

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Povilo Belicko,  
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: lekt. Dr. Ieva Povilaitienė  
Recenzentas: doc. Dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius  
2022

## ANOTACIJA

Šiame darbe analizuojama viena iš pagrindinių juridinio asmens vadovo pareigų saugoti bendrovės *know-how* ir tokios pareigos įgyvendinimo būdai, iš bendrovės vadovo ir, iš bendrovės akcininkų perspektyvos. Taip pat, analizuojami šios pareigos pažeidimo atvejai ir iš to kylančios atsakomybės rūšys (darbo, civilinės ar baudžiamosios teisės atžvilgiu), be to, vertinama šios pareigos įgyvendinimo problematika.

This work analyses one of the main duties of the head of a legal person to protect the *know-how* of the company and the ways in which this duty can be exercised, from the perspective of the head of the company and, in turn, from the perspective of the company's shareholders. It also analyses the cases of breach of this duty and the types of liability arising therefrom (in terms of labour, civil or criminal law), as well as the problems of implementation of this duty.

## TURINYS

IŽANGA.....	4
1. AKCININKŲ INTERESO APSAUGOTI JURIDINIO ASMENS <i>KNOW-HOW</i> ĮGYVENDINIMO BŪDAI .....	6
1.1. Juridinio asmens <i>know-how</i> samprata ir ribos.....	6
1.2. Susitarimai su juridinio asmens vadovu .....	11
1.3. Akcininkų kontrolė juridinio asmens vadovo atžvilgiu.....	16
2. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI <i>KNOW-HOW</i> ĮGYVENDINIMAS .....	19
2.1. Juridinio asmens vadovo pareigos.....	19
2.2. Bendradarbiavimas su kitas juridinio asmens valdymo organais.....	21
2.3. Tinkamas juridinio asmens valdymo organizavimas .....	23
2.4. Išorinių teisinių santykių tinkamas įgyvendinimas .....	25
3. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI <i>KNOW-HOW</i> PROBLEMATIKA .....	30
3.1. Darbo santykių metu.....	30
3.2. Pasibaigus darbo santykiams .....	32
4. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI <i>KNOW-HOW</i> PAŽEIDIMAS IR IŠ TO KYLANTI ATSAKOMYBĖ .....	34
4.1. Pažeidimo apimties ribos ir pasekmės.....	34
4.2. Juridinio asmens vadovo atsakomybės rūšys .....	36
4.2.1. Atsakomybė darbo teisės atžvilgiu .....	36
4.2.2. Atsakomybė civilinės teisės atžvilgiu.....	38
4.2.3. Atsakomybė baudžiamosios teisės atžvilgiu.....	40
5. IŠVADOS.....	42
6. ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	43
7. SANTRAUKA .....	45
8. SUMMARY .....	46

## IŽANGA

- 1. Temos aktualumas.** Magistro darbo tema yra aktuali, nes Lietuvoje daugėja atvejų kai privačiame sektoriuje vis dažniau susiklosto tokie teisiniai santykiai kai juridinio asmens vadovo pareigas užima ne akcininkas, o samdytas direktorius, o tai sąlygoja papildomas rizikas akcininkams prarasti savo bendrovės *know-how*.
- 2. Tyrimo tikslas.** Išanalizuoti juridinio asmens vadovo pareigą saugoti *know-how* ir kokių veiksmų turi imtis juridinio asmens akcininkai ir vadovas, kad būtų pasiektas šios pareigos tinkamas įgyvendinimas.
- 3. Tyrimo uždaviniai.**
  1. Išsiaiškinti ir pateikti *know-how* sąvoką ir ribas;
  2. Išanalizuoti ir pateikti akcininkų intereso apsaugoti ir juridinio asmens vadovo pareigos saugoti bendrovės *know-how* įgyvendinimo būdus;
  3. Išanalizuoti juridinio asmens vadovo pareigos saugoti *know-how* problematiką;
  4. Pateikti juridinio asmens vadovo pareigos saugoti *know-how* pažeidimo atvejus ir išanalizuoti iš to kylančias atsakomybes pagal skirtingas teisės rūšis.
- 4. Tyrimo objektas.** Juridinio asmens vadovo pareigos saugoti juridinio asmens *know-how* įgyvendinimas.
- 5. Tyrimo metodas.** Šiame magistro darbe remiamasi pagrindiniais tyrimo metodais: loginės analizės, lyginamosios analizės, lingvistiniu (gramatiniu) ir apibendrinimo. Pagrindinis metodas šiame rašto darbe – loginės analizės metodas. Remiantis šiuo metodu, analizuojama norminė literatūra bei pateikiamos išvados. Naudojant šį metodą, išskiriama *know-how* samprata ir ribos, interesų apsaugos ir pareigos įgyvendinimo būdai, pareigos pažeidimai ir iš to kylančios atsakomybės, bei problematika įgyvendinant šią pareigą. Lingvistiniu (gramatiniu) metodu yra naudojamos įvairios sąvokos, kurias svarbu tiksliai apibrėžti, norint nepakeisti jų esminės reikšmės. Remiantis apibendrinimo metodu aiškiai pateikiama ir išanalizuojama teisinė literatūra, atitinkami įstatymai ir teismų praktika.
- 6. Darbo originalumas.** Verslo aplinkos nuolatinis pokytis sąlygoja pasikeitimus ir Europos sąjungos, ir Lietuvos Respublikos teisiniame reguliavime. Tarp juridinio asmens akcininkų ir juridinio asmens vadovo egzistuoja specifiniai teisiniai, ekonominiai santykiai, kurie neapsiriboja vien įprastu teisiniu reguliavimu, nes tai nėra įprasti darbo santykių subjektai. Šių subjektų santykis yra pagrįstas ypač aukštu pasitikėjimo ir veikimo bendrovės labui principu. Nepaisant to, darbo originalumas pasižymi ir tuo, kad *know-how* apibrėžtis nėra iki galo tiksli ir aiški, todėl atsiradus ginčui labai sunku nustatyti ar pažeidimas egzistuoja. Vis

dėlto esant teisės pažeidimui kyla nemažai sunkumų nustatant to pažeidimo ribas, o taip pat, ir kokią atsakomybę taikyti.

- 7. Šaltiniai.** Šiame magistro darbe vyrauja pagrindiniai šaltiniai – tai Europos sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos teisės aktai, teismų praktika.

1.1. Norint tiksliai atskleisti šio darbo temą visų pirma reikia išsiaiškinti tikslų *know-how* sąvokos apibrėžimą. Valstybinė lietuvių kalbos komisija pateikia tokius *know-how* lietuviškus atitikmenis: technologinės naujovės, praktinė patirtis. Taip pat, pateikiamas ir *know-how* apibrėžimas – *tai techninė dokumentacija, komercinis ir kt. praktinis patyrimas, žinios bei gamybiniai įgūdžiai, sudarantys serijinės ar masinės gamybos pagrindą*<sup>1</sup>. Kiti mokslininkai pateikia ir platesnius *know-how* lietuviškus atitikmenis: *technologinės naujovės, pažangioji patirtis, gamybinės komercinės paslaptys*<sup>2</sup>. Analizuojant teismų praktiką pastebima, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plečiamai neaiškina *know-how* sąvokos, o iš esmės vadovaujasi mokslininkų pateikiamais atitikmenimis, kaip pavyzdžiui: „*Darbdaviai suinteresuoti apsaugoti įmonės komercines ar technologines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją (know-how, klientų sąrašai, kainų politika, kitos žinios apie veiklą, kt.) nuo šių paslapčių panaudojimo konkurencijai su jais*“<sup>3</sup> arba „*Priešingai nei įrodinėja trečiasis asmuo, naudotojo instrukcijoje nėra atskleista praktinė patirtis, technologinės naujovės (angl. know-how), o pateikta susisteminta bei apibendrinta informacija apie pagrindinius gaminio veikimo principus*“<sup>4</sup>. Taigi, galime daryti išvadą, kad tiek mokslininkai, tiek teismų formuojama praktika *know-how* kontekste neišsiskiria ir yra vieninga, tačiau sąvoka *know-how* ir pateikiami šios sąvokos lietuviški atitikmenys yra ganėtinai abstraktūs. Todėl šioje vietoje susiduriame su situacija kai, nei mokslininkai, nei Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tiksliai nenurodo kas konkrečiai patenka į *know-how* sąvokos ribas, todėl teismams paliekama diskrecijos teisė vadovaujantis bylos aplinkybėmis ir įrodymais spręsti ar konkreti informacija gali būti laikytina *know-how* objektu. Tačiau teismas vertindamas tokią informaciją turi vadovautis Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 1.116 straipsniu, kuriame apibrėžiama, kad komercinė paslaptis yra laikoma tokia informacija, kuri atitinka šio straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose nurodytus visus požymius: „1) yra slapta, tai yra ji, kaip visuma, arba tiksliai jos sudėtis ir sudedamųjų dalių konfigūracija apskritai nežinoma arba jos negalima lengvai gauti toje aplinkoje, kurioje paprastai dirbama su tokia informacija; 2) turi tikros ar potencialios komercinės vertės, nes yra slapta; 3) šią informaciją teisėtai valdantis asmuo imasi protingų veiksmų, atsižvelgdamas į aplinkybes, kad ją išlaikytų slapta.“<sup>5</sup>. Teisės mokslininkai komentuodami šį straipsnį nurodo, kad: „*komercinė paslaptis yra ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista techninė, technologinė, komercinė ar organizacinė informacija (angl. know-how), dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių, išskyrus informaciją, kuri*

---

<sup>1</sup> Valstybinės lietuvių kalbos komisijos konsultacijų bankas [žr. Internetu: [Konsultacijų bankas - Valstybinė lietuvių kalbos komisija \(vlkk.lt\)](#)];

<sup>2</sup> V. Bitinaitės „Mokomasis anglų–lietuvių kalbų teisės terminų žodynas“ (2008, p. 153);

<sup>3</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013;

<sup>4</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-360-248/2018;

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262.

*pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma komercine paslaptimi.*“<sup>6</sup>. Verta atkreipti dėmesį, kad įgyvendinant Europos Sąjungos teisę ir vadovaujantis 2016 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/943<sup>7</sup> į nacionalinę teisę buvo perkeltos šios direktyvos nuostatos kartu su direktyvos 2 straipsnio 2 dalies komercinės paslapties sąvoka, kuri atitinka Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 1.116 straipsnio nurodytą komercinės paslapties apibrėžimą. Be kita ko, svarbu paminėti ir Lietuvos Respublikos Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymą<sup>8</sup>, kurio 2 straipsnyje pateikiamos pagrindinės šio įstatymo sąvokos, o šio straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad sąvoka „komercinė paslaptis“ suprantama taip kaip nurodyta Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 1.116 straipsnyje. Taip pat, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalyje<sup>9</sup> yra detalizuojama kas patenka į konfidencialios informacijos apibrėžimą, t. y. informacija, kuri laikoma komercinė (gamybinė), profesinė, valstybės ar tarnybos paslaptimi.

Vertinant teisinę literatūrą, teisės aktus ir teismų praktiką galima pastebėti, kad sąvokos komercinė paslaptis, konfidenciali informacija ir *know-how* yra glaudžiai tarpusavyje susijusios, praktikoje netgi vertinamos tapachiai. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad sprendžiant dėl padarinių, kurie atsiranda atskleidus informaciją, reikia išsiaiškinti santykį ir atriboti šias informacijos rūšis. Teismų praktikoje išskiriamas apribojimas tarp konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties, tačiau apie *know-how* sąvoką atskirai nepasisakoma: „*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. Duomenys, sudarantys konfidencialios informacijos turinį, ne visuomet yra komercinė paslaptis.*“<sup>10</sup>. Kasacinis teismas aiškiai identifikavo, kad praktikoje pasitaiko atvejų kai šios dvi informacijos rūšys sutapatinamos, tačiau ir aiškiai nurodė, kad tokia praktika yra ydinga ir šias informacijos rūšis reikia atskirti, t. y. konfidencialios informacijos taikymo ribos yra platesnės nei komercinės paslapties, netgi galime įžvelgti, kad komercinė paslaptis yra savotiška konfidencialios informacijos dalis.

