaip *know-how*, ne visada gali būti laikoma komercine paslaptimi. Civilinio kodekso 1.116 straipsnyje yra apibrėžta, kokia informacija nėra laikoma komercine paslaptimi ir viena iš dalių yra apie tai, kad informacija nėra laikoma komercine paslaptimi, kuri įprastomis darbo aplinkybėmis tampa darbuotojų sąžiningai įgyta patirtimi, įgūdžiais, gebėjimais ar žiniomis. Šiame straipsnyje yra rašoma apie darbuotojo įgytas žinias ir praktinę patirtį (*know-how*). Kyla klausimas, kaip darbdaviui, vadovui reikia atriboti, kokią įgytą praktinę patirtį draudžiama laikyti komercine paslaptimi. Šiuo klausimu nėra teismų praktikos, todėl yra sunku vertinti, tačiau yra verta aptarti ką galima laikyti įprastomis darbo aplinkybėmis. Pagal Jūratę Liauksminaitę reikėtų vertinti ar asmuo informaciją įgijo įprastomis darbo aplinkybėmis ar aplinkybėmis, kurios yra nelaikomos įprastomis, šiuo klausimu ji yra padariusi išvadą, kad įprastomis darbo aplinkybėmis gauta informacija negali būti laikoma ta informacija kuri yra įgyta nesąžiningai, o jos vėlesnis atskleidimas ar panaudojimas po darbo santykių pasibaigimo, laikytinas neteisėtu veiksnu, užtraukiančiu teisinę atsakomybę. (Liauksminaitė, 2020). Galima daryti išvadą, kad įmonės sukaupta *know-how* ir darbuotojo sukauptas *know-how* skiriasi ir yra suprantama, jog įmonės *know-how* gali būti laikomi gamybiniai procesai, kurie yra pritaikyti tik įmonėje, darant specialius sprendimus, jie yra slapti ir vertingi. Kokią praktinę patirtį gali darbuotojas „išsinešti“? Darbuotojas dirbdamas pas darbdavį tobulėja, mokosi, kad kuo geriau atliktų savas pareigas. Jeigu įmonėje yra taikoma „geroji praktika“, visiems žinomi ir prieinami darbo

organizavimo metodai, tarkime *lean*¹ metodika, kuri yra viešai prieinama, darbuotojas su ja susipažįsta, darbdavys investuoja į darbuotojų apmokymą, darbuotojas įgyja *know-how* (praktinės patirties) kaip viskas veikia, tokia praktinė patirtis negali būti laikoma kaip konfidenciali informacija, nes apie *lean* metodiką galima informacijos rasti internete, ji nėra slapta, apie ją yra parašyta daug mokslinių darbų ir straipsnių, tai yra visuotinai žinoma informacija.

Apibendrinant galima teigti, kad vadovas turi pareigą ne tik pats saugoti *know-how*, tačiau ir pasirūpinti tuo, jog pavaldiniai ją irgi saugotų. Vadovas tai gali padaryti supažindindamas darbuotojus su saugomos informacijos sąrašu, kurį pats privalo sudaryti, taip pat, su darbuotojais gali būti sudaromi atskiri susitarimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos arba susitarimas dėl nekonkuravimo, todėl vadovas turi visuomet atsakingai vertinti kokia informacija gali būti laikoma konfidencialia, o kokia ne.

2.2.2. Vadovo pareiga saugoti įmonės *know-how* nuo verslo partnerių

Juridinio asmens vadovas turėdamas pareigą veikti savo bendrovės interesais, privalo pasirūpinti ne tik, kad jo pavaldiniai saugotų *know-how*, tačiau taip pat turi pasirūpinti, jog ir verslo partneriai, kontrahentai ją saugotų. Iš teismų praktikos yra žinoma, jog konfidencialią informaciją, komercines paslaptis apie įmonę dažniausiai atskleidžia ne tik darbuotojai, bet ir kiti verslo partneriai, taigi šią temą yra būtina plačiau paanalizuoti.

Skirtingai negu su darbuotojais, su verslo partneriais nėra sudaroma darbo sutartis, nes yra akivaizdu, kad tai nėra darbo teisės reguliavimo dalykas. Kaip juridinio asmens vadovas gali apsaugoti informaciją nuo išorinių verslo partnerių, kuriems įmonės *know-how* yra prieinama ir žinoma? Juridinio asmens vadovą ir jo partnerius sieja civiliniai santykiai. Vadovui labai svarbu užtikrinti, jog konfidenciali informacija kuria yra dalijamasi išliktų slapta, nes jis yra suinteresuotas jos slaptumu ir turi siekti ją išsaugoti.

Su verslo partneriais gali būti pasirašomos konfidencialumo sutartys, kuriose galima apibrėžti kas yra saugoma, konfidenciali informacija kurios negalima atskleisti ir už neteisėtą informacijos atskleidimą galima numatyti padarinius, ar kitos šalies atsakomybę kurie atsirastų, jeigu slapta informacija būtų atskleista ar ja pasinaudota. Lietuvoje konfidencialumo sutartys tarp verslo partnerių nėra visiškai būtinos, nes konfidencialumas yra reguliuojamas įstatymo lygmenyje. Pagal Civilinio kodekso 6.669 straipsnį sutarčių

¹ *Lean* – tai yra vienas iš daugelio darbo organizavimo metodų, *lean* yra sistema pagal kurią optimizuojama įmonės veikla. Pagrindinis *lean* metodikos tikslas yra siekis su kuo mažesniais ištekliais sukurti daugiau naudos. Įmonės dažnai diegia šią sistemą, investuoja lėšas į darbuotojų apmokymą.

