

**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 konfidencialią informaciją
Duty of the head of a legal person to protect confidential information**

Vadovė: lekt. Dr. Ieva Povilaitienė
Recenzentas: doc. Dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius
2023

ANOTACIJA

Šiame darbe analizuojama viena iš pagrindinių juridinio asmens vadovo pareigų saugoti juridinio asmens konfidencialią informaciją ir tokios pareigos įgyvendinimo būdai (tinkamas įmonės veiklos organizavimas ir akcininkų kontrolė juridinio asmens vadovo atžvilgiu). Taip pat, analizuojami pareigos saugoti konfidencialią informaciją pažeidimo atvejai ir iš to kylančios atsakomybės rūšys (darbo, civilinės ar baudžiamosios teisės atžvilgiu).

Pagrindiniai žodžiai: konfidenciali informacija, komercinė paslaptis, juridinis asmuo, juridinio asmens vadovas.

This work analyses one of the main duties of the head of a legal person to protect the confidential information of the legal person and the ways of implementing such duty (proper organisation of the company's activities and shareholders control over the head of the legal person). It also analyses the cases of breach of the duty to protect confidential information and the types of liability arising therefrom (in terms of labour, civil or criminal law).

Keywords: confidential information, trade secret, legal entity, head of legal entity.

TURINYS

IŽANGA	2
1. KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS SAMPRATA	4
1.1. Konfidencialios informacijos apibrėžimas	4
1.2. Komercinės paslapties apibrėžimas	7
2. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI KONFIDENCIALIĄ INFORMACIJĄ ĮGYVENDINIMO BŪDAI	11
2.1. Juridinio asmens vadovo pareigos	11
2.2. Konfidencialios informacijos apsauga tinkamos juridinio asmens veiklos organizavimo kontekste	13
2.3. Tinkamas teisinių santykių su kitais subjektais įgyvendinimas konfidencialios informacijos apsaugos kontekste	20
2.4. Akcininkų kontrolė juridinio asmens vadovo atžvilgiu	24
3. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI KONFIDENCIALIĄ INFORMACIJĄ PAŽEIDIMAS IR IŠ TO KYLANTI ATSAKOMYBĖ	28
3.1. Atsakomybė darbo teisės atžvilgiu	30
3.2. Atsakomybė civilinės teisės atžvilgiu.....	32
3.3. Atsakomybė baudžiamosios teisės atžvilgiu.....	34
IŠVADOS	37
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	39
SANTRAUKA	45
SUMMARY	47

IŽANGA

Temos aktualumas. Magistro darbo tema yra aktuali, nes sparčiai besikeičiančioje rinkoje verslo turima konfidenciali informacija tampa vis labiau pažeidžiama. Verslas siekdamas išlikti konkurencingas rinkoje privalo užtikrinti savo konfidencialios informacijos apsaugą, nes būtent tokia informacija ir suteikia verslui pranašumą prieš konkurentus. Juridinio asmens vadovui patikima saugoti bendrovės konfidencialią informaciją netik kaip įprastam samdomam darbuotojui, bet kaip ir bendrovės atstovui, todėl vadovui kyla pareiga tinkamai organizuoti kasdienę įmonės veiklą ir veikti apdariai santykiuose su kitais subjektais konfidencialios informacijos apsaugos kontekste.

Tyrimo tikslas. Išanalizuoti juridinio asmens vadovo pareigą saugoti konfidencialią informaciją ir kokių veiksmų turi imtis juridinio asmens akcininkai bei vadovas, kad būtų pasiektas šios pareigos tinkamas įgyvendinimas.

Tyrimo uždaviniai.

1. Išsiaiškinti ir pateikti konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sąvokas bei ribas.
2. Išanalizuoti juridinio asmens vadovo pareigas.
3. Išanalizuoti juridinio asmens vadovo pareigos saugoti konfidencialią informaciją įgyvendinimą juridinio asmens veiklos organizavimo kontekste ir santykiuose su kitais subjektais.
4. Išanalizuoti ir pateikti akcininkų intereso apsaugoti juridinio asmens konfidencialią informaciją įgyvendinimo būdus.
5. Pateikti juridinio asmens vadovo pareigos saugoti konfidencialią informaciją pažeidimo atvejus ir išanalizuoti iš to kylančias atsakomybes pagal skirtingas teisės rūšis.

Tyrimo objektas. Rašto darbo objektas - juridinio asmens vadovo pareigos saugoti juridinio asmens konfidencialią informaciją įgyvendinimas. Šiame darbe nagrinėjamos konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sąvokos bei jų santykis. Taip pat nagrinėjamos juridinio asmens vadovo pareigos - saugoti konfidencialią juridinio asmens informaciją, pareigos įgyvendinimo būdus iš vadovo ir akcininkų perspektyvos bei tiriamos skirtingos atsakomybės rūšys kylančios juridinio asmens vadovui pažeidus konfidencialumo pareigą.

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 konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sampratos bei ribos, interesų apsaugos ir pareigos įgyvendinimo būdai, pareigos pažeidimai ir iš to kylančios atsakomybės. 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.

Darbo originalumas. Analizuojant mokslinius darbus nustatyta, kad teisės mokslininkai nagrinėja konfidencialios informacijos apsaugą darbo santykiuose, civilinę ir baudžiamąją atsakomybę už komercinės paslapties atskleidimą, taip pat, ginčų su juridinio asmens vadovu problematiką. Magistro darbo originalumas pasižymi tuo, kad nagrinėjama juridinio asmens vadovo, turinčio dualistinį teisinį režimą (civilinės ir darbo teisės aspektu), viena iš pagrindinių pareigų saugoti bendrovės konfidencialią informaciją. Šiame darbe analizuojama ir tokios pareigos įgyvendinimo būdai bendrovės veiklos organizavimo, santykių su kitais subjektais aspektu, todėl darbo tema išsiskiria iš kitų darbų, kuriose analizuojamos tik juridinio asmens vadovo pareigos arba pareiga saugoti konfidencialią informaciją.

Šaltiniai. Šiame magistro darbe vyrauja pagrindiniai šaltiniai – tai Europos sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos teisės aktai, teisės mokslininkų straipsniai ir teismų praktika.

1. KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS SAMPRATA

1.1. Konfidencialios informacijos apibrėžimas

Darbdavio, kaip verslo subjekto, pagrindinis tikslas yra pelno siekimas, o konkurencinis pranašumas yra vienas esminių tokio tikslo įgyvendinimo būdų. Konkurencinį pranašumą darbdaviui padeda pasiekti jo turimos specifinės, slaptos, vertingos ir kitokio pobūdžio konfidencialios žinios, kurias jis siekia apsaugoti.

Visų pirma, prieš pradėdant analizuoti juridinio asmens vadovo pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją, vertėtų aptarti konfidencialios informacijos sampratą. Teisės terminų žodyne randame tokį konfidencialios informacijos apibrėžimą – tai bet kokia informacija, kuri tiesiogiai ar netiesiogiai, raštu, žodžiu ar apžiūrint materialinius objektus buvo atskleista kitai šaliai ir atskleidusi šalis tokią informaciją įvardijo kaip konfidencialią¹.

Konfidencialios informacijos apibrėžimą randame ir Europos Sąjungos teisės aktuose, pavyzdžiui Europos Komisijos komunikate² nurodoma, kad Europos Sąjungos teismai konfidencialią informaciją laiko tokią informaciją, kuri atitinka visas tris sąlygas, t. y. *pirma*, informacija žinoma tik ribotam asmenų ratui; *antra*, tokią informaciją atskleidus būtų padaryta didelė žala ją pateikusiai asmens arba trečiųjų asmenų interesams; *trečia*, interesai, kurie gali būti pažeisti atskleidus konfidencialią informaciją, objektyviai yra verti apsaugos. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas sprendimuose nurodo, kad siekiant, jog apsauga nuo paviešinimo būtų taikoma, turi būti aiškinamos visos trys kumuliacinės sąlygos, kurios turi būti tenkinamos³.

Taip pat, Europos Parlamento biuro sprendime dėl konfidencialios informacijos tvarkymo Europos Parlamente taisyklių⁴ pateikiama, kad konfidenciali informacija yra laikoma tokia informacija, kuri įslaptinta ir neįslaptinta kita konfidenciali informacija. Kita konfidenciali informacija yra laikoma bet kokia kita neįslaptinta konfidenciali informacija, kuriai taikomos duomenų apsaugos taisyklės arba kuriai taikomos tarnybinės paslapties prievolė.

¹ Teisės terminų žodynas. *Law insider*. Prieiga per internetą: <https://www.lawinsider.com/dictionary/confidential-information>;

² Europos Komisijos 2020 m. liepos 22 d. komunikatas 2020/C 242/01 nacionalinių teismų užtikrinamos konfidencialios informacijos apsaugos privačiojo ES konkurencijos teisės vykdymo užtikrinimo bylose. *OJ C, C/242*, p. 4;

³ *Bank Austria Creditanstalt* [ESTT], Nr. T-198/03, [2006-05-30], ECLI:EU:T:2006:136, p. 71; *Pergan Hilfsstoffe für industrielle Prozesse*, [ESTT], Nr. T-474/04, [2007-10-12], ECLI:EU:T:2007:306, p. 65;

⁴ Europos Parlamento biuro 2013 m. balandžio 15 d. sprendimas 2014/C 96/01 dėl konfidencialios informacijos tvarkymo Europos Parlamente taisyklių. *OL, C. 96*.

Konfidencialios informacijos sąvoka Lietuvos Respublikos teisės aktuose naudojama dažnai, tačiau šios sąvokos tikslus apibrėžimas nėra pateikiamas, pavyzdžiui kasacinis teismas nurodo, kad Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatyme⁵ neįtvirtinta konfidencialios informacijos samprata, todėl taikytinos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁶ nuostatos ir jų aiškinimo praktika⁷.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁸ 25 straipsnio 5 dalyje yra detalizuojama, kokia informacija yra laikoma konfidencialia, t. y. komercinė (gamybinė), profesinė, valstybės ar tarnybos paslaptis. Be to, svarbu atkreipti dėmesį, kad šiame straipsnyje taip pat nurodoma, jog darbo sutarties šalys gali sudaryti susitarimus dėl konfidencialios informacijos, kaip tai numato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 39 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje nėra apibrėžiama, kokia informacija yra laikoma konfidencialia. Priešingai, įtvirtinama, kokia informacija negali būti laikoma konfidencialia, t. y. viešai prieinama, darbdavio nesaugoma, bei informacija, kuri pripažįstama nekonfidencialia pagal įstatymą. Taip pat, šio straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta šalių pareiga susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos apibrėžti, kokia informacija yra ir bus laikoma konfidencialia. Vadinas, šalys, vadovaujantis įstatymo nustatytais taisyklėmis, privalo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos tiksliai apibrėžti kokią informaciją laikys konfidencialia.

Siekiant tiksliau atskleisti konfidencialios informacijos sampratą, verta atkreipti dėmesį į kasacinio teismo formuojamą praktiką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2016 metų nutartyje⁹ išskiria keturias konfidencialios informacijos rūšis:

- 1) tai tokio pobūdžio informacija, kuri savininko yra įvardijama kaip konfidenciali, tačiau savo pobūdžiu yra vieša. Atskleidus tokio pobūdžio informaciją atsakomybė taikoma nebūtų;
- 2) tai tokio pobūdžio informacija, kuri darbo santykių metu turi būti laikoma konfidencialia, tačiau pasibaigus darbo santykiams ją galima naudoti. Tokio pobūdžio informacija galėtų būti tam tikri įgyti bendrieji darbuotojo įgūdžiai;
- 3) tai tokio pobūdžio informacija, kuri yra specifinė (nors ir neatitinka komercinės paslapties sąvokos). Ši konfidencialios informacijos rūšis turi būti saugoma net ir pasibaigus darbo santykiams;
- 4) komercinės paslaptys.

⁵ Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 84-2000;

⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262;

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-16-378/2018;

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709;

⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

Įvertinus minėtą kasacinio teismo nutartį galime nustatyti, kad pirmoji rūšis yra susijusi su situacija, kai darbdavys tam tikrą informaciją nurodo kaip konfidencialią nors ji tokia nėra. Praktikoje dažniausiai pasitaiko atvejais, kai susitarime nurodoma maksimaliai plati konfidencialios informacijos taikymo sritis (nors ne visa informacija yra konfidenciali, o priešingai – viešai prieinama, kaip pavyzdžiui bendrovės pajamos, pelnas). Kilus ginčui tokia informacija teismo gali būti pripažinta nekonfidencialia, ko pasėkoje atsakomybė nebus taikoma.