Vertindami teismų praktiką *know-how* sąvokos perspektyvoje galime rasti panašumų tarp komercinės paslapties ir *know-how*. Kokią tiksliai informaciją reikėtų laikyti *know-how* objektu reikėtų vertinti per teisės normose įtvirtintus požymius, tokius kaip informacijos slaptumas,

---

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras, Vilniaus universiteto leidykla, 2020 m.;

<sup>7</sup> 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;

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas // TAR, 2018-05-08, Nr. 7477;

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // TAR, 2016-09-19, Nr. 23709;

<sup>10</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

informacijos komercinės vertės turėjimas ir tokios informacijos turėtojo veiksmai siekiant ją išlaikyti paslapyje: „Informacijai, kuri gali būti pripažinta komercine paslaptimi, keliami reikalavimai, nustatyti [CK 1.116 straipsnio 1 dalyje](#), iš esmės yra trys: slaptumas, vertingumas ir protingos pastangos, nukreiptos šiai informacijai išsaugoti. Slaptumas ir vertingumas aiškinami kartu, nes informacija turi komercinę vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys, o ją turinčiam asmeniui ši informacija sukuria konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius. Taigi tam, kad informacija sudarytų komercinę paslaptį, nepakanka, kad ji būtų tik slapta, – tokios informacijos turėtojas turi turėti verslo privalumą, gamybinio pranašumo, finansinės naudos ir kita.“<sup>11</sup>. Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį, kad kasacinis teismas komercinę vertę aiškina plečiamai, t. y. kaip tikrą arba potencialią: „Be to, aptariamoje teisės normoje yra nurodoma, kad komercinė vertė gali būti tikra arba potenciali. Tai reiškia, kad komercinė vertė suprantama plačiai – net jei konkrečiu momentu informacijos vertės negalima nustatyti, pakanka, kad tokia vertė galėtų atsirasti ateityje.“<sup>12</sup>. Vadovaujantis šiais požymiais, neperžengiant įstatymų leidėjo nustatytų kriterijų, subjektai turėtų kaip įmanoma aiškiau ir detaliau apibrėžti kas iš esmės yra laikomas *know-how* objektu, elgtis sąžiningai, rūpestingai ir lojaliai vienas kito atžvilgiu siekiant išvengti neigiamų teisinių padarinių ateityje.

Išanalizavus *know-how* sampratą ir ribas vertėtų aptarti ir subjektus tarp kurių susiklosto ypatingi teisiniai santykiai. Kadangi juridinis asmuo savo veiklą įgyvendina per juridinio asmens valdymo organus, savaimė suprantama, kad tarp jų atsiranda teisiniai santykiai. Tarp juridinio asmens akcininkų ir juridinio asmens vadovo egzistuoja specifiniai teisiniai santykiai, nes juos reguliuoja ne tik darbo teisės normos, bet ir civilinės. Taip pat, šie santykiai yra išskirtiniai ir tuo, kad jų ribos, tiek atsakomybės, tiek galiojimo laike prasme yra vertinamos plečiamai. Juridinio asmens (bendrovės) akcininkai, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 3 straipsnyje<sup>13</sup> apibūdinami kaip fiziniai ir juridiniai asmenys, kurie turi įsigiję bendrovės akcijų. Bendrovė akcininkai yra įvardijami kaip dalyviai, kurie yra bendrovės kapitalo teikėjai ir bendrovės organo – dalyvių susirinkimo nariai. Akcininkai nėra priskiriami prie bendrovės valdymo organo, nes neatlieka kasdienės veiklos organizavimo funkcijų, kurios yra priskiriamos bendrovės vadovui. Akcininkai sprendžia strateginius klausimus susijusius su bendrovės ilgalaikė veiklos perspektyva, todėl akcininkų veikla Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje įvardijama kaip susijusi su strateginiu bendrovės valdymu. Taip pat, viena iš akcininkų kompetencijų įtvirtintų Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalyje yra bendrovės vadovo paskyrimas (jeigu bendrovėje nėra valdybos ir stebėtojų

<sup>11</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;

<sup>12</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-258-823/2022;

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000-07-31, Nr. 64-1914.



tarybos). Bendrovės vadovas gali būti ir vienas iš akcininkų arba vienintelis akcininkas, tačiau gali susiklostyti ir tokia situacija kai bendrovės akcininkai arba vienintelis akcininkas nusprendžia bendrovės vadovą samdyti. Esant tokiai situacijai, akcininkai kaip bendrovės savininkai suprasdami padidėjusią riziką siekia maksimaliai apsaugoti savo verslo interesus. Nepaisant to, kad *bendrovės vadovas savo veikloje vadovaujasi įstatymais, kitais teisės aktais, bendrovės įstatais, visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimais, stebėtojų tarybos bei valdybos sprendimais ir pareiginiiais nuostatais* (Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 7 dalis), tačiau akcininkai bendrovės vadovui yra priversti atskleisti praktiškai visą *know-how*, kuri yra susijusi su bendrove, o tokios informacijos atskleidimas ateityje gali sukelti ir labai nepalankias teises pasekmes.

Akcininkai ir juridinio asmens vadovas kaip atsakingi ir lojalūs bendrovei asmenys turi suprasti, kad jų pagrindinis tikslas yra sėkmingas bendrovės veiklos tęstinumas, jos mokumas ir pelno generavimas. Tokiu atveju, esant sistemingam ir glaudžiam akcininkų ir bendrovės vadovo bendradarbiavimui galime pasiekti norimo rezultato ir išvengti nesusipratimų, nesusikalbėjimų ir ateityje kylančių ginčų.

Verta atkreipti dėmesį, kad įstatymų leidėjas suprasdamas akcininkų interesų apsaugos būtinybę, įstatymu aiškiai įtvirtina nuostatą, kad *bendrovės vadovas privalo saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo eidamas šias pareigas* (Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 11 dalis). Tačiau esminis kylantis klausimas yra kaip tinkamai ir praktiškai reikia įgyvendinti ir apsaugoti akcininkų interesus *know-how* apsaugos kontekste? Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 7 dalyje nurodyta, kad bendrovės vadovas eidamas savo pareigas vadovaujasi ne tik teisės aktais, bet ir bendrovės norminiais dokumentais, bei akcininkų ir/ar kitų įmonės organų sprendimais. Bendrovės įstatuose gali būti apribota bendrovės vadovo sprendimų priėmimo teisė, pavyzdžiui leisti bendrovės vadovui sudaryti sandorius be akcininkų pritarimo, kurių suma neviršija 5000 EUR sumos arba leisti sudaryti sandorius su susijusiais asmenimis tik esant akcininkų ar valdybos pritarimui. Tačiau akcininkai turi suvokti, kad bendrovės vadovo pareigas užima asmuo, kuris turi vadovavimo įgūdžius, suvokia rinkos tendencijas, turi sukaupęs nemažą vadovavimo patirtį, todėl toks bendrovės vadovas nors ir būdamas nesąžiningas – neatliks tokių akivaizdžiai ir lengvai identifikuotinių nesąžiningų veiksmų, kurie nukreipti prieš bendrovės interesus. Akcininkams siekiant apsaugoti savo ir bendrovės interesus vertėtų apsvarstyti ir kaip tinkamai aprašyti pareiginius nuostatus, kuriuose įvardinti ne tik pagrindines juridinio asmens vadovo pareigas, bet ir maksimaliai aiškiai ir detalai jas aprašyti. Praktikoje į pareiginius nuostatus nėra kreipiama tiek daug dėmesio, tačiau pastarųjų metų teismų praktika rodo ką kitą. Teismai vertindami ar darbuotojas pažeidė jam pavestas teises dažnu atveju

vertina ir kokios pareigos jam buvo numatytos jo pareiginiuose nuostatuose. Nepaisant to, kad juridinio asmens vadovas yra „akcininkų samdytas“ darbuotojas, jam, kaip bendrovės vadovui yra keliami aukštesni reikalavimai tinkamų pareigų atlikimui nei įprastam samdomam darbuotojui. Verta atkreipti dėmesį, kad ne tik reikalavimai, bet ir atsakomybės ribos yra visiškai kitokios. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso VII Skyriaus „Darbo santykių ypatumai“ Pirmas skirsnis yra skirtas vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumams. Darome pagrįstą prielaidą, kad įstatymų leidėjas sąmoningai išskiria vadovaujančių asmenų teisinį ypatumą darbo teisės kontekste, nes tokie susiklostantys teisiniai santykiai turi ne tik darbo teisės, bet ir civilinės teisės požymių.

Svarbu atkreipti dėmesį ir į Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 33 straipsnio 4 dalį, kurioje apibrėžiama galimybė darbo sutarties šalims nukrypti nuo nustatytų imperatyvių darbo teisės taisyklių jeigu darbuotojui mokamas ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydis (su tam tikromis išimtimis).



*specifiniai ir reikšmingi, kad darbuotojai, net ir pasibaigus darbo santykiams, sutartyje ar įstatyme nustatytą laiką negali teisėtai panaudoti jų jokiais tikslais, kurie koku nors būdu galėtų pažeisti teisėto informacijos savininko teises ir teisėtus interesus.*<sup>15</sup>. Galima daryti išvadą, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuodamas tokią praktiką neapsiriboja tik akcininkų interesų apsauga, o atsižvelgia ir į samdomo darbuotojo interesus. Visų pirma, teismas atsižvelgia į tai, kad akcininkams suteikus visapusišką apsaugos teisę konfidencialios informacijos atžvilgiu pastarieji apribotų juridinio asmens vadovą maksimaliai išplečiant konfidencialios informacijos apsaugą, tiek laike (po darbo santykių pabaigos), tiek jo ribose. Antra, nenustačius aiškesnių ribų būtų pažeistas Konstitucijoje ir Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintas principas – laisvai pasirinkti darbą ir labai smarkiai apribotų buvusį juridinio asmens vadovą. Nepaisant to, vertėtų atkreipti dėmesį, kad šiame darbe analizuojame ne paprasto samdomo darbuotojo, o samdomo juridinio asmens vadovo pareigą. Vien tas faktas, kad susitarimą dėl konfidencialios informacijos sudaro akcininkai ir juridinio asmens vadovas – sąlygoja labai aiškia akcininkų poziciją siekiant apsaugoti bendrovės *know-how* nepaisant to, kad tokia juridinio asmens vadovo pareiga yra aiškiai įtvirtinta ir teisės aktuose (Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 11 dalis). Taip pat, tokio susitarimo sudarymas leidžia pagrįstai daryti išvadą, kad akcininkai siekia apsaugoti savo bendrovės *know-how*, o tai iš esmės sąlygoja vieno iš keliamų reikalavimų (Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalies) atitikimą, nes tai būtų vertinamos kaip protingos ir pakankamos pastangos siekiant apsaugoti *know-how*.

Kitas svarbus susitarimas su juridinio asmens vadovu – susitarimas dėl nekonkuravimo. Šio susitarimo objektas – nekonkuravimas yra glaudžiai susijęs su juridinio asmens vadovu. Juridinio asmens vadovas eidamas vadovaujančias pareigas iš esmės valdo visą bendrovės informaciją, gali pilna apimtimi (kiek jam leidžia įstatai) ja disponuoti, todėl akcininkai minėto susitarimo pagrindu turėtų apriboti juridinio asmens vadovo veiksmus, tiek einant vadovo pareigas, tiek pasibaigus vadovo darbo santykiams. Šio susitarimo dalyką iš esmės reguliuoja Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 38 straipsnis, kuriame nurodoma, kad toks susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar (ir) pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 38 straipsnio 1 dalis). Taip pat, šiame straipsnyje nurodoma, kad tokio pobūdžio susitarimas galimas tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 38

---

<sup>15</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

straipsnio 2 dalis). Sudarydamos tokio pobūdžio susitarimą šalys turi aiškiai apibrėžti kokia darbuotojo darbo ir profesinė veikla draudžiama, nekonkuravimo teritoriją, terminą ir kompensacijos dydį (ne mažiau kaip 40 procentų darbuotojo gauto vidutinio darbo užmokesčio). Taip pat, susitarime reikėtų apibrėžti susitarimo nutraukimo galimybes bei pasekmes, kaip ir nurodyta įstatyme: konkuruojančios veiklos nutraukimas nekonkuravimo laikotarpiu, kompensacijų gražinimas ir t.t. (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 38 straipsnio 4 dalis ir 5 dalis). Taigi, dėl nekonkuravimo turėtų būti sudaromas atskiras individualus susitarimas. Akcininkai, siekdami maksimaliai apsaugoti savo interesus turėtų labai aiškiai apibrėžti tokio susitarimo objektą, turinį, nustatyti aiškias ribas ir teritoriją, kitaip tariant – numatyti potencialias rizikas, išanalizuoti konkurencinę aplinką. Taip pat, akcininkai turėtų tokio susitarimo sąlygų laikytis (mokėti kompensaciją), nes priešingu atveju darbuotojas galės nutraukti tokį susitarimą ir/arba nesilaikyti savo įsipareigojimų. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad susitarimai dėl nekonkuravimo neapsiriboja viena darbo teisės taikymo sritimi, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje nekonkuravimo susitarimas laikomas civiliniu teisiniu sandoriu, o tai reiškia, kad akcininkai įgyja platesnes teises: *„Nekonkuravimo susitarimas kasacinio teismo praktikoje laikomas civiliniu teisiniu sandoriu nepaisant to, kad jis sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas, atsižvelgiant į sutarčių laisvės principą, suteikiantį teisę šalims laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat ir Civiliniame kodekse nenumatytas, jeigu tai neprieštarauja įstatymams (CK 6.156 straipsnio 1 dalis). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakydamas dėl nekonkuravimo susitarimo darbo teisiniuose santykiuose, yra konstatavęs, kad nagrinėjamam susitarimui pagal įstatymo analogiją taikytinas CK 2.164 straipsnis, reglamentuojantis konkurencijos draudimą, taip pat CK šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos, CK 1.5 straipsnis. Pažymėtina, kad CK 2.164 straipsnis, sprendžiant bylas dėl nekonkuravimo susitarimų, taikomas atsižvelgiant į juos sudarančių šalių ir susitarimų ypatumus, kuriuos lemia pirmiau išdėstytos Konstitucijos normos. Kasacinis teismas formuojamoje teismų praktikoje dėl nekonkuravimo susitarimų yra nurodęs, kad tokie susitarimai turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. Nekonkuravimo susitarimai, atsižvelgiant į jų tikslus, interesų teisėtumą, negali būti sudaromi su bet kuriuo darbuotoju. Susitarime, be kita ko, turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, šios naudai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartį, priimtą civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., bylos*

Nr. 3K-3-415/2007; 2012 m. lapkričio 12 d. nutartį, priimtą civilinėje byloje R. S. v. UAB „ETB Legal“, bylos Nr. 3K-3-476/2012).“<sup>16</sup>.