šalys yra saistomos konfidencialumo pareigos ir jeigu šalis tarkime vykdydama rangos sutartį, gavo iš kitos šalies informaciją, esančią komercine paslaptimi, arba kitokią sutartyje numatytą konfidencialią informaciją, tai ji neturi teisės suteikti šios informacijos tretiesiems asmenims be kitos šalies sutikimo. Tai yra aktualu rangos sutarčiai, kuri taip pat gali būti svarbi vadovui, nes norint statyti naują gamyklą reikia susirasti rangovą, kuris statys visus įrenginius, matys visą galimą produktų gaminimo procesą, kurį būtų galima laikyti gamybos *know-how*. Nėra būtina su rangovu aptarti visų detalių dėl konfidencialumo, nes rangovą jo laikytis įpareigoja įstatymas.

Pagal Civilinio kodekso 6.771 ir 6.802 straipsnius frančizės naudotojai ir distributoriai yra taip pat yra įpareigojami laikytis konfidencialumo ir neatskleisti konfidencialios informacijos remiantis įstatymu. Šis įstatymo reguliavimas palengvina vadovo darbą, tačiau vien įstatymu nereikėtų pasikliauti. Jau anksčiau minėjau, kad apsibrėžus kas yra laikoma slapta ar konfidencialia informacija ir su ja supažindinus kitą šalį, gali padėti ateityje palengvinti įrodinėjimo procesą ir apsaugoti nuo netyčinio atskleidimo. Sutarties šalis, kuri yra supažindinama su *know-how* turėtų tiksliai žinoti, jog ši informacija yra laikoma konfidencialia, dėl to šalys turėtų sudaryti atskirą susitarimą, kuriame būtų konkrečiai aptarta kokia informacija yra laikoma konfidenciali. Tai yra vadovo pareiga tuo pasirūpinti, siekiant apsaugoti savo vadovaujamos įmonės interesus, nes jis veikdamas protingai ir savo valdomos bendrovės interesais, laikydamasis konfidencialumo pareigos, privalo pasirūpinti visomis galimomis priemonėmis apsaugoti bendrovės *know-how*.

Didelė grėsmė konfidencialiai informacijai, įmonės *know-how* iškyla kai derybų metu, kai tarkime vadovas siekia perduoti verslą, perleisti ar parduoti bendrovės *know-how* ar visą įmonę ir su galimais pirkėjais dalijasi informacija, pasiekimais, turimų produktų gamybos *know-how*, finansiniais duomenimis, klientų sąrašais ir pan. Civilinio kodekso 6.164 straipsnyje yra parašyta, jeigu viena šalis derybų metu suteikia kitai šaliai konfidencialią informaciją, tai kita šalis, sužinojusi ar gavusi šią informaciją, privalo jos neatskleisti ar nenaudoti savo tikslams neteisėtu būdu nepaisant to, ar sutartis sudaryta, ar ne. Šią pareigą pažeidusi šalis privalo atlyginti kitai šaliai padarytus nuostolius.

Tęsiant apie ikisutartinius santykius, kasacinis teismas yra pabrėžęs, kad ikisutartiniuose santykiuose pagrindinė abipusė šalių pareiga yra imperatyvi pareiga elgtis sąžiningai. Sąžiningumas ikisutartiniuose santykiuose apima keletą svarbių pareigų. Pirma, šalis neturėtų vesti derybų, jeigu ji apskritai neketina sudaryti sutarties. Antra, nors ir nėra šalių pareigos sudaryti sutartį, tačiau sąžiningumas reikalauja, kad toli pažengusios derybos nebūtų nutrauktos be pakankamos priežasties, nes tokiose derybose viena ar kita šalis jau

turi visiškai pagrįstą pagrindą tikėtis, jog priešingos šalies ketinimai yra rimti ir sutartis tikrai bus sudaryta (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje). Tai reiškia, jog sutartis su įmonės pirkėjais dėl konfidencialios apsaugos nėra būtina, nes tai reguliuoja šis įstatymas, kuriame aiškiai yra parašyta, jog derybų metu, sužinota informacija privalo išlikti nenaudojama ir neatskleista, nesvarbu ar yra sutartis ar ne. Tai palengva juridinio asmens vadovo pareigas susijusias su *know-how* saugojimu. Tačiau iš teismų praktikos galima pastebėti, kad yra stipriai rekomenduojama sudaryti atskirą susitarimą apibrėžiant kokia informacija yra konfidenciali, dėl to, jog kita sutarties šalis konkrečiai žinotų ko negalima atskleisti. Susitarime galima apsitarti ir žalos atlyginimo klausimus.

Galima daryti išvadą, jog *know-how* ar kitos konfidencialios informacijos apsauga tarp sutarties šalių, verslo partnerių yra užtikrinama įstatymu. Tačiau labai svarbu su asmenimis, su kuriais turima verslo reikalų apsibrėžti kokia informacija yra konfidenciali, kokios informacijos negalima atskleisti, nes verslo partneriai nežinodami, jog tai yra slapta informacija, gali tai padaryti nekaltai, taip pat konfidencialios informacijos apibrėžimas sutartyje gali padėti kilus ginčui tarp šalių. Siekiant to išvengti gali būti sudaromi konfidencialios informacijos ar komercinių paslapčių sąrašas, su kuriuo reiktų supažindinti verslo partnerius. Vadovo, kaip savo įmonės atstovo pareiga yra sudaryti sąrašus informacijos, kuri yra laikoma gamybine ar technine paslaptimi ar kitokia konfidencialia informacija. Taip pat norint labiau apsaugoti galima sudaryti ir atskirus susitarimus dėl konfidencialumo, kur būtų apibrėžiama tiek informacijos svarba, tiek padariniai už neteisėtą informacijos atskleidimą.

