

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gabrielės Navikaitės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo
įsipareigojimais
Employee Confidential Information Protection and Non-Compete
Obligations**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius

2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe yra analizuojami darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimai. Darbe atskleidžiama lojalumo samprata darbo santykių kontekste, nagrinėjamas lojalumo santykis su konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimais, kompleksiskai analizuojami minėtų įsipareigojimų teisinio reglamentavimo ypatumai teoriniu ir praktiniu aspektu, pateikiant Lietuvos teismų praktikoje suformuotus aktualius išaiškinimus bei įvertinant teisės doktrinoje pateiktas išvalgas. Darbe taip pat bandoma kritiškai pažvelgti į ginčų, kylančių dėl konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimų pažeidimų, nagrinėjimo teisinius ypatumus.

Pagrindiniai žodžiai: įsipareigojimai, konfidenciali informacija, paslaptis, nekonkuravimas, įsipareigojimas nekonkuruoti, susitarimas, konkurencija.

This paper analyses an employee's confidential information protection and non-compete obligations. It presents the concept of loyalty in the context of labour relations, examines the relationship between loyalty and confidential information protection and non-competition obligations, comprehensively analyses the peculiarities of legal regulation of these obligations in theoretical and practical terms, presents relevant interpretations formed in Lithuanian case law and evaluates insights provided by legal doctrine. The paper also attempts to take a critical look at the legal peculiarities of dealing with disputes arising from breaches of confidentiality and non-compete agreements.

Keywords: obligations, confidential information, secret, non-compete, non-compete obligation, agreement, competition.

TURINYS

IŽANGA	2
1. DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI, SUSIJĘ SU LOJALUMU DARBDAVIUI	5
1.1. Lojalumo samprata.....	5
1.2. Lojalumo sampratos teisiniai aspektai	8
2. ĮSIPAREIGOJIMAI, KYLANTYS DĖL KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGOS	13
2.1. Konfidencialios informacijos samprata.....	13
2.1.1. Komercinės paslaptys, kaip konfidencialios informacijos rūšis.....	16
2.1.2. Profesinės, tarnybos paslaptys, kaip konfidencialios informacijos rūšis.....	23
2.2. Konfidencialumo įsipareigojimo teisinis turinys ir forma	26
2.3. Darbuotojo atsakomybė už konfidencialios informacijos atskleidimą	31
3. ĮSIPAREIGOJIMAS NEKONKURUOTI DARBO TEISĖJE	37
3.1. Nekonkuravimo darbo teisėje samprata	37
3.2. Nekonkuravimo susitarimų teisiniai ypatumai.....	40
3.3. Atsakomybė už nekonkuravimo susitarimų pažeidimus.....	51
4. GINČŲ, KYLANČIŲ IŠ SUSITARIMŲ DĖL KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGOS IR NEKONKURAVIMO, SPRENDIMŲ YPATUMAI	53
IŠVADOS	58
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	60
SANTRAUKA	67
SUMMARY	68

IŽANGA

Temos aktualumas. Konkurencija darbo rinkoje, darbuotojų tendencija ieškoti naujų karjeros galimybių, specialių žinių turinčių darbuotojų „medžioklė“ sudaro prielaidą pastarųjų migracijai tarp darbdavių. Tai sąlygoja lojalumo stoką žvelgiant iš ilgalaikės, darbo vietoje, perspektyvos. To pasekoje, darbuotojai kartu su savimi neretai išsineša itin svarbią, o dažnai ir konkurencinį pranašumą suteikiančią konfidencialią informaciją. Konfidencialią informaciją, atsižvelgiant į jos specifinį pobūdį, svarbu išlaikyti slaptą ir darbo santykių metu. Paprastai darbuotojai, nutraukę darbo santykius su ankstesniu darbdaviu, įsidarbina tokia pačia ar panašia veikla užsiimančioje įmonėje. Natūralu, jog darbuotojo įsidarbinimas pas konkurentą darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar jai pasibaigus gali kelti riziką, jog darbuotojas pradės nesąžiningai konkuruoti. Visgi, tam tikrais atvejais darbuotojai, darbo santykių metu įgiję vertingos patirties, susipažinę su konfidencialia informacija, pradeda vykdyti ir su darbo funkcijomis susijusią savarankišką komercinę veiklą, pasinaudodami buvusio darbdavio žiniomis. Dėl šių priežasčių siekiant apsaugoti nuo buvusių ar esamų darbuotojų neteisėtų veiksmų, kaip antai informacijos nutekimo bei nesąžiningos konkurencijos veiksmų ir išsaugoti vertingą, darbo santykių laikotarpiu įgytą ir darbuotojui atskleistą informaciją, darbuotojai saistomi konfidencialumo ir nekonkuravimo įsipareigojimų. Nagrinėjama tema aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu. Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisės šaka yra dinamiška, 2016 metais priimtas Darbo kodeksas įtvirtino daug naujovių konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo srityse. Svarbu paminėti, kad neseniai buvo priimta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, kurioje pirmą kartą, galiojant dabartiniam reguliavimui, pasisakyta dėl nekonkuravimo susitarimo turinio ypatumų, todėl tai sąlygoja būtinybę aptarti šio instituto svarbiausius aspektus praktikoje. Mokslinio darbo tema aktuali ir tuo, kad nagrinėjamos temos teisinis reglamentavimas ganėtinai platus. Darbuotojo įsipareigojimai saugoti konfidencialią informaciją tam tikrais atvejais kyla įstatymo pagrindu, kuomet taikomos ir civilinės teisės normos, todėl tai suponuoja reikšmingumą informuoti darbuotojus apie teisinio reguliavimo ypatumus, aparti ginčų sprendimų specifiką. Be to, teisės moksle mažai analizuojama, kokių profesijų asmenys privalo įstatymo pagrindu laikytis konfidencialumo pareigos ir saugoti profesinę paslaptį sudarančią informaciją. Taigi, svarbu kompleksiskai įvertinti teisinį reguliavimą darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimų kontekste.

Darbo tikslas. Šio tiriamojo darbo tikslas – pateikti išsamią darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimų analizę, nustatyti koku pagrindu

darbuotojui kyla minėti įsipareigojimai, aptarti jų sąlygas, teisinį turinį bei atsakomybę už įsipareigojimų pažeidimus.

Darbo uždaviniai. Atsižvelgiant į darbo tikslą, taip pat siekiant pabrėžti galimus probleminius aspektus, darbe keliami šie uždaviniai:

1. Atskleisti lojalumo sampratos reikšmę, aptarti lojalumo sąsają su konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimais.
2. Išnagrinėti konfidencialios informacijos sampratą, pateikti išsamią darbuotojo įsipareigojimų, kylančių dėl konfidencialios informacijos apsaugos, rūšių analizę, nuosekliai aptarti šio įsipareigojimo teisinį reguliavimą bei darbuotojo atsakomybę už konfidencialios informacijos atskleidimą.
3. Išanalizuoti įpareigojimo nekonkuruoti sampratą, aptarti nekonkuravimo susitarimo teisinius ypatumus Lietuvoje, analizuojant susitarimo dėl nekonkuravimo turinio teisinį reguliavimą bei atsakomybę už šio įsipareigojimo nesilaikymą.
4. Pateikti vertinimą dėl ginčų, kylančių iš darbuotojo susitarimų dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo, sprendimo ypatumų, įžvelgti galimus probleminius aspektus.

Darbo objektas. Šio magistro darbo objektas – darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimai, kylantys tiek įstatymo, tiek susitarimo pagrindu, kurie analizuojami remiantis teisės aktais, suformuota teisės doktrina bei teismine praktika. Darbe nebus nagrinėjami įsipareigojimai saugoti valstybės paslaptį sudarančią konfidencialią informaciją.

Tyrimo metodai. Nagrinėjant darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimų teorinius ir praktinius aspektus, taip pat atsižvelgiant į darbe keliamus uždavinius naudojami toliau nurodyti tyrimo metodai: 1) lingvistinis metodas padėjo išanalizuoti pagrindines moksliniame darbe vartojamas sąvokas: lojalumas, konfidencialus, susitarimas nekonkuruoti, nekonkuravimo sąlyga bei kitas, su šiomis sąvokomis susijusias, definicijas, taip pat šis metodas padėjo nustatyti teisės normų reikšmę; 2) lyginamojo metodo pagalba vertinamas iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs teisinis reguliavimas lyginant su dabartiniu; 3) sisteminio metodo pagalba buvo išskiriamos konfidencialios informacijos rūšys, analizuojami įsipareigojimai, kylantys dėl konfidencialios informacijos apsaugos, jų santykis su darbo bei kitų teisės šakų normomis, atliekant teisinio reguliavimo, teismų praktikoje bei doktrinoje vyraujančios pozicijos analizę; 4) bene didžiausias dėmesys buvo skiriamas aprašomajam metodui, kuris naudotas atskleisti moksliniuose straipsniuose pateiktą poziciją tam tikru analizuojamu klausimu,

taip buvo išskiriamos apibendrintos skirtingų teisės mokslininkų koncepcijos, tuo pačiu tai padėjo atskleisti lojalumo sampratą, apibūdinti konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo susitarimų turinio reglamentavimo ypatumus, geriau pažinti nekonkuravimo institutą; 5) loginės analizės metodo pagalba buvo tiriama specialioji ir norminė literatūra, siekiant kuo tikslingiau išstudijuoti nagrinėjamą temą buvo vertinamos įvairių autorių nuomonės, idėjos bei išvalgos, taip pat šis metodas buvo pasitelkiamas išskiriant svarbiausius argumentus, formuluojant išvalgas, išvadas bei apibendrinimus; 6) teleologinis metodas naudojamas nustatyti įstatymų bei tam tikrų normų tikslus.

Darbo originalumas. Nors mokslinėje literatūroje randama pavienių darbų, kuriuose nagrinėjami konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo teisiniai aspektai, tačiau vieno mokslinio darbo, kuris sistemiškai analizuotų ir nuodugniai atskleistų darbuotojui kylančius konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimus nerasta. Lietuvoje darbuotojo pareigą saugoti komercines paslaptis plačiau nagrinėjo R. Birštonas. Galiojant senajam reguliavimui, įpareigojimo nekonkuruoti reglamentavimą nagrinėjo T. Davulis, T. Bagdanskis, R. Krasauskas, tačiau nekonkuravimo susitarimus įtvirtinus Darbo kodekse, mokslinių tyrimų apie šiuos susitarimus nėra atlikta. Per pastaruosius metus konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo teisinis reguliavimas kituose magistro darbuose buvo aptariamas dar galiojant senajam reglamentavimui, papildomų darbo sąlygų kontekste, tačiau ne iš darbuotojo įsipareigojimų perspektyvos. Darbui originalumo suteikia ir tai, jog mokslinėje literatūroje nebuvo atskleista lojalumo samprata darbo teisinių santykių kontekste, taip pat nebuvo nagrinėtas lojalumo bei konfidencialumo ir nekonkuravimo įsipareigojimų santykis. Šis darbas išsiskiria ir tuo, kad darbe kvestionuojami bei vertinami ginčų, pažeidžiant konfidencialumo bei nekonkuravimo susitarimuose prisiimtus įsipareigojimus, sprendimų ypatumai, atsižvelgiant į tai, darbas laikytinas nauju.

Svarbiausi šaltiniai. Atliekant šį tyrimą vieni svarbiausių šaltinių – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas bei kiti nacionaliniai teisės aktai, aktualūs nagrinėjamai temai. Be to, atspirties tašku tapo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, taip žemesnės instancijos nacionalinių teismų praktika, moksliniai straipsniai bei specialioji literatūra dėl konfidencialios informacijos apsaugos bei nekonkuravimo įsipareigojimų.

1. DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI, SUSIJĘ SU LOJALUMU DARBDAVIUI

1.1. Lojalumo samprata

Pastebima, jog lojalių darbuotojų mažėja. Verslo ir darbo jėgos pokyčiai pastaruoju laikotarpiu susilpnino lojalumo principą darbo aplinkoje. Polinkis dažniau keisti darbovietes stiprėja, kadangi nauji darbo rinkos dalyviai nesitaiko prie netinkamų sąlygų, iškart keičia darbovietę, jei pastebi didesnes savirealizacijos galimybes kitoje organizacijoje (Vasiliauskaitė, Vilkaitė-Vaitonė, 2017, p. 1). Antai, 2020 metais Lietuvoje buvo 18,4 tūkst. laisvų darbo vietų sandomiems darbuotojams užimti (Oficialios statistikos portalas, 2020). Neretai naujų, taip pat laisvų darbo vietų pasiūla, vykstanti bendrovių plėtra skatina darbuotojus keisti darbovietes, ieškoti konkurencingesnio atlygio, naujų galimybių, ko pasekoje, sukelia darbuotojų migraciją tarp darbdavių. Dėl šių priežasčių darbdaviai neretai siekia įpareigoti darbuotojus tiek, jog jie net ir pasibaigus darbo santykiams tam tikra prasme išliktų lojalūs. Būtent lojalūs darbuotojai yra didžiulė vertybė darbdaviui, kadangi šiuolaikiniame verslo pasaulyje atsidavęs, lojalus darbuotojas padeda išlaikyti įmonės konkurencingumą, taip pat slaptą ir kitiems asmenims neatskleistiną informaciją. Įgytos žinios bei aukšta darbuotojų kompetencija gali tapti svarbiu bendrovės konkurenciniu pranašumu rinkoje, ypač tuomet, kai konkuruojančios organizacijos turi panašią arba vienodą kaštų struktūrą, verčiasi tokia pat veikla ar kt. Ko gero, visa to nepavyktų išlaikyti, jeigu darbuotojo ir darbdavio nesietų tam tikri įsipareigojimai. Darbo sutartis savaime įpareigoja sutarties šalis veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise (Tukleris, 2019). Dėl šių bei tam tikrų papildomų įsipareigojimų laikymosi, darbuotojai išlieka lojalūs savo darbdaviui, o tam tikrais atvejais ir buvusiems darbdaviams.