Teisės mokslininkai kelia pagrįstą klausimą, ar tokios informacijos priskyrimas prie vienos iš konfidencialios informacijos rūšių yra teisingas, jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 39 straipsnyje yra aiškiai įvardintas vienas iš konfidencialios informacijos bruožų, t. y. konfidencialia informacija negali būti laikoma informacija, kuri yra viešai prieinama¹⁰. Vis dėlto, galima daryti prielaidą, kad ši konfidencialios informacijos rūšis yra išskiriama sąmoningai, siekiant apibrėžti situaciją, kai tarp darbdavio ir darbuotojo pasirašyto susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos objekte yra įtraukiama tokio pobūdžio viešai prieinama informacija, tačiau už tokios informacijos atskleidimą atsakomybė darbuotojui nebūtų taikoma.

Taip pat, minėtoje nutartyje įvardijama ir kitokio pobūdžio konfidenciali informacija, kuri turi būti saugoma darbo santykių metu, tačiau pasibaigus darbo santykiams tokios konfidencialios informacijos naudojimas nebebus pripažįstamas kaip pareigos pažeidimas, nes ji tampa darbuotojo gebėjimų dalimi. Svarbu atkreipti dėmesį, kad tokia informacija yra susijusi su įgyta asmenine patirtimi, pavyzdžiui geroji praktika.

Trečioji konfidencialios informacijos rūšis yra išskiriama kaip specifinė konfidenciali informacija, kuri turi būti saugoma ir pasibaigus darbo santykiams, tačiau ji aiškiai atribojama nuo komercinės paslapties. Ką tiksliai reiktų įvardinti specifine konfidencialia informacija, vis dar yra sunku aiškiai apibrėžti. Teisės mokslininkai specifinio pobūdžio konfidencialios informacijos atpažinimo požymius pateikia labai identiškus komercinės paslapties atpažinimo požymiams, todėl yra keliamas pagrįstas klausimas ar tikrai praktikoje verta skirti specifinę konfidencialią informaciją nuo komercinės paslapties, juolab, kad kasacinis teismas nepateikia detalesnių šios rūšies paaiškinimų¹¹.

¹⁰ Petrylaitė, V. (2020). Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose“. *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: [mokslinių straipsnių rinkinys]*. Mykolo Romerio universitetas, p. 199;

¹¹ Ambrazevičiūtė, K., ir Birštonas, R. (2019). Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą? *Teisės problemos 2*, 98, p. 72.

Ketvirtoji konfidencialios informacijos rūšis yra komercinė paslaptis. Vertinant teisinę literatūrą, teisės aktus ir teismų praktiką galima pastebėti, kad sąvokos komercinė paslaptis ir konfidenciali informacija yra glaudžiai tarpusavyje susijusios, praktikoje netgi vertinamos tapačiai. 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: „*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.*“¹².

1.2. Komercinės paslapties apibrėžimas

Kaip ir buvo minėta, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalyje nustatyta kas patenka į konfidencialios informacijos apibrėžimą, t. y. komercinė (gamybinė), profesinė, valstybės ar tarnybos paslaptis. Viena iš svarbiausių ir dažniausiai sutinkamų konfidencialios informacijos rūšių yra komercinė paslaptis.

Vokietijos Federacinėje Respublikoje nesurandame tikslaus komercinės paslapties apibrėžimo, tačiau jos apibrėžtį galime nustatyti pagal keturis elementus, t. y. informacija susijusi su komercine veikla ir ji nėra vieša, informacijos turėtojas išreiškia valią ir turi interesą ją saugoti¹³.

2016 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2016/943 2 straipsnio 1 dalyje¹⁴ yra pateikiama komercinės paslapties sąvoka. Komercinė paslaptis yra įvardijama kaip informacija, kuri atitinka visus tris reikalavimus, t. y. informacija yra slapta, turi tam tikros komercinės vertės, nes yra slapta ir ją valdantis subjektas imasi veiksmų siekiant ją apsaugoti. Verta atkreipti dėmesį, kad įgyvendinant Europos Sąjungos teisę minėtos direktyvos nuostatos buvo perkeltos į Lietuvos nacionalinę teisę, t. y. buvo priimtas Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas¹⁵, kurio 2

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;

¹³ Kolasa, M. (2018). Trade Secrets and Employee Mobility: In Search of an Equilibrium. *Cambridge: Cambridge University Press*, p. 43-43;

¹⁴ Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. birželio 8 d. direktyva 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo. *OL , L. 157*;

¹⁵ Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas (2018). TAR, 7477.

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.

Taigi, komercinės paslapties apibrėžimą randame Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnyje, 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; 2) turi komercinės vertės, nes yra slapta; 3) ir yra imtasi protingų veiksmų siekiant ją apsaugoti. Kitaip tariant, tiek direktyvoje, tiek Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse apibrėžimas yra identiškas.

Teisės mokslininkai komentuodami Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 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 pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma komercine paslaptimi.*“¹⁶. Vadinasi, siekiant nustatyti ar tam tikra informacija gali būti identifikuota kaip komercinė paslaptis, visų pirma, reiktų įvertinti ar egzistuoja visi trys požymiai.

Verta atkreipti dėmesį, kad 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 dalyvius¹⁷. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad komercinę vertę turi ir informacija apie klientus, kaip antai, kokie kliento poreikiai, koks jų mokumas, patikimumas, kokios paslaugos ir kokiomis sąlygomis jos teikiamos¹⁸. Taip pat, svarbu paminėti, kad vertė yra įvardijama ir kaip potenciali vertė, t. y. ne tik tokia informacija, kuri turi vertės požymių dabartyje, tačiau, kuri gali turėti vertės ir ateityje: „*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.*“¹⁹. Kitas požymis yra subjekto dedamos protingos pastangos siekiant savo komercinę paslaptį apsaugoti. Kasacinis teismas įvardija, kad tokio požymio įgyvendinimui nereikia imtis neproporcingai didelių pastangų: „*Papildomai pažymėtina, kad konkrečiu atveju pastangos turėtų būti „protingos“, bet ne „ypatingos“, nes tai nepagrįstai susiaurintų komercinės paslapties ribas*“²⁰. Vadinasi,

¹⁶ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras (2020). *Vilniaus universiteto leidykla*;

¹⁷ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 103;

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-254-8248/2017;

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-258-823/2022;

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3- 326/2012.

protingomis pastangomis būtų galima įvardinti tokius darbdavio veiksmus, kaip pavyzdžiui komercinių paslapčių sąrašo patvirtinimas bendrovėje (ir darbuotojų supažindinimas su tokiu sąrašu), techninių apsaugos priemonių įdiegimas.

Be kita ko, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalyje įstatymų leidėjas nurodo kas yra nelaikoma komercine paslaptimi:

- 1) konfidenciali informacija, kuri neturi visų trijų komercinės paslapties požymių, t. y. slaptumo, vertingumo, nes yra slapta ir nėra imtasi protingų pastangų, siekiant tokios informacijos apsaugai įgyvendinti. Kitaip tariant, nepaisant to, kad informacija yra nurodoma kaip konfidenciali, tačiau neegzistuoja visi trys komercinės paslapties požymiai, kurie įvardinti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje;
- 2) konfidenciali informacija, kuri nors ir įvardijama kaip konfidenciali, tačiau savo kilme akivaizdžiai tokia nėra, pavyzdžiui viešai prieinama informacija;
- 3) darbuotojo patirtis, gebėjimai, kurie yra sąžiningai įgyti jam atliekant darbo funkcijas;
- 4) informacija apie viešųjų paslaugų ir prekių kainas bei veiklos sąnaudas;
- 5) kita įstatymų nustatyta informacija.

Atsižvelgiant į tai, galime daryti pagrįstą išvadą, kad įstatyme yra aiškiai įtvirtina komercinės paslapties sąvoka, nurodoma kokiais požymiais reikia vadovautis siekiant informaciją priskirti prie komercinės paslapties. Taip pat, įstatymas aiškiai apibrėžia kokia informacija negali būti laikoma komercine paslaptimi, tačiau tai nesuponuoja fakto, jog tam tikra informacija negalėtų būti pripažinta kaip konfidenciali informacija.

Kasacinis teismas identifikavo, kad praktikoje pasitaiko atvejų, kai konfidenciali informacija ir komercinė paslaptis yra sutapatinamos, tačiau aiškiai nurodė, kad tokia praktika yra ydinga, nes konfidencialios informacijos sąvoka apima platesnes taikymo ribas nei komercinės paslapties (komercinė paslaptis yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių)²¹. Taip pat, kasacinis teismas cituojamoje nutartyje nurodė, kad pareiga saugoti konfidencialią informaciją dažniausiai kyla iš sutartinių santykių, o pareiga saugoti komercinę paslaptį, visų pirma kyla iš įstatymo. Taigi, jeigu tarp darbdavio ir darbuotojo nebūtų sudaromas susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos, pareiga saugoti komercinę paslaptį darbuotojui kiltų iš įstatymo. Svarbu atkreipti dėmesį, kad darbuotojui

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

turi būti akivaizdžiai suprantama, kad jis disponuoja tokio pobūdžio informacija arba jis yra pasirašytinai supažindintas su komercinių paslapčių sąrašu²².

Taigi, Europos Sąjungos teisės aktuose galima rasti konfidencialios informacijos apibrėžimą, kuris atskleidžiamas per tokios informacijos požymius, kurie yra giminingi Lietuvos Respublikos teisės aktuose nurodytiems požymiams. Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra pateiktas konfidencialios informacijos apibrėžimas (priešingai nei komercinės paslapties), tačiau teismų praktika suponuoja ir pateikia atskiras konfidencialios informacijos rūšis, kurių pagrindu galime atskirti, kuri informacija būtų laikoma konfidencialia.

Praktikoje galime išvelgti konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sąvokų sutapatinimą, tačiau tokia praktika yra ydinga, nes komercinė paslaptis yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių, be to, pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymų, o konfidencialią informaciją iš susitarimo. Komercinei paslapčiai taikomi aiškus požymių visatas, t. y. slaptumas, vertingumas ir protingos pastangos siekiant tokią informaciją apsaugoti, o konfidencialia informacija galime įvardinti tokio pobūdžio informaciją, kuri gali ir neturėti šių trijų požymių visumos.

²² Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 105.

2. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI KONFIDENCIALIĄ INFORMACIJĄ ĮGYVENDINIMO BŪDAI

Išnagrinėjus konfidencialios informacijos sampratą, toliau analizuosime, kaip tinkamai turėtų būti įgyvendinta pareiga saugoti juridinio asmens konfidencialią informaciją. Teisinį vertinimą atliksime dviejų skirtingų perspektyvų kontekste, t. y. iš juridinio asmens vadovo ir iš akcininkų perspektyvų. Visų pirma, nagrinėsime juridinio asmens vadovo pareigą saugoti konfidencialią informaciją ir tokios pareigos įgyvendinimą kasdienėje bendrovės veikloje, t. y. bendradarbiaujant su juridinio asmens akcininkais, organizuojant bendrovės veiklą. Antra, nagrinėsime akcininkų intereso apsaugoti juridinio asmens konfidencialią informaciją įgyvendinimo būdus, kai akcininkas nėra juridinio asmens vadovas.

2.1. Juridinio asmens vadovo pareigos

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. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.81 straipsnio 4 dalimi, juridinio asmens valdymo organų narių pareigas gali užimti tik fiziniai asmenys.

Lietuvos Respublikoje dažniausiai pasitaikantys juridiniai asmenys yra uždarnosios akcinės bendrovės²³, o šių juridinių asmenų veiklą taip pat reguliuoja ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas²⁴. Minėto 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, sudaryti sandorius (įstatymo ir bendrovės įstatuose nurodytų kompetencijų ribose), taip pat, vykdyti kitas pareigas, kurios nurodytos teisės aktuose, bendrovės įstatuose ir pareiginiuose nuostatuose. Minėto įstatymo 37 straipsnio 11 dalyje yra nurodyta aktuali juridinio asmens vadovo pareiga saugoti bendrovės komercines

²³ BĮ Valstybės duomenų agentūra. *Rodiklių duomenų bazė*. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>;

²⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914.

(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)²⁵, nevykdant arba netinkamai vykdant pareigas pagal šio straipsnio reikalavimus (ar steigimo dokumentuose nurodytus) visiškai atlyginti žalą juridiniam asmeniui. Fiduciarinė pareiga apibrėžiama kaip didžiausio pasitikėjimo, ištikimybės ir konfidencialumo pareiga, kurią turi bendrovės vadovas naudos gavėjui, t. y. akcininkui²⁶. Juridinio asmens vadovo pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją galima laikyti fiduciarine pareiga, nes tokios informacijos patikėjimas yra pagrįstas dideliu pasitikėjimu, lojalumu bendrovei ir paremta interesų konflikto vengimo pareiga²⁷.