Apibendrinus visą tai kas yra išdėstyta antrame šio darbo skyriuje galima daryti išvadą, kad juridiniai asmenys savo teises ir pareigas įgyvendina per juridinio asmens valdžios organus, vienas iš jų gali būti ir bendrovės vadovas. Vadovas yra specialus santykių subjektas, turintis veikti išskirtinai įmonės interesams, kuriam yra taikomi aukštesni atsakomybės standartai, jis gali veikti tiek kaip civilinių santykių šalis, tiek kaip darbo teisės santykių šalis. Vadovas turi pareigą saugoti savo vadovaujamos bendrovės *know-how*, jį tai įpareigoja daryti Civilinis kodeksas ir Akcinių bendrovių įstatymas. Taip pat privalo laikytis konfidencialumo pareigos, kuri reiškia, jog ne tik jis pats turi laikytis konfidencialumo, bet ir užtikrinti, jog pavaldiniai ar kiti tretieji asmenys jo laikytųsi. Santykiuose su pavaldiniais vadovas privalo imtis visų veiksmų, jog jam pavaldūs asmenys negalėtų atskleisti įmonės *know-how*, tai galima padaryti sudarant konfidencialios informacijos ar komercinės paslapties sąrašus, pasirašant susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos arba dėl nekonkuravimo. Santykiuose su verslo partneriais ar

trečiaisiais asmenimis vadovas yra įpareigotas imtis visų veiksmų neatskleisti *know-how*, vadovas turi pareigą supažindinti trečiąją šalį su konfidencialios ar komercinės paslapties sąrašu.

3. JURIDINIO ASMENS VADOVO ATSAKOMYBĖ UŽ NETEISĖTA KNOW-HOW ATSKLEIDIMĄ

Nors šio darbo tikslas yra apibrėžti ir išnagrinėti juridinio asmens vadovo pareigą saugoti *know-how*, kokių veiksmų turi imtis vadovas siekdamas išsaugoti įmonės *know-how*. Tiek pat svarbu aptarti kokios pasekmės kyla vadovui už *know-how* atskleidimą arba netinkamą apsaugos įgyvendinimą. Yra žinoma, jog vadovo teisinis statusas yra dualistinis, dėl to, už neteisėtą *know-how* atskleidimą gali kilti atsakomybė tiek iš darbo, tiek iš civilinių teisinių santykių. Beje, Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (toliau – Baudžiamasis kodeksas) numato atsakomybę už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą.

3.1. Atsakomybė kylanti iš darbo santykių

Vadovas yra darbo santykių šalis ir jeigu jis dirba atlygintinai, pagal Darbo kodekso 101 straipsnį su juo turi būti sudaroma darbo sutartis. To paties kodekso 103 straipsnis numato, jog kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas. Taigi, jeigu vadovas pažeidė savo kaip darbuotojo pareigas, kitaip galime vadinti „vidiniuose“ santykiuose, jis privalo atsakyti, vadovaujantis Darbo kodekso normomis ir darbo sutarties sąlygomis. Pripažinus, kad vadovas įmonei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, kurios pagrindinė esmė yra atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Įprastai už darbo santykių pažeidimą, darbuotojų atsakomybė yra apribota ir darbo kodekso 153 straipsnis nustato darbuotojo atlyginamos turtinės žalos ribas, kuriame yra nustatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Taip pat kolektyvinėse sutartyse galima numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

Atsakomybė iš darbo teisinių santykių gali kilti už *know-how* atskleidimą, jeigu asmuo turi tokią pareigą saugoti ją. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai egzistuoja, kai ji nustatyta sutartyje, o pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, kad kiltų atsakomybė pagal darbo teisės normas, už konfidencialios informacijos pažeidimą, su vadovu, kaip darbo santykių šalimi, taip pat gali būti pasirašoma susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Darbo kodekso 39 straipsnyje, kuriame yra aprašytos šio susitarimo sąlygos, yra parašyta, jog darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą jo vykdymą. Taip pat Darbo kodekso 154 straipsnis nurodo atvejus, kuomet asmuo privalo atlyginti visą žalą ir vienas iš nurodytų atvejų yra: žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją. Galima teigti, įprastais atvejais turtinė atsakomybė yra ribojama, tačiau už kaip jau minėta *know-how* yra konfidenciali informacija ir už jos atskleidimą galima reikalauti pilno žalos atlyginimo. Taip pat, informacijos savininkas iš asmens pažeidusio pareigą saugoti *know-how* gali reikalauti susimokėti netesybas, jeigu dėl jų yra susitarta.