Vienas iš itin svarbių aspektų – Lietuvos darbo teisė aiškiai neišskiria lojalumo apibrėžimo. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) šios sąvokos taip pat nepateikia (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Dėl šios priežasties, pirmiausia, bus analizuojami galimi lojalumo apibrėžimo variantai. Kadangi lojalumo sampratos skirtumai sutinkami analizuojant įvairių mokslo sričių autorių darbus, lojalumo sampratą pabandysime atskleisti platesnėje teisinėje, vadybinėje plotmėje.

Išanalizavus atitinkamus bendrinės ir teisinės kalbos žodynus, taip pat mokslininkų straipsnius, randama įvairių lojalumo sampratos koncepcijų. *Black's Law Dictionary* teisinių terminų žodyne lojalus (angl. *loyal*) asmuo apibūdinamas kaip toks, kuris yra įgaliotas įstatymų ar juos atitinkantis (*Black's Law Dictionary 6th edition, 1990, p. 947*). Tuo pačiu, minėtas žodynas pateikia ir sąvokos lojalumas reikšmę: lojalumas suprantamas

kaip ištikimybė savo pareigoms, biurui ar esamai valdžiai (Black's Law Dictionary 6th edition, 1990, p. 947). Kembridžo žodynas lojalius darbuotojus apibrėžia kaip tokius, kurie daugelį metų dirba toje pačioje įmonėje (Cambridge dictionary, 2021). *Larousse* žodyne lojalus yra tas, kuris laikosi savo žodžio, kuris laikosi garbės ir sąžiningumo principų; asmuo, kuris yra ištikimas teisėtai valdžiai, santvarkai, bendram reikalui, ir pan. (Grand Dictionnaire Larousse de la..., 1869). Pagal vieną iš mokslinėje literatūroje išskiriamų teorijų, lojalumas – tai organizacijos ir darbuotojo tarpusavio susitarimų laikymasis bei vertybių sutapimas, buvimas organizacijos nariu (Kelman, 1958, p. 55). Kai kurie autoriai pabrėžia, jog darbuotojų lojalumas – tai bendras elgesio normų laikymasis, atsižvelgiant į organizacijos tikslus ir interesus (Wiener, 1982, p. 420). Anot Ž. Kavaliauskienės, lojalumas konceptualiuoju požiūriu traktuojamas kaip pareigos ir atsakomybės jausmas organizacijai, kylantis iš abipusių susitarimų ar normų, kuriuos nulemtą tam tikri veiksniai (Kavaliauskienė, 2012, p. 100). Taigi vadybiniu požiūriu, verslo organizacijos darbuotojų lojalumas traktuojamas kaip ilgalaikių savanoriškų abipusiškai naudingų ir pasitikėjimu grįstų ryšių tarp verslo organizacijos ir jos darbuotojų kūrimas ir palaikymas, pasireiškiantis darbuotojo prieraišumu verslo organizacijai bei palankia elgsena jos atžvilgiu (Vaitonė, Sologubas, 2019, p. 28).

Kaip buvo minėta, nacionalinė darbo teisės doktrina konkrečios lojalumo sąvokos nepateikia. Taigi, norint atskleisti lojalumo sampratą esmę, svarbu šią sąvoką analizuoti ir kitų teisės šakų kontekste. Pastebėtina, jog dažnai lojalumas atskleidžiamas per fiduciarinių pareigų turinį, ypač kuomet kalbama apie vadovaujančių darbuotojų pareigas. Lojalumo pareiga vadovaujančiam darbuotojui yra viena iš fiduciarinių pareigų, kurių privalo laikytis bendrovės valdymo organas, o šių pareigų turinys atskleidžiamas aiškinant civilinės teisės normas. Anot L. Didžiulio, paprastai yra išskiriamos dvi bendrosios „fiduciarinės“ pareigos: lojalumo pareiga ir rūpestingumo pareiga arba tik lojalumo pareiga (Didžiulis, 2014, p. 86). Būtent fiduciaras turi būti sąžiningas, nekurti asmeninio pelno iš pasitikėjimo, nepastatyti savęs į situaciją, kurioje jo pareiga ir interesai galėtų konfliktuoti, neveikti savo ar trečiojo asmens naudai be principalo sutikimo (Didžiulis, 2014, p. 87). Lojalumas reikalauja, kad fiduciaras veiktų išimtinai principalo interesais ir neveiktų kitais interesais, taigi lojalumo pareiga kur kas griežtesnė už bendrąją sąžiningumo pareigą, kadangi būtent fiduciariniuose santykiuose sąžiningumas yra tik vienas iš bendrosios lojalumo pareigos aspektų (Didžiulis, 2014, p. 87). Kasacinio teismo praktikoje analizuojant bendrovės vadovo, kitaip tariant, vadovaujančio darbuotojo fiduciarines pareigas pažymima, jog lojalumo pareigos turinys – veikti bendrovės interesais – apima ne tik neigiamus pareigos aspektus: vengti interesų konflikto, nekonkuruoti, nesinaudoti

bendrovės galimybėmis, turtu ir pan., bet ir pozityvias pareigas – visą buvimo vadovu terminą *ex officio* (savo iniciatyva) veikti išimtinai įmonės interesais, tai reiškia teikti pirmenybę įmonės, kurios vadovas jis yra, bet ne savo asmeniniams interesams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje). Vis dėlto, lojalumas būdingas ir darbo teisiniams santykiams. Nors lojalumo pareiga tiesiogiai ir nėra įvardijama Darbo kodekse, tačiau pastebimos kitaip lingvistiškai suformuluotos, bet faktiškai lojalumą atitinkančios pareigos. Pritartina I. Povilaitienės minčiai, jog darbo sutarties šalis sieja pavaldumo santykiai, kurie yra paremti darbuotojo lojalumu ir veikimu išimtinai darbdavio interesais principu (Povilaitienė, 2012, p. 147). Kaip nurodė T. Bagdanskis, darbuotojas vykdydamas pareigas privalo būti sąžiningas ir lojalus darbdaviui (Bagdanskis, 2013, p. 1180). T. Davulis teigia, jog Darbo kodekso 24 str. 5 d. yra aiškiai apibrėžta darbo sutarties šalių lojalumo viena kitai pareiga, nors atskirų sudedamųjų šios pareigos elementų gali būti ir kitose minėto straipsnio normose (Davulis, 2018, p. 98). Darbuotojo lojalumas darbdaviui gali pasireikšti ir dar viena forma, daugelyje darbo sutarčių susitariama dėl apribojimų darbuotojui dirbti tą patį darbą tam tikrą laiką po to, kai nutraukiama darbo sutartis (Povilaitienė, 2012, p. 133). Dar 2005 metais Lietuvos Aukščiausias Teismas pažymėjo, kad darbuotoją ir darbdavį sieja pasitikėjimo santykiai, kad darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui ir kad kyla pagrįstų abejonių, ar darbuotojas būtų lojalus ir darbdavys juo pasitikėtų, jeigu darbuotojas tuo pačiu metu dirbtų ir darbdaviui konkuruojančioje įmonėje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje). Dabartiniame teisiniame reguliavime tokie susitarimai sureglamentuoti įstatymo lygmeniu, kuomet su darbuotojais sudaromi papildomi susitarimai, įpareigojantys nekonkuruoti. Taigi, lojalumo pareiga suprantama kaip darbuotojo įsipareigojimas veikti darbdavio naudai, vengti interesų konflikto ar atlikti veiksmus, kurie galėtų pakenkti atstovaujamojo (darbdavio) interesams (Groves, 1994, p. 154-156).

Išanalizavus sąvokos „lojalumas“ reikšmę galima daryti prielaidą, jog lojalumą galima laikyti tiek teisine, tiek vadybine ar etine, moraline kategorija. Nors šiame magistro darbe pateikta tik keletas šios sąvokos apibūdinimų, kurių mokslinėje literatūroje, žodynuose galima rasti daugiau, visgi visuose lojalumo apibūdinimuose išskiriama tai, kad lojalumas grindžiamas sąžiningumu, pasitikėjimu tarp darbuotojo ir darbdavio, ištikimybe organizacijai, įstatymų ir įsipareigojimų laikymusi. Atsižvelgiant į tai, galima daryti prielaidą, jog lojalūs darbuotojai būtų ne tik tie, kurie ilgą laiką nekeičia darbo vietos pas vieną darbdavį, tačiau kartu laikosi įstatymų, susitarimų, iš jų kylančių įsipareigojimų, vengia interesų konfliktų. Atlikus mokslinės literatūros analizę matyti, jog lojalumo samprata nėra apibūdinama vienareikšmiškai tapačiai. Vadybos moksle lojalumas

suprantamas kaip darbuotojų ištikimybė tam tikrai organizacijai, teisės moksle lojalumas labiau būtų suvokiamas iš pasitikėjimo darbuotojo elgesiu bei pavaldumu darbdavio nurodymams vykdant darbinės pareigas ir veikimu išimtinai darbdavio interesais perspektyvos.

1.2. Lojalumo sampratos teisiniai aspektai

Kiekvieną darbuotoją sieja tam tikri įsipareigojimai darbo santykiuose. Vieno šaltinio, kuriame būtų išvardyti visi galimi darbuotojo įsipareigojimai, nerastume, kadangi įsipareigojimai gali būti numatyti tiek darbo sutartyje, tiek pareigybės aprašyme, vidiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse, tiesiogiai kilti iš įstatymo ar iš papildomų susitarimų. Egzistuoja nemažai skirtingų įsipareigojimų, tačiau bene svarbiausi darbo santykiuose esantys įsipareigojimai yra susiję su lojalumu, kadangi, kaip nurodė T. Davulis, darbo santykis yra asmeninis pasitikėjimu pagrįstas santykis (Davulis, 2018, p. 98). Užsienio literatūroje nurodoma, kad lojalumo pareiga, numatyta darbo sutartyse, yra kaip darbuotojui tenkanti visuotinė pareiga (Munukka, 2015, p. 209). Be pagrindinės pareigos vykdyti darbdavio nurodymus, darbuotojas taip pat turi veikti darbdavio interesais (Munukka, 2015, p. 209). Darbuotojas turi atsisakyti savo asmeninių interesų, susilaikyti nuo veiklos, kuri gali sukelti interesų konfliktus, todėl darbuotojas negali konkuruoti su darbdaviu ir yra saistomas slaptumo (Manukka, 2015, p. 209). Manytina, kad neaiškios normos palaipsniui įgavo tikslias formas, t. y. konkrečius įsipareigojimus, pavaldžius bendriesiems principams (Munukka, 2015, p. 209).

Visi darbuotojui kylantis įsipareigojimai pagal teisinę prigimtį yra dviejų rūšių: imperatyvūs, kurie įtvirtinti Darbo kodekse ar kituose įstatymuose, arba dispozityvūs, kitaip tariant, sutartiniai, dėl kurių šalys laisvos susitarti. Nors pačios įsipareigojimo sąvokos Darbo kodeksas nepateikia, tačiau ją nesunkiai galima išvesti iš Darbo kodekso 21 str., 32 str., 33 str. 3 d. normų turinio. Pagrindinis šaltinis, apibrėžiantis darbo santykiuose esančių šalių įsipareigojimus, yra darbo sutartis. Būtent pagal darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys už tai įsipareigoja mokėti darbo užmokestį. Visgi, atkreiptinas dėmesys, jog įsipareigojimai tarp darbo sutarties šalių gali būti numatyti ne tik darbo sutartyje ar pareigybės aprašymuose. Darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo grindžiami sąžiningumu, bendradarbiavimu, nepiktnaudžiavimu teise, teisingos informacijos vienas kitam teikimu, lojalumu ir kitais panašiais teisės principais bei bendrosiomis darbo sutarties šalių teisėmis bei pareigomis, kurių tinkamas įgyvendinimas turėtų sukurti ir išlaikyti pasitikėjimo ryšį tarp šalių (Tukleris, 2019). Anot T. Davulio, darbo santykis yra asmeninis pasitikėjimu pagrįstas santykis, kai darbuotojas patenka į darbdavio priimamą vadybos ir ekonominių

sprendimų taikymo sritį, o darbdavys suteikia darbuotojui teisę naudotis jam priklausančiomis priemonėmis, technologijomis, patalpomis darbo funkcijoms atlikti (Davulis, 2018, p. 98). Sutiktina su I. Povilaitienės mintimi, jog darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, įsipareigoja būti lojalus ir paklusti darbdavio nurodymams, šie įsipareigojimai pripažinti esminiais darbo santykiuose todėl, kad darbo santykiai gali sklandžiai vystytis tik tuo atveju, jeigu darbuotojas, vykdydamas darbo sutartį, darbdavio interesams suteiks prioritetą prieš savo interesus (Povilaitienė, 2012, p. 133). Iš esmės galima būtų teigti, kad iš darbo santykių šalims nustatytų bendrųjų principų bei pareigų, įtvirtintų Darbo kodekso 24 str. 1 d., taip pat 5 d., Darbo kodekso 25 str. 1 d., 5 d., Darbo kodekso 31 str. 2 d., laikymosi, darbuotojams kyla lojalumo pareiga prieš darbdavį. Kitaip tariant, bendrųjų principų bei pareigų, tokių kaip sąžiningumo, nepiktnaudžiavimo teise, bendradarbiavimo, teisingo informavimo, darbdavio turtinių ir neturtinių interesų apsaugos laikymasis, patenka po lojalumo pareiga.