Taigi, iš esmės juridinio asmens vadovo pareiga yra veikti išimtinai tik juridinio asmens ir jo akcininkų naudai (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalis), o teismų praktikoje įvardijama kaip: *“veikti išimtinai bendrovės interesais, t. y. užtikrinti stabilią, efektyvią, konkurenciją jos, kaip rinkos dalyvio, veiklą.”*²⁸. Be to, svarbu atkreipti dėmesį, kad juridinio asmens vadovo teisinis režimas yra dualistinis, nes turi darbo santykių ir civilinių santykių požymių, o šiuo klausimu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika išlieka nuosekli ir nekintanti iš esmės²⁹.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad juridinio asmens vadovo pareigas įtvirtina ne vienas teisės aktas. Juridinio asmens vadovo pareigas tinkamai organizuoti bendrovės apskaitą įtvirtina Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas³⁰, taip pat, Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo³¹ 5 straipsnis įtvirtina vadovo pareigą inicijuoti nemokumo procesą jeigu juridinis asmuo tampa nemokus.

²⁵Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga (2016). *Teismų praktika Nr. 45*, p. 29;

²⁶ Bagdanskis, T. (2020). Ginčų su juridinio asmens vadovu problematika Lietuvoje, p. 21. Prieiga per internetą: https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17775/Darbo_teises_issukiai-21-41.pdf?sequence=1&isAllowed=y;

²⁷ Kontrimas, V. (2020). *Civilinė atsakomybė už nesąžiningos konkurencijos, pasireiškiančios neteisėtu komercinės paslapties atskleidimu, naudojimu, paviešinimu ar gavimu, veiksmais padarytą žalą*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė S 001. Vilniaus universiteto leidykla, p. 63;

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2013;

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-169-248/2021;

³⁰ Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 99-3515;

³¹ Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas (2019). TAR, 10324.

Vertinant juridinio asmens vadovo pareigas darbo teisės atžvilgiu, visų pirma, reikia atkreipti dėmesį į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalį, kurioje yra nurodyta, kad su bendrovės vadovu turi būti sudaroma darbo sutartis. Vadinasi, juridinio asmens vadovas turi pareigų ne tik anksčiau minėtų teisės aktų atžvilgiu, bet ir darbo teisės atžvilgiu, t. y. sudarytos darbo sutarties pagrindu. Taigi, nepaisant to, kad juridinio asmens vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas, tačiau jam galioja pareigos kaip ir samdomam darbuotojui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dar 2008 metais civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008³² išskyrė šią dvejopą juridinio asmens vadovo teisinę padėtį: „*Taigi klausimus, susijusius su bendrovės vadovu, reglamentuoja tiek specialieji teisės aktai, tiek DK normos.*“. Vadinasi, juridinio asmens vadovui taikoma pareiga saugoti konfidencialią informaciją kaip tai nurodyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalyje.

2.2. Konfidencialios informacijos apsauga tinkamos juridinio asmens veiklos organizavimo kontekste

Juridinio asmens akcininkai formuoja ilgalaikę bendrovės strategiją, o juridinio asmens vadovas organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą siekia įgyvendinti akcininkų iškeltus tikslus. Tinkamas vadovo priskirtų pareigų vykdymas gali padėti pasiekti norimo akcininkų rezultato, tačiau 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, darbuotojai ir kiti veiksniai. Vadovui organizuojant bendrovės veiklą tenka priimti įvairius sprendimus, todėl neišvengiamai atsiranda rizika, kad priimti sprendimai gali sukelti neigiamų teisinių pasekmių bendrovei. Ne išimtis yra ir situacija, kai vadovas priimdamas tam tikrus sprendimus turi atskleisti tam tikrą bendrovės konfidencialią informaciją siekiant tinkamo bendrovės veiklos tęstinumo.

Kaip ir buvo minėta, juridinio asmens vadovo viena iš pagrindinių pareigų yra kasdieniai įmonės veiklos organizavimas³³. Bendrovės vadovas organizuoja bendrovės veiklą vadovaujantis įmonės norminiais dokumentais ir juose nurodytomis taisyklėmis. Vadovas turi išimtinę teisę (kiek jam leidžia jo kompetencija) įteisinti ir koreguoti įmonės vidinius dokumentus, kitaip tariant, nustatyti taisykles pagal kurias bendrovė ir jos darbuotojai atlieka savo darbo funkcijas. Jeigu bendrovėje nėra valdybos, vadovas vadovaudamasis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 3 dalimi

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008;

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-19/2012.

ir 37 straipsnio 10 dalimi nustato kokia informacija bendrovėje yra laikoma konfidencialia. Kitaip tariant, atsakingas vadovas identifikuoja kokia informacija bendrovėje laikytina konfidencialia³⁴ ir patvirtina norminį bendrovės dokumentą, kuriame yra apibrėžta kokia informacija yra laikoma bendrovės konfidencialia. Kaip pavyzdį galima pateikti Aplinkos apsaugos agentūros 2021 m. gruodžio 30 d. direktoriaus įsakymu patvirtintą konfidencialios informacijos nustatymo ir naudojimo bei konfidencialumo laikymosi Aplinkos apsaugos agentūroje tvarkos aprašo priedą Nr. 1, t. y. Informacijos, laikytinos konfidencialia, sąrašas³⁵, kuriame aiškiai apibrėžiama kokia informacija organizacijoje yra laikoma konfidencialia. Tokio norminio dokumento sukūrimas iš esmės leidžia darbuotojams aiškiai ir nedviprasmiškai suprasti bei susipažinti kokia informacija bendrovėje yra laikoma konfidencialia³⁶, o tokio vidinio bendrovės dokumento sukūrimas suponuoja, kad bendrovės vadovas deda protingas pastangas, siekdamas apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją³⁷.

Nuoseklus bendrovės veiklos tęstinumas yra neatsiejamas nuo samdomų darbuotojų atliekamų funkcijų. Bendrovės vadovas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalimi, vykdo jam pavestas pareigas, t. y. priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 34 straipsnio 1 dalyje yra nurodytos būtiniosios darbo sutarties sąlygos, t. y. darbuotojas ir darbdavys sudarydami darbo sutartį turi susitarti dėl darbo funkcijų, darbo apmokėjimo ir darbovietės. Vadinasi, viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra darbo funkcijų apibrėžimas, tačiau ne visada darbo sutartis gali detaliai apibrėžti darbą, ypač jei kalbama apie kompleksinius ir įvairios paskirties darbus³⁸. Taigi, darbdavys darbo sutartyje nuroydamas pareigybės pavadinimą iš esmės neįvardija visų darbuotojo pareigų bendrovei, o jas gali detalizuoti darbo (veiklos) apraše ar pareiginiuose nuostatuose (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 34 straipsnio 2 dalis). Neretai pasitaiko atveju, kai į pareiginius nuostatus nėra kreipiamas itin didelis dėmesys, jie sudaromi šabloniškai, tačiau tokia praktika yra ydinga. Teisės mokslininkai rekomenduoja, kad siekiant išvengti prieštaravimų ar tam tikros pavestos užduotys patenka į sulygtų pareigų apimtį, reiktų

³⁴ Europos Komisijos, Europos inovacijų tarybos ir MVĮ reikalų vykdomoji įstaiga, (2021). *Trade secrets : managing confidential business information*. Europos Sąjungos leidinių biuras, p. 7. Prieiga per internetą: <https://data.europa.eu/doi/10.2826/449107>;

³⁵ Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos agentūros direktoriaus 2021 m. gruodžio 30 d. įsakymas dėl konfidencialios informacijos nustatymo ir naudojimo bei konfidencialumo laikymosi Aplinkos apsaugos agentūroje tvarkos aprašas. TAR, 27653;

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;

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

³⁸ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 140.

detaliai aprašyti visus darbuotojo įsipareigojimus pareiginiuose nuostatuose³⁹. Vertinant 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).“⁴⁰, taip pat, kasacinis teismas išskiria, kad darbuotoją reikia tinkamai supažindinti su pareiginiais nuostatais: „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).“⁴¹. Vadinasi, siekiant apsaugoti bendrovės interesus, vertėtų apsvarstyti, kaip tinkamai aprašyti pareiginius nuostatus, kuriuose būtų įvardintos ne tik pagrindinės darbuotojo pareigos, bet ir maksimaliai aiškiai bei detaliai aprašytos. Ne išimtimi turėtų būti ir pareiga saugoti bendrovės konfidencialią informaciją, kaip pavyzdžiui Valstybinės energetikos reguliavimo tarybos vyriausiojo specialisto pareiginiuose nuostatuose yra nurodoma darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją: „atsako už parengtų dokumentų turinį, konfidencialios informacijos slaptumą, siekiant užtikrinti skyriaus nuostatų laikymąsi“⁴². Taigi, galime daryti pagrįstą išvadą, kad tinkamas pareiginių nuostatų parengimas ir supažindinimas iš esmės gali panaikinti kylančius neaiškumus pareigų apibrėžtumui, taip pat, aiškiai identifikuoti darbuotojo pareigas.

Bendrovės vadovas siekdamas įgyvendinti bendrovės strateginius tikslus jiems pasiekti pasitelkia įvairios profesijos darbuotojus, kurie turi skirtingas funkcijas. Įprastam verslo funkcionavimui yra reikalingi finansų, pardavimų, gamybos, vadybos ir administravimo specialistai. Kiekvienas iš jų atskirai atlieka verslui būtinas funkcijas, o jų visuma sudaro veikiančio verslo visumą. Bendrovės vadovas vykdydamas kasdienį bendrovės veiklos organizavimą neišvengiamai atlieka ir užduočių delegavimą bendrovės darbuotojams. Užduočių delegavimas yra neišvengiamai susijęs su tam tikros konfidencialios informacijos atskleidimu. Svarbu atkreipti dėmesį, kad vadovui, kuris

³⁹ Bagdanskis, T. (2013). Darbo sutartis: kaip neapsigauti? Prieiga per internetą: <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=53270>;

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-152-701/2017;

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-472/2008;

⁴² Valstybinės energetikos reguliavimo tarybos pirmininko 2023 m. kovo 2 d. įsakymu patvirtintas pareigybės aprašymas. Prieiga per internetą: <https://www.lrvvalstybe.lt/darbas-valstybes-tarnyboje/didmenines-rinkos-skyriaus-vyriausiasis-specialistas-darbo-uzmokes-29634>.

siekia apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją, privalu atskleisti konfidencialią informaciją kaip įmanoma siauresniam darbuotojų ratui. Kitaip tariant, atskleisti tik tokią informacijos dalį, kuri yra būtina darbuotojui atlikti savo tiesioginę funkciją. Vadinasi, neturi egzistuoti galimybė kitiems darbuotojams susipažinti su konfidencialia informacija jei jiems tai objektyviai nėra reikalinga⁴³. Taigi, tokie protingi vadovo darbų paskirstymo metodai, visų pirma, sumažina konfidencialia informacija disponuojančių darbuotojų ratą, antra, minimalizuoja riziką, kad konfidenciali informacija bus atskleista.

Kaip ir buvo minėta, bendrovės vadovas vykdydamas jam pavestas įmonės organizacines funkcijas, be kita ko, priima į darbą darbuotojus ir sudaro su jais darbo sutartis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35-40 straipsniuose yra nurodyta galimybė šalims susilygti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų tokių kaip: susitarimas dėl papildomo darbo, dėl išbandymo, dėl mokymo išlaidų atlyginimo, dėl nekonkuravimo, dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir dėl ne viso darbo laiko. Svarbu atkreipti dėmesį, kad šalys gali susitarti ir dėl kitokių papildomų darbo sutarties sąlygų, tačiau tokios sąlygos neturi pažeisti imperatyviosiomis nuostatomis darbuotojui suteikiamos apsaugos⁴⁴.