Su vadovu galimi ir kiti susitarimai, pavyzdžiui, kaip dėl visiškos turtinės atsakomybės taikymo. Tomas Bagdanskis savo moksliniame darbe yra pabrėžęs, jog su asmeniu „dėl visiškos turtinės atsakomybės gali būti tariamasi, esant Darbo kodekso 33 straipsnyje 4 dalyje numatytai sąlygai – nustatytas vadovo mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai ir jeigu darbo sutartimi pasiekiami darbdavio bei darbuotojo interesų pusiausvyra“ (Bagdanskis, 2020, p. 31). Galima manyti, jog vadovas kaip aukštesnio statuso asmuo įmonėje turėtų gauti didesnę atlyginimą, dėl to su juo būtų galima sudaryti ir papildomą susitarimą. Nagrinėjamoje temoje, tai nesukurtų kitokių padarinių, bet informacijos savininkui papildomą susitarimą būtų galima pasirašyti, siekiant kuo labiau apsaugoti savo nuosavybę, tačiau už *know-how* atskleidimą, kuri yra laikoma konfidencialia informacija, žalos atlyginimo dydis nėra ribojamas. Tas pats nutiktų jeigu vadovas atskleistų *know-how*, kuri būtų laikoma komercine paslaptimi, nors ir nebūtų susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Kaip ir minėta prieš tai pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirmausiai kyla iš įstatymo, todėl dėl jos nėra būtina susitarti, ir už jos atskleidimą, remiantis Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo 8 straipsniu: „darbuotojo padarytos žalos atlyginimas darbdaviui už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą nustatytas Darbo kodekse“, todėl galima daryti išvadą, kad reikia taikyti visiškos žalos atlyginimo institutą pagal Darbo kodekso 154 straipsnį, nes asmuo pažeidžia savo pareigą saugoti komercinę paslaptį. Vertinant vadovo atsakomybę pagal darbo teisės normas, kylanti už neteisėtą *know-how* atskleidimą, svarbu įvertinti tai, jog nusižengimas turi būti padarytas atliekant savo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, kitaip sakant jis turi pažeisti pareigas kaip darbuotojas.

Apibendrinus, galima teigti, kad norint, jog kiltų padariniai už neteisėtą *know-how* atskleidimą iš darbo santykių, vadovas pažeidimą turi padaryti atlikdamas savo pareigas „vidiniuose“ santykiuose. Nors darbo teisė pasižymi atsakomybės ribojimu darbo teisės normų nustatytu dydžiu, už neteisėtą *know-how* atskleidimą, yra taikomas visiškos žalos atlyginimo institutas, taip pat susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos galima susitarti ir dėl baudos, kuri būtų skiriama už sutarties pažeidimą.

3.2. Atsakomybė kylanti iš civilinių teisinių santykių

Atsakomybė vadovui gali kilti ne tik pagal Darbo kodekso, tačiau ir pagal Civilinio kodekso normas. Skirtingai negu darbo santykiuose, kur vadovas veikia kaip darbuotojas, civiliniai santykiai nustato visai kitas atsakomybės sąlygas.

Kaip jau žinoma, tarp vadovo ir juridinio asmens susiklosto ne tik darbiniai, tačiau ir civiliniai teisiniai santykiai, kurie teismų praktikoje gali būti dar vadinami „išoriniais“. Tai reiškia, jog atsakomybė kyla tik tuomet, kai vadovas pažeidžia savo kaip valdymo organo pareigas vadovaudamas bendrovei. Kyla klausimas, ar vadovui kyla civilinė atsakomybė, ar atsakomybė pagal darbo teisės normas, jeigu jis nesiima reikiamų priemonių apsaugoti *know-how*. Sprendžiant atsakomybės klausimą dėl bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės rūšies, būtina nustatyti, kokias pareigas vadovas pažeidė – jam kaip valdymo organui ar darbuotojui nustatytas pareigas. Kai vadovas pažeidžia fiduciarines Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje įtvirtintas pareigas arba specialiuosiuose įstatymuose jam kaip vadovui nustatytas pareigas, jam taikoma civilinė atsakomybė. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Šiuo atveju labai svarbu įvertinti, kad norint taikyti civilinę atsakomybę vadovui yra vertinamas pažeistų vadovo pareigų pobūdis, nepriklausomai nuo to, ar pažeidimas pasireiškia santykiuose su trečiaisiais asmenimis ar bendrovės viduje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Naujausioje teismų praktikoje sprendžiant kokia atsakomybė turi būti taikoma vadovui, žiūrima kokios teisės normos yra pažeistos. Ankstesnėje teismų praktikoje buvo galima pastebėti, jog vadovo atsakomybės skirstymo į civilinę ir materialinę esminis kriterijus buvo ne teisės normos, kurios pažeistos, bet vadovo veiklos adresatas: civilinės atsakomybės atveju pažeidimai kildavo iš vadovo santykių su trečiaisiais asmenimis, o materialinės atsakomybės atveju – iš vadovo veiklos, nukreiptos į įmonės vidų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje įtvirtinta, jog vadovas turi veikti sąžiningai, protingai, laikytis lojalumo ir konfidencialumo pareigos. Ši norma aiškiai nustato, kad bendrovės vadovas turi fiduciarines pareigas bendrovei. Už šių pareigų pažeidimą vadovas atsako bendrovei pagal civilinės atsakomybės taisykles. Kitaip tariant, vadovas civiline tvarka atsako už imperatyvių pareigų, nustatytų valdymo organams, pažeidimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Galime teigti, jog už savo pareigų nevykdymą, kurios kyla iš civilinės teisės, vadovas atsako pagal civilines teisės normas.