Atsižvelgiant į teismų praktiką, darbdavys visada bus laikomas stipresnioji darbo santykių šalis (darbdavys sudaro tokį susitarimą ir darbuotojui retai kada galima derėtis dėl sąlygų pakeitimo), todėl darbdaviui keliami aukštesni reikalavimai ir tokių reikalavimų nesilaikymas gali sutrukdyti darbdaviui pasiekti norimą tikslą – apsaugoti savo interesą. Taip pat, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškiai nurodė, kad tokio tipo susitarimai riboja asmens konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą: „Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje inter alia įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Laisvė pasirinkti darbą ir verslą reiškia, kad kiekvienas žmogus turi konstitucinę teisę pats spręsti, kokią veiklą jam pasirinkti. Ši nuostata remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija. Teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus, asmenybės gyvybiniams poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užimti (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d., 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimai). Teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti – ji negali būti traktuojama kaip garantuojanti, kad kiekvienas asmuo turės darbą ar gaus konkretų pageidaujamą darbą, taip pat ji neužkertą galimybės tam tikrais pagrindais apriboti jos įgyvendinimą, nustatant atitinkamus pagrįstus ir teisėtus reikalavimus.“<sup>17</sup>, todėl susitarimai dėl nekonkuravimo privalo būti kompensuojami ir laikini: „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. Nekonkuravimo susitarimu ribojama konstitucinė asmens teisė pasirinkti darbą, todėl tokio pobūdžio ribojimas visais atvejais turi būti terminuotas ir atitinkamai nustatoma adekvati ribojimui kompensacija“<sup>18</sup>. Kaip ir susitarimo dėl konfidencialios informacijos, taip ir susitarimo dėl nekonkuravimo aspektu kasacinio teismo praktika išlaiko balansą tarp šalių, t. y. nesuteikia darbdaviui, o šiuo atveju – akcininkams, neribotos teisės apriboti buvusį juridinio asmens vadovą, nustato aiškias taisykles kaip turėtų elgtis viena ir kita šalis. Vertinant šio susitarimo dėl nekonkuravimo taikymą verta atkreipti dėmesį, kad tokio susitarimo pažeidimas einant juridinio asmens vadovo pareigas praktiškai būtų vertinamas akcininkų naudai, tačiau pasibaigus juridinio asmens vadovo darbo santykiams reiktų vertinti visas aplinkybes. Visų pirma, ar buvo laikomasi

<sup>16</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013;

<sup>17</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013.

<sup>18</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;

susitarime nustatytų įsipareigojimų (kompensacijos mokėjimas), ar juridinio asmens vadovas iš esmės konkuruoja su savo buvusia darboviete. Tik išsprendus ir išanalizavus visas aplinkybes būtų galima daryti išvadą dėl teisės pažeidimo fakto egzistavimo.

1.3. Galima įvardinti ir dar keletą būdų, kaip akcininkams tinkamai apsaugoti bendrovės *know-how*. Vienas iš jų – pareiginiai juridinio asmens vadovo nuostatai. Dažnu atveju į pareiginius nuostatus nėra kreipiamas itin didelis dėmesys, tačiau ginčo atveju tai gali tapti vienu iš įrodinėjimo įrankiu siekiant įrodyti, kad akcininkai dėjo maksimalias pastangas siekiant apsaugoti bendrovės *know-how* (kaip tai nurodyta Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 1.116 straipsnio dalyje: „*protingos pastangos, nukreiptos šiai informacijai išsaugoti*“), o juridinio asmens vadovas tokios savo pareigos nevykdė. Nagrinėjant teismų praktiką pastebima, kad siekiant įvertinti ar darbuotojas tinkamai atliko savo pareigas, yra vertinama ar tokias pareigas jam buvo pavesta atlikti: „*DK 228 straipsnyje nustatytos pagrindinės darbuotojų pareigos, kurių privalo laikytis visi darbuotojai, viena iš jų – tiksliai ir laiku vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus. Darbuotojų pareigas taip pat gali nustatyti pareigybės aprašymai ir nuostatai (DK 232 straipsnis)*“. <sup>19</sup> kitoje byloje: „*Sprendžiant, ar darbuotojo veiksmai yra neteisėti, būtina įvertinti jo darbo pareigas, darbo tvarką reglamentuojančius aktus. Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką – supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymu ir darbo nuostatais (DK 227 straipsnio 1 dalis, 229-232 straipsniai)*“. <sup>20</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 34 straipsnio 1 dalyje yra nurodytos būtinosios darbo sutarties sąlygos, t. y. turi būti susitarta dėl darbo funkcijų, darbo apmokėjimo ir darbovietės. Darbdavys darbo sutartyje nuroydamas pareigybės pavadinimą iš esmės neįvardija visų darbuotojo pareigų bendrovei, o jas detalizuoja darbo tvarkos taisyklėse, darbo (veiklos) apraše, pareiginiuose nuostatuose (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 34 straipsnio 2 dalis). Atsižvelgiant į tai, vienas iš papildomų (nors ir darbo funkcijos įtvirtinimas yra ir vienas iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų) apsaugos elementų galėtų tapti tinkamas juridinio asmens vadovo pareiginių nuostatų parengimas (įforminimas ir supažindinimas), kuriuose būtų įvardijama ir pareiga saugoti juridinio asmens *know-how*.

Dar vieną iš galimų akcininkų apsaugos būdų būtų galima įvardinti atitinkamų apribojimų įtraukimą į bendrovės įstatus. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 4 straipsnio 2 dalies 8 punkte yra nurodyta, kad bendrovės įstatuose turi būti nurodyta: „*kiti bendrovės organai, jų kompetencija, šių organų narių rinkimo ir atšaukimo tvarka*“, taip pat, minėto straipsnio 6 dalyje yra nurodyta, kad: „*įstatuose gali būti ir kitų nuostatų, neprieštarujančių šiam ir kitiems įstatymams*“. Vadinas, įstatyme nurodyta galimybė akcininkams į įstatus įsitraukti ir kitas nuostatas, kurios jiems atrodo tinkamiausios bendrovės valdymui, kaip antai, kasacinio teismo praktikoje

<sup>19</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-152-701/2017.

<sup>20</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-472/2008;



atsižvelgiama ir į teisės doktrinos formuojamą nuomonę šiuo klausimu: „Lietuvos teisės doktrinoje išreikšta nuomonė, kad įstatymas turėtų nustatyti tik minimalų kiekį atskirų organų funkcijų ir kompetencijų, jų daugumą akcininkams turėtų būti leidžiama keisti ir paskirstyti savo nuožiūra, o kita dalis galėtų būti įtraukiama į pavyzdinius steigimo dokumentus. Bendra taisyklė turėtų būti, kad akcininkų teisės gali būti ribojamos, tačiau tik tais atvejais, kai tai būtina smulkiųjų akcininkų, kreditorių ar kitų pažeidžiamų trečiųjų asmenų interesams apsaugoti. Visada akcininkai, o ne įstatymų leidėjas yra geriausioje padėtyje spręsti, kokia bendrovės valdymo struktūra yra priimtinausia ir kaip paskirstyti funkcijas ir kompetenciją bendrovės organams (Mikalonienė, L., ir kiti. *Įmonių teisinių formų konvergencija ir divergencija: ar Lietuvos teisinis reglamentavimas yra patrauklus tarptautiniame kontekste? Vilniaus universitetas, 2017 m., p. 170, 171*).“<sup>21</sup>. Šių straipsnių pagrindu akcininkai gali nurodyti juridinio asmens vadovo kompetencijos ribas, ir be kita ko – kitus įpareigojimus juridinio asmens vadovui, kaip antai – apriboti juridinio asmens vadovo teises sudaryti sandorius su artimaisiais ir artimųjų valdomomis įmonėmis, apriboti sandorių sudarymą iki tam tikros sumos ir priimti kitus bendrovei reikšmingus sprendimus be valdybos ar akcininkų sutikimo. Akcininkams tinkamai ir aiškiai bendrovės norminiuose dokumentuose (įstatuose) įtvirtinus juridinio asmens vadovo sprendimų priėmimo taisykles (ribas) pastarieji galėtų apsaugoti bendrovės interesus ir esant tokių bendrovės vadovo jam suteiktų įgaliojimų viršijimui – perkelti atsakomybę ant juridinio asmens vadovo: „Įgaliojimų viršijimas savaime yra neteisėtas veiksmas, kurio neteisėtumo nepanaikina net ir sąžiningas veikimas bendrovės interesais bei konkretaus vadovo veiksmo ekonominės logikos ir rizikos ypatumai, nebent būtinumą viršyti įgaliojimus pagrįstų specifinės aplinkybės, sudarančios būtinojo reikalingumo komerciniuose santykiuose pagrindą.“<sup>22</sup>.

Tinkamas juridinio asmens vadovo sprendimų priėmimo ribų nustatytas bendrovės norminiuose dokumentuose yra vienas iš galimų akcininkų interesų apsaugos būdų, tačiau tik esant aktyviems akcininkų veiksams. Rinkoje retas atvejis kai kita sandorio šalis tikrina juridinio asmens vadovui suteiktų įgaliojimų ribas. Vertinant rinkos tendencijas matoma, kad įgaliojimų peržengimo faktas yra kvestionuojamas tik esant teisminiam ginčui, vadinasi, įgaliojimų peržengimas yra pastebimas tik po sandorio sudarymo, o ne sandorio sudarymo metu. Kaip ir buvo minėta, akcininkams esant aktyviems, šie galėtų išvengti arba bent jau sumažinti tokią riziką jeigu juridinio asmens vadovas būtų tikrinamas periodiškai. Vienas iš tokių kontrolės mechanizmų galėtų tapti atliekamas bendrovės auditas. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 58 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, kad bendrovės metinių finansinių ataskaitų rinkinį tvirtina eilinis

<sup>21</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-300-313/2021.

<sup>22</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014;

visuotinis akcininkų susirinkimas. Verta atkreipti dėmesį, kad yra įpareigojimas atlikti finansinių ataskaitų rinkinio auditą pagal įstatymą (Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymo 24 straipsnio 1 ir 2 dalis<sup>23</sup>) arba jeigu tai nurodyta įstatuose. Atsižvelgiant į tai, akcininkai norėdami apsaugoti savo interesus (jeigu auditas nėra privalomas pagal įstatymą) galėtų audito atlikimą į įstatus įtraukti kaip privalomą. Be to, siekiant maksimaliai apsaugoti savo interesus akcininkai galėtų numatyti galimybę atlikti ne tik finansinį auditą, bet ir veiklos. Finansinio audito metu didžiausias dėmesys kreipiamas į finansinius rodiklius (pelno-nuostolių ataskaita, išplėstinis balansas), tačiau veiklos audito metu yra analizuojami visi įmonės procesai, sudarytos sutartys, analizuojama įmonės vidaus dokumentacija, vertinami įmonės vadovo priimti sprendimai, o tai iš esmės gali padėti atskleisti nesąžiningus juridinio asmens vadovo veiksmus bendrovės atžvilgiu, be to, tokie periodiniai auditai veikia ir kaip prevencinė priemonė juridinio asmens vadovo atžvilgiu.

---

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas // Valstybės žinios, 2001-11-28, Nr. 99-3516.

2.1. Juridinis asmuo yra civilinės teisės subjektas, kuris savo veiklą vykdo veikdamas per savo valdymo organus. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, 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. Šia teisės norma įstatymų leidėjas įtvirtina prievolę kiekvienam juridiniam asmeniui turėti valdymo organą – juridinio asmens vadovą. Taip pat, Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.81 straipsnio 4 dalyje aiškiai ir nedviprasmiškai nurodyta, kad juridinio asmens vadovo pareigas gali užimti tik fiziniai asmenys, o to paties straipsnio 1 dalyje įstatymų leidėjas įtvirtina nuostatą, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises ir prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 3 dalyje nurodytos valdymo organo, t. y. juridinio asmens vadovo atsakomybė už dalyvių sušaukimą, pranešimą dalyviams apie esminius įvykius, juridinio asmens veiklos organizavimą ir dalyvių apskaitą. Lietuvos Respublikoje dažniausiai pasitaikantys juridiniai asmenys yra akcinės bendrovės ir uždarnosios akcinės bendrovės, o šių juridinių asmenų veiklą taip pat reguliuoja ir Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje ir Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalyje<sup>4</sup> yra nurodyta, kad su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje yra įtvirtintos ir juridinio asmens vadovo pareigos – organizuoti kasdieninę bendrovės veiklą, priimti ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti darbo sutartis, skatinti ir skirti nuobaudas bendrovės darbuotojams, taip pat, bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę sudaryti sandorius (bendrovės įstatuose nurodytų reikalavimų ribose). Minėto įstatymo 37 straipsnio 11 dalyje yra nurodyta aktuali juridinio asmens vadovo pareiga saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias jis sužinojo eidamas bendrovės vadovo pareigas.