Vadinasi, juridinio asmens vadovas, siekdamas apginti vieną iš bendrovės interesų apsaugoti konfidencialią informaciją, turėtų su samdomais darbuotojais sudarinėti papildomus susitarimus dėl nekonkuravimo ir dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Be kita ko, svarbu pažymėti ir tai, kad bendrovės vadovo teisinis statusas ir dvejopas, todėl vertinant iš akcininkų perspektyvos, jis taip pat yra ir samdomas darbuotojas su kuriuo yra sudaroma darbo sutartis. Taigi, tokios papildomos darbo sutarties sąlygos gali būti sudaromos ir su juridinio asmens vadovu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra įtvirtinta viena iš galimų papildomų darbo sutarties sąlygų, t. y. susitarimas dėl nekonkuravimo. Šio susitarimo tikslas yra apsaugoti darbdavį nuo nesąžiningos konkurencijos⁴⁵. Teisės mokslininkai išskiria, kad nors pats susitarimas dėl nekonkuravimo nėra skirtas komercinių paslapčių apsaugai, tačiau su ja yra tiesiogiai susijęs⁴⁶. Taip pat, nesąžininga konkurencija laikytinas toks komercinis elgesys, kai neteisėtai naudojamos, atskleidžiama, paviešinama ar gaunama kito subjekto komercinė paslaptis be jo sutikimo⁴⁷. Jungtinių Amerikos Valstijų teisės mokslininkai

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;

⁴⁴ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 142;

⁴⁵ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 153;

⁴⁶ Ambrazevičiūtė, K., ir Birštonas, R. (2019). Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą? *Teisės problemos 2*, 98, p. 60-61;

⁴⁷ Kontrimas, V. (2020). *Civilinė atsakomybė už nesąžiningos konkurencijos, pasireiškiančios neteisėtu komercinės paslapties atskleidimu, naudojimu, paviešiniu ar gavimu, veiksmais padarytą žalą*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė S 001. Vilniaus universiteto leidykla, p. 64.

teigia, kad nekonkuravimo susitarimai padeda darbdaviui išlaikyti savo komercines paslaptis⁴⁸, todėl darbdaviai yra linkę investuoti į inovacijas nebijant, kad jų specialistus pervilius konkuruojančios įmonės arba specialistai patys pradės konkuruojančią veiklą⁴⁹. Vadinasi, nekonkuravimo susitarimai yra viena iš priemonių siekiant darbdaviams apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad teismų praktikoje nekonkuravimo susitarimas buvo įvardijamas kaip civiliniu teisės sandoriu: „*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).*“⁵⁰, tačiau 2017 metais įsigaliojusiam darbo kodekse buvo aiškiai atskirta, kad nekonkuravimo susitarimas yra papildoma darbo sutarties sąlyga, vadinasi jis patenka į darbo teisės reguliavimo sritį. Svarbu atkreipti dėmesį, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 33 straipsnio 5 dalyje yra aiškiai nurodyta taisyklė, kad šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl šiame kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Taigi, įstatymų leidėjas sureguliuodamas nekonkuravimo susitarimą darbo kodekse, įtvirtino, kad šalys negali individualiai susitarti dėl kitokio, darbuotojo teisinę padėtį bloginančio, susitarimo dėl nekonkuravimo reguliavimo⁵¹.

Svarbu paminėti ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalį, kurioje nurodyta viena iš pagrindinių žmogaus laisvių, t. y. laisvai pasirinkti darbą. Ši teisė laisvai pasirinkti darbą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus, asmenybės gyvybiniam poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užimti⁵². Šią žmogaus teisę galima riboti tik remiantis įstatymu ir pačiam darbuotojui sutikus⁵³, be kita ko, tokie 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*

⁴⁸ Lee, J. (2004). The Inevitable Disclosure Doctrine: Safeguarding the Privacy of Trade Secrets. 33 *The Colorado Lawyer* 17, p. 17. Prieigą per internetą: http://www.regie-energie.qc.ca/audiences/3699-09/PreuveInterv_3699-09/C-4-13_NLH_Sann3_3699_8janv10.pdf;

⁴⁹ Shechtman Nicandri, A. (2011). Comment: The Growing Disfavor of Non-Compete Agreements in the New Economy and Alternative Approaches for Protecting Employers' Proprietary Information and Trade Secrets. 13 *U. PA. J. BUS. L.*, p. 1013. Prieiga per internetą: <https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1395&context=jbl>;

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013;

⁵¹ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 152;

⁵² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 113-5057;

⁵³ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 152.

*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*⁵⁴.

Taigi, susitarimo dėl nekonkuravimo 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 straipsnio 2 dalis). Kodekse nėra apibrėžiamos specialiųjų gebėjimų ir žinių sąvokos, tačiau teisės mokslininkai išskiria, kad tokie gebėjimai ir žinios turėtų būti siejami ne su darbuotojo asmenybe, o su darbdavio vykdomos veiklos specifika⁵⁵. 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 grąžinimas ir t.t. (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 38 straipsnio 4 dalis ir 5 dalis). Iš esmės susitarimas dėl nekonkuravimo yra individualus susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, kurio pagrindu darbuotojas įsipareigoja nekonkuruoti su darbdaviu, o šis įsipareigoja už tai atlyginti⁵⁶.

Taigi, galime daryti pagrįstą išvadą, kad tokios rūšies susitarimas gali padėti apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją. Pasibaigus darbo santykiams toks asmuo negalėtų įprastai įsilieti į darbo rinką, kurti savo verslą, nes būtų pripažintas kaip pažeidęs nekonkuravimo susitarimą. Taip pat, sudarant nekonkuravimo susitarimą su specialiųjų gebėjimų ir žinių turinčiu darbuotoju, būtų iš esmės apsaugota ir viena iš konfidencialios informacijos rūšių, kurios apsauga nutrūksta pasibaigus darbo santykiams, t. y. tai tokio pobūdžio informacija, kuri darbo santykių metu turi būti laikoma konfidencialia, tačiau

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;

⁵⁵ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 153;

⁵⁶ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 152.

pasibaigus darbo santykiams ją galima naudoti (tokio pobūdžio informacija galėtų būti tam tikri įgyti bendrieji darbuotojo įgūdžiai). Be kita ko, esant tokiai besikeičiančiai rinkai, dviejų metų nekonkuravimo laikotarpis iš esmės gali reikšti, kad pasibaigus nekonkuravimo susitarimo galiojimui, tam tikra darbuotojo turima informacija gali būti pasenusi ir nebeturėti konkurencingumo.

Darbuotojo pareiga saugoti komercines bendrovės paslaptis kyla iš įstatymo, o pareiga saugoti konfidencialią informaciją iš susitarimo⁵⁷. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 39 straipsnis yra skirtas susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos reglamentavimui. Šio susitarimo tikslas yra sureguliuoti darbo sutarties šalių teises ir pareigas, kylančias sudarant ir vykdant susitarimą, kurio reglamentuojama darbdavio konfidencialios informacijos apsauga. Kadangi komercinė paslaptis yra konfidencialios informacijos dalis, t. y. konfidenciali informacija yra platesnės apimties, įstatymų leidėjas šalims leidžia pačioms tiksliai apibrėžti kas patenka į susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos reguliavimo sritį⁵⁸. Kaip ir buvo minėta, išskiriamos keturios konfidencialios informacijos rūšys: 1) tai tokio pobūdžio informacija, kuri savininko yra įvardijama kaip konfidenciali, tačiau savo pobūdžiu yra vieša; 2) tai tokio pobūdžio informacija, kuri darbo santykių metu turi būti laikoma konfidencialia, tačiau pasibaigus darbo santykiams ją galima naudoti. Tokio pobūdžio informacija galėtų būti tam tikri įgyti bendrieji darbuotojo įgūdžiai; 3) tai tokio pobūdžio informacija, kuri yra specifinė (nors ir neatitinka komercinės paslapties sąvokos). Ši konfidencialios informacijos rūšis turi būti saugoma net ir pasibaigus darbo santykiams; 4) komercinės paslaptys. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad teisės mokslininkai išskiria, kad toks skirstymas yra svarbus nustatant įstatymo, o ne sutarties, pagrindu darbuotojui kylančią pareigą saugoti konfidencialią informaciją⁵⁹. Vadinas, šalims yra paliekama teisė patiems nusistatyti kokia informacija bus laikoma konfidencialia. Svarbu atkreipti dėmesį, kad įstatymų leidėjas vis dėlto nepalieka absoliučios laisvės nustatant konfidencialios informacijos objektą ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 39 straipsnio 1 dalyje nurodo kokia informacija negali būti konfidenciali. Teisės mokslininkai išskiria, kad reiktų vengti riboti darbdavio teisę tam tikrą informaciją priskirti prie konfidencialios, nes verslas gali prognozuoti, kad tam tikra informacija bus vertinga ateityje⁶⁰.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;

⁵⁸ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 157;

⁵⁹ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 158;

⁶⁰ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 159.

Verta atkreipti dėmesį, kad iš susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos pareigos kyla ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 39 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga padėti išsaugoti konfidencialios informacijos slaptumą. Vadinasi, darbdavys privalo imtis visų protingų priemonių, kad darbuotojui vykdant savo darbo funkcijas būtų sudarytos sąlygos nepažeisti konfidencialumo. Taip pat, minėto straipsnio 3 dalyje yra įtvirtintas tokio susitarimo galiojimo laikotarpis. Susitarimas galioja darbo santykių metu ir vienerius metus jiems pasibaigus. Be kita ko, šalims leidžiama susitarti ir dėl ilgesnio susitarimo galiojimo termino. Taigi, įstatymų leidėjas suprasdamas konfidencialios informacijos svarbą verslui suteikia informacijai apsaugą net ir pasibaigus darbo santykiams, be to, įstatymas netaiko žalos atlyginimo ribojimo. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 154 straipsnyje įtvirtinti atvejai, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą, o šio straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad žalos atlyginimo ribojimas nėra taikomas, kai žala padaryti pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją (bei susitarimą dėl nekonkuravimo).

Be kita ko, susitarimo šalys gali susitarti ir dėl netesybų⁶¹. Kasacinis teismas savo praktikoje nuosekliai laikosi nuostatos, kad šalių sutartyje sulygtos netesybos yra jų suderinta valia nustatyta sutarties sąlyga, kuri saisto šalis tuo atveju, jeigu sutartis neįvykdoma ar netinkamai įvykdoma⁶². Aptariant sutartines netesybas, svarbu pažymėti ir tai, kad šalių sutartimi sulygtos netesybos laikomos iš anksto nustatytais būsimais minimaliais nuostoliais, kurių nereikia įrodinėti, kai kita šalis neįvykdo ar netinkamai įvykdo sutartinę prievolę⁶³.

Taigi, tokio susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kaip papildomos darbo sutarties sąlygos, pasirašymas iš esmės padeda tinkamai įgyvendinti bendrovės konfidencialios informacijos apsaugą. Įstatymų leidėjas leidžia šalims apibrėžti ką laikys konfidencialia informacija, o tai suponuoja pastarojo sąmoningumą, kad pats verslas iš esmės geriausiai žino kokią informaciją jis siekia saugoti. Susitarime nurodyta informacijos apsauga nėra absoliuti, vis dėlto, ji ribojama įstatyme nurodytais atvejais, taip pat, pats darbdavys turi imtis protingų pastangų padėti darbuotojui įgyvendinti jo pareigą saugoti konfidencialią informaciją.

2.3. Tinkamas teisinių santykių su kitais subjektais įgyvendinimas konfidencialios informacijos apsaugos kontekste

⁶¹ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 160;

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-364/2013;

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugpjūčio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2008.

Juridinio asmens vadovo pareigos neapsiriboja vidiniu bendrovės veiklos organizavimu. Kasdienė bendrovės veikla yra neatsiejama nuo teisinių santykių su kitais fiziniais ir juridiniais asmenimis. 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 nurodė, kad juridinio asmens vadovas su kitais išorės subjektais veikia kaip civilinės teisės subjektas: „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.“⁶⁴. Atsižvelgiant į minėtą nutartį, verta atkreipti dėmesį ir išskirti kelis esminius aspektus, pirma, juridinio asmens vadovas, kaip bendrovės atstovas, santykiuose su kitais subjektais yra identifikuojamas kaip civilinių santykių subjektas, antra, juridinio asmens vadovui veikiant kaip civilinės teisės subjektui yra keliami aukštesni reikalavimai. Vadinasi, juridinio asmens vadovui reikia skirti ypatingą dėmesį, kad nebūtų pažeisti bendrovės interesai, apsaugotos pagrindinės turtinės ir neturtinės bendrovės teisės, ne išimtis ir bendrovės konfidencialios informacijos apsauga.