Kaip buvo atskleista, įsipareigojimai, grįsti lojalumu, darbuotojui gali kilti laikantis bendrųjų principų ir pareigų, numatytų Darbo kodekse. Tačiau vertėtų pateikti pavyzdžių, kuomet darbuotojui tiesiogiai specialiųjų įstatymų pagrindu kyla įsipareigojimai, susiję su lojalumu. Darbo kodekso 25 str. 5 d. nurodyta, kad pareigą saugoti konfidencialią informaciją (informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi) ir atsakomybę už jos pažeidimą reglamentuoja įstatymai. Taip pat atkreipiamas dėmesys, jog ta pati minėto straipsnio dalis nurodo, kad dėl konfidencialios informacijos apsaugos šalys gali sudaryti papildomus susitarimus. Galima teigti, kad įpareigojimas saugoti konfidencialią informaciją laikytinas susijusiu su lojalumu prieš darbdavį, kadangi darbuotojas yra įpareigojamas saugoti ir neatskleisti tretiesiems asmenims itin jautrios bei darbdaviui svarbios informacijos, kurią darbuotojas sužino vykdydamas darbinės pareigas. Galima daryti prielaidą, jog saugodamas tokią informaciją, darbuotojas veikia darbdavio interesais. Manytina, jog lojalumo ir konfidencialumo sąsają pagrindžia tai, jog darbuotojas, įgyvendindamas savo teises ir vykdydamas pareigas, privalo veikti sąžiningai, taip pat privalo vengti interesų konflikto, siekti kitos darbo sutarties šalies, šiuo atveju darbdavio, teisėtų interesų gynimo, kurios patenka po lojalumo pareiga. Tokią informaciją atskleidus, vargu, ar galima būtų pripažinti, jog darbuotojas yra lojalus ir veikia darbdavio interesais, todėl manytina, jog tikslinga laikyti, kad įsipareigojimas saugoti konfidencialaus pobūdžio informaciją, susijęs su lojalumu. Kai kuriems darbuotojams pareiga saugoti konfidencialią informaciją tiesiogiai kyla įstatymo pagrindu. Kaip buvo minėta, vadovaujančius darbuotojus, kitaip tariant, vienasmenius juridinio asmens valdymo organus ir darbdavį sieja pasitikėjimu grįsti fiduciariniai

santykiai. Dėl tokios fiduciarinių santykių kilmės tarp bendrovės vadovo ir bendrovės, vadovaujantis darbuotojas neatsiejamai susijęs su lojalumo pareiga. Vienoje iš kasacinio teismo nutarčių nurodyta, kad valdymo organų narių lojalumo pareigą konkretina atskiros pareigos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, tiek Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme: pareiga laikytis konfidencialumo (Civilinio kodekso 2.87 str. 2 d.), vengti interesų konflikto (Civilinio kodekso 2.87 str. 3 d.), pranešti apie interesų konfliktą (Civilinio kodekso 2.87 str. 5 d., Akcinių bendrovių įstatymo 19 str. 9 d.) (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2018 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į šią kasacinio teismo nutartį, galima daryti prielaidą, jog konfidencialumo pareiga yra neatsiejama nuo lojalumo. Be kita ko, teismas šioje nutartyje nurodė, jog vadovaujantis darbuotojas (bendrovės vadovas), ketindamas verstis individualia veikla, tapčia bendrovės veiklai, teisėtai tai gali daryti tik gavęs akcininkų pritarimą, net jei nekonkuravimo susitarimas ir nėra sudarytas, priešingu atveju, tai būtų lojalumo pareigos pažeidimas (Birmontė, 2018). Kaip nurodyta Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 11 d. bendrovės vadovas privalo saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo eidamas šias pareigas (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Antai, Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 15 str. 4 d., kuri reglamentuoja nesąžiningos konkurencijos veiksmų draudimą, kartu atskleidžia, vienos iš konfidencialios informacijos rūšių, t. y. komercinių paslapčių, saugojimo laikotarpį, sužinojus tokią informaciją dėl darbo ar kitokių santykių (Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, 1999). Būtent minėto straipsnio nuostata taikoma ir darbo teisiniams santykiams, kuomet paprastai darbuotojus įpareigoja tokio pobūdžio konfidencialią informaciją saugoti vienerius metus, jei įstatymuose ar sutartyse nenumatyta kitoks saugojimo terminas, o tik praėjus vienerių metų laikotarpiui, darbuotojas galėtų naudoti šią informaciją. Paminėtina ir tai, jog kai kurių profesijų atstovus saisto konfidencialumo pareiga dėl jų užimamų pareigų pobūdžio. Tokie asmenys specialių, tam tikros profesijos veiklą reglamentuojančių, įstatymų pagrindu privalo saugoti informaciją, sudarančią profesinę paslaptį, vadinasi, yra saistomi slaptumo. Kaip numatyta Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1. 116 str. 4 d. tam tikrų profesijų atstovai, kaip antai, gydytojai, yra įpareigoti saugoti profesines paslaptis (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Galima teigti, jog tai taipogi susiję su lojalumo įsipareigojimais, kadangi tokiu būdu šių profesijų asmenys įpareigojami saugoti konfidencialią informaciją, kurią sužino vykdant savo darbinę pareigą. Antai, Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymo 52 str. įpareigoja sveikatos priežiūros specialistus saugoti medicininę paslaptį sudarančią informaciją (Lietuvos Respublikos sveikatos

sistemos įstatymas, 1994). Tai reiškia, jog tokie darbuotojai turi būti lojalūs, laikytis konfidencialumo.

Akcentuotina, jog darbo sutarties galiojimo laikotarpiu darbo teisiniuose santykiuose galioja bendrosios darbo sutarties šalių pareigos, kurios įpareigoja laikytis lojalumo. Pavyzdžiui, kaip nurodo T. Davulis, šalių pareiga vengti intereso konflikto kyla iš lojalumo pareigos ir iš pareigos elgtis sąžiningai (Davulis, 2018, p. 98), tačiau konkretaus lojalumo apibrėžimo autorius nepateikia. Interesų konfliktu reikėtų laikyti situacijas, kai darbuotojas, atlikdamas pareigas pagal darbo sutartį ar vykdydamas darbdavio pavedimą, privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais (Davulis, 2018, p. 98). Nors pareiga vengti interesų konflikto deklaratyviai numatyta Darbo kodekse, tačiau toks abstraktus nustatymas nėra pakankamas, todėl rekomenduotina nustatyti konkrečias taisykles, susijusias su interesų konflikto vengimu darbuotojui. Kita vertus, interesų konflikto vengimas įpareigoja darbuotoją būti lojaliu. Atkreiptinas dėmesys, kad pareiga vengti interesų konflikto neturėtų būti tapatinama su pareiga nekonkuruoti ir (arba) saugoti konfidencialią informaciją. Ypačingai akcentuotina, kad pareiga vengti interesų konflikto neturėtų būti vertinama kaip draudimas konkuruoti, t. y. remiantis aktualia teismine praktika, darbdaviui, siekiančiam susitarti su darbuotoju dėl nekonkuravimo įsipareigojimų, reikėtų sudaryti atskirą susitarimą dėl nekonkuravimo (Tukleris, 2019). Tačiau, net ir nesant nekonkuravimo susitarimo, darbuotojui galioja pareiga vengti interesų konflikto, todėl, manytina, kad tais atvejais, kuomet darbuotojas svarstyty užsiimti kita, tokio pat pobūdžio darbine veikla, tikslinga būtų apie tai pranešti darbdaviui. Taip pat, darbdaviui, siekiančiam susitarti su darbuotoju dėl konfidencialumo įsipareigojimų, reikėtų sudaryti atskirą susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos (Tukleris, 2019). Todėl siekiant maksimaliai užtikrinti darbuotojo lojalumą darbo santykiu metu, rekomenduotina aiškiau apibrėžti interesų konflikto situaciją. Kadangi šio magistro darbo tikslas nėra išanalizuoti darbuotojų įsipareigojimų interesų konflikto vengimo kontekste, plačiau šis institutas nebus aptariamas, tačiau siekiant nuoseklaus darbuotojų įsipareigojimų, susijusių su lojalumu, atskleidimo, akcentuotina, kad ši pareiga yra susijusi su darbuotojo įsipareigojimais būti lojaliu prieš darbdavį. Visgi, matyti, kad lojalumo samprata suvokiama gana kontraversiškai ir palieka plačias šios sąvokos interpretavimo galimybes. Bendrųjų principų kaip, pavyzdžiui, sąžiningumo principo laikymasis, kilus ginčui yra vertinamoji kategorija. Sąžiningumas, kaip vertybinis žmogaus elgesio matas, nustatomas pagal objektyvųjį ir subjektyvųjį kriterijus. Objektyviuoju požiūriu sąžiningumas yra toks elgesys, kuris atitinka protingumo ir teisingumo principų nuostatas, šiuo atveju atsižvelgiama į įprastai apdairaus ir atidaus asmens elgesio standartą

(Davulis, 2018, p. 94). Subjektyvusis sąžiningumo kriterijus leidžia nustatyti, ar asmuo pagal savo subjektyvius gebėjimus (išsilavinimą, patirtį, turimas specialias žinias, amžių, faktines aplinkybes) galėjo suprasti ir žinoti, kad privalo atlikti tam tikrus veiksmus ar nuojų susilaikyti (Davulis, 2018, p. 94). Taigi, praktikoje kilus ginčui dėl darbuotojo elgesio, vien bendrųjų principų (sąžiningumo, lojalumo, nepiktanudžiavimo teise, bendradarbiavimo), nustatytų Darbo kodekse, laikymosi nepakanka. Vadovaujantis vien tik bendraisiais principais sudėtinga būtų nustatyti bei įrodyti, ar darbuotojas yra lojalus darbdaviui, kadangi reikalavimą būti sąžiningam vienaip gali suprasti darbuotojas, o kitaip darbdavys. Dėl šios priežasties, darbdaviai, siekdami ne tik tinkamai organizuoti darbą, bet ir apsaugoti savo verslo interesus, patvirtina vidinius teisės aktus dėl tam tikrų aspektų, taip pat sudaro individualius susitarimus su darbuotojais (Tukleris, 2019). Visgi, atsižvelgiant ir į tai, jog bendroji lojalumo pareiga taikoma tik darbo sutarties galiojimo laikotarpiu, praktikoje sudaromi papildomi įsipareigojimai, kaip antai konfidencialios informacijos apsaugos ar nekonkuravimo, kurie susiję su lojalumu, kadangi iš esmės taip pat įpareigoja darbuotoją išlikti lojaliu prieš savo esamą, o tam tikrais atvejais ir buvusį darbdavį. Poreikis šiems susitarimams lėmė neseniai įtvirtintą teisinį reguliavimą, kuomet siekiant įpareigoti darbuotoją saugoti konfidencialią informaciją ar nekonkuruoti, sudaromi papildomi susitarimai. Kita vertus, šie susitarimai turėtų būti itin svarbūs ir darbuotojams, kadangi pastarieji aiškiai žinotų, ar juos saisto atitinkami konkretūs įsipareigojimai ar tik bendroji lojalumo pareiga. Autorės nuomone, laisva valia tarp šalių sudaryta darbo sutartis, savaime įpareigojanti sutarties šalis veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktanudžiauti teise, kartu įpareigoja darbuotoją būti lojaliu, tačiau praktikoje nustatyti, kur baigiasi lojalumo riba, yra sudėtinga, o galbūt, ir neįmanoma, todėl darbuotojai yra saistomi ir kitų įsipareigojimų, kylančių įstatymo ar susitarimo pagrindu. Būtent šiame magistro darbe bus koncentruojamasi į darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimus, todėl tolimesnė analizė bus skiriama šių įsipareigojimų reglamentavimui.

Apibendrinus tai, kas išdėstyta, galima būtų teigti, jog lojalumas pasireiškia darbuotojo įsipareigojimu veikti darbdavio interesais. Detalizuojant lojalumo pareigą darbo teisiniuose santykiuose, manytina, jog lojalumo pareiga apima įsipareigojimą veikti sąžiningai, vengti interesų konflikto, siekti darnaus darbo santykių vystimosi bei kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo. Atsižvelgiant į tai, laikytina, jog įsipareigojimai saugoti konfidencialią informaciją bei nekonkuruoti, neatsiejamai susiję su lojalumu.

2. ĮSIPAREIGOJIMAI, KYLANTYS DĖL KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGOS

2.1. Konfidencialios informacijos samprata

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne terminas *konfidencialus* aiškinamas kaip viešai neskelbtinas, slaptas (Lietuvių kalbos žodynas, 2018). Vadinasi, konfidenciali informacija suprantama kaip savaime tokia, kurios negalėtų žinoti bei valdyti bet kuris asmuo. Tačiau, svarbu nustatyti, kokia informacija yra laikytina konfidencialia. Supratimas, kokio pobūdžio informacija yra konfidenciali, aktualus ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams, kadangi pastarieji tam tikrais atvejais, vykdydami darbinės pareigas yra įpareigojami susipažinti su tokio pobūdžio informacija bei ją saugoti. Taip pat svarbu išsiaiškinti, kokiu pagrindu darbuotojui kyla įsipareigojimas saugoti konfidencialią informaciją. Be kita ko, praktikoje neretai tapatinamos konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sąvokos, todėl toliau bus aptariami ir šie probleminiai aspektai. Siekiant atskleisti konfidencialios informacijos sampratą, pabandysime detalizuoti, į kokias rūšis gali būti skirstoma ši informacija.