Verta atkreipti dėmesį, kad Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje yra įtvirtintos juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos, tokios kaip: veikti sąžiningai ir protingai (2.87 straipsnio 1 dalis), būti lojaliam ir laikytis konfidencialumo (2.87 straipsnio 2 dalis), nepainioti asmeninių ir juridinio asmens interesų (2.87 straipsnio 3 ir 5 dalys), nepainioti asmeninio ir juridinio asmens turto, nenaudoti juridinio asmens informacijos asmeniniais tikslais arba jos perduoti tretiesiems asmenims (2.87 straipsnio 4 dalis), nevykdant arba netinkamai vykdant pareigas pagal šio straipsnio reikalavimus (ar steigimo dokumentuose nurodytus) visiškai atlyginti žalą juridiniam asmeniui. Taigi, iš esmės juridinio asmens vadovo pareiga yra veikti tik juridinio asmens ir jo akcininkų naudai (Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 8 straipsnis), o teismų

praktikoje įvardijama kaip: *“veikti išimtinai bendrovės interesais, t. y. užtikrinti stabilią, efektyvią, konkurenciją jos, kaip rinkos dalyvio, veiklą.”*<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2013.

2.2. Pirmoje šio darbo dalyje analizavome kaip tinkamai akcininkams apsaugoti savo bendrovės interesus, kad būtų apsaugota juridinio asmens *know-how*, o šioje dalyje išanalizuosime kaip tinkamai veikti juridinio asmens vadovui, kad būtų tinkamai įgyvendinta jo pareiga saugoti bendrovės *know-how*. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 20 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad visuotinis akcininkų susirinkimas gali spręsti ir kitus Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatyme ar bendrovės įstatuose jo kompetencijai priskirtus klausimus, jeigu šių klausimų sprendimo kompetencija nėra perduota kitam bendrovės valdymo organui, pavyzdžiui valdybai. Vienas iš tokių svarbių klausimų yra bendrovės strateginiai klausimai: „*Tačiau dalyvių susirinkimas, neperžengdamas jam įstatymo priskirtos kompetencijos ribų, sprendžia svarbiausius ir paprastai su ilgalaikė įmonės veiklos perspektyva susijusius, nekasdienius veiklos klausimus, todėl dalyvių veikla laikoma strateginiu bendrovės valdymu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-168/2009; 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-19/2012; 2014 m. rugsėjo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-389/2014; 2015 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-4-969/2015).*“<sup>25</sup> Taigi, akcininkai formuoja įmonės strategiją ilgalaikėje perspektyvoje, o vadovas, vykdydamas kasdienį bendrovės valdymą tas strategijas siekia įgyvendinti. Svarbu atkreipti dėmesį, kad vadovo siekis įgyvendinti akcininkų iškeltus tikslus ne visada priklauso nuo pačio vadovo personalijos. Bendrovės valdymo sėkmei didelės įtakos turi kintanti rinka, konkurentai, kiti išoriniai veiksniai. Bendrovės vadovas siekdamas tinkamai įgyvendinti savo fiduciarines pareigas: „*ABĮ 19 straipsnio 8 dalyje nustatyta, kad bendrovės valdymo organai privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų ir vadovautis bendrovės įstatais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-331-695/2015).*“<sup>26</sup> ir vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 23 straipsnio 2 dalimi turi teisę šaukti akcininkų susirinkimus ir teikti pasiūlymus dėl susirinkimo darbotvarkės (Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 23 straipsnio 5 dalis). Juridinio asmens vadovo teisės šaukti akcininkų susirinkimus panaudojimas iš esmės leidžia vadovui spręsti klausimus, kurie jo manymu gali skirtis nuo akcininkų formuojamos įmonės ilgalaikės strategijos, o galbūt ateityje netgi sukelti prieštaravimų. Savaimė suprantama, kad vadovui numatant, kad egzistuoja grėsmė, kad jo atlikti veiksmai ar priimti sprendimai (nors ir neperžengiant savo kompetencijos ribų) gali vienaip ar kitaip pažeisti pareigą saugoti bendrovės *know-how* turėtų būti sprendžiami akcininkų susirinkimo metu. Tokiu atveju, akcininkų susirinkimo metu direktorius galėtų iškelti klausimą ir teikti jį svarstyti, o akcininkai balsuotų ir priimtų sprendimą. Lietuvos

---

<sup>25</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-300-313/2021;

<sup>26</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-300-313/2021.

Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 29 straipsnis skirtas visuotinio akcininkų susirinkimo protokolui, kurio 1 dalyje aiškiai ir nedviprasmiškai įtvirtinta, kad susirinkimai turi būti protokoluojami ir pasirašomi. Iš esmės, tokio susirinkimo metu, bendrovės direktoriaus iškelti klausimai yra sprendžiami viską protokoluojant, o ateityje atsiradus ginčui – tai būtų svarus įrodymas, kad juridinio asmens vadovas veikdamas nesivadovavo vien savo sprendimu, bet ir konsultavosi su juridinio asmens akcininkais.

2.3. Kaip ir buvo minėta, juridinio asmens vadovo viena iš pagrindinių pareigų yra kasdienis įmonės veiklos organizavimas, kuris apima ir darbą su jam pavaldžiais darbuotojais. Juridinio asmens vadovas įgyvendindamas savo teises ir pareigas remiasi ne tik įstatymais, bet ir bendrovės norminiai teisės aktais, kurių dalį sudaro ir konfidenciali bendrovės informacija. Kasdienis bendrovės veiklos organizavimas apima daugelį veiklos sričių, be kita ko ir, neperteklinį *know-how* dalies perdavimą darbuotojams. Pavyzdžiui, gamyklą valdantys akcininkai nusprendžia pradėti gaminti specifines detales, suformuoja juridinio asmens vadovui užduotį ir perduoda informaciją, kurią galėtume įvardinti kaip *know-how*. Gamyklos vadovas turi pradėti šios specifinės detalės gamybą, vadinasi, jam reikia organizuoti darbą pasitelkiant eilę atsakingų darbuotojų, kaip antai: sandėlio vadovas, pirkimų vadovas, gamybos vadovas, pardavimų vadovas, finansų vadovas. Visiems minėtiems asmenims reikės atskleisti *know-how*, kurią vadovas gavo iš akcininkų. Iš to ir kyla nemaža rizika, kad atskleidus *know-how* kitiems įmonės darbuotojams, tokia informacija gali būti panaudota ir nesąžiningai. Šiuo atveju turime ypatingai komplikuoatą situaciją vadovo atžvilgiu – jis privalo laikytis pareigos saugoti bendrovės *know-how*, tačiau taip pat turi organizuoti gamyklos veiklą ir atskleisti *know-how* savo darbuotojams. Verta atkreipti dėmesį, kad juridinio asmens vadovui reikėtų vadovautis tais pačiais darbo organizavimo principais kaip ir jo atžvilgiu organizuoja akcininkai, t. y. tinkamai aprašyti pareiginius nuostatus, sudaryti susitarimus dėl nekonkuravimo, dėl konfidencialumo, be to, tinkamai organizuoti įmonės veiklą (ir darbų paskirstymą). Atsižvelgiant į tai, kad šiame darbe jau buvo analizuoti susitarimai dėl nekonkuravimo ir dėl konfidencialumo, toliau nagrinėsime juridinio asmens vadovo tinkamą bendrovės veiklos organizavimą.

Turbūt iš esmės analizuojant *know-how* turėtume atkreipti dėmesį, kad *know-how* dažniausiai susideda iš visumos komponentų, o ne jos dalies. Tai reiškia, kad *know-how* ne visada sudaro, pavyzdžiui, tik tam tikrų žaliavų pirkimas ar pagaminto produkto pardavimo procesas. Juridinio asmens vadovas norėdamas apsaugoti *know-how* turėtų atskleisti tiek tokio tipo informacijos kiek jos reikia konkrečiam darbuotojui siekiant to darbuotojo pareigoms įgyvendinti: „Be minėtų reikalavimų, turi būti protingai apibrėžiamas asmenų, kuriems komercinė paslaptis teisėtai atskleidžiama, ratas – neturi egzistuoti galimybių susipažinti su komercine paslaptimi tiems asmenims, kuriems tai objektyviai nėra reikalinga.“<sup>27</sup>. Juridinio asmens vadovui atlikus minėtus veiksmus (susitarimų dėl konfidencialumo ir susitarimų dėl nekonkuravimo sudarymas, pareiginių nuostatų aprašymas, tinkamas pareigų delegavimas ir minimalus *know-how* atskleidimas) būtų maksimaliai sumažinta rizika, kad *know-how* bus atskleista tretiesiems asmenims. Nepaisant to, net ir įvykus juridiniam faktui, t. y. *know-how* atskleidimui, juridinio asmens vadovas galėtų įrodyti, kad

---

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

kasdienę bendrovės valdymo funkciją atliko nepažeisdamas pagrindinių savo fiduciarinių pareigų ir kaip bendrovės vadovas galėtų ginti bendrovės pažeistas teises teisme remdamasis Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje įvardintais požymiais. Vertinant tai, kad juridinio asmens vadovas dėjo pastangas siekiant išsaugoti tokios informacijos slaptumą, nes tokia informacija yra vertinga bendrovės *know-how* dalis, bei iš esmės ėmėsi protingų pastangų tokiai informacijai išsaugoti, galėtų apginti bendrovės pažeistas teises, be kita ko, apsaugotų savo kaip juridinio asmens vadovo atsakomybę prieš bendrovės akcininkus: „*Atsižvelgiant į ankstesnėje praktikoje kasacinio teismo pateiktus išaiškinimus, kad komercinę paslaptį sudarančių duomenų apsaugai skirti veiksmai neprivalo būti ypatingi, papildomai išaiškintina, kad komercinės paslapties apsaugos priemonės neturėtų pernelyg apsunkinti asmens ūkinės komercinės veiklos vykdymo ir reikalauti neproporcingų finansinių, žmogiškųjų ar kitokių išteklių*“.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;



2.4. Kadangi buvo aptarti „vidiniai“ juridinio asmens vadovo santykiai, nevertėtų pamiršti analizuoti ir „išorinių“ juridinio asmens vadovo santykių. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad su kitais išorės subjektais juridinio asmens vardu veikia bendrovės vadovas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dar 2009 metais aiškiai atskyrė vadovo veikimą „vidiniuose“ ir „išoriniuose“ santykiuose įvardindamas, kad: „bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas – įtvirtina vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, statusą „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose arba išplaukiantys iš šių įstatymų esmės.“<sup>29</sup>. Atsižvelgiant į minėtą nutartį, verta atkreipti dėmesį ir išskirti kelis esminius aspektus, pirma, juridinio asmens vadovas yra identifikuojamas kaip civilinių santykių subjektas, antra, juridinio asmens vadovui yra keliami aukštesni reikalavimai (ne kaip samdomam darbuotojui, o kaip juridinio asmens vadovui). Tokia formuojama praktika suponuoja, kad juridinio asmens vadovui veikiant „išoriniuose“ santykiuose yra keliami ne tik aukštesni reikalavimai, bet ir taikoma kitokia atsakomybė. Vadinasi, juridinio asmens vadovui reikia skirti ypatingą dėmesį, kad nebūtų pažeisti bendrovės interesai, apsaugotos pagrindinės turtinės ir neturtinės bendrovės teisės, ne išimtis ir bendrovės *know-how* apsauga. Panagrinėkime situaciją kai įmonė, kuri užsiima automatinio suvirinimu su specialia įranga (ir taiko specifinį darbo metodą) kas iš esmės yra *know-how* objektas, nusprendžia, kad atlikti tam tikrus rangos darbus reikia sudaryti subrangos sutartį su subrangovu, kuris atlieka žemės kasimo darbus. Svarbu atkreipti dėmesį, kad subrangovas darbus vykdys kartu su pagrindiniu rangovu (automatinio suvirinimo darbus atliekančia įmone), vadinasi, visą darbo dieną bus objekte ir matys kaip rangovas naudojasi specifine įranga, kaip organizuoja darbą, kokius darbo metodus taiko, kitaip tariant, galės nuodugniai analizuoti ir išsiaiškinti rangovo *know-how*. Pabandykime įvertinti juridinio asmens vadovo tinkamo veikimo veiksmus siekiant apsaugoti bendrovės *know-how*. Visų pirma, juridinio asmens vadovas turi numatyti tokią riziką, kuri gali kilti. Antra, sudaryti su subrangovu sutartį, kurioje būtų numatoma, kad subrangovas privalo laikytis konfidencialumo, nekonkuruoti ir pan., tačiau juridinio asmens vadovas, būdamas profesionalus ir ilgametis bendrovės vadovas, supranta, kad *know-how* gali būti panaudota ir per kitą juridinį asmenį. Trečia, mano nuomone, juridinio asmens vadovas turėtų pasinaudoti jam Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje skirta teise ir šaukti acnininkų susirinkimą, kuriame identifikuoti potencialias rizikas, kad apsaugotų ne tik bendrovės *know-how*, bet ir savo, kaip juridinio asmens vadovo pareigą saugoti bendrovės *know-how*.