Juridinio asmens vadovas veikdamas bendrovės vardu, dažnu atveju teisinius santykius įteisina pasirašydamas sutartį su kitais subjektais, vadinasi įgyja tam tikras teises ir prisiima tam tikras pareigas. Vadovas atstovaudamas bendrovės interesus sąmoningai siekia maksimaliai apsaugoti bendrovę nuo galimų rizikų, ne išimtis ir įmonės konfidencialią informaciją. Neretai gali pasitaikyti tokių atvejų, kai bendrovės vadovui tenka atskleisti dalį įmonės konfidencialios informacijos siekiant, kad kita sutarties šalis galėtų tinkamai įgyvendinti sutartį, pavyzdžiui bendrovės vadovas sudarė sutartį dėl gamybinių patalpų atnaujinimo darbų, kuriose vyksta specifinio produkto gamyba. Vadinasi, rangovas, įgyvendindamas rangos sutartį, galės sužinoti dalį bendrovės konfidencialios informacijos. Juridinio asmens vadovui, siekiant apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją, visų pirma, reiktų sutartimi įpareigoti kitą šalį laikytis konfidencialumo. 2022 metais Viešųjų pirkimų tarnyba pasidalino statybos rangos darbų tipine sutarties forma⁶⁵, kurioje yra aiški pareiga šalims laikytis konfidencialumo, t. y. neatskleisti (išskyrus įstatymuose numatytus reikalavimus), nenaudoti ir kitaip neplatinti

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;

⁶⁵ BĮ Viešųjų pirkimų tarnyba (2022). *Gairės, rekomendacijos, pranešimai*. Prieiga per internetą: <https://vpt.lrv.lt/lt/naujienos/statybos-rangos-darbu-tipine-sutartis>.

konfidencialios informacijos, o už tokios pareigos nesilaikymą yra numatytos atitinkamos sankcijos bei nuostolių kompensavimas. Taigi, vadovui sudarant sutartis su kitais subjektais privalu tinkamai įvertinti visas sutarties nuostatas, be kita ko, ir konfidencialios informacijos apsaugos reguliavimą.

Tokie teisiniai santykiai gali susiklostyti ne tik su privataus sektoriaus subjektais, bet ir su viešojo sektoriaus subjektais, kaip antai teisiniai santykiai, kurie atsiranda 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 atveju, kai tiekėjas dalyvaudamas viešojo pirkimo procedūrose, teikdamas pasiūlymą kartu su juo pateikia ir informaciją, kuri tiekėjo įvardijama kaip konfidenciali. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatyme nėra pateikiamas tikslus konfidencialios informacijos apibrėžimas. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo 20 straipsnio 2 punkte nurodoma, kad komercinė paslaptis ir konfidencialieji pasiūlymų aspektai gali būti tiekėjo nurodomi kaip konfidenciali informacija, taip pat, pateikiamas sąrašas kokia informacija negali būti įvardijama kaip konfidenciali. Komentuojamo įstatymo straipsnyje yra nurodoma, kad kaina negali būti įvardijama kaip konfidenciali informacija, išskyrus jos sudedamąsias dalis, o tai reiškia, kad kainą sudarančiosios dedamosios gali būti neatskleistos ir laikytinos konfidencialia informacija⁶⁶. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad tiekėjo formalus nurodymas, kad tam tikra informacija yra konfidenciali nėra tinkamas, iš esmės, tiekėjas turi įrodyti atitinkamos informacijos apsaugos poreikį⁶⁷, t. y. pateikti pagrįstus argumentus ar įrodymus, kurie pagrįstų atitiktį kasacinio teismo praktikoje nurodytiems informacijos pripažinimo konfidencialia kriterijams⁶⁸. Teisės mokslininkai pažymi, kad viešojo pirkimo metu būtų saugoma tik tiekėjo komercinė paslaptis, o ne kita konfidenciali informacija, kurios turinys iš esmės pasižymi subjektyvumu, t. y. priklauso nuo informacijos turėtojo valios⁶⁹.

Vertinant konfidencialios informacijos apsaugą viešųjų pirkimų kontekste verta atkreipti dėmesį ir į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo formuojamą praktiką. 2021 m. rugsėjo 7 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo didžioji kolegija priėmė sprendimą⁷⁰, kuriame sprendė klausimą ir dėl perkančiosios organizacijos pareigos saugoti

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-371-378/2018;

⁶⁷ Soloveičik, D., Šimanskis, K. (2020). Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo komentaras, *BI Viešųjų pirkimų tarnyba*, p. 236;

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-371-378/2018;

⁶⁹ Soloveičik, D., Šimanskis, K. (2020). Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo komentaras, *BI Viešųjų pirkimų tarnyba*, p. 238;

⁷⁰ *Klaidėdos regiono atliekų tvarkymo centras* [ESTT], Nr. C-927/19, [2021-09-07], ECLI:EU:C:2021:700.

konfidencialią informaciją. Sprendime nurodoma, kad perkančioji organizacija neprivalo pateikti laimėjusio ūkio subjekto konfidencialią informaciją, kai jos prašo kiti suinteresuoti tiekėjai. Vis dėlto, perkančioji organizacija privalo turėti laimėjusio ūkio subjekto įrodymus, kad pasiūlyme pateikta informacija yra konfidenciali. Jeigu tokių įrodymų nėra arba jie nepakankami, perkančioji organizacija privalo dar kartą kreiptis į laimėjusį ūkio subjektą, kad šis pateiktų papildomus įrodymus.

Taigi, juridinio asmens vadovui svarbu suprasti, kad jis dalyvauja viešajame pirkime, kurio vien pavadinimas suponuoja, kad tarp šalių susidarantys santykiai yra vieši⁷¹, todėl būtina tinkamai įsivertinti riziką, kad tam tikra konfidenciali informacija gali būti neapsaugota, priešingai, gali būti paviešinta konkurentams jeigu nebus objektyviai įrodyta, kad tokia informacija turi būti neviešinama.

Praktikoje gali pasitaikyti atvejų, kai sėkmingai veikiančio juridinio asmens akcininkams pasiūloma visą ar dalį jų verslo parduoti. Savaimė suprantama, kad sprendimą parduoti visą ar dalį savo verslo priima bendrovės akcininkai, tačiau šiame procese reikšmingą vaidmenį turi ir juridinio asmens vadovas. Tikėtina, kad vadovas aktyviai dalyvaus derybose ir pardavimo procese, kurių metu gali būti atskleista bendrovės konfidenciali informacija.

Verslo ar jo dalies pardavimo procese yra įprasta atskleisti tam tikrą bendrovės konfidencialią informaciją, kuri iš esmės ir yra viena iš pagrindinių verslo vertę sudarančių kriterijų⁷². Vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.163 straipsnio 1 dalimi, derybų metu šalys yra įpareigos elgtis sąžiningai, bei jų metu atskleistos konfidencialios informacijos nenaudoti savo tikslams ar neatskleisti nepaisant ar sutartis sudaryta ar ne (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.164 straipsnio 1 dalis). Idealiu atveju, prieš pradėdant derybas, juridinio asmens vadovas su potencialiais verslo pirkėjais turėtų sudaryti konfidencialumo susitarimą, kuriame aiškiai nustatyti konfidencialios informacijos apsaugos taisyklės. Kasacinis teismas įvardija, kad nepaisant to, kad šalys nesudarė konfidencialumo susitarimo tai dar nereiškia, kad tokia informacija nėra saugoma. Pakanka fakto, kad šalis perduodama informaciją aiškiai ją įvardino kaip konfidencialią, o kita šalis ją priimdama išreiškė netiesioginį sutikimą ją traktuoti kaip konfidencialią⁷³.

Be kita ko, rinkoje pasitaiko ir neteisėtų potencialių pirkėjų veiksmų, kurie sužinoję tam tikrą vertingą informaciją ją panaudoja nesąžiningai. Lietuvos Respublikos civilinio

⁷¹ BĮ Viešųjų pirkimų tarnyba (2018). *Informacinis leidinys „Konfidencialumas viešuosiuose pirkimuose“*, p.14. Prieiga per internetą: https://vpt.lrv.lt/uploads/vpt/documents/files/mp/konfidenciali_informacija.pdf;

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019;

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019.

kodekso 6.164 straipsnio 1 dalyje nurodyti du atvejai kuomet pažeidžiama ikisutartinė konfidencialumo pareiga, t. y. pirma, tokia informacija atskleidžiama tretiesiems asmenims, antra, tokia informacija naudojama savo tikslams neteisėtu būdu. Vadinasi, atsakomybė už tokios pareigos nevykdymą taikoma ne tik už komercinės paslapties, bet ir už konfidencialios informacijos atskleidimą ar panaudojimą⁷⁴.

Taigi, bendrovės vadovas siekdamas maksimaliai sumažinti riziką, prieš derybų pradžią turėtų sudaryti konfidencialumo susitarimą, o derybų metu turėtų atskleisti tik tiek konfidencialios informacijos kiek jos būtina atskleisti siekiant įgyvendinti ikisutartinius įsipareigojimus.

2.4. Akcininkų kontrolė juridinio asmens vadovo atžvilgiu

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 išskirtini ir tuo, kad jų ribos, tiek atsakomybės, tiek galiojimo laike prasme yra vertinamos plečiamai. Bendrovės akcininkai, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 3 straipsnyje apibūdinami kaip fiziniai ir juridiniai asmenys, kurie turi įsigiję bendrovės akcijų. Bendrovės akcininkai yra įvardijami kaip dalyviai, kurie yra bendrovės kapitalo tiekėjai 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 valdymu⁷⁵. 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 tarybos). Akcininkai, paskirdami bendrovės vadovą eiti savo pareigas, privalo jam perduoti praktiškai visą bendrovės disponuojamą konfidencialią informaciją. 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).

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019;

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-168/2009.

Kadangi akcininkai formuoja įmonės strategiją ilgalaikėje perspektyvoje, o vadovas vykdydamas kasdienį bendrovės valdymą tas strategijas siekia įgyvendinti, be abejonės, sklandus ir glaudus vadovo ir akcininkų bendradarbiavimas yra būtinas. Taigi, vadovui siekiant įgyvendinti savo pareigą veikti išimtinai tik bendrovės ir akcininkų naudai privalu betarpiškai ir nuosekliai bendradarbiauti su bendrovės akcininkais. Juridinio asmens vadovas, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 23 straipsnio 2 ir 5 dalimis, turi teisę šaukti akcininkų susirinkimus ir teikti pasiūlymus dėl susirinkimo darbotvarkės kas iš esmės vadovui leidžia betarpiškai konsultuosi su bendrovės akcininkais. Teisės šaukti akcininkų susirinkimus panaudojimas iš esmės leidžia vadovui spręsti klausimus, kurie jo manymu gali skirtis nuo akcininkų formuojamos įmonės ilgalaikės strategijos. 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, kurie susiję su nekasdiene bendrovės veikla, t. y. su ilgalaikė įmonės veiklos perspektyva (*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*)⁷⁶. Be kita ko, bendrovės valdoma konfidenciali informacija yra neatsiejama nuo verslo veiklos tęstinumo ir sėkmingo verslo vystymosi kas iš esmės lemia jos svarbą įmonės ilgalaikėje strategijoje. Taigi, vadovui identifikuojant, kad egzistuoja grėsmė, jog jo atlikti veiksmai ar priimti sprendimai (nors ir neperžengiant savo kompetencijos ribų) gali vienaip ar kitaip pažeisti pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją galėtų būti sprendžiami akcininkų susirinkimo metu.

Vienas iš akcininkų kontrolės mechanizmų bendrovės vadovo atžvilgiu galėtų tapti atitinkamų apribojimų įtraukimas 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 įtvirtinta galimybė akcininkams į įstatus įsitraukti ir kitas nuostatas, kurios jiems atrodo tinkamiausios bendrovės valdymui, kaip antai, teisės doktrinos formuojamą nuomonę šiuo klausimu: „*Lietuvos teisės doktrinoje išreiškta nuomonė, kad įstatymas turėtų nustatyti tik*

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-300-313/2021.

*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 priimtiniausia ir kaip paskirstyti funkcijas ir kompetenciją bendrovės organams*⁷⁷. Taigi, 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 juridinio asmens vadovui: „*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*“⁷⁸.

Tinkamas juridinio asmens vadovo sprendimų priėmimo taisyklių nustatymas 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 visuotinis akcininkų susirinkimas. Verta atkreipti dėmesį, kad įpareigojimas atlikti finansinių ataskaitų rinkinio auditą kyla iš įstatymo - Lietuvos

⁷⁷ Mikalonienė, L., ir kiti (2017). Įmonių teisinių formų konvergencija ir divergencija: ar Lietuvos teisinis reglamentavimas yra patrauklus tarptautiniame kontekste? *Vilniaus universiteto leidykla*, p. 170-171;

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014.

Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymo 24 straipsnio 1 ir 2 dalis⁷⁹ arba jeigu tai nurodyta įstatuose. Atsižvelgiant į tai, akcininkai norėdami apsaugoti savo interesus (jeigu auditas nėra privalomas pagal įstatymą) galėtų įstatuose įtvirtinti nuostatą dėl audito atlikimo būtinybės. 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. Kitaip tariant, veiklos auditas padeda užtikrinti didesnę atskaitingumą ir skaidrumą⁸⁰.