Jei vadovas padaro žalos veikdamas pagal savo, kaip valdymo organo, kompetenciją, pavyzdžiui, laiku nesikreipia dėl bankroto bylos iškėlimo, neužtikrina bendrovės turto apskaitos, priima rizikingą verslo sprendimą, neištiria reikšmingos informacijos ir pan., jis pažeidžia jam kaip valdymo organui, o ne darbuotojui nustatytą pareigą, todėl jam taikoma civilinė atsakomybė (Bagdanskis, 2020, p. 30). Prie to būtų galima pridėti ir konfidencialios informacijos nesaugojimą, kaip tai yra suprantama per vadovo pareigą užtikrinti, kad konfidencialumo laikytusi jo pavaldiniai ar kiti tretieji asmenys. Kaip jau minėta praeitame skyriuje vadovas turi daug pareigų, kurios yra susijusios su įmonės valdymu. Taip pat vadovas turi pareigą laikytis konfidencialumo, ji yra įtvirtinta Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje ir kaip minėta anksčiau konfidencialumas suprantamas kaip: pareiga, juridinio asmens valdymo organui elgtis taip, kad informacija sudaranti komercinę, gamybos ar profesinę paslaptį, nebūtų atskleista tretiesiems asmenims (Mikelėnas *et al.*, 2002, p. 194).

Taigi vadovas turi tiesioginę pareigą pasirūpinti, kad *know-how* ar kita konfidenciali informacija liktų neatskleista ir įpareigoti pavaldinius ar kitus asmenis, kuriems ši informacija yra žinoma, laikytis konfidencialumo. Civilinė atsakomybė vadovui gali kilti, jeigu jis nebus rūpestingas ir neužtikrins, jog pavaldiniai ar kiti subjektai, kurie turi priėjimą ir kuriems yra atskleidžiama konfidenciali informacija, saugo ją. Šios pareigos nesilaikymas gali reikšti savo pareigų neatlikimą ir žalos atsiradimą bendrovei dėl vadovo, juridinio asmens valdymo organo netinkamo vadovavimo. Kaip ir minėta anksčiau vadovas siekdamas tinkamai apsaugoti įmonės *know-how* turėtų sudaryti konfidencialios informacijos sąrašus, pasirašyti susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos, įvertinti kas yra įmonėje laikoma konfidencialia informacija. Šių pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas gali sukelti padarinius tiek bendrovei, tiek jos vadovui.

Analizuojant vadovo pareigą atlyginti žalą už netinkamą savo pareigų įgyvendinimą, Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje yra nustatyta, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato

kitaip. Tai reiškia, jog vadovui civilinė atsakomybė kyla už pažeidimus, kai dėl jo „išorinių“ pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo juridiniam asmeniui yra padaroma žala. Konstatavus, jog vadovas netinkamai vykdė savo pareigas ir dėl to atsirado žala, iš vadovo gali būti reikalaujama atlyginti visą patirtą žalą.

Civilinei teisei atsakomybei taikyti yra būtinos visos sąlygos, kurios yra numatytos Civiliniame kodekse, tai - neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė ir žala. Pagal Civilinio kodekso komentarą, neteisėti veiksmai gali būti suprantami plačiai, tai tiek sutarties pažeidimas, tiek konkrečios teisės normos pažeidimas, tiek bendrojo pobūdžio elgtis atsargiai pažeidimas; neteisėtumas gali pasireikšti dvejopai, tiek veikimu, tiek neveikimu; priežastiniui ryšiui nustatyti užtenka konstatuoti, jog asmens elgesys yra pakankama žalos atsiradimo priežastis; kaltė, gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu, yra laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina; žala tai yra nukentėjusiojo turtinio ar kitokio intereso pažeidimas (Mikelėnas, 2003, p. 336). Tik šių visų sąlygų egzistavimas, gali sukelti padarinius vadovui. Atsiradus visoms sąlygoms bendrovės akcininkai ar kiti savininkai gali pareikšti ieškinį vadovui. Ieškinyje atlyginti žalą, taikant civilinę atsakomybę, bendrovės vadovui gali būti pareikštas šiais skirtingais pagrindais: dėl vadovo veikloje įstatymu nustatytų pareigų pažeidimo, fiduciarinių pareigų pažeidimo ir (arba) netinkamo verslo sprendimo priėmimo, dėl kurių atsirado žala (Bagdanskis, 2020, p. 23).

Apibendrinant vadovo pareigą saugoti *know-how*, gali teigti, jog už savo kaip juridinio asmens valdymo organo pareigų neatlikimą, jeigu nesiima reikiamų priemonių siekdamas apsaugoti *know-how*, gali kilti civilinė atsakomybė, pagal kurią padarytos žalos atlyginimo dydis nėra ribojama.

Taip pat reiktų nepamiršti paminėti, kad už neteisėtą *know-how* atskleidimą, kuri yra laikoma komercine paslaptimi gali kilti civilinė atsakomybė. Tai gali būti aktualu, jeigu vadovas pažeistų savo pareigą saugoti konfidencialią informaciją, kuri yra laikoma *know-how* po santykių pasibaigimo su juridiniu asmeniu. Kaip žinoma, komercinės paslapties saugo įstatymas, konkrečiai, Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas, kurio 7 straipsnyje yra aprašyti komercinės paslapties savininko teisių gynimo būdai. Taigi komercinės paslapties neteisėto gavimo, naudojimo ar atskleidimo atveju komercinės paslapties turėtojas turi teisę civilinio proceso kodekse nustatyta tvarka kreiptis į teismą dėl teisių gynimo ir reikalauti: nutraukti arba uždrausti komercinės paslapties naudojimą ar atskleidimą; uždrausti gaminti, siūlyti, pateikti rinkai ar naudoti.