---

<sup>29</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.

Taip pat, verta atkreipti dėmesį, kad juridinio asmens vadovas „išorinius“ santykius turi ne tik su užsakovais, paslaugų teikėjais, bet ir su viešojo sektoriaus subjektais. Kaip aktualų atvejį galime paanalizuoti atsirandančius teisinius santykius viešojo pirkimo metu. Viešieji pirkimai yra pagrįsti vieno iš svarbiausių principų – viešumo. Nagrinėjant juridinio asmens santykius viešųjų pirkimų kontekste verta atkreipti dėmesį į keletą aspektų, t. y. konfidencialios informacijos atskleidimo apsaugos ir viešumo principo įgyvendinimą. Neretai pasitaiko atvejų kai perkančioji organizacija prašo pagrįsti tiekėjo kvalifikaciją ar neįprastai mažą kainą atskleidžiant tam tikrą juridinio asmens konfidencialią informaciją ir/ar *know-how*. Viešųjų pirkimų procedūrose, kai prašoma pagrįsti neįprastai mažą kainą, dažnu atveju, pasiūlymą pateikęs tiekėjas žino ir sugeba darbą ar paslaugą atlikti pigiau būtent dėl savo patirties ir per laiką suformuotą bendrovės *know-how*. Juridinio asmens vadovui tuomet iškyla dilema – jeigu nepateiksime tokios informacijos įrodinėjant, kad tai komercinė paslaptis, ar pateiksime jos dalį, tikėtina, kad perkančioji organizacija atmes tiekėjo pasiūlymą ir jeigu tokia informacija bus pateikta, ji taps viešai prieinama kitiems pirkime dalyvaujantiems tiekėjams (konkurentams) ko pasekoje bus atskleista įmonės konfidenciali informacija ir *know-how*. Kai tokia informacija bus prieinama viešai – ja galės pasinaudoti konkurentai: „Sutiktina, kad projektuojant ir įrengiant buitinių nuotekų valyklą gali būti naudojami konkretūs techniniai sprendimai ar technologijos, kurie dėl savo ypatumų ar ypatingo panaudojimo būdo ir fakto, kad nėra žinomi tretiesiems asmenims, jų naudotojui galimai suteikia konkurencinį pranašumą, o informacijos apie juos atskleidimas galėtų pažeisti duomenų turėtojo teisėtus interesus. Tokie duomenys galėtų būti vertinami kaip komercinė (gamybinė) paslaptis.“<sup>30</sup>. Jeigu būtų atskleista įmonės *know-how* tai juridinio asmens akcininkai galės kelti pagrįstą klausimą ar juridinio asmens vadovo veiksmai buvo tinkami siekiant tinkamai įgyvendinti savo pareigą saugoti įmonės *know-how*. Juridinio asmens vadovui siekiant nepažeisti savo pareigos, privalu vertinti kasacinio teismo formuojamą praktiką: „Remiantis VPĮ 6 straipsnio 1 dalimi, prekių, paslaugų ar darbų kaina, išskyrus jos sudedamąsias dalis, nėra laikoma konfidencialia informacija. Taigi įstatymų leidėjas tiesiogiai teisės akte nurodė, kad kaina nelaikytina konfidencialia informacija, išskyrus duomenis, kuriuose yra nurodytos kainos sudedamosios dalys. Tai reiškia kad, perkant paslaugas, bendra paslaugų ar konkrečios paslaugos kaina nėra konfidenciali, tačiau šią bendrą kainą sudarančios teikiant paslaugas naudojamų medžiagų ar priemonių kainos, paslaugas teikiančių asmenų darbo užmokestis ar kitoks atlygis, transportavimo, paruošimo ir pan. tiekėjo patiriamos išlaidos, tiekėjui tai nurodžius savo pasiūlyme (o vėliau, esant reikalui, tinkamai pagrindus), laikytinos konfidencialia tiekėjo

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-16-378/2018.

*pasiūlymo dalimi.*<sup>31</sup>. Formuojamoje praktikoje akivaizdžiai galime išskirti keletą svarbių aspektų, kaip antai – pati kaina nėra pripažįstama kaip konfidenciali informacija, tačiau šią kainą sudarančios (pagrindžiančios) dalys gali būti pripažįstamos kaip konfidenciali informacija, jeigu tai buvo nurodyta ir tai gali būti objektyviai pagrindžiama įrodymais. Taip pat, verta atkreipti dėmesį, kad tai negali būti bet kuri tiekėjo informacija, o tik tokia, kuri atitinka konfidencialios informacijos kriterijų: *„Dėl įkainių konfidencialumo papildomai pažymėtina ir tai, kad atsakovės bei trečiojo asmens pozicija nėra pagrįsta argumentais ar įrodymais, kurie patvirtintų tokių duomenų atitiktį kasacinio teismo praktikoje nurodytiems informacijos pripažinimo konfidencialia kriterijams (plačiau žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016 37, 39, 45 punktus).*<sup>32</sup> arba panaši civilinė byla susijusi su viešaisiais pirkimais ir konfidencialia informacija: *„Priešingai nei įrodinėja trečiasis asmuo, naudotojo instrukcijoje nėra atskleista praktinė patirtis, technologinės naujovės (angl. know-how), o pateikta susisteminta bei apibendrinta informacija apie pagrindinius gaminio veikimo principus. Prekės naudojimosi galimybės, funkcijos, pasiekiamas rezultatas ir pan. nelaikytini konfidencialia informacija. Jei šios savybės iš tiesų pasižymėtų komercine verte CK 1.116 straipsnio nuostatų prasme, konkurentai galėtų lengvai ją gauti, įsigiję atitinkamas prekes ir pradėję jomis naudotis. Tokiu atveju, kad ir kokias pastangas būtų įdėjęs gamintojas, jo konfidenciali informacija taptų prieinama pardavus kiekvieną gaminį.*<sup>33</sup>. Taigi, juridinio asmens vadovui dalyvaujant viešojo pirkimo procedūrose privalu tinkamai apibrėžti ir įrodyti perkančiajai organizacijai, kad tam tikra informacija yra įmonės *know-how*. Tačiau remiantis praktika, ne ką svarbesnis yra perkančiosios organizacijos sąmoningumas, nes vis dėlto ji priima sprendimą ar tam tikra informacija gali būti neatskleista.

Analizuojant juridinio asmens vadovo „išorinius“ santykius ir tų santykių metu atsirandančias rizikas būtina išanalizuoti ir atvejus kai bendrovė siekia parduoti visą ar dalį savo verslo. Savaimė suprantama, kad sprendimą parduoti visą ar dalį savo verslo priima bendrovės akcininkai, tačiau šioje situacijoje nagrinėsime ikisutartinius teisinius santykius ir iš to kylančias grėsmes susijusias su juridinio asmens konfidencialios informacijos (tame tarpe ir *know-how*) atskleidimu tretiesiems asmenims. Visų pirma, tikėtina, kad verslo ar jo dalies pardavime dalyvaus bendrovės vadovas, jis sudarinės susitarimus su potencialiais verslo pirkėjais. Taip pat, verslo ar jo dalies pardavimas yra neatsiejamas nuo visos ar dalies konfidencialios informacijos pateikimo suinteresuotai šaliai: *„Derybų metu gali būti tokių situacijų, kai svarbu atskleisti kitai šaliai ne tik*

<sup>31</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-371-378/2018;

<sup>32</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-371-378/2018;

<sup>33</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-360-248/2018.

informaciją, turinčią esminę reikšmę sutarčiai sudaryti, bet ir papildomą informaciją, kuri šaliai turi tam tikrą komercinę (gamybinę) vertę vien dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ši informacija nėra viešai prieinama.“<sup>34</sup>. Šalys tokiuose ikisutartiniuose santykiuose yra įstatymo įpareigotos elgtis sąžiningai (Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 6.163 straipsnio 1 dalis) ir derybų metu atskleistos konfidencialios informacijos nenaudoti savo tikslams ar neatskleisti nepaisant ar sutartis sudaryta ar ne (Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 6.1.64 straipsnio 1 dalis). Prieš atskleidžiant konfidencialią informaciją, atsakingas juridinio asmens vadovas turėtų sudaryti konfidencialumo susitarimą su potencialiais pirkėjais, tačiau tokio susitarimo nesudarymas nepaneigia pareigos laikytis konfidencialumo: „Vienas iš svarbios informacijos teisinių apsaugos instrumentų yra konfidencialumo susitarimas. Derybų šalys, ikisutartinių santykių stadijoje nesudariusios konfidencialumo sutarties ir nesant išimtinių informacijos apsaugos teisių, bendriausia prasme neturi konfidencialumo pareigos. Tačiau tokiais atvejais, kai viena šalis aiškiai pareiškia kitai šaliai, kad derybų metu pateikiama informacija yra konfidenciali, tai tokią informaciją sutinkanti priimti šalis netiesiogiai išreiškia savo sutikimą jai suteikiamą informaciją traktuoti kaip konfidencialią.“<sup>35</sup>. Kadangi praktikoje pasitaiko tokių atvejų, kai potencialus pirkėjas, sužinojęs tam tikrą informaciją nusprendžia neįsigyti verslo ar jo dalies ir tokios šalių derybos nutrūksta. Tačiau pasirodo, kad potencialūs pirkėjai, sužinoję tam tikrą *know-how* sukūrė konkuruojančią įmonę ar kitokiais būdais panaudojo gautą *know-how*. Tikėtina, kad bendrovės akcininkai, sužinoję tokią informaciją keltų pagrįstus klausimus juridinio asmens vadovui, kaip antai: ar buvo sudarytos atitinkamos sutartys (preliminari pirkimo-pardavimo sutartis, susitarimai dėl konfidencialumo), ar buvo atskleista visa *know-how* ar tik būtinos atskleisti *know-how* dalis, ar nesieja tam tikri santykiai juridinio asmens vadovo su konkuruojančia įmone ir pan. Visų pirma, juridinio asmens vadovas veikdamas kaip atsakingas, lojalus bendrovei vadovas turėtų kiek įmanoma daugiau į pardavimo procesą įtraukti ir pačius akcininkus, gauti jų pritarimą kokią informaciją jis gali atskleisti potencialiems pirkėjams, o nutrūkus deryboms – sekti rinką ir nustatius, kad yra teisės pažeidimas – nedelsiant imtis teisinių veiksmų ir apie tai informuoti bendrovės akcininkus. Iš esmės, juridinio asmens vadovui elgiantis sąžiningai bendrovės akcininkų interesai būtų apginti, o juridinio asmens vadovo pareiga saugoti bendrovės *know-how* nebūtų traktuojama kaip pažeidimas: „CK 6.164 straipsnio 1 dalyje nurodyti du atvejai, kaip gali būti pažeidžiama ikisutartinė konfidencialumo pareiga: pirma, derybų metu gauta konfidenciali informacija yra atskleidžiama tretiesiems asmenims; ir antra, tokios informacijos naudojimas savo tikslams neteisėtu būdu. Šią pareigą pažeidusi šalis privalo atlyginti kitai šaliai

<sup>34</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019;

<sup>35</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019.

*padarytus nuostolius. Nurodytas reglamentavimas reiškia, kad civilinė atsakomybė už konfidencialumo pareigos nevykdymą ikisutartiniuose santykiuose atsiranda ne tik už komercinės paslapties, bet ir kitos konfidencialios informacijos atskleidimą ar panaudojimą savo tikslams neteisėtu būdu.*<sup>36</sup>. Vėlgi, juridinio asmens vadovas siekdamas tinkamo savo pareigos įgyvendinimo verslo ar jo dalies pardavimo procese privalėtų nuolatos šaukti bendrovės akcininkų susirinkimus, kaip įmanoma daugiau sprendimų priimti akcininkų lygmenyje, aiškiai identifikuoti rizikas. Juridinio asmens vadovas tokiais savo aktyviais veiksmais galėtų minimalizuoti arba visiškai išvengti rizikos būti patrauktam atsakomybėn dėl tokios savo pareigos nevykdymo.

---

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019.

3.1. Išanalizavus juridinio asmens vadovo tinkamą pareigos įgyvendinimą kyla probleminis klausimas ar tam tikri vadovo veiksmai būtų ar nebūtų vertinami kaip pareigos pažeidimas? Šioje dalyje apžvelgsime problematiką dviejų skirtingų situacijų kontekste, o tiksliau – juridinio asmens vadovo darbo santykių metu ir pasibaigus darbo santykiams.