Atsižvelgiant į tai, kad su juridinio asmens vadovu yra sudaroma darbo sutartis, vadinasi, jam galioja ir darbo teisės normos (kaip ir kitam bendrovėje dirbančiam darbuotojui). Kitaip tariant, akcininkai su bendrovės vadovu gali sutarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų – sudaryti susitarimus dėl nekonkuravimo ir dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kurių pagrindu būtų saugoma bendrovės konfidenciali informacija. Taigi, akcininkams paskiriant bendrovės vadovu samdomą darbuotoją kyla nemaža rizika, kad jų verslo konfidenciali informacija gali būti panaudoti neteisėtai veiklai. Susitarimų sudarymas su bendrovės vadovu, nuolatinis bendradarbiavimas, sprendimų priėmimų apribojimas ir atliekami auditai – tai iš esmės veiksmingiausi būdai kaip tinkamai apsaugoti bendrovės vertingą informaciją, o esant teisės pažeidimui – tai taptų svariais įrodymais.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 99-3516;

⁸⁰ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė (2022). *Veiklos audito vadovas*, p. 7. Prieiga per internetą: https://www.valstybeskontrole.lt/TVS/Content/Teisine_informacija/2022-02-10_Veiklos_audito_vadovas.pdf.

3. JURIDINIO ASMENS VADOVO PAREIGOS SAUGOTI KONFIDENCIALIĄ INFORMACIJĄ PAŽEIDIMAS IR IŠ TO KYLANTI ATSAKOMYBĖ

Išanalizavus juridinio asmens vadovo pareigos saugoti bendrovės konfidencialią informaciją įgyvendinimo būdus, be kita ko, privalu analizuoti ir atsakomybę, kai atsiranda tokios pareigos pažeidimas. Visų pirma, svarbu atkreipti dėmesį, kad egzistuoja ne viena atsakomybės rūšis už pareigos saugoti konfidencialią informaciją nesilaikymą. Kasacinis teismas išskiria, kad asmeniui nesilaikant šios pareigos gali kilti atsakomybė pagal darbo, civilinės ar baudžiamosios teisės normas⁸¹.

Be kita ko, vertinat juridinio asmens vadovo atsakomybę, verta prisiminti, kad tarp vadovo ir bendrovės susiklosto dualistiniai teisiniai santykiai (civilinės ir darbo teisės kontekste). 2017 metų darbo kodekso redakcijoje atsirado atskiras skirsnis „Vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai“, kuriame išskiriami juridinio asmens vadovo darbo santykių ypatumai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 103 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta, kad juridinio asmens vadovas kaip darbuotojas atsako už žalą padarytą bendrovei pagal darbo teisės normas, o minėto straipsnio 3 dalis nustato, kad juridinio asmens vadovas dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo bendrovei atsako pagal civilines teisės normas. Taigi, siekiant tiksliai atriboti atsakomybę pagal civilinę arba darbo teisę, reikėtų nustatyti teisinių santykių subjekto statusą, t. y. ar bendrovės vadovas veikė kaip darbuotojas, ar kaip bendrovės valdymo organas: „*Taigi egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas)*⁸²“. Taip pat, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 105 straipsnyje įstatymų leidėjas įtvirtino ginčų nagrinėjimo taisyklės. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo ginčai nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka, o šio straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad ginčai dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo nagrinėjami teisme. 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 samdomo darbuotojo).

Bendrovės ir darbuotojo sudaryto susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos pagrindu, kyla pareiga saugoti bendrovės konfidencialią informaciją. Svarbu

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-402-677/2015;

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.

atkreipti dėmesį, kad susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos, iki 2017 metais įsigaliojusios naujos darbo kodekso redakcijos, reguliavo civilinės teisės normos nepaisant to, kad tokie susitarimai buvo sudaromi tarp darbo sutarties šalių⁸³. Darbo kodekse šio susitarimo kaip papildomų darbo sutarties sąlygų atsiradimas iš esmės nustatė aiškų reguliavimą darbo teisės normomis. Taigi, juridinio asmens vadovui pažeidus pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją, veikiant kaip darbuotojui, kyla atsakomybė sudaryto susitarimo pagrindu, t. y. darbo teisės atžvilgiu. Svarbu atkreipti dėmesį, kad darbo sutarties šalys sudarydamos susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos, jame nurodo ir tokio susitarimo galiojimo terminą. Pareiga saugoti konfidencialią informaciją pagal sudarytą susitarimą darbuotojui taikoma darbo sutarties galiojimo metu ir jam pasibaigus, o tikslus galiojimas nustatomas susitarime, tačiau šalims jo nenurodžius, taikomas vienu metų terminas po darbo santykių pabaigos, analogiškai kaip Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalyje⁸⁴. Svarbu nesuabsoliutinti šio termino, nes jam pasibaigus nereiškia, kad konfidenciali informacija nebūtų saugoma jeigu ji buvo įgyta neteisėtais veiksmais „*Tačiau tokio termino nustatymas nereiškia, kad šiam terminui pasibaigus atsakovės iki tol atlikti neteisėti veiksmai – paviškinimas komercinės paslapties ir pasinaudojimas ja iš karto po darbo santykių pasibaigimo – tampa teisėti.*“⁸⁵. Kasacinis teismas nurodo, kad siekiant tinkamai išspręsti ginčą, reikia vertinti aplinkybių visumą, kiekvienos iš šalių teisėtus lūkesčius, išsiaiškinti tikrąją šalių valią ir vadovautis teisės teorijoje ir teismų jurisprudencijoje galiojančiu bendroju principu, kad iš ne teisės teisė neatsiranda (lot. *ex in jura non oritur jus*)⁸⁶.

Darbuotojui, pažeidus pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją, gali būti taikoma griežčiausia sankcija darbo santykiuose, t. y. atleidimas iš darbo⁸⁷. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 104 straipsnio 1 dalimi darbo sutartis su juridinio asmens vadovu gali pasibaigti įprastais darbo kodekse nurodytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais, tačiau kaip vienas iš ypatumų yra išskiriamas juridinio asmens vadovo atšaukimas⁸⁸. Juridinio asmens vadovas gali būti atšauktas įstatuose arba įstatymuose nurodyta tvarka. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad bendrovės vadovą atšaukia bei atleidžia bendrovės

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-476/2012;

⁸⁴ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 160;

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-238-378/2018;

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-238-378/2018;

⁸⁷ Petrylaitė, V. (2020). Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose“. *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: [mokslinių straipsnių rinkinys]*. Mykolo Romerio universitetas, p. 203-204;

⁸⁸ Bagdanskis, T. (2020). Ginčų su juridinio asmens vadovu problematika Lietuvoje, p. 31-32. Prieiga per internetą: [https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17775/Darbo teisės issūkiai-21-41.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17775/Darbo%20teisės%20issūkiai-21-41.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

valdyba (jeigu bendrovėje valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jeigu nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirikimas). Kasacinio teismo praktikoje tokia renkančio ir atšaukiančio organo teisė yra įvardijama kaip absoliuti ir nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis⁸⁹. Be kita ko, kasacinis teismas nurodo, kad tarp bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradę santykiai darbo teisės normomis reglamentuojami tiek, kiek tai susiję su vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis ir nustato tik darbo sutarties pasibaigimo priežastį, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo įforminimą bei atsiskaitymo tvarką⁹⁰. Vadinasi, vadovaujantis įstatymuose arba įstatuose nustatyta tvarka, atšaukus juridinio asmens vadovą iš vadovo pareigų pasibaigia ir su juo sudaryta darbo sutartis.

3.1. Atsakomybė darbo teisės atžvilgiu

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, kad su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu, dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 103 straipsnio 2 dalis aiškiai ir nedviprasmiškai atskiria juridinio asmens vadovo atsakomybės ribas darbo teisės atžvilgiu, kai šis pažeidimą padaro eidamas samdomo darbuotojos pareigas. Vadinasi, juridinio asmens vadovui veikiant kaip bendrovės darbuotojui yra taikomos darbo kodekso normos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalyje nurodyta, kad darbuotojas turi pareigą saugoti konfidencialią informaciją, o tokios pareigos nesilaikymas užtraukia atsakomybę. Atsakomybė gali kilti iš įstatymo ir iš papildomo darbo sutarties šalių susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Taigi, už pareigos saugoti konfidencialią informaciją nesilaikymą juridinio asmens vadovui gali kilti atsakomybė ir darbo teisės atžvilgiu.

Darbo sutarties šalys sudarydamos susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos įgyja tam tikras teises ir prisiima tam tikras pareigas. Darbuotojui pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją kyla sutartinė atsakomybė ir jis privalo atlyginti nuostolius bendrovei. Susitarime gali būti nustatoma darbuotojo pareiga atlyginti žalą už šio susitarimo nevykdymą ar sumokėti už netinkamą vykdymą numatytą baudą⁹¹. Vadinasi,

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007;

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006;

⁹¹ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 160.

darbo sutarties šalys sudarydamos susitarimą jame gali tiksliai apibrėžti baudą ir jos dydį bei nuostolių skaičiavimo ir atlyginimo taisykles.

Kasacinis teismas yra nurodęs, kad konfidencialios informacijos atskleidimas yra šiurkštus darbo teisės pareigų pažeidimas, todėl darbuotojui gali būti taikoma griežčiausia nuobauda, t. y. atleidimas iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 7 punktą. Vis dėlto, teismas priduria, kad darbdavys privalo įvertinti pareigos pažeidimą, visas aplinkybes, kaltę, priežastinį ryšį, kitaip tariant, atleidimas turi būti proporcingas pažeidimui (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 5 dalis)⁹².

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 dydžio ribą. Taigi, įstatymų leidėjas nustato darbuotojo atsakomybės ribas atsižvelgdamas į kaltės laipsnį, tačiau 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, įstatymų leidėjas, suprasdamas galimos žalos mastą, sąmoningai nenustatė atsakomybės ribos jeigu darbuotojas pažeis pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją.

Verta atkreipti dėmesį ir į žalos atlyginimo taisykles. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 152 straipsnyje nurodoma į ką turi būti atsižvelgiama skaičiuojant žalos dydį, t. y. pirma, į realų žalos dydį, kurį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos, 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 įtakos turėjo darbdavio veikla ir tokiai veiklai tenkanti rizika. Taigi, įstatymų leidėjas įtvirtina nuostatą, kad sprendžiant dėl žalos dydžio svarbu vertinti ne tik pažeidėjo kaltę ir veiksmus, bet ir nukentėjusiojo. Jei nukentėjusioji šalis elgėsi nerūpestingai ir neatidžiai (pavyzdžiui nesaugojo savo turto), tai atlyginamos žalos dydis gali būti mažinamas. Be to, jei dėl darbdavio veiklos specifikos nuolat kyla sunkiai valdoma žalos rizika, darbdavys turi prisiimti tokios rizikos padarinius, todėl tokiu atveju

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-461-695/2018.

įrodinėjant darbuotojo kaltę ir nustatant žalos dydį turėtų būti taikomi aukštesni įrodinėjimo standartai⁹³. Vadinasi, vertinant žalos dydį privalu vertinti ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio kaltės laipsnį ir veiksmus, siekiant išvengti žalos bei darbdavio darbo specifiką. Pavyzdžiui, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos kontekste, reiktų įvertinti ir tai ar bendrovė ėmėsi visų protingų veiksmų, ar buvo sudarytos tinkamos sąlygos darbuotojui apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją.

3.2. Atsakomybė civilinės teisės atžvilgiu

Išnagrinėjus atsakomybę darbo teisės atžvilgiu privalu nagrinėti ir atsakomybę kylančią civilinės teisės atžvilgiu. Vertinant juridinio asmens vadovo atsakomybės rūšį civilinės teisės atžvilgiu, visų pirma, reiktų 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.*“⁹⁴.