Pažymėtina, jog konfidencialią informaciją sudaro įvairių rūšių paslaptys ar duomenys. Darbo kodekso 25 str. 5 d. apibrėžia konfidencialios informacijos apsaugos darbo santykiuose pagrindus (Davulis, 2018, p. 102). Konfidenciali informacija – tai tokia informacija (duomenys), kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi, bet apsauga yra suteikiama platesniam informacijos srautui – konfidencialiai informacijai plačiąja prasme (Davulis, 2018, p. 102). Taigi plačiąja prasme konfidencialia informacija galima laikyti labai įvairias žinias: komercines paslaptis, profesines paslaptis, taip pat kitą įstatymų ar susitarimų pagrindu saugomą informaciją. Todėl atkreipiamas dėmesys, jog komerciniu aspektu, darbo santykių šalys yra laisvos susitarti ir nustatyti, kokia informacija bus laikoma konfidencialia, kadangi Darbo kodekso 25 str. 5 d., 39 str. 1 d. numato galimybę darbo sutarties šalims sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kuriuose būtų numatyta, kokia informacija konkrečiu atveju laikoma konfidencialia informacija. Vis dėlto net ir bet kokios informacijos įvardijimas sutartyje kaip konfidencialios dar nereiškia, kad ji gali būti tokio susitarimo dalimi (Davulis, 2018, p. 158), kadangi turi atitikti tam tikrus, įstatyme numatytus kriterijus. Atkreipiamas dėmesys, kad siekiant nuosekliai atskleisti konfidencialios informacijos sampratą, reikia sistemiškai analizuoti ne tik darbo teisės normas, kitų teisės šakų normas ar specialiuosius įstatymus, bet kartu vadovautis teismų praktikoje suformuluotais išaiškinimais.

Ilgą laiką praktikoje kildavo kontraversijų atskiriant konfidencialią informaciją nuo komercinės paslapties, taip pat kokią informaciją tikrai galima laikyti konfidencialia. Šiuo klausimu itin svarbi, precedentine tapusi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis, kurioje buvo pateikta konfidencialios informacijos samprata, o konkrečiai – išskirtos konfidencialios informacijos rūšys, kas laikytina konfidencialia informacija. Praktikoje terminai „konfidenciali informacija“ ir „komercinė paslaptis“ neretai vartojami kaip sinonimai, tačiau šios sąvokos neturėtų būti visiškai tapatinamos, kadangi šių informacijos rūšių santykis ir atribojimas reikšmingas sprendžiant dėl padarinių, jeigu jie atsirado tokią informaciją pavesinus, panaudojus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Minėtos nutarties kontekste teismas pažymėjo, kad duomenys, sudarantys konfidencialios informacijos turinį, ne visada yra komercinė paslaptis, bet informacija, kuri neatitinka komercinės paslapties požymių, gali patekti į konfidencialios informacijos sąvoką ir šiuo pagrindu būti saugoma. Taigi, konfidenciali informacija, atsižvelgiant į jos pobūdį ir svarbą bei konfidencialumo pareigos intensyvumą, gali būti skirstoma taip:

1) informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi ar lengvai pasiekiami (pvz., viešai skelbiami įmonės finansinės atskaitomybės duomenys, viešai skelbiama informacija apie akcininkus, vykdomus projektus, verslo partnerius ir kt.). Tokia informacija, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, pavesinimą ar panaudojimą nekiltų teisinių padarinių;

2) informacija, kurią įmonės darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau tokia informacija, kai su ja yra susipažįstama, tampa neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi (pvz., įmonėje taikoma geroji praktika, vadybos metodai, darbo su klientais metodai, derybų vedimo būdai ir kt.). Todėl darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tokio pobūdžio informaciją tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai gali be jokių apribojimų naudoti gautą aptariamą rūšies informaciją savo naudai ir interesams. Nors atrodo ganėtinai komplikauta nustatyti ribą bei rasti pavyzdžių, kokią informaciją galima laikyti neatsiejama darbuotojo gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi, šioje vietoje reikėtų paminėti keletą kasacinio teismo sprendimų, formuojančių vienodą praktiką, kokia informacija jau gali būti priskiriama šiai kategorijai. Kasacinis teismas nustatė, kad duomenys apie paciento sveikatą gali tapti ilgai pacientą gydančio specialisto neatsiejama gebėjimų, įgūdžių ir žinių dalimi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje);

3) specifinio pobūdžio konfidenciali informacija. Tokia informacija neatitinka komercinės paslapties apibrėžties, tačiau kai darbuotojas su ja susipažįsta, ji netampa neatsiejama jo gebėjimų, žinių ir kompetencijos dalimi. Ši informacija yra saugoma, o už jos atskleidimą ar panaudojimą, net ir pasibaigus darbo santykiams, buvusiam darbuotojui gali kilti teisinė atsakomybė;

4) komercinės paslaptys – konfidencialūs duomenys, kurie yra tokie specifiniai ir reikšmingi, kad darbuotojai, net ir pasibaigus darbo santykiams, sutartyje ar įstatyme nustatytą laiką negali teisėtai panaudoti jų jokiais tikslais, kurie kokiu nors būdu galėtų pažeisti teisėto informacijos savininko teises ir teisėtus interesus (Davulis, 2018, p. 103).

Nors kasacinis teismas šioje nutartyje neišskyrė profesinių, valstybės ar tarnybos paslapčių, tačiau, kaip nurodo T. Davulis, paskutiniajai konfidencialios informacijos kategorijai priskirtinos ir profesinės, valstybės ar tarnybos paslaptys, kurias savo ruožtu apibrėžia kiti įstatymai (Davulis, 2018, p. 103). Atsižvelgiant į Darbo kodekso 25 str. 5 d. normą, nurodančią, kokia informacija laikytina konfidencialia, taip į tai, jog kasacinis teismas minėta nutartimi siekė atskirti komercinės paslaptis nuo kitokio pobūdžio konfidencialios informacijos, tikslinga laikyti, jog konfidenciali informacija apima ir profesines bei valstybės ar tarnybos paslaptis. Galima būtų teigti, kad konfidencialios informacijos samprata ganėtinai plati kategorija, apimanti įvairių rūšių paslaptis ar informaciją (duomenis). Plačiaja prasme konfidencialia informacija galima laikyti komercinės paslaptis, profesinės paslaptis, valstybės ar tarnybos paslaptis bei kitokio pobūdžio duomenis, kurie sudaro konfidencialią informaciją. Kaip matyti iš Darbo kodekso 25 str. 5 d., pareiga saugoti konfidencialią informaciją gali kilti dviem pagrindais: pirma įstatymo pagrindu, antra sutarties pagrindu (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 64). Kai kurios konfidencialios informacijos rūšys, kaip antai, komercinių, profesinių, valstybės ar tarnybos paslapčių, yra saugomos specialiųjų įstatymų, taigi Darbo kodeksas jų nedetalizuoja. Dėl kitokio pobūdžio konfidencialios informacijos leidžiama susitarti atskiru susitarimu, tačiau pareiga saugoti konfidencialią informaciją negali būti suabsoliutinta, kadangi ne visa informacija, dėl kurios šalys susitaria, gali būti pripažinta konfidencialia. Tokio pobūdžio informacija negali būti akivaizdi ar lengvai pasiekiamą, vieša, ar tokia, kuri pagal teisės aktus negali būti laikoma konfidencialia. Komerciniu aspektu, konfidenciali informacija yra itin svarbi darbdaviui, kadangi šios informacijos turėjimas gali užtikrinti konkurencinį pranašumą rinkoje, o šios informacijos atskleidimas tretiesiems asmenims gali sukelti sunkius padarinius – sumažinti įmonės konkurencingumą, sąlygoti klientų praradimą, perviliojimą, turėti įtakos blogėjantiems veiklos rezultatams ar kt. Taigi, darbuotojai, tiesiogiai dirbantys su konfidencialia informacija, teikiantys paslaugas įmonės

klientams, susipažinę su darbdavio „know-how“, technologijų valdymo procesais, strategijomis, kurios kuria įmonei pranašumą ar kitokia slapta informacija, turėtų aiškiai suvokti konfidencialios informacijos įmonėje reikšmę.

Apibendrinant, galima būtų teigti, kad konfidenciali informacija apima ganėtinai platų informacijos spektrą. Konfidencialiai informacijai priskirtinos komercinės, profesinės, valstybės ar tarnybos paslaptys bei kitokie duomenys, sudarantys konfidencialią informaciją, kurie paprastai yra konfidencialumo susitarimo dalykas. Siekiant apsaugoti tokio pobūdžio informaciją, bendrųjų pareigų ir principų laikymosi neužtenka, todėl darbuotojai yra saistomi tam tikrų įsipareigojimų dėl konfidencialumo, kurie kyla tiek įstatymo, tiek papildomų susitarimų pagrindu.

2.1.1. Komercinės paslaptys, kaip konfidencialios informacijos rūšis

Kaip buvo paminėta, bendriausia prasme, komercinės paslaptys yra konfidenciali informacija, tačiau ne visa konfidenciali informacija yra laikoma komercinėmis paslaptimis ir atitinka jų požymius. Komercinės paslaptys yra tik viena iš konfidencialios informacijos rūšių. Įvairiuose šaltiniuose sutinkama ir kitų sąvokos „komercinė paslaptis“ (angl. *commercial secret*) apibūdinimų: *trade secret*¹, *know-how*², *business secret*³. Komercinė paslaptimi reikėtų laikyti slaptą, vertingą informaciją, kuri laikoma konfidencialia ir paprastai šios paslapties savininkui (įmonei, darbdaviui) suteikia konkurencinį pranašumą. Nors komercinės paslaptys yra vienas iš gerai veikiančių intelektinės nuosavybės apsaugos būdų, šis institutas svarbus ir darbo santykių kontekste. Praktikoje pastebima, kad dažniausiai komercinės paslaptis atskleidžia darbuotojai – svarbias funkcijas atliekantys vadovai ar didelę patirtį turintys vadybininkai (Jakubauskas, 2019, p. 7). Doktrinoje nurodoma, kad bent du trečdalius ginčų dėl komercinių paslapčių sudaro situacijos, kada jas atskleidžia esami ar buvę darbuotojai (Almeling, 2009 cituota Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 59). Lietuvoje skaičiai dar įspūdingesni, kadangi net 95 procentai bylų dėl neteisėto komercinės paslapties atskleidimo ar (ir) naudojimo kyla dėl darbuotojų ar buvusių darbuotojų veiksmų (Birštonas, 2019 cituota Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019 p. 59). Tokia informacija, viena vertus, tarsi prietaisas ar instrumentas yra iš esmės būtina

¹ Kai kuriuose šaltiniuose, kaip, pavyzdžiui, oficialiame Europos Komisijos puslapyje, vartojamas „*trade secret*“ komercinės paslapties apibrėžimas. Tuo pačiu nurodoma, kad komercinė paslaptis yra vertinga informacija įmonei, kuri laikoma konfidencialia ir kuri suteikia šiai įmonei konkurencinį pranašumą (Oficialus Europos Komisijos puslapis, 2021).

² V. Bitinaitės „Mokomajame anglų–lietuvių kalbų teisės terminų žodyne“ teikiamas toks (angl. *know-how*) atitikmuo: gamybinės komercinės paslaptys (Bitinaitė, 2008, p. 153).

³ Elektroniniuose teisinių terminų žodynuose randama, jog komercinės paslapties definicija apibūdinama kaip verslo paslaptis (angl. *business secret*) (Elektroninis teisinių terminų žodynas, 2021).

darbuotojui, kad jis atliktų savo darbą, kita vertus, vertybė, reikalinga apsaugos nuo nesąžiningos konkurencijos ir vagystės (Davulis, 2008, p. 31). Neretai pasitaiko situacijų, kuomet buvę darbuotojai, susipažinę su informacija, kuri laikoma komercine paslaptimi, pereina dirbti į kitą įmonę (dažniausiai užsiimančia konkuruojančia veikla) arba pradeda vykdyti savarankišką veiklą ir pasinaudoja komercine paslaptimi be darbdavio sutikimo, siekiant nesąžiningai konkuruoti. Tokia informacija užtikrina darbdavio pranašumą prieš kitus subjektus, todėl jos panaudojimas arba atskleidimas tretiesiems asmenims gali lemti žalos darbdaviui atsiradimą, taip pat reikšti nesąžiningos konkurencijos veiksmus (Davulis, 2018, p. 157). Jei teismai neįžvelgia, jog darbuotojas nutraukdamas darbo sutartį turėjo nesąžiningų ketinimų, o darbo santykių pasibaigimą nulėmė neutralios priežastys, pavyzdžiui, siekis daryti karjerą, ankstesnėje darbovietėje susiklosčiusi konfliktinė situacija ar pan., tokiu atveju darbuotojo neteisėti veiksmai nepripažįstami (Lietuvos apeliacinio teismo 2018 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau kai yra daugiau įrodymų, patvirtinančių kryptingą darbuotojų rengimąsi pereiti dirbti pas konkurentą, teismas, įvertinęs surinktų įrodymų visumą, gali pripažinti esant nesąžiningą konkurenciją, o tokie veiksmai yra draudžiami. Taigi, bendras supratimas apie esminius komercinių paslapčių požymius turėtų būti aktualus ir darbuotojui. Dėl šių priežasčių svarbi darbuotojo įsipareigojimo saugoti komercines paslaptis analizė.