Komercinės paslapties savininkas savo teises gali ginti įstatymo nustatytais būdais. Minėtas įstatymas informacijos savininkui leidžia kreiptis į teismą dėl laikinųjų apsaugos priemonių nustatymo, komercinės paslapties atskleidėjui. Atsiradus pažeidimui, informacijos savininkas taip pat gali reikalauti žalos atlyginimo pagal Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymą. Savininkas iš pažeidėjo turi teisę reikalauti atlyginti komercinę turtinę ir neturtinę žalą, atsiradusią dėl neteisėto komercinės paslapties gavimo, naudojimo arba atskleidimo.

Civilinė atsakomybė vadovui už neteisėtą *know-how* atskleidimą gali kilti, kai jis pažeidžia savo kaip juridinio asmens valdymo organo pareigas. Jos pasireiškia, kaip netinkamas darbo organizavimas, informacijos nesaugojimas, aplaidus ir neatsakingas įmonės valdymas. Civilinei teisei atsakomybei kilti už neteisėtą *know-how* atskleidimą turi būti būtinios sąlygos: neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė ir žala. Informacijos savininkui padaryta žala yra atlyginama civiline tvarka. Taip pat už neteisėtą *know-how*, kuri laikoma komercine paslaptimi atskleidimą gali kilti civilinė teisinė atsakomybė, pagal Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymą, kuris numato visišką turtinės ir neturtinės žalos atlyginimą bei kitus informacijos savininko teisių gynimo būdus.

3.3. Atsakomybė kylanti iš baudžiamosios teisės

Už neteisėtą *know-how* atskleidimą juridinio asmens vadovui gali būti taikoma ir baudžiamoji atsakomybė. Kaip ir buvo aptarta prieš tai, *know-how* gali būti saugoma ir kaip konfidenciali informacija, ir kaip komercinė paslaptis, jeigu atitinka komercinei paslapčiai keliamus reikalavimus.

Baudžiamasis kodeksas numato atsakomybę tik už komercinės paslapties atskleidimą. Minėto kodekso 211 straipsnis numato, jog asmuo kuris atskleidė komercine paslaptimi laikomą informaciją, kuri jam buvo patikėta ar kurią jis sužinojo dėl savo tarnybos ar darbo, jeigu ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui yra baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000). Šiame straipsnyje yra svarbu išvelgti, kad juridiniam asmeniui turi būti padaryta didelė žala. Pagal Baudžiamojo kodekso 212 straipsnį yra laikoma kad, didelė žala yra 150 MGL dydžio suma viršijanti žala. Teismų praktikoje nėra dažnas atvejis, jog už komercinės paslapties atskleidimą būtų taikoma baudžiamoji atsakomybė. Tačiau remiantis negausia teismų praktika galima teigti, kad sprendžiant ar kaltininko veiksmai turi būti kvalifikuojami pagal BK 211 straipsnį, svarbu įvertinti būtinus šios nusikalstamos veikos objektyviuosius

požymius. Komercinės paslapties atskleidimo būtinieji objektyvieji požymiai: dalykas – komercinė paslaptimi laikoma informacija, veika – komercinė paslaptimi laikomos informacijos atskleidimas, padariniai – didelės turtinės žalos nukentėjusiajam atsiradimas ir priežastinis ryšys tarp šios veikos ir atsiradusios didelės turtinės žalos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Galima daryti išvadą, kad jeigu juridinio asmens vadovas savo veiksmais atskleidžia *know-how* kuri yra laikoma komercinė paslaptimi ir padaro juridiniam asmeniui didelę žalą, toks fizinis asmuo gali būti traukiamas baudžiamojon atsakomybėn.

Apibendrinant trečiąją šio darbo dalį, galima daryti išvadą, kad vadovui už neteisėtą *know-how* atskleidimą atsakomybė gali kilti tiek pagal darbo teisės normas, jeigu jis veikia kaip darbo santykių šalis, už neteisėtą *know-how* atskleidimą, yra taikomas visiškos žalos atlyginimo institutas, taip pat susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos galima susitarti ir dėl baudos, kuri būtų skiriama už sutarties pažeidimą. Taip pat gali kilti ir civilinė atsakomybė, jei vadovas netinkamai vykdo savo kaip vadovo pareigas, netinkamai saugodamas, arba nesaugodamas *know-how*, jeigu dėl jo veikimo ar neveikimo yra atskleidžiama informacija. Trečioji atsakomybės rūšis yra baudžiamoji atsakomybė, kuri gali kilti, jeigu vadovas savo neteisėtais veiksmais atskleidžia komercinę paslaptį, kuri yra laikoma juridinio asmens *know-how* ir taip padaro įmonei didelę žalą.