Taip pat, svarbus yra ir atsakomybės pagal darbo teisės normas atribojimas nuo civilinės teisės. Kadangi juridinio asmens vadovas būdamas bendrovės atstovas iš esmės veikia kaip civilinių teisinių santykių subjektas, o ne kaip darbo teisinių santykių subjektas, atsakomybė turi būti taikoma pagal civilinės teisės normas⁹⁵. Kitaip tariant, vadovui pažeidus bendrąsias savo pareigas arba specialiuosiuose įstatymuose nustatytas pareigas, yra taikoma civilinė atsakomybė⁹⁶. Vadinasi, vertinant juridinio asmens atsakomybę, turime identifikuoti ar pažeidimas buvo padarytas jam atliekant valdymo funkciją, t. y. ar

⁹³ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*, p. 462;

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-220-916/2015;

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;

⁹⁶ Bagdanskis, T. (2020). Ginčų su juridinio asmens vadovu problematika Lietuvoje, p. 27. Prieiga per internetą: https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17775/Darbo_teises_issukiai-21-41.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

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 kylančios teisinės pasekmės. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.87 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta pareiga būti lojaliam juridiniam asmeniui ir laikytis konfidencialumo, o 4 dalyje įtvirtinta pareiga nepainioti juridinio asmens turto arba naudoti jį ar informaciją, kurią jis gauna būdamas juridinio asmens organo nariu asmeniniais tikslais arba kitų asmenų naudai. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 11 dalyje yra įtvirtinta bendrovės vadovo pareiga saugoti konfidencialią informaciją, kuri jam tapo žinoma einant vadovo pareigas. Vadinasi, įstatymų leidėjas įtvirtina juridinio asmens vadovo, kaip civilinės teisės subjekto, pareigą elgtis išimtinai tik bendrovės naudai, būti lojaliam bendrovei, laikytis konfidencialumo, o pažeidus šias fiduciarines pareigas - būtų taikoma atsakomybė civilinės teisės atžvilgiu. Taigi, bendrovės vadovas veikdamas teisiniuose santykiuose su kitais subjektais turi būti atidus, elgtis rūpestingai siekiant apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją. Pasitelkiant konfidencialios informacijos apsaugos įgyvendinimo būdus, kurie buvo aptarti anksčiau, vadovas galėtų išvengti atsakomybės įrodydamas, kad dėjo maksimalias pastangas ir toks pareigos pažeidimas galėjo kilti iš verslo rizikos specifikos.

Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad juridinio asmens vadovas organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą nuolatos priima sprendimus. Priimant sprendimus gali kilti rizika pažeisti bendrovės interesus, tačiau reiktų vertinti, ar yra bendrovės vadovo kaltė, ar tai vis dėlto susiję su verslo rizika. Nenustačius vadovo kaltės pastarajam civilinė atsakomybė neturėtų kilti⁹⁷.

Taip pat, vertinant juridinio asmens vadovo 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. Siekiant tinkamai įvertinti, ar tam tikri veiksmai gali sąlygoti juridinio asmens vadovo pareigos saugoti konfidencialią informaciją pažeidimą, būtina įvertinti ar vadovas pažeidė savo fiduciarines pareigas⁹⁸. Nustačius bendrovės vadovo neteisėtus veiksmus, kurie lėmė žalos atsiradimą, jo kaltė yra preziumuojama⁹⁹. Be kita ko, vertinant atsakomybės klausimą privalu išanalizuoti ir žalos

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-699/2013;

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014;

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2011.

atlyginimo klausimą. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.251 straipsnyje yra įtvirtintas visiškas žalos atlyginimo principas, taigi, padaryti nuostoliai privalo būti atlyginti pilna apimtimi¹⁰⁰.

Taigi, bendrovės vadovui vykdant savo fiduciarines pareigas kaip juridinio asmens valdymo organui ir pažeidus pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją kiltų atsakomybė civilinės teisės atžvilgiu (esant visoms civilinės atsakomybės taikymo sąlygoms) ir šis privalėtų atlyginti visus dėl to kilusius nuostolius.

3.3. Atsakomybė baudžiamosios teisės atžvilgiu

Atsakomybė už pareigos saugoti konfidencialią informaciją nesilaikymą gali kilti ne tik darbo ar civilinės teisės atžvilgiu, bet ir baudžiamosios teisės atžvilgiu. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo nutarimuose¹⁰¹ yra išaiškinęs, kad ne visuomet yra tikslinga taikyti pačią griežčiausią priemonę, t. y. kriminalinę bausmę. Kasacinis teismas nenukrypdamas nuo formuojamos praktikos konstatuoja, kad demokratinių teisinių valstybių jurisprudencijoje negalimas tokios teisinės praktikos formavimas, kai sprendžiant civilinius ginčus būtų taikoma baudžiamojo atsakomybė, todėl visuomet svarbu spręsti kokių rezultatų galima pasiekti taikant ne baudžiamosios teisės normas¹⁰². Vadinasi, atsakomybę pagal baudžiamąją teisę reiktų taikyti tik išimtiniais atvejais, t. y. kaip kraštutinę priemonę (*ultima ratio*) ir tik tuomet jeigu teisingumo negalime įgyvendinti pasitelkdami civilines ar darbo teisės normas.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 211 straipsnyje¹⁰³ 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 veikia padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.*“. Taigi, svarbu atkreipti dėmesį, kad baudžiamoji atsakomybė taikoma ne už bet kokios konfidencialios informacijos atskleidimą, o už komercinės paslapties. Taip pat, šiame baudžiamojo kodekso straipsnyje yra aiškiai ir nedviprasmiškai įtvirtintas pavojingumo laipsnis, kuris ir atriboja baudžiamąjį nusižengimą

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 104-2644; 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 181-6708; 2004 m. gruodžio 29 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 1-7; 2005 m. rugsėjo 29 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 117-4239; 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 134-4819; 2006 m. sausio 16 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 7-254;

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-251/2013;

¹⁰³ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 89-2741.

nuo civilinės ar darbo teisės pažeidimo, t. y. nurodoma, kad ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui. Lietuvos Respublikos baudžiamojo 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: *„Komerčinės paslapties atskleidimo būtinieji objektyvieji požymiai yra dalykas – komercinė paslaptimi laikoma informacija, veika – komercinė paslaptimi laikomos informacijos atskleidimas, padariniai – didelės turtinės žalos nukentėjusiajam atsiradimas ir priežastinis ryšys tarp šios veikos ir atsiradusios didelės turtinės žalos.“*¹⁰⁴. Teismai nagrinėdami baudžiamąsias bylas, kurios susijusios su komercinės paslapties atskleidimu vadovaujasi Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje nustatytais kriterijais, t. y. vertingumo, slaptumo ir protingų pastangų egzistavimui siekiant tokią informaciją apsaugoti¹⁰⁵.

Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad kasacinis teismas atsižvelgia ir į juridinio asmens vadovo specifinį statusą, vadovaujasi civilinės teisės fiduciarinėmis pareigomis ir išskiria juridinio asmens vadovo priimamų sprendimų rizikingumo laipsnį. Kasacinis teismas išskiria pamatinę nuostatą, kad bendrovės vadovo neteisėti veiksmai paprastai neturi būti laikomi baudžiamąją atsakomybę užtraukiantys¹⁰⁶, kaip antai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2013 metų byloje¹⁰⁷, sprendė bendrovės direktoriaus baudžiamąją atsakomybę dėl netinkamos veiklos atstovaujant įmonei, veikimo prieš bendrovę ir akcininkus. Nustatyta, kad vadovas savo veiksmais nesilaikė civilinių įstatymų ir įstatų reikalavimų, nesiekė įmonei pelno. Kasacinis teismas, atsižvelgdamas į tokį kaltinimo turinį, nusprendė, kad bendrovės vadovas baudžiamojon atsakomybėn patrauktas dėl to, kad netinkamai vykdė savo civilines pareigas, todėl baudžiamąją bylą nutraukė. Taigi, taikyti baudžiamąją atsakomybę reiktų, kai bendrovės vadovas sudaro akivaizdžiai su bendrovės interesais nesutampantį, pelningai įmonės veiklai trukdantį, ekonomiškai nepagrįstą, nelogišką sandorį¹⁰⁸.

Kitoje kasacinio teismo byloje teismas sprendė baudžiamąją atsakomybę už komercinės paslapties atskleidimą. Kasacinis teismas nurodė, kad prieš taikant

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-402-677/2015;

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-101-628/2018;

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 2 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-518/2014;

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-251/2013;

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-262/2013.

baudžiamąją atsakomybę labai svarbu įvertinti kokių rezultatų galime pasiekti taikant kitą atsakomybės rūšį¹⁰⁹.

Teisės mokslininkai analizuodami teismų praktiką kelia pagrįstą klausimą dėl baudžiamojo proceso efektyvumo ir tikslingumo Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 211 straipsnio aspektu. Atsižvelgiant į tai, siūloma keisti teisinį reguliavimą, nes teismų praktikoje komercinių paslapčių apsauga civilinės teisės aspektu yra išplėta¹¹⁰.

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 komercinės paslapties 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.

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-23-942/2017;

¹¹⁰ Khatsernova, S. (2019) Baudžiamoji atsakomybė už nusikalstamas veiklas, susijusias su komercinėmis paslaptimis: kriminalizavimo pagrindumas. *Mykolo Romerio universitetas*, p. 401.

IŠVADOS

1. Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra tikslaus konfidencialios informacijos apibrėžimo (priešingai nei komercinės paslapties), tačiau konfidencialią informaciją galime apibrėžti vadovaujantis teisės aktais ir kasacinio teismo praktika, kurioje nurodomos keturios konfidencialios informacijos rūšys. Viena iš konfidencialios informacijos rūšių yra komercinė paslaptis. Vis dėlto, vis dar pasitaiko atvejų kai šios dvi sąvokos yra sutapatinamos, tačiau tokia praktika nėra teisingai. Pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymų, o konfidencialią informaciją - iš susitarimo. Be to, komercinei paslapčiai taikomas aiškus požymių visetas, t. y. slaptumas, vertingumas ir protingos pastangos siekiant tokią informaciją apsaugoti, o konfidenciali informacija gali ir neturėti visų šių trijų požymių.
2. Juridinio asmens vadovo teisinis režimas yra specifinis, nes tarp bendrovės ir vadovo susiklosto dualistiniai teisiniai santykiai (civilinės ir darbo teisės kontekste). Su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis, todėl pareigos kyla ir darbo teisės atžvilgiu (kaip ir kitam samdomam bendrovės darbuotojui), tačiau tai nereiškia, kad bendrovės vadovui atsiranda pareigos tik darbo teisės atžvilgiu. Juridinio asmens vadovas, veikdamas kaip bendrovės atstovas, yra civilinės teisės subjektas, vadinasi, jo pareigos kildinamos ir iš civilinės teisės. Bendrovę ir juridinio asmens vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, todėl vadovui yra keliami aukštesni atsakomybės standartai. Bendrovės vadovas privalo veikti rūpestingai, sąžiningai, būti lojalus bendrovei ir laikytis konfidencialumo pareigos, kitaip tariant veikti išimtinai tik bendrovės labui.
3. Juridinio asmens vadovo viena iš pareigų yra kasdienis bendrovės veiklos organizavimas, kuris neatsiejamas nuo fiduciarinių pareigų vykdymo. Juridinio asmens vadovas siekdamas tinkamai įgyvendinti pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją turėtų elgtis protingai, apdariai ir rūpestingai, t. y. imtis visų įmanomų teisėtų priemonių. Priemonės, kuriomis galima įgyvendinti pareigą saugoti bendrovės konfidencialią informaciją, yra neperteklinis konfidencialios informacijos atskleidimas darbuotojams ir kitiems subjektams, tinkamas norminių dokumentų įforminimas (konfidencialios informacijos sąrašo, pareiginių nuostatų, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir susitarimo dėl nekonkuravimo). Be kita ko, juridinio asmens vadovas, atstovaudamas bendrovę teisiniuose santykiuose su kitais subjektais, turi užtikrinti bendrovės konfidencialios informacijos apsaugą. Išanalizavus skirtingas situacijas (sutartinių santykių, viešųjų

pirkimų ir verslo ar jo dalies pardavimo kontekste), galime daryti pagrįstą išvadą, kad tokiose situacijose bendrovės konfidencialiai informacijai išskyla reali grėsmė. Rizikai suvaldyti, juridinio asmens vadovas turėtų elgtis ypač apdariai, imtis visų įmanomų protingų priemonių siekiant apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją (sutartyse nurodyti kitos šalies pareigą laikytis konfidencialumo).