Atkreipiamas dėmesys, jog 2018 m. birželio 6 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas (Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės..., 2018), kuris įgyvendina 2016 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/943, 2016). Atitinkamai šios direktyvos pagrindu buvo koreguojamos Civilinio kodekso 1.116 str. nuostatos, reglamentuojančios, kas yra laikytina komercine ir profesine paslaptimi, nors šie požymiai ir po direktyvos įgyvendinimo iš esmės nesikeitė. Autorės nuomone, toks įstatymo leidėjo žingsnis sveikintinas, kadangi detalčiau apibrėžia komercinių paslapčių reglamentavimą. Kita vertus, norint atskleisti komercinę paslaptį sudarančios informacijos turinį, jos apsaugą, šio įstatymo nepakanka, kadangi kartu reikia analizuoti ir Civilinio kodekso, Konkurencijos įstatymo normas. Tačiau svarbu pabrėžti, kad Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatyme ypatingas dėmesys skiriamas komercinių paslapčių naudojimo, gavimo ir atskleidimo klausimams darbo santykiuose (Povilaitienė, 2018). Pavyzdžiui, minėto įstatymo 1 str. 3 d. 3 p. draudžia riboti darbuotojų galimybes naudotis įprastomis jų darbo aplinkybėmis sąžiningai įgyta patirtimi ir gebėjimais. Galima pastebėti, kad vis dėlto ši

nuostata palieka tam tikrų neaiškumų, kadangi vis dar sunku nustatyti, kaip praktikoje būtų vertinama darbuotojo sąžiningai įgyta patirtis ir gebėjimai. Kaip buvo minėta, praktikoje jau randama pavyzdžių, jog darbuotojo sąžiningai įgyta patirtimi ir gebėjimais gali būti laikomi duomenys apie paciento sveikatą, antai vienoje nutartyje kasacinis teismas pažymėjo, kad pacientų duomenys (vardas, pavardė) neturėtų būti savaime pripažįstami komercinę paslaptį sudarančia informacija, o duomenys apie paciento sveikatą gali tapti ilgai pacientą gydančio specialisto neatsiejama gebėjimų, įgūdžių ir žinių dalimi (Lietuvos Aukščiausio Teismo 2017 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau praktikoje vis dar trūksta konkrečių išaiškinimų, kokiais atvejais informacija gali būti laikytina neatsiejama darbuotojo gebėjimų, įgūdžių ir žinių dalimi. Visgi, pirmiausia, vertėtų išanalizuoti, kaip apibūdinama pati komercinės paslapties sąvoka. Siekiant apibrėžti komercinę paslaptį, neužtenka Darbo kodekso normų, nes pastarosios nedetalizuoja kokia konfidenciali informacija priskiriama komercinėms paslaptims. Komercinių paslapčių sąvoka, jos naudojimo teisėti ir neteisėti atvejai yra plėtojami ne darbo, bet civiliniuose įstatymuose, taip pat vystomi teismų praktikoje, daugiausia ne darbo, bet nesąžiningos konkurencijos bylose (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 61). Civilinis kodeksas tiesiogiai nepateikia komercinės paslapties sąvokos, bet įtvirtina požymius, kurie kvalifikuoja komercines paslaptis. Kaip nurodyta Civilinio kodekso 1.116 str. 1 d. komercinė paslaptis – tai informacija, kuri turi atitikti visumą požymių:

- 1) turi būti slapta, tai yra ji, kaip visuma, arba tiksli jos sudėtis ir sudedamųjų dalių konfigūracija apskritai nežinoma arba jos negalima lengvai gauti toje aplinkoje, kurioje paprastai dirbama su tokia informacija;
- 2) turi tikros ar potencialios komercinės vertės, nes yra slapta;
- 3) šią informaciją teisėtai valdantis asmuo imasi protingų veiksmų, atsižvelgdamas į aplinkybes, kad ją išlaikytų slaptą.

Taigi, pagrindiniai požymiai, leidžiantys identifikuoti komercinę paslaptį yra: slaptumas, vertingumas bei protingos šios informacijos savininko pastangos, nukreiptos šią informaciją išsaugoti. Vadinasi, komercinė paslaptis – tai konfidenciali informacija, turinti tam tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens (darbo teisiniuose santykiuose paprastai darbdavio), kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Autorės nuomone, šie požymiai sąlyginai apsaugoja ir darbuotoją, kaip darbo santykyje esančią silpnesniąją šalį, kadangi darbdavys negali laikyti komercinėmis paslaptimis informacijos ir įpareigoti darbuotoją tokią informaciją saugoti, jei informacija būtų viešai prieinama, įstatymų nustatyta tvarka negalėtų būti pripažįstama

kaip slapta arba kuomet darbdavys nesiimtų saugumo priemonių šiai informacijai apsaugoti.

Kasacinio teismo praktika dėl komercinių paslapčių sampratos taipogi yra pakankamai išplėtotą ir suformuotą, pažymint, kad komercinės paslaptys kaip pramoninės nuosavybės objektai yra svarbi konkuravimo rinkoje priemonė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje nutartyje nurodyta, jog komercinė paslaptis turi suteikti jos turėtojui konkurencinį pranašumą, t. y. tam tikrų verslo privalumų, gamybinio pranašumo, finansinės naudos ir pan (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje plačiau pasisakytina ir apie komercines paslaptis kvalifikuojančius požymius, antai vienoje nutartyje pažymėtina, kad komercinės paslapties slaptumas ir vertingumas aiškinami kartu, nes informacija turi komercinę vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys, o ją turinčiam asmeniui ši informacija sukuria konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius. Taigi tam, kad informacija sudarytų komercinę paslaptį, nepakanka, kad ji būtų tik slapta, – tokios informacijos turėtojas turi turėti verslo privalumų, gamybinio pranašumo, finansinės naudos ir kita (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Teismų praktikoje, atsižvelgiant į kiekvieną situaciją, kas konkrečiu atveju komercinės paslapties turėtojui suteikia konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius, komercine paslaptimi gali būti pripažįstami įvairūs duomenys: duomenys apie klientus, užsakovus, (kontaktai, atsakingi asmenys ir kt.); ūkio subjektų klientų sąrašas, informacija apie klientus, apimanti įvairiausių duomenis, gaunamus palaikant ilgamečius veiklos ryšius; kokie konkretūs kiekvieno kliento poreikiai, koks jo mokumas, finansinė būklė, patikimumas, koks paslaugų komplektas ir kokiomis sąlygomis teikiamas, už kokią kainą tai daroma; informacija apie siūlomus produkcijos pirkėjus, verslo partnerius, pasirengimą ir dalyvavimą viešuosiuose konkursuose ar kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Apskritai, jei informacija, sudarinti komercinę paslaptį, atitiks minėtus formaliuosius požymius, pastarąja gali būti pati įvairiausia informacija: receptai, specialios formulės (cheminės, kosmetikos, maisto ir kt.), tiekėjų, vartotojų sąrašai, naujos idėjos, verslo strategijos, technologiniai procesai ir kt. Vienas garsiausių ir bene žinomiausių komercinės paslapties pavyzdžių yra „Coca-Cola“ receptas, kuris, pasak oficialiosios informacijos, vienu metu žinomas tik dviem įmonės darbuotojams, o kartu šių darbuotojų tapatybė yra įslaptinta (Ambrazevičiūtė, Birštonas,

2019, p. 59). Vis dėlto, aptarus, kas sudaro komercinės paslapties turinį, svarbu atskleisti, kada darbuotojui kyla įpareigojimas saugoti tokio pobūdžio informaciją.

Teismų praktikoje pabrėžiama, kad pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai egzistuoja, kai ji nustatyta sutartyje, o pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Kaip buvo minėta, Darbo kodekso 25 str. 5 d. nurodyta, jog pareigą saugoti komercinę paslaptį reglamentuoja įstatymai. Kaip pavyzdį galima būtų pateikti, kuomet kai kurių kategorijų darbuotojams, kaip antai, vadovaujančias pareigas einantiems darbuotojams t. y. juridinio asmens vadovams, įpareigojimas saugoti komercinės paslaptis yra numatytas specialiaame įstatyme. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 11 d. reglamentuojama, kad bendrovės vadovas privalo saugoti bendrovės komercinės (gamybinės) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo eidamas šias pareigas. Civilinio kodekso, Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo, Konkurencijos įstatymo normos įpareigoja darbuotojus saugoti komercinės paslaptis. Darbuotojo pareiga saugoti komercinę (gamybinę) paslaptį kyla ne susitarimo pagrindu, o dėl įstatymo reikalavimų (Civilinio kodekso 1.116 str., Konkurencijos įstatymo 15 str. 4 d.) arba bendrųjų darbo sutarties šalių pareigų (Davulis, 2018, p. 157). Pavyzdžiui, darbuotojo pareigą saugoti komercinės paslaptis galima išvesti iš bendrųjų, Darbo kodekse įtvirtintų, darbuotojo pareigų, visų pirma veikti sąžiningai ir vengti interesų konflikto, taip pat iš darbuotojo pareigos saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 65). Vis dėlto, jei konfidenciali informacija atitinka komercinės paslapties formaliuosius požymius, tokia informacija paprastai ginama per komercinių paslapčių institutą. Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo, taip pat Konkurencijos įstatymo normos draudžia neteisėtai gauti, naudoti, atskleisti komercinės paslaptis be komercinės paslapties turėtojo sutikimo. Komercinės paslapties gavimas, naudojimas arba atskleidimas taip pat laikomi neteisėtais, kai asmuo, gaudamas, naudodamas arba atskleisdamas komercinę paslaptį, žinojo arba, atsižvelgiant į aplinkybes, turėjo žinoti, kad komercinė paslaptis buvo tiesiogiai arba netiesiogiai gauta iš kito asmens, kuris komercinę paslaptį naudojo arba atskleidė neteisėtai (Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės...,2018). Konkurencijos įstatyme yra įtvirtintas nesąžiningos konkurencijos veiksmų draudimas ir nustatytas pavyzdinis sąrašas veiksmų, kurie gali būti laikomi nesąžiningos konkurencijos veiksmais. Minėto įstatymo 15 str. 4 d. įtvirtina pareigą, jog asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose

ar sutartyje nenumatyta kitaip. Pastaroji norma labai svarbi, kadangi išsprendžia klausimą dėl darbuotojo teisės naudoti komercinę paslaptį sudarančią informaciją po darbo sutarties pasibaigimo – įstatymas įveda vienų metų moratoriumo periodą, kurio metu darbuotojas informacijos naudoti negali (šia taisykle įstatymų leidėjas preziumuoja, kad komercinę paslaptį sudarančios informacijos vertė kinta, t.y. laikui bėgant informacija sensta ir praranda savo vertę, todėl nebėra vertinga saugoti) (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 74). Atrodytų, kad darbuotojui jau įstatyme įtvirtinta pareiga suponuoja, jog darbuotojas privalo saugoti komercinę paslaptį. Tačiau šiuo atveju svarbus teisminėje praktikoje aiškinamas komercinės paslapties savininko protingų veiksmų ėmimosi kriterijus. Tam, jog darbuotojui kiltų įpareigojimas saugoti tokią informaciją, ne ką mažiau svarbu kaip darbuotojas yra supažindinamas su konfidencialia informacija ir kokių priemonių imasi darbdavys, kad informacija būtų saugi.

Darbo teisiniuose santykiuose, dažniausiai komercinės paslapties savininkas yra darbdavys, todėl jis turėtų imtis protingų paskatų šiai paslapčiai apsaugoti, o tai reiškia – tinkamai supažindinti darbuotojus, kas įmonėje laikoma komercinėmis paslaptimis. Viena iš pagrindinių Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje įtvirtintų taisyklių yra tinkamas darbuotojo supažindinimas su darbdavio komercinių paslapčių turiniu. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuosekliai formuojamoje praktikoje išaiškinta, jog darbuotojams turi būti suprantamai paaiškinama, kokia informacija įmonėje yra komercinė paslaptis. Sprendžiant, ar konfidencialios informacijos savininkas ėmėsi protingų pastangų ją apsaugoti, vertintinos aplinkybės, kaip tokia informacija buvo apibūdinta, ar ją žinoję darbuotojai informuoti apie tam tikrų duomenų išskirtinę komercinę (gamybinę) vertę, ar ši informacija nebuvo viešai prieinama (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Atkreiptinas dėmesys, kad vien faktas, jog darbuotojas nėra supažindintas su konkrečiu komercinių paslapčių sąrašu negali sudaryti prielaidos, jog darbuotojas apie šias paslaptis nežinojo, o darbdavys nesiėmė protingų paskatų šioms paslaptims apsaugoti, jeigu komercinės paslaptys, kaip pavyzdys, buvo įtvirtintos darbo sutartyje ar jos priede (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Nors pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką komercinių paslapčių sąrašo būvimas jau yra indikacija, kad darbdavys ėmėsi protingų priemonių komercinei paslapčiai apsaugoti, tai nereiškia, jog tai vienintelė priemonė, kuri gali įpareigoti darbuotoją saugoti šias paslaptis. Sąrašas fizine prasme yra tik vienas iš būdų suformuoti asmens žinojimą apie tam tikros informacijos slaptumą, tačiau šis būdas nėra vienintelis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi faktas, kad bendrovėje nėra patvirtinto komercinių paslapčių sąrašo, neturi būti savaime

absoliutinamas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Pažymėtina, jog teismų praktikoje yra paminėta, jog slaptumo užtikrinimo poreikio lygis neturėtų būti absoliutinamas: pastangos turėtų būti protingos, bet ne ypatingos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi darbdavys ar kitas komercinės paslapties savininkas, turėtų imtis tam tikrų protingų veiksmų komercinei paslapčiai apsaugoti, tai reiškia, kad darbuotojas turi būti supažindintas ir suprasti, kas konkrečioje įmonėje, ar konkrečiu atveju laikoma komercine paslaptimi. Pastebėtina, jog kasacinis teismas praktiką formuoja taip, kad darbdavys gauna daug lankstumo, jis pats įvertina, kas yra jo komercinė paslaptis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje), taip pat jo diskrecijai paliekamas priemonių pasirinkimas, kaip tą paslaptį apsaugoti. Pavyzdžiui, informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi, vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 34 str. 3 d. nustato valdyba. Pabrėžtina, jog svarbu tai, kad pasirinktas būdas leistų vienareikšmiškai nustatyti ir fiksuoti tam tikro asmens žinojimo apie tai, kas yra komercinė paslaptis faktą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Įgyvendinant protingų pastangų komercinei paslapčiai apsaugoti kriterijų, galima imtis teisinių priemonių, kurių pagrindu darbuotojas būtų įpareigotas saugoti šią informaciją, pavyzdžiui, patvirtinti komercinių paslapčių sąrašą, sudaryti konfidencialumo susitarimus, darbo sutartyje nurodyti, kas įmonėje laikoma komercine paslaptimi. Taip pat imtis kitų praktinių, organizacinių, techninių veiksmų, kaip antai, sudaryti ribotas prieigas prie tokios informacijos patekimo, reikalaujant atitinkamų slaptažodžių, apriboti galimybę kopijuoti tam tikrus duomenis, ar imtis kitų veiksmų, kuriais būtų pagrindžiama, jog komercinės paslapties savininkas ėmėsi protingų veiksmų, o darbuotojas suprato, kokios rūšies yra saugoma informacija. Anot T. Bagdanskio, atsižvelgiant į darbo specifiką, darbdavys gali suteikti darbo priemones, apsaugotas slaptažodžiais bei individualiais prisijungimais bei kitaip organizuoti darbą, užtikrinant, kad konfidenciali informacija nebūtų lengvai pasiekama tretiesiems asmenims (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 79).