Kaip ir buvo apžvelgta, juridinio asmens vadovas iš esmės yra akcininkų samdytas darbuotojas, kuriam pavesta organizuoti kasdienį bendrovės veiklos organizavimą. Juridinio asmens vadovas, su juo sudarytos darbo sutarties pagrindu, atlieka darbo funkcijas. Kaip ir buvo aptarta anksčiau – nepaisant to, kad tarp juridinio asmens akcininkų ir juridinio asmens vadovo susiklosto specifiniai teisiniai santykiai, vis dėlto, bendrovės vadovui galioja tos pačios darbo teisės normos kaip ir įprastam sandomam darbuotojui. Vienas iš esminių skirtumų yra tas, kad vadovui yra patikima išskirtinė teisė ne tik valdyti bendrovę, bet patikima ir išskirtinė teisė susipažinti su visa bendrovės sukaupta *know-how*. Direktorius turi ne tik išskirtines teises sužinoti, valdyti, disponuoti *know-how*, bet ir išskirtines pareigas *know-how* saugoti, tiek bendrovės vidiniuose teisiniuose santykiuose, tiek išoriniuose. Anksčiau aptarėme įvairias situacijas kaip tinkamai juridinio asmens vadovui reikėtų įgyvendinti savo pareigą saugoti *know-how*, tačiau analizuojant įvairias situacijas susidūrėme su dviprasmiškais situacijomis – tai vis dėlto tai būtų ar nebūtų tokios pareigos pažeidimas? Šiuo atveju yra labai svarbus akcininkų požiūris ir jų interesai. Dažnu momentu kuomet akcininkai gali pradėti kelti klausimą dėl tinkamo juridinio asmens vadovo vadovavimo galime išskirti keletą atvejų, pirma, kai įmonė pradeda neuždirbti pelno, o kas savaime netenkina akcininkų interesų, antra, kai įmonės konkurentai pradeda atimti rinkos dalį arba pradeda tiesiogiai konkuruoti su bendrove. Tokiais atvejais, akcininkams kyla pagrįstų klausimų ar juridinio asmens vadovas ėmėsi visų reikiamų priemonių apsaugoti bendrovės *know-how*, t. y. ar direktorius neatliko perteklinių informacijos perdavimo veiksmų, neatskleidė bendrovės *know-how*. Be kita ko, žvelgiant iš juridinio asmens vadovo perspektyvos – ar bendrovės vadovas nebuvo verčiamas akcininkų atlikti tam tikrų veiksmų, kurie galimai galėjo sąlygoti *know-how* nesąmoningą perdavimą trečiosioms šalims. Direktoriui einant savo pareigas atsiranda nemaža tikimybė atsidurti dviprasmiškose situacijose. Šiame darbe jau aptarėme tokias dviprasmiškas situacijas, kaip antai: verslo ar jo dalies pardavimo momentu tam tikros ar net visos *know-how* atskleidimas potencialiems pirkėjams, dalyvavimas viešuosiuose pirkimuose, vidiniai ir išoriniai teisiniai santykiai. Viena vertus, direktorius privalo užtikrinti įmonės veiklos tęstinumą, darbo organizavimą, o be anksčiau paminėtų situacijų praktiškai to nebūtų galima pasiekti, kita vertus, kyla reali grėsmė bendrovės *know-how* saugumui. Iš esmės, vertinant situaciją kai darbo santykiai nėra pasibaigę, kyla nemažai probleminių situacijų ir skirtingų jos vertinimų, tiek iš akcininkų, tiek iš juridinio asmens vadovo perspektyvų. Tokiais atvejais,

kiekviena situacija būtų vertinama atskirai analizuojant visas aplinkybes ir nustatinėjant ar tam tikri veiksmai buvo atlikti, visų pirma, siekiant bendrovės gerovės, t. y. siekiant bendrovės veiklos tęstinumo, pelno siekimo, ar vis dėlto tai buvo nukreipta juridinio asmens vadovo, konkurentų ar kitų trečiųjų šalių gerovei tenkinti. Išanalizavus teismų praktiką ir kitą teisinę literatūrą galima daryti išvadą, kad tokie nesutarimai tarp akcininkų ir juridinio asmens vadovų (pastarajam einant vadovo pareigas) *know-how* atžvilgiu nepasiekia teismų, nes dažniausiai yra išsprendžiami šalių susitarimu (nepaisant to koks tai būtų susitarimas). Galime tik daryti prielaidą, kad akcininkai ir juridinio asmens vadovas siekdami gerovės bendrovei tokius ginčus išsprendžia derybų būdu.

3.2. Kita probleminė situacija – kai pasibaigia juridinio asmens vadovo darbo santykiai. Vertinant šią situaciją kyla realus pavojus akcininkų interesams, nes jie nebeturi tiek daug teisinių įrankių kaip kontroliuoti buvusį juridinio asmens vadovą, o iš kitos pusės – juridinio asmens vadovui atsiranda pagrįsta galimybė manyti, kad akcininkai gali reikšti pretenzijas dėl tam tikrų direktoriaus priimtų sprendimų teisėtumo, pagrįstumo ir būtinybės.

Visų pirma vertėtų išanalizuoti buvusių darbo santykių pasibaigimo priežastis. Jeigu akcininkai ir direktorius susitaria pabaigti darbo santykius šalių susitarimu (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 54 straipsnio pagrindu), jie tokį susitarimą įformina raštišku susitarimu, kuriame gali nusimatyti teises ir pareigas. Taip pat, gali sudaryti (arba patikslinti galiojantį kaip tai numato Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 38 straipsnio 1 dalis) susitarimą dėl nekonkuravimo. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad šiuo konkrečiu atveju direktorius gali ir nesutikti su tam tikrais akcininkų keliamais reikalavimais, nes jų nebesieja (arba tuoj nebesies) darbo santykiai. Antra, jeigu darbo santykiai nutrūko dėl vienos iš šalių valios juos pabaigti – atsiranda didelė tikimybė, kad bendrovės *know-how* apsauga gali būti tinkamai neįgyvendinta. Taigi, galime daryti išvadą, kad akcininkai privalėtų aiškiai apsibrėžti tam tikras taisykles prieš ar bent jau darbo santykių metu. Svarbu atkreipti dėmesį, kad gali susiklostyti ir tokia situacija kai buvęs bendrovės direktorius po darbo santykių pabaigos nusprendžia pradėti savo verslą arba įsidarbinti pas konkuruojančią įmonę, arba užimti kitas vadovaujančias pareigas. Galimi įvairūs šios situacijos scenarijai, kaip antai jeigu su buvusiu darbovietėje yra sudarytas susitarimas dėl nekonkuravimo ir šis susitarimas yra galiojantis. Šiuo atveju buvęs direktorius pažeistų tokį susitarimą ir jam grėstų atsakomybė civilinės teisės atžvilgiu, tačiau vertėtų išanalizuoti atvejį kai nėra pasirašytas toks susitarimas (arba jis negalioja), o yra galiojantis kitas susitarimas, t. y. susitarimas dėl konfidencialios informacijos. Nagrinėjant tokią situaciją kyla pagrįstų abejonų kaip tinkamai turėtų elgtis buvęs direktorius jeigu susitarimas dėl konfidencialumo galioja dar du metus po darbo sutarties pabaigos. Kyla pagrįstas klausimas ar tuos du metus buvęs direktorius negali užsiimti savo verslu, arba įsidarbinti pas konkuruojančią įmonę, arba užimti vadovaujančių pareigų? Savaimė suprantama, kad pradėjęs savo verslą (susijusį su buvusios darbovietės veikla) tokio tipo susitarimą pažeistų ir būtų galima tai vertinti kaip netinkamą buvusio direktoriaus pareigos saugoti *know-how* įgyvendinimą. Vertinant kitą situaciją kai buvęs direktorius įsidarbina pas konkuruojančią įmonę reikėtų įvertinti visas aplinkybes. Pirma, ar yra aiški konkurencija tarp buvusios ir esamos darbovietės, kuri iš esmės nulemtų ar buvęs direktorius pažeidė minėtą susitarimą ar ne. Kita svarbi aplinkybė yra kokia yra tikroji buvusio direktoriaus specialybė (profesiniai sugebėjimai) ir kokias pareigas jis užims naujoje darbovietėje. Pavyzdžiui, jeigu buvusioje darbovietėje prieš tampant tos darbovietės direktoriumi jo pareigos buvo technikos



inžinierius (pareigos suponuoja, kad jis buvo įgijęs atitinkamą universitetinį išsilavinimą, turėjo darbo patirtį), o konkuruojančioje darbovietėje jis įsidarbinimo ne kaip direktorius, o kaip technikos inžinierius.

Taip pat, verta paminėti ir kitą svarbų aspektą, kad buvusioje darbovietėje direktorius įgijo tam tikros patirties, profesinių žinių, o toks įgijimas buvo sąlygotas to, kad buvęs direktorius sužinojo juridinio asmens *know-how*. Kyla pagrįstų klausimų ar tokią situaciją būtų galima vertinti kaip juridinio asmens vadovo pareigos saugoti bendrovės *know-how* pažeidimą?

Siekiant tinkamai įvertinti ar tam tikri veiksmai gali sąlygoti buvusio juridinio asmens vadovo pareigos saugoti *know-how* pažeidimą būtina vertinti visas aplinkybes iš esmės, kaip antai: ar buvo atlikti tam tikri neteisėti veiksmai, ar buvo patirti nuostoliai ir ar yra priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmy ir nuostolių: „*Komercinę paslaptį sudarančios informacijos paviėšinimo atveju neteisėti veiksmai – duomenų įgijimas, atskleidimas ar perdavimas – turi būti susiję priežastiniu ryšiu su kilusiais nuostoliais. Priežastinis ryšys pasireiškia tuo, kad komercinę paslaptį sudaranti informacija tokį savo statusą praranda dėl neteisėtų veiksmy, o jos savininkas netenka galimybės gauti iš jos komercinės naudos*“<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;

4.1. Išanalizavus juridinio asmens vadovo pareigos saugoti ir akcininkų intereso apsaugoti bendrovės *know-how* įgyvendinimo būdus ir problematiką, be kita ko, privalu analizuoti ir tokios pareigos pažeidimo faktą, ribas ir iš to kylančias atsakomybes. Visų pirma, reikėtų atkreipti dėmesį, kad egzistuoja ne viena atsakomybės rūšis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškiai atskiria atsakomybę pagal jos rūšį: „Pagal galiojantį teisinį reguliavimą už pažeidimus, susijusius su bendrovės komercinių paslaugų apsauga, numatytos įvairios teisinės atsakomybės rūšys: 1) drausminė; 2) civilinė 3) administracinė; 4) baudžiamoji“<sup>38</sup>. Taip pat, minėtoje nutartyje, kasacinis teismas nurodo ir tokių atsakomybių rūšių atskyrimo pagrindus: „Minėtos atsakomybės rūšys skiriasi viena nuo kitos atsakomybės taikymo pagrindais, poveikio priemonėmis, padariniais, atsakomybės subjektais ir kitais atsakomybės taikymo aspektais.“<sup>39</sup>. Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, civilinėje byloje, teismas formuoja taisyklę, kad reikia vertinti įvairias bylos aplinkybes siekiant nustatyti kokią atsakomybę reikėtų taikyti: „Priklausomai nuo faktinių aplinkybių, asmenims, pažeidusiems *CK* ir Konkurencijos įstatyme nustatytą draudimą atskleisti, įgyti, naudoti informaciją, sudarančią kito subjekto komercinę paslaptį, gali būti taikoma ir deliktinė, ir sutartinė atsakomybė. Jų taikymui būtina nustatyti visas sutartinės ir (ar) deliktinės atsakomybės taikymui būtiną sąlygą.“<sup>40</sup>. Be viso to, labai svarbus ir kitas aspektas, kad pažeidimą atlikęs subjektas yra juridinio asmens vadovas. Šiame magistro darbe jau buvo aptartas ir išanalizuotas juridinio asmens vadovo dualistinis teisinis statusas, kuris iš esmės labai svarbus sprendžiant ir atsakomybės klausimą, nes skirtingas teisinis režimas nustato nevienodas atsakomybes ir jos ribas. Atsiradus pažeidimui, atsiranda skirtingos atsakomybės rūšies konkurencija, todėl ypač svarbu ją atriboti: „materialinės atsakomybės pagal darbo teisę esmė – darbuotojo atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatyta dydžiu ir tvarka (*DK* 254, 255 straipsniai), o civilinė atsakomybė grindžiama visiško žalos atlyginimo principu (*CK* 6.251 straipsnis)“<sup>41</sup>. Taigi, atsiradus teisės pažeidimui reiktų aiškiai nustatyti kokias funkcijas atliko juridinio asmens vadovas, t. y. ar funkcijos buvo susijusios su jo civilinėmis pareigomis (kaip bendrovės vadovo), ar kaip pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo (kaip samdomas darbuotojas). Toks atskyrimas, visų pirma, ypač svarbus dėl taikomos atsakomybės apimties. Vertinant juridinio asmens vadovo kaip darbuotojo atsakomybę reikėtų vadovautis Lietuvos Respublikos Darbo kodekse įtvirtintomis teisės normomis.