4. Bendrovės akcininkai patikėdami juridinio asmens vadovui praktiškai visą konfidencialią informaciją neišvengiamai susiduria su rizika, kad ji gali būti panaudota ir neteisėtais tikslais. Akcininkai, siekdami apsaugoti savo verslo konfidencialią informaciją, turi imtis teisėtų priemonių siekiant kontroliuoti bendrovės vadovą, pavyzdžiui tam tikrų vadovo sprendimo teisių apribojimo, taip pat, vykdydami periodinius veiklos ir finansinius auditus. Be kita ko, atsižvelgiant į tai, kad su vadovu yra sudaroma darbo sutartis, galimi ir kiti apsaugos mechanizmai, kurie yra taikomi kitiems bendrovės samdomiems darbuotojams. Vis dėlto, besąlyginis bendradarbiavimas, veikimas išimtinai tik bendrovės labui ir pasitikėjimas gali padėti apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją.
5. Vertinant atsakomybės klausimą galime daryti išvadą, kad norint tinkamai pritaikyti atsakomybę pagal teisės rūšį reikia laikytis aiškių taisyklių, t. y. nustatyti, ar juridinio asmens vadovas pažeidė savo kaip darbuotojo, ar savo kaip juridinio asmens atstovo pareigas. Bendrovės vadovui taikoma civilinė atsakomybė, kai jis pažeidė savo kaip juridinio asmens vadovo pareigas. Atsakomybė darbo teisės atžvilgiu vadovui taikoma, kai jis pažeidė savo kaip samdomo darbuotojo pareigas. 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

Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014;
- 2) Europos Parlamento biuro 2013 m. balandžio 15 d. sprendimas 2014/C 96/01 dėl konfidencialios informacijos tvarkymo Europos Parlamente taisyklių. *OL, C. 96*;
- 3) Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. birželio 8 d. direktyva 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo. *OL, L. 157*;
- 4) Europos Komisijos 2020 m. liepos 22 d. komunikatas 2020/C 242/01 nacionalinių teismų užtikrinamos konfidencialios informacijos apsaugos privačiojo ES konkurencijos teisės vykdymo užtikrinimo bylose. *OJ C, C/242*;
- 5) Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 89-2741;
- 6) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262;
- 7) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709;
- 8) Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 84-2000;
- 9) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914;
- 10) Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 99-3515;
- 11) Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 99-3516;
- 12) Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas (2018). TAR, 7477;
- 13) Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas (2019). TAR, 10324;

Specialioji literatūra:

- 14) Ambrazevičiūtė, K., ir Birštonas, R. (2019). Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą? *Teisės problemos* 2, 98;
- 15) Bagdanskis, T. (2013). Darbo sutartis: kaip neapsigauti? Prieiga per internetą: <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=53270>;
- 16) Bagdanskis, T. (2020). Ginčų su juridinio asmens vadovu problematika Lietuvoje. Prieiga per internetą: https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17775/Darbo_teises_issukiai-21-41.pdf?sequence=1&isAllowed=y;

- 17) Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (2018). *Vilnius: VĮ Registrų centras*;
- 18) Kolasa, M. (2018). Trade Secrets and Employee Mobility: In Search of an Equilibrium. *Cambridge: Cambridge University Press*;
- 19) Khatsernova, S. (2019) Baudžiamoji atsakomybė už nusikalstamas veiklas, susijusias su komercinėmis paslaptimis: kriminalizavimo pagrindumas. *Mykolo Romerio universitetas*;
- 20) Kontrimas, V. (2020). *Civilinė atsakomybė už nesąžiningos konkurencijos, pasireiškiančios neteisėtu komercinės paslapties atskleidimu, naudojimu, pavišimu ar gavimu, veiksmis padarytą žalą*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė S 001. Vilniaus universiteto leidykla;
- 21) Lee, J. (2004). The Inevitable Disclosure Doctrine: Safeguarding the Privacy of Trade Secrets. *33 The Colorado Lawyer 17*. Prieigą per internetą: http://www.regie-energie.qc.ca/audiences/3699-09/PreuveInterv_3699-09/C-4-13_NLH_Sann3_3699_8janv10.pdf;
- 22) Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras (2020). *Vilniaus universiteto leidykla*;
- 23) Mikalonienė, L., ir kiti (2017). Įmonių teisinių formų konvergencija ir divergencija: ar Lietuvos teisinis reglamentavimas yra patrauklus tarptautiniame kontekste? *Vilniaus universiteto leidykla*;
- 24) Petrylaitė, V. (2020). Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose“. *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: [mokslinių straipsnių rinkinys]*. Mykolo Romerio universitetas;
- 25) Shechtman Nicandri, A. (2011). Comment: The Growing Disfavor of Non-Compete Agreements in the New Economy and Alternative Approaches for Protecting Employers' Proprietary Information and Trade Secrets. *13 U. PA. J. BUS. L.* Prieiga per internetą: <https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1395&context=jbl>;
- 26) Soloveičik, D., Šimanskis, K. (2020). Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo komentaras, *BI Viešųjų pirkimų tarnyba*;

Teismų praktika:

- 27) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 104-2644;

- 28) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 113-5057;
- 29) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 181-6708;
- 30) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 29 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 1-7;
- 31) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. rugsėjo 29 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 117-4239;
- 32) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 134-4819;
- 33) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. sausio 16 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 7-254;
- 34) *Bank Austria Creditanstalt* [ESTT], Nr. T-198/03, [2006-05-30], ECLI:EU:T:2006:136;
- 35) *Pergan Hilfsstoffe für industrielle Prozesse*, [ESTT], Nr. T-474/04, [2007-10-12], ECLI:EU:T:2007:306;
- 36) *Klaipėdos regiono atliekų tvarkymo centras* [ESTT], Nr. C-927/19, [2021-09-07], ECLI:EU:C:2021:700;
- 37) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006;
- 38) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007;
- 39) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008;
- 40) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugpjūčio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2008;
- 41) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-472/2008;
- 42) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-168/2009;
- 43) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009;
- 44) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2011;

- 45) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-19/2012;
- 46) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012;
- 47) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-476/2012;
- 48) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2013;
- 49) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-364/2013;
- 50) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013;
- 51) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-251/2013;
- 52) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-262/2013;
- 53) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-699/2013;
- 54) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014;
- 55) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 2 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-518/2014;
- 56) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-220-916/2015;
- 57) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-402-677/2015;
- 58) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016;
- 59) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-152-701/2017;
- 60) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-23-942/2017;
- 61) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-254-8248/2017;

- 62) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-16-378/2018;
- 63) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-101-628/2018;
- 64) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-371-378/2018;
- 65) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-238-378/2018;
- 66) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-461-695/2018;
- 67) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019;
- 68) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-169-248/2021;
- 69) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-300-313/2021;
- 70) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-258-823/2022;
- 71) Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga_(2016). *Teismų praktika Nr. 45*;

Kiti šaltiniai:

- 72) BĮ Valstybės duomenų agentūra. *Rodiklių duomenų bazė*. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>;
- 73) BĮ Viešųjų pirkimų tarnyba (2018). *Informacinis leidinys „Konfidencialumas viešuosiuose pirkimuose“*. Prieiga per internetą: https://vpt.lrv.lt/uploads/vpt/documents/files/mp/konfidenciali_informacija.pdf;
- 74) BĮ Viešųjų pirkimų tarnyba (2022). *Gairės, rekomendacijos, pranešimai*. Prieiga per internetą: <https://vpt.lrv.lt/lt/naujienos/statybos-rangos-darbu-tipine-sutartis>;
- 75) Europos Komisijos, Europos inovacijų tarybos ir MVĮ reikalų vykdomoji įstaiga, (2021). *Trade secrets : managing confidential business information. Europos Sąjungos leidinių biuras*. Prieiga per internetą: <https://data.europa.eu/doi/10.2826/449107>;
- 76) Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos agentūros direktoriaus 2021 m. gruodžio 30 d. įsakymas dėl konfidencialios informacijos nustatymo ir naudojimo bei

konfidencialumo laikymosi Aplinkos apsaugos agentūroje tvarkos aprašas. TAR, 27653;

77) Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė (2022). *Veiklos audito vadovas*. Prieiga per internetą: https://www.valstybeskontrolė.lt/TVS/Content/Teisine_informacija/2022-02-10_Veiklos_audito_vadovas.pdf;

78) Teisės terminų žodynas. *Law insider*. Prieiga per internetą: <https://www.lawinsider.com/dictionary/confidential-information>;

79) Valstybinės energetikos reguliavimo tarybos pirmininko 2023 m. kovo 2 d. įsakymu patvirtintas pareigybės aprašymas. Prieiga per internetą: <https://www.lrvvalstybe.lt/darbas-valstybes-tarnyboje/didmenines-rinkos-skyriaus-vyriausiasis-specialistas-darbo-uzmokes-29634>.

SANTRAUKA

Juridinio asmens vadovo pareiga saugoti konfidencialią informaciją

Povilas Belickas

Magistro darbe analizuojama konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties samprata, juridinio asmens vadovo pareiga saugoti bendrovės konfidencialią informaciją, taip pat analizuojami ir konfidencialios informacijos apsaugos įgyvendinimo būdai bei atsakomybės kylančios iš tokios pareigos pažeidimo.

Kadangi tikslus konfidencialios informacijos apibrėžimas Lietuvos teisės aktuose nėra pateikiamas, todėl konfidencialios informacijos samprata atskleidžiama per teisės aktuose ir teismų praktikoje pateikiamus požymius. Taip pat šiame magistro darbe atskiriama konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sąvokos, kurios praktikoje dažnai klaidingai yra sutapatinamos.

Šiame magistro darbe atskleidžiamas specifinis juridinio asmens vadovo dualistinis teisinis režimas, kuris turi darbo ir civilinių santykių požymių. Kadangi su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis, vadinasi, jam galioja ir darbo teisės normos, t. y. kaip ir kitiems bendrovės darbuotojams. Taip pat, kadangi juridinio asmens vadovas veikia kaip bendrovės atstovas, jam galioja ir civilinės teisės normos. Vadovo civilinės pareigos įvardijamos kaip fiduciarines pareigos, t. y. vadovas turi būti lojalus bendrovei, veikti išimtinai tik bendrovės labui, elgtis sąžiningai ir protingai, nepainioti asmeninių ir bendrovės interesų, laikytis konfidencialumo.

Didžiausias šio darbo dėmesys skiriamas juridinio asmens vadovo pareigos saugoti bendrovės konfidencialią informaciją įgyvendinimui. Nagrinėjamas vadovo kasdienis bendrovės veiklos organizavimas bei tinkamas teisinių santykių su kitais subjektais įgyvendinimas konfidencialios informacijos apsaugos kontekste.

Be to, analizuojami ir pateikiami akcininkų interesų apsaugos įgyvendinimo būdai, t. y. vadovo sprendimo teisės apribojimas, periodiniai veiklos ir finansiniai auditai bei kitos priemonės, kurios taikomos darbo teisės atžvilgiu.

Taip pat šiame darbe išanalizuota ir atsakomybė, kuri kyla juridinio asmens vadovui pažeidus savo pareigą saugoti konfidencialią informaciją bei iš tokio pažeidimo kylanti atsakomybė pagal skirtingas teisės rūšis (darbo, civilinės ir baudžiamosios). Esminis atribojimas tarp civilinės ir darbo teisės – ar vadovas veikia kaip juridinio asmens atstovas (taikoma civilinė atsakomybė), ar kaip samdomas darbuotojas (taikoma atsakomybė pagal darbo teisės normas). Atsakomybę pagal baudžiamąją teisę reiktų taikyti 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 confidential information

Povilas Belickas

The Master's thesis analyses the concept of confidential information and trade secret, the duty of the head of a legal person to protect the company's confidential information, as well as the ways of implementation of the protection of confidential information and the responsibilities arising from the breach of such duty.

As the exact definition of confidential information is not provided in the Lithuanian legislation, the concept of confidential information is disclosed by means of the attributes contained in the legislation and case law. This Master's thesis also distinguishes between the concepts of confidential information and trade secrets, which are often mistakenly identified in practice.

This Master's thesis reveals the specific dual legal regime of the head of a legal person, which has features of both employment and civil relations. As the manager of the company is subject to an employment contract, he is also subject to the rules of labour law, i.e. like other employees of the company. Similarly, since the head of a legal person acts as an agent of the company, he is also subject to the rules of civil law. The civil duties of the manager are described as fiduciary duties, i.e. the manager must be loyal to the company, act solely in the company's interest, act honestly and reasonably, not confuse personal interests with those of the company, and respect confidentiality.

The main focus of this paper is on the implementation of the duty of the head of a legal person to protect the company's confidential information. It examines the manager's day-to-day organisation of the company's activities, as well as the proper implementation of legal relations with other entities in the context of the protection of confidential information.

In addition, the ways of implementing the protection of shareholders' interests are analysed and presented, i.e. limitation of the manager's discretionary power, periodic operational and financial audits and other measures applicable in the context of employment law.

This work also analyses the liability that arises if the head of a legal person breaches his or her duty to protect confidential information, and the resulting liability under the different types of law (labour, civil and criminal). The essential distinction between civil and labour law is whether the manager is acting as an agent of the legal person (civil

liability) or as an employee (liability under labour law). Criminal liability should only apply if all the qualifying elements are present and justice cannot be adequately served under civil or labour law.