Apibendrinant darbuotojo įsipareigojimus saugoti komercinę paslaptį sudarančią informaciją, pažymėtina, jog komercinė paslaptis turi atitikti įstatyme numatytus kriterijus: turi būti slapta, turėti potencialios komercinės vertės, šią informaciją teisėtai valdantis asmuo privalo imtis protingų veiksmų, kad ją išlaikytų slaptą. Nors komercinės paslaptys yra saugomos įstatymo, tačiau darbuotojas yra įpareigojamas neatskleisti komercinės paslapties, jeigu yra tinkamai supažindintas, kas kiekvienu konkrečiu atveju yra laikoma tokia paslaptimi, kitaip tariant, jeigu yra įvykdoma viena iš įstatyme numatytų privalomų

sąlygų – komercinės paslapties savininkas imasi protingų priemonių šiai paslapčiai apsaugoti.

2.1.2. Profesinės, tarnybos paslaptys, kaip konfidencialios informacijos rūšis

Minėta, kad profesinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių. Kaip nurodoma mokslinėje literatūroje, lietuvių kalboje žodis „paslaptis“ gali būti keičiamas ir kitais žodžiais, pavyzdžiui: slaptis, slėpinys, misterija, asmeniškasis, konspiracija, privatus, konfidencialus, sekretas ir pan., kurie dažniausiai yra ne kas kita, kaip žodžio „paslaptis“ sinonimai (Panomariovas, 2002, p. 87). Tačiau dažniausiai vietoje žodžio „paslaptis“ mokslinėje literatūroje bei teisės aktuose yra vartojamas žodžių junginys „konfidenciali informacija“, kuris išvertus iš lotynų kalbos (lot. *Confido, confidentia*) reiškia „pasitikėjimą“ t. y. plačiąja prasme, tą pačią paslaptį (Panomariovas, 2002, p. 87). Profesinės paslapties Darbo kodeksas nedetalizuoja, tačiau nurodo, jog profesinės paslaptys yra konfidenciali informacija bei savo ruožtu nukreipia į kitų įstatymų normas. Civiliniame kodekse pateiktas pavyzdinis tam tikrų profesijų asmenų, kuriems gali būti patikėta saugoti profesines paslaptis, profesijų sąrašas, kuris nėra baigtinis. Atkreiptinas dėmesys, jog komercinė ir profesinė paslaptys yra įtvirtintos viename Civilinio kodekso straipsnyje, tačiau iš esmės savo pobūdžiu jos skiriasi. Manytina, jog nebūtų teisinga tapatinti komercines ir profesines paslaptis. Paprastai profesinės paslapties turėtojas yra specifinis subjektas, kadangi dėl savo einamų darbinių pareigų išskirtinio pobūdžio yra įpareigojamas saugoti profesinės paslapties, būdingos atskirai profesijos rūšiai, turinį sudarančią informaciją. Antai, Civilinio kodekso 1.116 str. 4 d. įtvirtinta, kad informacija pripažįstama profesine paslaptimi, jei ją pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti tam tikros profesijos asmenys (advokatai, gydytojai, auditoriai ir kt.) Šią informaciją tie asmenys gauna atlikdami jiems įstatymų ar sutarčių numatytas pareigas. Taigi, Civilinis kodeksas taipogi nedetalizuoja profesinės paslapties sampratos, o tik nurodo pavyzdinį profesijų sąrašą, kuomet tam tikrų profesijų atstovai saistomi tokio pobūdžio konfidencialumo pareigos. Vadinasi, profesines paslaptis paprastai įsipareigoja saugoti ne bet kurie darbuotojai, o būtent tam tikrų profesijų asmenys, kurie dėl savo einamų pareigų susipažįsta su informacija, sudarančia profesinę paslaptį, ir įsipareigoja ją saugoti. Galima daryti prielaidą, jog profesine paslaptimi reikėtų laikyti paslaptį, kuria pasidalijama su tam tikros profesijos atstovu, ir jis, kaip tos profesijos atstovas, vienaip ar kitaip įsipareigoja ją saugoti (Stanislovaitytė, 2014, p. 12). Paprastai profesinės paslapties atveju, laikytis konfidencialumo įpareigoja profesinės etikos nuostatos ar atliekamų pareigų pobūdis,

kuomet darbuotojas, atlikdamas savo profesines pareigas, įpareigojamas sužinoti tokio pobūdžio konfidencialią informaciją bei su ja dirbti, o informaciją dažniausiai sudaro duomenys apie kito asmens privatų gyvenimą. Anot A. Panomariovo, profesinė paslaptis pasižymi specifiniais požymiais, kurie leidžia tokią paslaptį atskirti nuo kitų paslapčių (ne tik nuo valstybinės reikšmės, bet ir nuo kitų paslapčių, priskirtinų asmeninės reikšmės paslaptims), kadangi profesinei paslapčiai būdingi šie požymiai: (i) profesine paslaptimi turėtų būti laikoma ne kiekviena viešai neskelbiama informacija, bet tik ta, kuri priklauso konkrečiam žmogui ir yra susijusi su jo privačiu gyvenimu; (ii) tokią informaciją žmogus turi patikėti saugoti kitam asmeniui būtent dėl to, kad šis atlieka savo profesines funkcijas ar pareigas; (iii) asmuo, kuriam yra patikėta saugoti tokio turinio informaciją, turi garantuoti (įsipareigoti), jog patikėtos informacijos turinys be patikėjusio tokią informaciją žmogaus sutikimo nebus atskleistas tretiesiems asmenims (Panomariovas, 2001, p. 54).

Tikslinga būtų pateikti keletą pavyzdžių, kuomet specialiųjų įstatymų pagrindu kai kurie asmenys (darbuotojai) įpareigojami saugoti profesines paslaptis, kadangi labiau reglamentuojami tik kai kurių profesijų atstovų įsipareigojimais neatskleisti profesinės paslapties. Pavyzdžiui, medicinos darbuotojų įsipareigojimą saugoti medicininę paslaptį, kurią jie sužinojo eidami profesines pareigas, reglamentuoja Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 45 str. 1 d. 7 p. (Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų..., 1994), taip pat Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymo 52 str. 3 d., kurioje numatyta, kad sveikatos priežiūros specialistams draudžiama, išskyrus įstatymuose numatytus atvejus, pažeisti asmens privataus gyvenimo ar asmens sveikatos informacijos, kuri sudaro asmens sveikatos paslaptį ir kurią jie sužinojo eidami profesines pareigas, konfidencialumą. Galima būtų teigti, kad pareiga saugoti profesinę paslaptį sudarančią informaciją kyla ne tik gydytojui, tačiau ir bet kuriam sveikatos priežiūros specialistui, kuris eidamas darbinės pareigas susipažįsta su šia informacija. Svarbu paminėti, jog kasacinio teismo formuojamoje praktikoje pažymėtina, kad duomenys apie paciento sveikatą gali tapti ilgai pacientą gydančio specialisto neatsiejama gebėjimų, įgūdžių ir žinių dalimi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Minėta anksčiau, jog tokio pobūdžio informacija turi būti saugoma tol, kol darbuotojas dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo, taigi tikėtina, jog ilgainiui teismų praktikoje bus aiškiau apibrėžiama, kokiais atvejais tokia informacija būtų neatsiejama nuo specialisto gebėjimų, o kada laikytina profesine paslaptimi. Pažymėtina ir tai, kad Lietuvos Respublikos finansinių ataskaitų audito įstatymo 53 str. yra nurodyta, kad nepriklausomumo, konfidencialumo ir profesinės paslapties principų laikymosi reikalavimų atlikdami viešąją priežiūrą, finansinių ataskaitų audito kokybės užtikrinimą,

kokybės tyrimą ar pažeidimo tyrimą privalo laikytis šie asmenys, kaip antai, įstaigos darbuotojai, auditorių rūmų nariai ir darbuotojai, atliekantys veiksmus, susijusius su finansinių ataskaitų audito kokybės užtikrinimu (Lietuvos Respublikos finansinių ataskaitų audito..., 2016). Galima būtų išskirti dar vieną kategoriją darbuotojų, įsipareigojančių saugoti profesines paslaptis. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos bankų įstatymo 55 str. 2 d. nurodyta, kad bankas, banko darbuotojai ir bet kurie kiti asmenys, kurie žino banko paslaptį sudarančią informaciją, privalo neribotą laiką neatskleisti tokios informacijos kitiems asmenims, išskyrus įstatyme numatytus atvejus (Lietuvos Respublikos bankų įstatymas, 2004). To paties įstatymo 55 str. 1 d. nurodoma, jog banko paslaptimi laikoma bankui žinoma informacija apie:

1) tai, kad asmuo yra banko klientas ir kokios finansinės paslaugos jam teikiamos, taip pat jo turimų sąskaitų numeriai;

2) lėšų likučius kliento turimose sąskaitose, atliktas ar vykdomas mokėjimo operacijas, banko kliento skolinius įsipareigojimus bankui, finansinių paslaugų teikimo klientui aplinkybes, sutarčių, pagal kurias klientui teikiamos finansinės paslaugos, sąlygas;

3) banko kliento finansinę būklę ir turta, veiklą, veiklos planus, skolinius įsipareigojimus kitiems asmenims ar sandorius su kitais asmenimis, kliento komercines (gamybines) ar profesines paslaptis.

Taigi, tai tik keletas pavyzdžių, iliustruojančių, kad tam tikrų profesijų asmenims įstatymo pagrindu kyla įsipareigojimai saugoti bei neatskleisti profesinės paslapties turinį sudarančios konfidencialios informacijos. Be kita ko, tam tikrais atvejais, darbuotojai gali būti įpareigojami saugoti profesines paslaptis ir susitarimo pagrindu, sudarant atskirą susitarimą.

Vis dėlto, verta išskirti ir kitą grupę paslapčių, kuri priskirtina konfidencialiai informacijai plačiaja prasme, tai yra tarnybos paslaptys. Tarnybos paslapčių sąvoka atskleidžiama Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme (Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos...,1999). Minėto įstatymo 2 str. įtvirtina tarnybos paslapties sąvoką – tai įslaptinta informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės institucijų interesams arba sudaryti prielaidas kilti pavojui žmogaus sveikatai. Įstatyme vartojamas terminas „įslaptinta informacija“ reiškia bet kokios formos duomenis, neatsižvelgiant į jų fiksavimo ar perdavimo būdą, kurie sudaro valstybės ar tarnybos paslaptį, o įslaptinta informacija pagal svarbą, apsaugos lygį skirstoma į atitinkamas grupes. Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo 16 str. 1 d. nurodyta, jog paslapčių subjekto darbuotojams teisę dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija, žymima slaptumo žyma „Riboto naudojimo“, suteikia paslapčių subjekto

vadovas ar jo įgaliotas asmuo. Pabrėžtina ir tai, jog susipažinti su tokio pobūdžio informacija asmuo gali tik jei atitinka įstatyme numatytus specialiuosius reikalavimus, pavyzdžiui, yra Lietuvos Respublikos pilietis, pasirašytinai pasižada saugoti įslaptintą informaciją ar kt. Visgi, įsipareigojimas saugoti tarnybines paslaptis detaliau atskleidžiamas analizuojant valstybės tarnyboje einančių subjektų pareigas. Tarnybos paslaptis sudaranti informacija yra valstybės tarnybos santykių reguliavimo objektas. Kadangi šiame magistro darbe koncentruojamasi į darbo santykiuose vyraujančius darbuotojo įsipareigojimus, plačiau ši konfidencialios informacijos rūšis nenagrinėjama.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog tiek profesinės, tiek tarnybinės paslapties teisinis reguliavimas nukreiptas tam tikrai, tačiau skirtingo pobūdžio konfidencialios informacijos apsaugai, kadangi įpareigojant asmenis saugoti šių rūšių konfidencialią informaciją yra saugomi skirtingi teisiniai gėriai, profesinės paslapties atveju – paprastai kito asmens privati informacija, kuri patikėta tam tikros profesijos darbuotojui dėl jo pareigų vykdymo, tarnybinės paslapties atveju – įslaptinta informacija, kurios atskleidimas gali pakenkti valstybės institucijų interesams. Įpareigojimas saugoti informaciją, sudarančią profesinę paslaptį, kyla ne bet kuriam darbuotojui, o tik tokiam, kurio profesinę veiklą reglamentuojantys įstatymai ar etikos normos įpareigoja saugoti tokio pobūdžio konfidencialią informaciją.