Verta atkreipti dėmesį ir į pažeidimo atsiradimo momentą, t. y. kada buvo atliktas pareigos pažeidimas. Juridinio asmens vadovas ir bendrovės akcininkai pasirašydami susitarimą dėl

<sup>38</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-402-677/2015;

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-402-677/2015;

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

<sup>41</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;

nekonkuravimo, susitarimą dėl konfidencialios informacijos nurodo ir tokio susitarimo galiojimo terminą. Visų pirma, sutinkama, kad tokio pažeidimo atsiradimo momentas, kuris įvyko darbo santykiu metu bus pripažintas kaip darbo teisės pažeidimas ir atsakomybė kils pagal darbo teisės normas. Taip pat, gali susiklostyti ir tokia situacija kai teisės pažeidimas atsiranda jau pasibaigus darbo santykiams, t. y. juridinio asmens vadovas nebeužima savo pareigų ir jo nebesaisto darbo santykiai. Tokiu atveju, atsakomybė būtų vertinama civilinės teisės atžvilgiu. Vis dėlto, negalima griežtai apriboti atsakomybės rūšių ir jas susieti su darbo santykių buvimo ar nebuvimo faktu, nes analizuojant pagal darbo santykius dirbančio juridinio asmens vadovo atsakomybės ribas, kuris turi ypatingą teisinį režimą, galima pastebėti, kad juridinio asmens vadovo atsakomybė kyla ne vien tik darbo teisės, bet ir civilinės teisės atžvilgiu. Vadovaujantis įstatymų leidėjo nustatytais teisės normomis ir teismų praktika: *„kai uždarosios akcinės bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas kaip jos valdymo organas „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą.“*<sup>42</sup>.

Taip pat, svarbu nesuabsoliutinti tarp buvusio juridinio asmens vadovo ir akcininkų susitarimuose nurodyto termino dėl bendrovės *know-how* (nekonkuravimo, konfidencialios informacijos susitarimų atžvilgiu): *„Tačiau tokio termino nustatymas nereiškia, kad šiam terminui pasibaigus atsakovės iki tol atlikti neteisėti veiksmai – paviėšinimas komercinės paslapties ir pasinaudojimas ja iš karto po darbo santykių pasibaigimo – tampa teisėti.“*<sup>43</sup>. Iš esmės reikia vertinti aplinkybių visumą, kiekvienos iš šalių teisėtus lūkesčius ir išsiaiškinti tikrąją šalių valią: *„Teisės teorijoje bei teismų jurisprudencijoje galioja bendrasis principas, kad iš neteisės teisė neatsiranda (lot. ex in jura non oritur jus), todėl iš neteisėtų veiksmų jokie atsakovų teisėti lūkesčiai negalėjo susiformuoti. Išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė ir aiškino teisės normas, reglamentuojančias terminus, su kuriais siejama asmenų pareiga nepasinaudoti jiems žinoma ūkio subjekto komercine paslaptimi, ir nepagrįstai sutapatino komercinės paslapties apsaugos terminą su draudimo nesąžiningai konkuruoti laikotarpiu, todėl be pagrindo sprendė, jog neteisėtai įgytos komercinės paslapties naudojimas pasibaigus jos apsaugos terminui tapo teisėtas.“*<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.

<sup>43</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-238-378/2018;

<sup>44</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-238-378/2018.

4.2.1. Visų pirma, išanalizuokime atsakomybę darbo teisės atžvilgiu. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 153 straipsnio 1 dalyje yra nurodytos darbuotojo atlyginamos turtinės žalos ribos, kurios aiškiai apribotos trijų vidutinių darbo užmokesčio dydžiu, nebent žala padaryta dėl didelio darbuotojo neatsargumo kas tuomet numato šešių vidutinių darbo užmokesčių ribą. Svarbu atkreipti dėmesį ir į Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 154 straipsnį., kuriame įstatymų leidėjas įtvirtino visos žalos atlyginimo atvejus, tokius kaip: „1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių; 3) žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo; 4) žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo; 5) darbdaviui padaryta neturtinė žala; 6) kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.“. Taigi, vertinant dvi skirtingas darbo teisės normas susiduriame su atveju kai darbuotojo atsakomybės ribos yra ribojamos ir kai nėra. Šiuo atveju reikėtų atkreipti dėmesį į Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 153 straipsnio 1 dalį, kuriame yra įtvirtinta, kad atsakomybė ribojama nebent šis kodeksas ar kiti teisės aktai nustato kitoki reguliavimą. Kadangi Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 154 straipsnis numato atvejus kai darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, o šio straipsnio 4 punkte yra įtvirtinta, kad: „žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo“ tai iš esmės darbuotojo pareigos saugoti *know-how* pažeidimas ir iš to kylanti atsakomybė nebūtų ribojama, o darbuotojas turėtų atlyginti visą bendrovei padarytą žalą.

Vertinat juridinio asmens vadovo atsakomybę darbo teisės atžvilgiu, verta atkreipti dėmesį, kad tarp vadovo ir bendrovės susiklosto dualistiniai teisiniai santykiai (civilinės ir darbo teisės kontekste). Vis dėlto, siekiant tiksliai atriboti atsakomybę pagal civilinę arba darbo teisę reikėtų nustatyti teisinių santykių subjekto statusą, t. y. ar juridinio asmens vadovas veikė „išoriniuose“ ar „vidiniuose“ (tarp jo ir bendrovės) santykiuose: „Pirmiau nurodyti vadovą ir bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumai teikia pagrindą konstatuoti, kad ABĮ 37 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl su vadovu sudaromos darbo sutarties ir galimybės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, taip pat ABĮ 37 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos bendrovės vadovo funkcijos – organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas – viena vertus, patvirtina bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą, t. y. atitinkamai kaip darbuotojo ir kaip darbdavio atstovo (DK 14 straipsnio 2 dalis, 24 straipsnio 1 dalis). Šis bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi vadinamuosiuose „vidiniuose“ bendrovės ir vadovo santykiuose.“<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;

Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį į turtinės žalos dydžio nustatymo taisykles, kurios įtvirtintos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 152 straipsnyje. Šiame straipsnyje nurodoma į ką turi būti atsižvelgiama skaičiuojant žalos dydį, t. y. pirma, į realų žalos dydį, antra, į žalą patyrusios šalies kaltės laipsnį ir veiksmus siekiant išvengti žalos atsiradimo, trečia, į žalą padariusios šalies kaltės laipsnį ir veiksmus siekiant išvengti žalos atsiradimo, ketvirta, faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo darbdavio veikla ir tokiai veiklai tenkanti rizika.

Atsižvelgiant į tai, galima daryti pagrįstą išvadą, kad juridinio asmens vadovo pareigos saugoti *know-how* pažeidimas darbo teisės atžvilgiu mažai kuo skirtųsi nuo civilinės teisės normų pažeidimo, nes darbo teisė numato, kad žalos atlyginimo dydis nebūtų ribojamas (pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 154 straipsnio 4 punktą), tačiau skirtumą galime įžvelgti pagal žalos apskaičiavimo taisykles (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 152 straipsnis).

4.2.2. Vertinant juridinio asmens vadovo atsakomybės rūšį civilinės teisės atžvilgiu, visų pirma, reikėtų atskirti, kad civilinė atsakomybė yra dviejų rūšių, t. y. deliktinė ir sutartinė (Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 2 dalis). Sutartinė atsakomybė kyla iš sutartinių teisinių santykių, o deliktinė atsakomybė – atsirandanti dėl žalos, kuri nesusijusi su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais (Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 4 dalis). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2015 m. balandžio 17 d. civilinėje byloje konstatavo: „*Teisėjų kolegija pažymi, kad įmonės vadovui deliktinė atsakomybė dėl įmonei padarytos žalos gali būti taikoma dviem savarankiškais pagrindais – CK 2.87 straipsnio pagrindu prieš bendrovę (išvestinė atsakomybė akcininkams ir kreditoriams), ir ĮBĮ 8 straipsnio pagrindu išvestinė atsakomybė bendrovės kreditoriams, jeigu bendrovei esant nemokiai, vadovas neinicijavo bankroto bylos.*“<sup>46</sup>. Vertinant juridinio asmens vadovo kaip civilinės teisės subjekto atsakomybę turime identifikuoti ar pažeidimas buvo padarytas jam atliekant valdymo funkciją, t. y. ar juridinio asmens vadovas pažeidė savo fiduciarines pareigas numatytas Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje ir kituose teisės aktuose. Kasacinis teismas vertindamas juridinio asmens vadovo atsakomybę akcentuoja Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.87 straipsnį, kuriame nurodytos pagrindinės vadovo fiduciarinės pareigos ir iš tokių pareigų nevykdymo kylančias teises pasekmes. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 4 dalyje yra aiškiai ir nedviprasmiškai nurodyta viena iš pagrindinių juridinio asmens vadovo pareigų: „*Juridinio asmens valdymo organo narys negali painioti juridinio asmens turto su savo turtu arba naudoti jį ar informaciją, kurią jis gauna būdamas juridinio asmens organo nariu, asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be juridinio asmens dalyvių sutikimo.*“ Be kita ko, svarbus yra ir atsakomybės pagal darbo teisės normas atirbojimas nuo civilinės teisės. Kadangi juridinio asmens vadovas veikdamas „išoriniuose“ santykiuose iš esmės veikia kaip civilinių teisinių santykių subjektas, o ne kaip darbo teisinių santykių subjektas („vidiniai“ bendrovės teisiniai santykiai) atsakomybė turi būti taikoma pagal civilinės teisės normas: „*Aiškinimas, kad bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė „išoriniuose“ santykiuose yra materialinė pagal darbo teisę, CK 2.87 straipsnio 7 dalies, kurioje įtvirtinta visų juridinio asmens narių valdymo organų atsakomybė, kontekste prieštarautų teisingumo ir protingumo principams, nes suponuotų skirtingos atsakomybės juridinio asmens valdymo organų nariams taikymo galimybę.*“<sup>47</sup> ir „*kai uždarosios akcinės bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos*

<sup>46</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-220-916/2015.

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;

*veikdamas kaip jos valdymo organas „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą.“<sup>48</sup>.*

Taip pat, vertinant juridinio asmens atsakomybę, svarbu paminėti ir tai, kad civilinei atsakomybei atsirasti būtina tenkinti keturias sąlygas: 1) turi būti atlikti neteisėti veiksmai, 2) dėl padarytų neteisėtų veiksmų atsiranda žala, 3) yra priežastinis ryšys tarp veiksmų ir žalos ir 4) žalą padaręs asmuo yra kaltas: *„Nustačius vadovo neteisėtus veiksmus, lėmusius žalos (nuostolių) atsiradimą, jo kaltę preziumuojama (CK 6.248 straipsnio 1 dalis), todėl ieškovas neprivalėtų įrodinėti, kad bendrovės vadovas kaltas. Paneigti šią prezumpciją, siekdamas išvengti atsakomybės, remdamasis kaltės nebuvimu, turėtų bendrovės vadovas.“<sup>49</sup>.*

Be kita ko, vertinant atsakomybės klausimą privalu išanalizuoti ir žalos atlyginimo klausimą. Svarbu atkreipti dėmesį, kad žalos atlyginimo klausimas sprendžiamas kitu, specialiu įstatymu: *„Pažymėtina tai, kad nuo 2018 m. birželio 1 d. įsigaliojusi nauja CK 1.116 straipsnio 3 dalies redakcija galimų priteisti nuostolių rūšių nedetalizuoja ir įtvirtina nuostatą, jog komercinių paslapčių apsaugą nuo neteisėto gavimo, naudojimo ir atskleidimo nustato įstatymas. Taigi, žalos atlyginimo klausimus nuo 2018 m. birželio 1 d. reglamentuoja Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas (nurodyto įstatymo 8 straipsnis).“.*

---

<sup>48</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;

<sup>49</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2011.