IŠVADOS

1. *Know-how* Lietuvos teisėje yra suprantama kaip įmonės praktinė patirtis, per ilgą laiką sukaupti įgūdžiai, informacija, kuri yra vertinga ją pritaikant praktiškai, gamybinė ar techninė informacija. *Know-how* turi pasižymėti svarbumu, slaptumu ir apibrėžtumu. Tokie duomenys gali būti laikomi vienu iš konfidencialios informacijos objektų, dėl to jos apsauga pagal Lietuvos teisę yra tokia pati kaip konfidencialios informacijos. *Know-how* gali būti saugoma ir kaip komercinė paslaptis, jeigu atitinka komercinei paslapčiai keliamus reikalavimus t.y. slaptumas, vertingumas, siekimas išlaikyti informaciją slaptą. Šie svarbūs įmonei duomenys gali būti atskleidžiami ir teisėtai, ir neteisėtai. Teisėti veiksmai – informacija yra atskleidžiama/parduodama savininko ir/ar dėl viešo intereso apsaugos. Neteisėti veiksmai pasireiškia neteisėtai gavus informaciją, pažeidžiant susitarimą dėl apsaugos arba netinkamai naudojant.
2. Vadovas privalo veikti išimtinai tik juridinio asmens interesams, turi būti lojalus, laikytis konfidencialumo. Vadovo pareigos susideda iš įvairių darbų, tokių kaip veiklos organizavimas, teisinės bazės kūrimas, susitarimų su darbuotojais sudarymas ir kiti, kurie yra įvardinti įstatymuose, įmonės steigiamuosiuose dokumentuose. Saugoti įmonės *know-how*, kurią sužino atlikdamas pareigas, vadovą įpareigoja Akcinių bendrovių įstatymas ir Civilis kodeksas. Pasibaigus darbo santykiams vadovą saugoti *know-how* gali įpareigoti sutartis dėl konfidencialios informacijos apsaugos arba jeigu *know-how* patenka į komercinės paslapties sąvoką, laikytis konfidencialumo jį įpareigoja įstatymas.
3. Vadovas atstovaudamas bendrovei privalo laikytis konfidencialumo, ši sąvoka reiškia, jog ne tik jis pats kaip asmuo privalo, jo laikytis, bet ir turi pareigą užtikrinti, kad įmonės darbuotojai arba kiti tretieji asmenys, kurie gali su informacija susipažinti ar turintys priėjimą prie jos, laikytųsi konfidencialumo taip pat. Siekdamas apsaugoti įmonės *know-how* vadovas privalo įvertinti visas rizikas, veikdamas įmonės interesais, pavaldinius supažindinti su informacija kuri yra konfidenciali, organizuoti konfidencialumo ar nekonkuravimo sutarčių pasirašymą. Trečiuosius asmenis su kuriais turima verslo reikalų, laikytis konfidencialumo ir saugoti *know-how* įpareigoja įstatymas, tačiau veikdamas protingai, vadovas maksimaliai privalo dėti pastangas pasirašyti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos, supažindinti su informacija, kuri yra laikoma konfidencialia.
4. Atsakomybė juridinio asmens vadovui už savo pareigų nevykdymą ir/ar neteisėtą *know-how* atskleidimą, gali kilti tiek pagal Darbo kodekso normas, tiek pagal civilinės teisės

normas, taip pat gali būti taikoma ir baudžiamoji atsakomybė. Už *know-how* neteisėtą atskleidimą, pagal darbo teisės normas vadovas atsako kaip darbo santykių šalis, už *know-how* atskleidimą yra numatomas neribotas žalos atlyginimas. Pagal civilinės teisės normas vadovas atsako, jeigu jis netinkamai vykdo pareigą saugoti *know-how*, neužtikrina jos apsaugos. Už pareigų nevykdymą arba netinkamą įgyvendinimą, vadovui gali tekti atlyginti visą atsiradusią žalą. Galima ir baudžiamoji atsakomybė, kai vadovas atskleidžia *know-how*, kuri yra laikoma komercine paslaptimi ir padaro įmonei, arbo informacijos savininkui didelės žalos.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Nacionaliniai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000). Valstybės žinios, 89-2741.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). Valstybės žinios, 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). Teisės aktų registras, 23709.
4. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). Valstybės žinios, 64-1914.
5. Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinis apsaugos įstatymas (2018). Teisės aktų registras, 7477.

Tarptautiniai teisės aktai

6. TRIPS: Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights (1994). Marrakesh Agreement Establishing the World Trade Organization, Annex 1C, UNTS 299.
7. Europos Komisijos 2010 m. balandžio 22 d. reglamentas (ES) Nr. 330/2010 dėl Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 101 straipsnio 3 dalies taikymo vertikalųjų susitarimų ir suderintų veiksmų rūšims. OL L 102, p. 3.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. birželio 8 d. direktyva (ES) Nr. 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo. OL L 157, p. 15.

Specialioji literatūra:

9. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*, Vilnius: Rito projects.
10. Bagdanskis, T. (2020). *Ginčų su juridinio asmens vadovu problematika Lietuvoje*. Iš: Panomariovienė, I. Ir kt. (red.) (2020). *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*. Mokslinių straipsnių rinkinys. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 19-39.
11. Birštonas, R. ir kt. (2010). *Intelektinės nuosavybės teisė: Vadovėlis*. Vilnius: Registrų centras.
12. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Vilnius: Registrų centras.
13. Matkevičius, A. (2007). *Bendrovės komercinės paslapties objektas: Jurisprudencija [interaktyvus]*, Prieiga per internetą:

<https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/viewFile/2673/2477> [žiūrėta 2022 m. kovo 27 d.].

14. Menell, P., Lemley, A., and Merges, R. (2019). *Intellectual Property in the New Technological Age: 2019*. [interaktyvus], Prieiga per internetą: <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=06500409909407409908402402511812107700803406802106503606710011110701707912500211311801701605904705012009708211300110207506906412304702905107802409209606411601001400304209812212700001086126030076096098028106075124005100111007027065069113086096090&EXT=pdf&INDEX=TRUE> [žiūrėta 2022 m. kovo 27 d.].
15. Mikelėnas, V., Vileita, A., ir Taminskas, A. (2001). *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras, pirmoji knyga*. Vilnius: Justitia.
16. Mikelėnas, V. ir kt. (2002). *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras, antroji knyga*. Vilnius: Justitia.
17. Mikelėnas, V. (2003). *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras, šeštoji knyga*. Vilnius: Justitia.
18. ORAL, T. (2017). *Know-how provider's right to claim damages for non-pecuniary loss in light of the legal nature of know-how*. [interaktyvus], Prieiga per internetą: <http://www.tribunajuridica.eu/arhiva/An7v2/20.%20Tugce%20Oral.pdf> [žiūrėta 2022 m. kovo 30 d.].
19. Petrylaitė, V. (2020). *Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose*. Iš: Panomariovienė, I. Ir kt. (red.) (2020). *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*. Mokslinių straipsnių rinkinys. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 191-207.
20. Žilinskas, V., Kasperavičius, P. ir Kiškis, M. (2007). *Intelektinė nuosavybė ir jos teisinė apsauga*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.