2.2. Konfidencialumo įsipareigojimo teisinis turinys ir forma

Įmonių veiklos planai bei strategijos, klientų, tiekėjų sąrašai, techninė ar finansinė informacija apie bendrovės veiklą ir bet kokia kita informacija, laikytina konfidencialia, XXI amžiuje yra ypač vertinga. Pastebėtina ir tai, kad daugelis įmonių, organizacijų ar institucijų yra sukaupusios tam tikrą vertingą, svarbią informaciją apie savo veiklą, kuri paprastai nėra viešai prieinama. Apskritai, vykstant darbo teisiniams santykiams sukuriama nemažai informacijos, duomenų, komercinės informacijos, kurią siekiama išlaikyti konfidencialia, kadangi tokią informaciją atskleidus konkurentams, iš pastarosios gaunama nauda gali būti prarasta visam laikui. Darbdavio valdomos žinios ir kitokia informacija (receptai, išradimai, patentai, dizainas, medžiagos, technologijos ir pan.) yra konkuravimo rinkoje itin svarbi sąlyga ir priemonė (Davulis, 2018, p. 157). Siekiant apsaugoti tokio pobūdžio informaciją ir taip užtikrinti bendrovės konkurencinį pranašumą, vienas iš galimų apsaugos variantų ir darbuotojo įpareigojimų saugoti konfidencialią informaciją – susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos sudarymas. Taigi, be įsipareigojimų, kylančių įstatymų pagrindu, įsipareigojimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos

darbuotojui gali kilti ir susitarimo pagrindu. Draudimas skleisti konfidencialią informaciją gali būti įtvirtintas darbo sutartyje arba atskirame susitarime, sudarytame tarp darbo sutarties šalių (Bagdanskis *et al.*, 2018). Pastebėtina, kad praktikoje tokie susitarimai būdavo sudaromi ir anksčiau⁴, iki įsigaliojant dabartiniam Darbo kodeksui, o tokiems susitarimams būdavo taikomos civilinės teisės normos (Davulis, 2018, p. 157).

Šio susitarimo sudarymo galimybė įtvirtinta Darbo kodekso 39 str. Būtent tokio pobūdžio susitarimai yra laikomi papildomomis darbo sutarties sąlygomis. Kaip nurodyta Darbo kodekso 33 str. 3 d. tokio pobūdžio sąlygų neprivaloma sulygti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai dėl jų susitariama. Susitarimas, kaip papildoma darbo sutarties sąlyga, padeda šalims savireguliuavimo būdu detalizuoti konfidencialumo pareigą, suteikti jai turinį (Davulis, 2018, p. 157). Kadangi reikšmingos konfidencialios informacijos apimtis gali būti platesnė nei remiantis įstatymu saugoma komercinė, profesinė ar tarnybinė paslaptis, darbuotojui ir darbdaviui susitarimu leidžiama konfidencialumo režimą taikyti platesnio turinio informacijai, kitaip tariant, įstatymų leidėjas leidžia šalims pačioms apibrėžti, kokia informacija bus laikoma konfidencialia (Davulis, 2018, p. 157).

Susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos teisinis turinys (objektas, duomenys). Bendriausia prasme, konfidencialumas suprantamas kaip asmens, o darbo santykių kontekste – darbuotojo įpareigojimas informaciją, laikytiną konfidencialia, naudoti tik vykdant savo darbinės funkcijas, užtikrinti, kad ji netaptų žinoma tokios teisės neturintiems asmenims ir neatskleisti jos tretiesiems asmenims, išskyrus teisės aktų nustatytus atvejus, taip pat nenaudoti minėtos informacijos asmeniniams ar trečiųjų šalių interesams tenkinti. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos pirmiausia įtvirtina darbuotojo pareigą darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai nenaudoti tokios informacijos asmeniniams ar verslo tikslams (pavyzdžiui, vykdant savo ar šeimos narių verslą) ar atskleisti ją kitiems asmenims (Davulis, 2018, p. 159). Kaip nurodyta Darbo kodekso 39 str. 1 d. darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai įsipareigoja asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudoti ir kitiems asmenims neatskleisti tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime įvardina konfidencialia. Svarbu pabrėžti, jog minėtame straipsnyje nurodyta, kad konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas netaikomas, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar

⁴ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje.

įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.

Atkreipiamas dėmesys, jog svarbi Darbo kodekso 39 str. 2 d. numatyta sąlyga, jog tokio pobūdžio susitarimuose, turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys. Taigi vienas svarbiausių dalykų sudarant tokius susitarimus su darbuotojais – konfidencialumo ribų apibrėžimas. Kyla klausimas, kokio pobūdžio konfidenciali informacija galėtų būti susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos objektu? Įdomu ir tai, ar šio susitarimo pagrindu galima įpareigoti darbuotoją saugoti komercines paslaptis. Pabrėžtina, jog Darbo kodekse yra vartojamas terminas „susitarimas“ ne dėl komercinės paslapties, bet dėl konfidencialios informacijos apsaugos (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 67). Tačiau sąvokų pasirinkimas buvo sąmoningas ir priderintas prie jau minėtos 2016 metų išplėstinės kasacinio teismo nutarties (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 67). Kaip buvo minėta ankstesniuose magistro darbo poskyriuose, šioje kasacinio teismo nutartyje teismas pažymėjo, jog pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai egzistuoja, kai ji numatyta sutartyje, o pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Nors Darbo kodekso 39 str. nėra konkrečiai nurodoma, ar į tokio susitarimo dalyką galima įtraukti komercinių paslapčių apsaugą, visgi, kai kurių autorių nuomone, kaip antai, K. Ambrazevičiūtės, R. Birštono, teisingesnė pozicija būtų priskirti komercinę paslaptį sudarančią informaciją Darbo kodekso 39 str. taikymo sričiai (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 68). Tokia išvada darytina pirmiausia dėl to, jog vienas iš būtinųjų komercinės paslapties požymių yra protingos jos teisėto valdytojo (t. y. darbdavio) pastangos išsaugoti informacijos slaptumą (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 69). Darbo kodekso 39 str. 1 d. įtvirtina, jog konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. To paties straipsnio 2 dalis nurodo, jog susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžtos ir darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti konfidencialios informacijos slaptumą. Tai reiškia, kad privaloma nurodyti, kokiais veiksmais darbdavys sieks užtikrinti pakankamą konfidencialios informacijos apsaugą, o ši pareiga gali būti įgyvendinama pasitelkiant tiek organizacines, tiek techninio pobūdžio priemones (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 79). Susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos galima laikyti, kaip vieną iš būdų, kuris patvirtinta faktą, kad darbdavys ėmėsi protingų priemonių tokio pobūdžio informacijai apsaugoti. Protingomis pastangomis išsaugoti informacijos slaptumą kasacinės instancijos teismo praktikoje pripažįstamos papildomos

sutarčių nuostatos, įtvirtinančios konfidencialumo pareigą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Tų darbuotojų, kuriems komercinės paslapties informacija buvo atskleista ryšium su jų darbo funkcijų vykdymu, darbdavio protingos pastangos dažniausiai ir labiausiai pasireiškia konfidencialumo susitarimo sudarymu (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 69). Iki Darbo kodekso įsigaliojimo būtent konfidencialumo susitarimai buvo vienas svarbiausių įrodymų teisiniuose ginčuose, kad darbdavys ėmėsi protingų pastangų (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 69). Galima daryti prielaidą, jog minėtame Darbo kodekso straipsnyje įtvirtintas darbdavio protingų priemonių ėmimosi kriterijus, atitinka viena iš formaliųjų komercinės paslapties požymių – protingų komercinės paslapties savininko veiksmų ėmimosi kriterijų. Taigi pastebima, jog tiek komercinių paslapčių, tiek ir konfidencialios informacijos apsaugai, darbdavys turi imtis protingų priemonių tam, jog galėtų įpareigoti darbuotoją saugoti tokią informaciją. B. Martišienė, pripažindama įstatymine pareigą saugoti, neatskleisti, nenaudoti ir t.t. komercinės (gamybinės), technologinės paslapties, teigia, jog visgi realiam šios pareigos įgyvendinimui būtinas raštiškas susitarimas su darbuotoju (Martišienė, 2012 cituota Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 73). Aktualus ir Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo 4 str. 2 d. 2 p., numatantis, kad neteisėtas komercinės paslapties atskleidimas ar naudojimas yra tuomet, kai darbuotojas pažeidė susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos arba kitą pareigą neatskleisti komercinės paslapties (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 75). Taigi, pasak kai kurių autorių, į Darbo kodekso 39 str. 1 d. taikymo sritį patenka specifinio pobūdžio konfidenciali informacija, taip pat komercinės paslaptys (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 70). Kita vertus, įstatymų leidėjas leidžia šalims pačioms apsibrėžti, kokia informacija bus laikoma konfidencialia (Davulis, 2018, p. 157) ir šis klausimas paliekamas jų diskrecijai. Autorės nuomone, konfidencialumo įsipareigojimais paprastai susitariama dėl konfidencialios informacijos apsaugos, todėl tokie susitarimai atitinkamai galėtų bei turėtų apimti ir komercinių paslapčių apsaugą. Pasak T. Davulio, klientų ar tiekėjų sąrašai, susitarimo turinį sudarantys duomenys (apie vykdomą veiklą, paslaugų užsakymo poreikį, mokumą, patikimumą, sprendimus dėl užsakymų, kainų nustatymo, užsakymo apimčių priimančius asmenis ir kt.), prekių, paslaugų ir darbų kainodaros elementai, derybų informacija, verslo strategijos ir taktikos elementai, informacija apie turtą, vadybos metodus, technologinius ar gamybos procesus – tinkami susitarimo dėl konfidencialumo dalykai (Davulis, 2018, p. 159). Komerciniu aspektu, nustatant, kokia informacija yra realiai ar galėtų būti potencialiai vertinga bendrovėms, A. Matkevičius priskirtų: bendrovės planavimo ir valdymo informaciją, gamybos informaciją, technikos ir mokslo informaciją, bendrovės

technologijas, bendrovės informaciją apie finansus, rinkų informaciją, informaciją apie partnerius, informaciją apie kainas bei bendrovės informaciją apie derybas ir sutartis (Matkevičius, 2007, p. 87), kas savo ruožtu, galėtų būti konfidencialumo susitarimo objektu, jeigu konfidencialumo susitarimo taikymo sričiai priskirtume ir komercinę paslaptį sudarančią informaciją. Užsienio literatūroje nurodoma, kad konfidenciali informacija gali apimti išradimus, duomenis, programas, praktinę patirtį, komercines paslaptis, metodus, idėjas, atradimus, techninius rinkodaros ar verslo planus (Landy, 2008, p. 168). Taigi, iš esmės šalys laisvos įtraukti bet kokio pobūdžio informaciją, kuri atitinka konfidencialiai informacijai būdingus požymius: tokia informacija negali būti viešai prieinama, yra slapta, be to, kaip numatyta Darbo kodekso 39 str. 1 d. darbdavys turi imtis protingų priemonių, šiai informacijai apsaugoti. Tik tokiu atveju, kada į konfidencialumo susitarimą įtraukiama konfidencialios informacijos požymius atitinkanti informacija ir darbuotojas tinkamai supažindintas su šia informacija, pastarajam kyla įpareigojimas susitarimo pagrindu ją saugoti. Pasitaiko atvejų, kuomet šalys tam, jog nekiltų abejonių, konfidencialumo susitarime numato, kokia informacija ar duomenys nepatenka į konfidencialios informacijos apibrėžimą (Landy, 2008, p. 168). Tačiau darbuotojui kilus abejonių, ar tam tikra informacija laikoma konfidencialia, darbuotojas, pirmiausia, visuomet turėtų laikytis bendrųjų pareigų: elgtis sąžiningai bei veikti darbdavio interesais.

Susitarimo galiojimo terminas. Dar viena iš sąlygų, taikomų konfidencialumo susitarimui, yra susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas. Pareiga saugoti konfidencialią informaciją pagal sudarytą susitarimą darbuotojui taikoma darbo sutarties galiojimo metu ir jam pasibaigus (Davulis, 2018, p. 160). Darbo kodekse nustatytas minimalus vienerių metų po darbo santykių pabaigos konfidencialios informacijos apsaugos terminas. Verta pabrėžti, kad įstatymų leidėjas numato galimybę susitarti dėl ilgesnio apsaugos termino, tačiau nenurodo maksimalaus tokio susitarimo galiojimo termino. Tai ganėtinai problematiškas aspektas, kadangi diskutuotina, koks yra efektyvus apsaugos terminas. Su tuo susijęs, kol kas teismų praktikoje aiškiai neatsakytas klausimas, ar terminas apskritai gali būti pratęstas neterminuotai (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 74). Vis dėlto, nustatant ilgesnį nei Darbo kodekse numatytą apsaugos terminą, vertėtų atsižvelgti į informacijos aktualumo „galiojimo laiką“ – kiek informacija yra vertinga praėjus tam tikram laikotrupiui ir kiek ilgai verta įpareigoti darbuotoją ją saugoti. Vadinasi, darbuotojas tiek darbo santykių metu, tiek vienerius metus po pasibaigusio darbo santykių negali atskleisti konfidencialios informacijos, kuri nustatyta susitarime, jeigu šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino. Atkreiptinas dėmesys, jog kaip buvo minėta anksčiau, Konkurencijos įstatymo 15 str. 4 d. įtvirtintas taip pat vienerių metų

komercinės paslapties apsaugos terminas, taigi, manytina, jog įstatymų leidėjas Darbo kodekse įtvirtinęs minimalų vienerių metų apsaugos terminą, šia normą suderino su minėta Konkurencijos įstatymo norma.