4.2.3. Išnagrinėjus juridinio asmens vadovo atsakomybės rūšis darbo ir civilinės teisės atžvilgiu privalu analizuoti ir atsakomybę baudžiamosios teisės aspektu. Visų pirma, siekiant tinkamai atriboti minėtas atsakomybes, t. y. civilinės ir darbo teisės nuo baudžiamosios, nederėtų pamiršti ir vadovautis *ultima ratio* principu: „Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikosi nuomonės, kad tiek baudžiamosios teisės paskirtis, tiek ir bendrieji teisės principai, įtvirtinti demokratinėse valstybių jurisprudencijoje, suponuoja tai, kad negalimas tokios teisinės praktikos formavimas, kai sprendžiant civilinius ginčus taikomos baudžiamosios teisės normos, ir asmens elgesys esant išimtinai civiliniams teisiniams santykiams vertinamas kaip atitinkamos nusikalstamos veikos padarymas. Tai dera ir su konstitucine jurisprudencija, kurioje ne kartą konstatuota, kad siekiant užkirsti kelią neteisėtoms veikoms ne visada tokios veikos pripažintinos nusikalstamomis ir jas padariusiems asmenims taikytinos pačios griežčiausios priemonės – bausmės. Dėl to kiekvieną kartą, kai reikia spręsti, pripažinti veiką nusikaltimu ar kitokiu teisės pažeidimu, labai svarbu įvertinti, kokių rezultatų galima pasiekti kitomis, nesusijusiomis su bausmių taikymu, priemonėmis (administracinėmis, drausminėmis, civilinėmis sankcijomis ar visuomenės poveikio priemonėmis ar pan.) (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d., 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimai; kasacinės nutartys baudžiamosiose bylose Nr. 2K-409/2011, 2K-P-267/2011, 2K-7-251/2013).“<sup>50</sup>. Ši Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo ir kasacinio teismo nuosekli kryptis aiškiai atriboja atsakomybę pagal baudžiamąjį kodeksą nuo kitų atsakomybės rūšių. Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso 211 straipsnyje<sup>51</sup> apibrėžta baudžiamoji atsakomybė už komercinės paslapties atskleidimą: „Tas, kas atskleidė komercinę 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, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.“. Nagrinėjant minėtą straipsnį svarbu atkreipti dėmesį, kad teisės normoje aprašyta veika iš esmės yra tapati teisės pažeidimui ir civilinės, ir darbo teisės atžvilgiu, tačiau šiame baudžiamojo kodekso straipsnyje yra aiškiai ir nedviprasmiškai įtvirtintas pavojingumo laipsnis, kuris ir atriboja baudžiamąjį nusižengimą nuo civilinės ar darbo teisės pažeidimo, t. y. nurodoma, kad ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui. Minėto kodekso 212 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad įstatymų leidėjas šiame skyriuje vartotiną sąvoką „didelė turtinė žala“ apibrėžia kaip žalą, kuri viršija 150 MGL dydžio sumą. Taip pat, siekiant tinkamai atriboti teisės pažeidimą pagal baudžiamąją teisę nuo kitų atsakomybės rūšių svarbu įvertinti būtinus šios nusikalstamos veikos požymius: „Komercinės paslapties

<sup>50</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 2 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-518/2014;

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741.



atskleidimo būtinieji objektyvieji požymiai yra dalykas – komercine paslaptimi laikoma informacija, veika – komercine paslaptimi laikomos informacijos atskleidimas, padariniai – didelės turtinės žalos nukentėjusiajam atsiradimas ir priežastinis ryšys tarp šios veikos ir atsiradusios didelės turtinės žalos.<sup>52</sup> Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad teismai nagrinėdami baudžiamąsias bylas, kurios susijusios su komercinės paslapties atskleidimu vadovaujasi Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje nustatytais kriterijais: „Atsižvelgus į šias teismų nustatytas aplinkybes, pritartina teismų sprendimuose padarytai išvadai, kad UAB „E“ konfidencialumo susitarime nurodyta informacija atitinka informacijos vertingumo, reikšmingumo ir naudingumo įmonei kriterijus bei neprieinama viešai, t. y. atitinka komercinės paslapties požymius.“<sup>53</sup> Be kita ko, kasacinis teismas atsižvelgia ir į juridinio asmens vadovo specifinį statusą, vadovaujasi civilinės teisės fiduciarinėmis pareigomis ir išskiria juridinio asmens vadovo priimamų sprendimų rizikingumo laipsnį: „Iš esmės Lietuvoje rizikingi verslo sprendimai vertinami per fiduciarinių pareigų vykdymo prizmę, t. y. nustatant atitinkamus veikimo standartus: 1) nėra neklystančių asmenų, todėl teisinė sistema turi užtikrinti tai, kad asmenys nebijotų eiti vadovo pareigų dėl pernelyg griežtų atsakomybės standartų, taikomų galimų klaidų atžvilgiu, t. y. taisyklės turi užtikrinti apsaugą nuo asmeninės atsakomybės; b) bendrovės vadovams turi būti užtikrinta teisė priimti rizikingus verslo sprendimus, nes tai viena esminių įmonės ekonominio efektyvumo didinimo priemonių; c) teisėsaugos institucijos neturėtų nepagrįstai kištis į vadovų veiklą, nes jie nėra verslininkai.“<sup>54</sup> Atsižvelgiant į tokią kasacinio teismo formuojamą praktiką, galime daryti išvadą, kad ir esant teisės pažeidimui, t. y. juridinio asmens vadovo neteisėtiems veiksams susijusiems su bendrovės *know-how* atskleidimu ir/ar panaudojimu, visų pirma, atsakomybė turėtų būti taikoma ne pagal baudžiamąjį kodeksą. Tik esant visiems kvalifikuojantiems požymiams ir negalint tinkamai įvykdyti teisingumo pagal civilinės ar darbo teisės normas reikėtų taikyti baudžiamojo kodekso normas.

---

<sup>52</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-402-677/2015;

<sup>53</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-101-628/2018;

<sup>54</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 2 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-518/2014.

## IŠVADOS

Analizuojant Lietuvos Respublikos teisės aktus ir teismų praktiką nustatyta, kad yra aiškiai atskiriamos dvi sąvokos ir jos nelaikomos tapačiomis, t. y. konfidenciali informacija ir komercinė paslaptis. Konfidenciali informacija laikoma platesnė ir netgi apimanti komercinę paslaptį, todėl galime daryti pagrįstą išvadą, kad *know-how* sąvoka yra artimesnė komercinės paslapties apibrėžimui.

Vertinant ir analizuojant vadovo pareigą saugoti bendrovės *know-how* buvo aptarta ir tokios pareigos įgyvendinimo būdai, o taip pat, ir bendrovės akcininkų intereso apsaugoti bendrovės *know-how* įgyvendinimo būdai. Galime daryti pagrįstą išvadą, kad yra nemažai būdų kaip juridinio asmens vadovas gali tinkamai įgyvendinti šią pareigą, tiek „vidiniuose“, tiek „išoriniuose“ teisiniuose santykiuose (bendrovės norminių dokumentų tinkamas įgyvendinimas, tinkamas bendrovės kasdienis valdymas, nuolatinis konsultavimasis su bendrovės akcininkais). Taip pat, egzistuoja ne vienas būdas kaip akcininkams apsaugoti bendrovės *know-how*, t. y. vadovo sprendimo galios apribojimas, patikrinimai, susitarimų sudarymas. Vis dėlto, esminis tokios pareigos tinkamas įgyvendinimas yra pagrindinių principų laikymasis, t. y. būti sąžiningam, elgtis protingai, veikti išimtinai tik bendrovės labui, būti lojaliam ir laikytis konfidencialumo. Siekiant šių principų įgyvendinimo – bus pasiektas ir pareigos saugoti bendrovės *know-how* geriausias rezultatas.

Analizuojant šio darbo temą buvo identifikuota ir pareigos saugoti *know-how* problematika (vadovui einant savo pareigas ir pasibaigus darbo santykiams). Galime daryti išvadą, kad ši problematika kyla iš to, kad yra ganėtinai sudėtinga apibrėžti ką reikėtų laikyti bendrovės *know-how*, o kas yra tiesiog vadovo įgyta patirtis. Taip pat, ar tam tikra veika laikytina pareigos saugoti *know-how* pažeidimu ar ne. Vis dėlto, į šiuos probleminius klausimus galima atsakyti nagrinėjant visas aplinkybes ir remiantis kasacinio teismo formuojama praktika (fiduciarinių pareigų pažeidimas ir pan.).

Vertinant atsakomybės klausimą galime daryti išvadą, kad norint tinkamai pritaikyti atsakomybę pagal teisės rūšį reikia laikytis aiškių taisyklių, t. y. ar juridinio asmens vadovas pažeidė savo pareigą saugoti *know-how* „vidiniuose“ ar „išoriniuose“ teisiniuose santykiuose. Tinkamai identifikavus kokiuose teisiniuose santykiuose veikė vadovas bus galima atriboti jo atsakomybę, t. y. jeigu „išoriniuose“ – vadinasi atsakomybė taikoma pagal civilinę teisę, jeigu „vidiniuose“ – atsakomybė taikoma pagal darbo teisę. Be visa to, egzistuoja ir baudžiamoji atsakomybė, tačiau ji taikoma tik tuo atveju kai negalima teisingumo įgyvendinti civilinės ir darbo teisės pagrindu ir tik tuomet kai egzistuoja visi kvalifikuojantys požymiai.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### **1. Lietuvos Respublikos ir Europos sąjungos teisės aktai:**

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992 m., Nr. 33- 1014;
- 2) Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // TAR, 2016-09-19, Nr. 23709;
- 3) Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262;
- 4) Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741;
- 5) 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;
- 6) Lietuvos Respublikos Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas // TAR, 2018-05-08, Nr. 7477;
- 7) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000-07-31, Nr. 64-1914;
- 8) Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas // Valstybės žinios, 2001-11-28, Nr. 99-3516.

### **2. Specialioji literatūra:**

- 1) BITINAITĖ, V. „Mokomasis anglų–lietuvių kalbų teisės terminų žodynas“, Eugrimas, 2018 m.;
- 2) Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras, Vilniaus universiteto leidykla, 2020 m.

### **3. Teismų praktika:**

- 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013;
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-360-248/2018;
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-169-248/2021;

- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-152-701/2017
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-472/2008;
- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-300-313/2021.
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014;
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2013;
- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;
- 11) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-16-378/2018;
- 12) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-371-378/2018;
- 13) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019;
- 14) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-402-677/2015;
- 15) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-238-378/2018;
- 16) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-220-916/2015;
- 17) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2011;
- 18) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 2 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-518/2014;
- 19) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-101-628/2018;
- 20) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-258-823/2022.

#### **4. Kita praktinė medžiaga:**

- 1) Valstybinės lietuvių kalbos komisijos konsultacijų bankas [žr. Internetė: [Konsultacijų bankas - Valstybinė lietuvių kalbos komisija \(vlkk.lt\)](http://www.vlkk.lt)].

## SANTRAUKA

### Juridinio asmens vadovo pareiga saugoti *know-how*

**Povilas Belickas**

Magistro darbe analizuojama *know-how* samprata, juridinio asmens vadovo pareiga saugoti bendrovės *know-how*, taip pat, analizuojami ir *know-how* apsaugos įgyvendinimo būdai, ir atvejai kuomet veika būtų pripažinta kaip pareigos pažeidimas, bei atsakomybės kylančios iš tokios pareigos pažeidimo.

Šiame magistro darbe aiškiai atskiriama konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sąvokos, kurios iš esmės leidžia tinkamai vertinti *know-how* apibrėžtį.

Taip pat, šiame magistro darbe atskleidžiami specifiniai teisiniai santykiai, kurie susiklosto tarp juridinio asmens akcininkų ir juridinio asmens vadovo. Vadovo pareigos įvardijamos kaip fiduciarines pareigos, t. y. būti lojaliam bendrovei, veikti išimtinai tik bendrovės labui, elgtis sąžiningai ir protingai, nepainioti asmeninių ir bendrovės interesų, laikytis konfidencialumo. Be to, analizuojami akcininkų interesų apsaugos įgyvendinimo būdai, t. y. susitarimai su vadovu dėl konfidencialumo, dėl nekonkuravimo, taip pat, analizuojamos ir pateikiamos kitos akcininkų apsaugos galimybės. Be visa to, didžiausias šio darbo dėmesys skiriamas juridinio asmens vadovo tinkamos pareigos saugoti bendrovės *know-how* įgyvendinimui. Nagrinėjami vadovo „vidiniai“ ir „išoriniai“ teisiniai santykiai, tinkamas bendrovės kasdieniai valdymas.

Magistro darbe nagrinėjama ir temos problematika. Temos problematika analizuojama skirtingais aspektais laike, t. y. darbo santykių metu ir jiems pasibaigus.

Taip pat, šiame darbe išanalizuota ir atsakomybė, kuri kyla juridinio asmens vadovui pažeidus savo pareigą saugoti *know-how*, bei iš tokio pažeidimo kylanti atsakomybė pagal skirtingas teisės rūšis (darbo, civilinės ir baudžiamosios). Esminis atribojimas tarp civilinės ir darbo teisės – ar vadovas veikia „vidiniuose“, ar „išoriniuose“ teisiniuose santykiuose, o vertinant baudžiamosios teisės aspektu – tik esant visiems kvalifikuojantiems požymiams ir negalint tinkamai įvykdyti teisingumo pagal civilinės ar darbo teisės normas.

## SUMMARY

### **Duty of the head of a legal person to protect know-how**

**Povilas Belickas**

The Master's thesis analyses the concept of know-how, the duty of the Head of a legal person to protect the company's know-how, as well as the ways of implementation of the know-how protection, the cases when the act would be recognised as a breach of the duty, and the responsibilities arising from the breach of such duty.

This Master's thesis makes a clear distinction between the concepts of confidential information and trade secrets, which, in principle, allow a proper assessment of the definition of know-how.

This Master's thesis also reveals the specific legal relationship that exists between the shareholders of a legal person and the manager of the legal person. The duties of the manager are described as fiduciary duties, i.e. to be loyal to the company, to act exclusively in the company's interest, to act honestly and reasonably, not to confuse personal and company interests, and to respect confidentiality. In addition, ways of protecting the interests of shareholders are analysed, i.e. confidentiality and non-competition agreements with the manager, as well as other options for protecting shareholders. In addition, the focus of this paper is on the implementation of the proper duty of the manager of a legal person to protect the company's know-how. It examines the manager's "internal" and "external" legal relations and the proper day-to-day management of the company.

The Master's thesis also deals with the problems of the subject. The subject matter is analysed from different points in time, i.e. during and after the employment relationship.

The thesis also analyses the liability that arises when the manager of a legal entity breaches his duty to protect know-how and the liability arising from such a breach under the different types of law (labour, civil and criminal). The essential distinction between civil and labour law is whether the manager is acting in an "internal" or "external" legal relationship, and from a criminal law perspective, only if all the qualifying elements are present and justice cannot be adequately served under civil or labour law.