Teismų praktika:

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2013.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-344/2014.

25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2014.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-402-677/2015.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-291-684/2020.
31. Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-673-407/2020.
32. Lietuvos apeliacinio teismo 2022 vasario 24 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-394-450/2022.

Kiti šaltiniai:

33. Teise.pro. Liauksminaitė, J. (2020). *Komercinė paslaptis ir darbuotojo sąžiningai įgyta patirtis, įgūdžiai, gebėjimai ar žinios – kur brėžti ribą?* [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2020/11/17/j-liauksminaitė-komercinė-paslaptis-ir-darbuotojo-saziningai-igyta-patirtis-igudžiai-gebejimai-ar-zinios-kur-brežti-riba/> [žiūrėta 2022 m. kovo 27 d.].
34. Valstybinės lietuvių kalbos komisijos konsultacijų bankas. Koks angl. „*know-how*“ lietuviškas atitikmuo? [interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.vlkk.lt/konsultacijos/1454-know-how-praktine-patirtis> [žiūrėta 2022 m. kovo 27 d.].

SANTRAUKA

Juridinio asmens vadovo pareiga saugoti *know-how*

Dovydas Elskis

Magistro darbe yra analizuojama juridinio asmens vadovo pareiga saugoti įmonės *know-how*, nagrinėjant Lietuvoje taikomus teisės aktus, mokslinius straipsnius, teismų praktiką ir teisinę literatūrą. Šiai temai atskleisti yra svarbu suprasti *know-how* apibrėžimą, jos požymius, svarbą įmonei ir savininkui, jos apsaugos standartus Lietuvoje bei vadovo pareigas, *know-how* saugojimo kontekste.

Moksliniame darbe siekiama atskleisti *know-how* sampratą Lietuvos teisėje, kaip ji pasižymi Europos Sąjungos reguliavime, taip pat išanalizuoti *know-how* teisinę apsaugą bei galimus atskleidimo būdus. Buvo tiriama ir vertinama kaip *know-how* yra susijusi su konfidencialia informacija ir komercine paslaptimi, kokie jų skirtumai ir bendri požymiai. Magistro darbe siekta apibendrinti juridinio asmens vadovo sampratą, jo dualistinę teisinį statusą, buvo išanalizuotos ne tik, pagrindinės vadovo pareigos kaip juridiniam asmeniui, bet ir tos, kurios ypač yra susijusios su teisine *know-how* apsauga. Moksliniame darbe aptarta konfidencialumo pareiga, kuri saisto ir nurodo juridinio asmens vadovui, kokią prievolę ir kokius būtinus veiksmus vadovas privalo atlikti, siekdamas, kad pavaldiniai ar verslo partneriai/tretieji asmenys kaip įmanoma labiau būtų suinteresuoti apsaugoti bendrovės *know-how*, kuri jiems yra žinoma arba atskleista. Taip pat yra aptariamas atsakomybės taikymo klausimas, kylantis iš darbo ir civilinių teisinių santykių bei baudžiamoji atsakomybė už neteisėtą *know-how* atskleidimą, kuri gali kilti dėl to, jog juridinio asmens vadovas pats atskleidė *know-how* arba dėl netinkamo įmonės valdymo *know-how* buvo atskleista kitų asmenų, kuriems ši informacija buvo žinoma.

SUMMARY

Duty of the Head of a Legal Person to Protect *Know-How*

Dovydas Elskis

The Master's thesis analyses the duty of the manager of a legal entity to protect the company's *know-how* by examining the applicable legislation in Lithuania, scientific articles, case law and legal literature. In order to reveal this topic, it is important to understand the definition of *know-how*, its attributes, its importance for the company and the owner, the standards of its protection in Lithuania and the manager's duties in the context of protecting *know-how*.

The aim of the research work is to disclose the concept of *know-how* in Lithuanian law, how it is characterised by the European Union regulation, as well as to analyse the legal protection of *know-how* and possible methods of disclosure. It has been investigated and assessed how *know-how* is related to confidential information and trade secrets, what their differences and common features are. The master's thesis sought to summarise the concept of the manager of a legal entity, its dual legal status, and analysed not only the main duties of the manager as a legal entity, but also those which are particularly relevant to the legal protection of *know-how*. The research has focused on the duty of confidentiality, which binds the manager of a legal person and indicates the obligation and the necessary steps that the manager must take in order to ensure that subordinates or business partners/third parties have the greatest possible interest in protecting the company's *know-how* which is known or disclosed to them. It also addresses the issue of the application of liability arising from employment and civil law relationships and criminal liability for the unlawful disclosure of *know-how*, which may arise from the fact that the manager of the legal person has himself disclosed the *know-how* or that, as a result of improper organisation of the work, the *know-how* has been disclosed to other persons who have been made aware of this information.