Forma. Papildomosios darbo sutarties sąlygos, numatytos Darbo kodekso 35 – 40 straipsniuose, turi būti sulygstamos ta pačia forma, kaip ir darbo sutartis, t. y. raštu (Davulis, 2018, p. 136). Taigi, susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos turėtų būti sudaromas raštu dviem egzemplioriais, kaip atskiras dokumentas prie darbo sutarties.

Taigi, be įstatyme numatytos pareigos saugoti konfidencialią informaciją, konfidencialumo susitarimas gali būti efektyvus būdas, leidžiantis šalims susitarti dėl tam tikros informacijos, kuri nėra vieša, pagal teisės aktus ar paskirtį yra laikoma konfidencialia bei kurios apsaugai darbdavys imasi protingų priemonių, apsaugos, įpareigojant darbuotoją jos neatskleisti.

2.3. Darbuotojo atsakomybė už konfidencialios informacijos atskleidimą

Darbuotojas, pažeidęs konfidencialumo įsipareigojimą, susilaukia neigiamų teisinių padarinių – už konfidencialios informacijos paviešinimą (atskleidimą) teisės aktuose yra numatyta teisinė atsakomybė. Pastaroji gali būti įvairių rūšių: civilinė, administracinė, baudžiamoji, taip pat kilti pagal Darbo kodekso normas, reglamentuojančias žalos atlyginimą. Pavyzdžiui, už pažeidimus, susijusius su komercinių paslapčių apsauga, Lietuvos teisėje numatytos įvairios teisinės atsakomybės rūšys: civilinė, baudžiamoji, materialinė (pagal galiojantį reguliavimą atsakomybė, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias žalos atlyginimą), kurios viena nuo kitos skiriasi atsakomybės taikymo pagrindais, poveikio priemonėmis, padariniais, atsakomybės subjektais ir kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Administracinė atsakomybė asmeniui gali kilti taikant Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso normas (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Antai, Administracinių nusižengimų kodekso 196 str. 2 d. yra numatyta administracinė atsakomybė už neteisėtą banko paslapties atskleidimą.

Pažymėtina, kad pažeidus pareigą saugoti profesinę paslaptį sudarančią informaciją, taikoma civilinė atsakomybė. Civilinio kodekso 1.116 str. 4 d. numato, jog dėl neteisėto profesinės paslapties atskleidimo padaryta žala atlyginama bendrais Civilinio kodekso pagrindais, vadinasi, įrodinėjamos visos civilinės atsakomybės sąlygos: neteisėti veiksmai, priežastinis ryšis, kaltė, žala. Be kita ko, tam tikrų profesijų asmenims taikomi specialieji

įstatymai ar profesinės etikos kodeksai taip pat gali įtvirtinti pareigą atlyginti žalą, pažeidus įsipareigojimą saugoti informaciją, sudarančią profesinę paslaptį.

Lietuvos teisės aktai plačiausią atskirų atsakomybės rūšių taikymo galimybę numato atskleidus informaciją, sudarančią komercinės paslapties turinį. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas numato atsakomybę už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą bei įgijimą ir perdavimą kitam asmeniui (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000). Baudžiamajame kodekse randami du atskiri straipsniai, kuriuose numatyta baudžiamoji atsakomybė dėl komercinės paslapties atskleidimo. Baudžiamojo kodekso 210 str. numatyta, kad atsako asmuo, kuris neteisėtai įgijo komercine paslaptimi laikomą informaciją arba šią informaciją perdavė kitam asmeniui, o 211 str. pagrindu atsakomybė kyla asmeniui, kuris atskleidė komercine paslaptimi laikomą informaciją, o ši informacija jam buvo patikėta ar kurią asmuo sužinojo dėl savo tarnybos ar darbo, jeigu ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui. Verta paminėti, jog kasacinį teismą jau yra pasiekęs atvejis, kuomet buvęs darbuotojas, atskleidęs komercinę paslaptį, buvo pripažintas kaltu padaręs nusikalstamą veiką ir darbdaviui buvo priteista padaryta žala. Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, kuomet buvęs darbuotojas buvo patrauktas baudžiamojon atsakomybėn dėl atskleistos komercinės paslapties, kasacinis teismas pasisakė, kad didelės turtinės žalos nustatymas, sprendžiant, ar asmens veiksmai atitinka Baudžiamojo kodekso 211 str. numatytos veikos sudėties požymius, yra siejamas su dėl komercinės paslapties atskleidimo patirtais nuostoliais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Pažymėtina, jog paprastai bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais patirtai žalai kompensuoti taikoma civilinė atsakomybė ir, tik esant dideliame veikos pavojingumui, pasiekiančiam nusikalstamos veikos ribas, teisės ginamos baudžiamosios teisės priemonėmis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Civilinio kodekso 1.116 str., reglamentuojančiame komercines paslaptis, nurodoma, kad komercinių paslapčių apsaugą nuo neteisėto gavimo, naudojimo ir atskleidimo nustato įstatymas. Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo 7 str. yra pateikiami komercinės paslapties turėtojo teisių gynimo būdai, o vienas populiariausių, numatytas 7 str. 1 d. 7 p., yra reikalavimas atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. Be kita ko, aktualu ir tai, jog vadovaujantis Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo 7 str. 1 d. 1 p. komercinės paslapties turėtojas, pavyzdžiui darbdavys, turi teisę reikalauti nutraukti arba uždrausti komercinės paslapties naudojimą ar atskleidimą. Minėto įstatymo 8 str. 1 d. numatyta, jog fizinis ar juridinis asmuo, kuris žinojo arba turėjo žinoti, kad jis neteisėtai gauna, naudoja arba atskleidžia komercinę paslaptį, privalo atlyginti komercinės paslapties

turėtojai turtinę ir neturtinę žalą, atsiradusią dėl neteisėto komercinės paslapties gavimo, naudojimo arba atskleidimo. Darbuotojo padarytos žalos atlyginimas darbdaviui už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą nustatytas Darbo kodekse (Komerčių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas, 2018). Atkreipiamas dėmesys, jog nustatydamas turtinės žalos, atsiradusios dėl neteisėto komercinės paslapties gavimo, naudojimo arba atskleidimo, dydį, teismas atsižvelgia į komercinės paslapties turėtojo faktiškai patirtas komercinės paslapties sukūrimo, tobulinimo ir naudojimo išlaidas, jo negautas pajamas, fizinio ar juridinio asmens, neteisėtai gavusio, panaudojusio arba atskleidusio komercinę paslaptį, gautą naudą ir kitas svarbias aplinkybes (Lietuvos Respublikos komerčių paslapčių teisinės...,2018). Teisę reikalauti žalos atlyginimo įtvirtina ir Konkurencijos įstatymo 16 str. 1 d. 2 p., tačiau ši norma aktuali esant nesąžiningos konkurencijos veiksams, kuomet pasinaudojama komercine paslaptimi.

Svarbu paminėti, kad darbuotojui, pažeidusiam pareigą saugoti konfidencialią informaciją, gali būti taikomos ir darbo teisės normos, reglamentuojančios žalos atlyginimą. Atkreiptinas dėmesys, kad iki dabartinio Darbo kodekso įsigaliojimo, atsakomybės klausimai, atskleidus konfidencialaus pobūdžio informaciją, nebuvo reglamentuojami darbo kodekso normomis. Pabrėžtina, jog kaip buvo minėta anksčiau, Komerčių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo darbdaviui už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą, nukreipia į Darbo kodekso nuostatų taikymą. Darbo kodekse, žalos atlyginimo institutas reglamentuojamas X skyriuje, o šių normų tikslas – užtikrinti, kad darbdavys ir darbuotojas atlygintų kitai šaliai padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyta tvarka (Davulis, 2018, p. 458). Visgi tam, kad kiltų darbuotojo įsipareigojimas atlyginti žalą pagal darbo teisės normas, turi būti nustatyta atsakomybės darbo teisėje sąlygų visuma:

- 1) padaryta žala;
- 2) žala padaryta neteisėta veika: dėl žalos atsiradimo kaltas asmuo pažeidė savo įsipareigojimus pagal sutartį, įstatymus ar kitus teisės aktus (pavyzdžiui, etikos kodekse numatytas pareigas);
- 3) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- 4) yra pažeidėjo kaltė;
- 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo teisiniais santykiais;
- 6) žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla, t. y. žalą sukelia pareigų pagal darbo sutartį vykdymas (netinkamas vykdymas). Jei net ir darbo metu, darbo vietoje kitai šaliai padaryta

žala nėra susijusi su darbo pareigomis pagal darbo sutartį, žala turi būti atlyginama pagal civilinės teisės normas (Davulis, 2018, p. 459).

Jei teisės pažeidimas ir žala nėra susijusi su darbo santykiu (šalys darbo teisės pažeidimo metu nebuvo susijusios darbo santykiu; žalos atlyginimas nesusijęs su darbo veikla), atsakomybė gali kilti pagal kitų teisės šakų (pirmiausia civilinės teisės) normas (Davulis, 2018, p. 459). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo santykiuose galioja bendras atlygintinos žalos ribojimo principas, kuris nukreiptas saugoti darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykio šalies, padėtį. Tačiau Darbo kodekse yra numatytas ir baigtinis sąrašas atvejų, kai darbuotojas privalo žalo atlyginti visą ir jos dydis nėra ribojamas.

Darbo kodekso 154 str. 4 p. numatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą žalą kuomet pažeidžia pareigą saugoti konfidencialią informaciją, o ši pareiga gali kilti tiek įstatymo, tiek susitarimo pagrindu (Davulis, 2018, p. 467). Tiek Darbo kodekso 151 str., tiek Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo 7 str. 1 d. 7 p. yra nurodyta, jog gali būti atlyginama turtinė, taip pat neturtinė žala. Dažniausiai, pažeidus konfidencialumo įsipareigojimą, atlyginama turtinė žala, kurios dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Bylose, dėl neteisėto komercinės paslapties gavimo, naudojimo, atskleidimo, žala gali būti trejopo pobūdžio: 1) tiesioginiai nuostoliai, atsiradę dėl komercinės paslapties pavišinimo, pasireiškia kaip paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos; 2) netiesioginiai nuostoliai pasireiškia kaip komercinės paslapties savininko negautos pajamos, kurias jis būtų gavęs, jeigu jo teisės ir teisėti interesai nebūtų buvę pažeisti; 3) nuostoliai dėl komercinės paslapties panaudojimo, kai paslaptimi pasinaudojęs ūkio subjektas ar asmuo iš to neteisėtai gauna pajamų (nepagrįstas praturtėjimas) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Visgi, darbdavys siekdamas įpareigoti darbuotoją atlyginti turtinę žalą, turi įrodyti visas bendrąsias turtinės atsakomybės sąlygas: neteisėtus veiksmus, priežastinį ryšį, kaltę, žalą, kuri padaryta neteisėta veika, o tais atvejais, kuomet žalos atlyginimo klausimas sprendžiamas taikant Darbo kodekso normas, darbdavys turi įrodyti ir tai, kad darbuotojas pažeidimo metu buvo susijęs darbo santykiais, žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Atkreiptinas dėmesys, jog kaip buvo minėta, Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo darbdaviui už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą nukreipia į Darbo kodekso normas. Tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet konfidenciali informacija yra atskleidžiama tada, kai darbuotojas jau nebedirba pas buvusį darbdavį. Problematiška būtų tai, jog darbdavys turi įrodyti visas atsakomybės sąlygas, tarp kurių, ir tai, jog darbuotojas pažeidimo metu buvo susijęs darbo

teisinais santykiais bei žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Taigi, manytina, kad Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo normos nėra suderintos su Darbo kodekso normomis, ir tokiu atveju, reikėtų vadovautis civilinės teisės normomis, kurios reglamentuoja civilinės atsakomybės taikymą. Kita vertus, Darbo kodekse numatytas atlygintinos žalos dydis, pažeidus šią pareigą nėra ribojamas, todėl tokiu atveju nekiltų priešingybės, jei būtų taikoma civilinė atsakomybė. Pažymėtina ir tai, kad darbuotojas, pažeidęs konfidencialumo įsipareigojimą, bet kita ko, gali būti įpareigojamas sumokėti baudą, kadangi Darbo kodeksas įtvirtina galimybę darbo sutarties šalims sulgyti dėl netesybų už susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Atkreipiamas dėmesys, jog netesybų dydis įstatymu nėra ribojamas. Tačiau, kai kurių autorių nuomone, netesybų dydis turėtų atitikti teisingumo ir protingumo kriterijus, taip pat priklausyti ir nuo informacijos vertės bei galimos žalos, jeigu ta informacija būtų atskleista konkurentams, ar atskleista viešai ir ja galėtų pasinaudoti konkurentai (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 79).

Svarbu paminėti, jog 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui, neliko drausminės atsakomybės instituto, kuris anksčiau būdavo taikomas darbuotojui, pažeidusiam konfidencialumo įsipareigojimą. Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, buvo nagrinėjamas klausimas, ar galiojant dabartinio Darbo kodekso reguliavimui galima laikyti, kad darbuotojas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kuomet neteisėtai atskleidė darbdavio konfidencialią informaciją. Būtent šioje nagrinėjamoje byloje kilo ginčas dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo (galimo interesų konflikto neatskleidimo ir darbdavio konfidencialios bei komercinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimo konkuruojančiam subjektui) kvalifikavimo kaip šiurkštaus ir to pasekoje, galimybės nutraukti darbo santykius su darbuotoju. Atkreiptinas dėmesys, kad nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse *expressis verbis* (aiškiai žodžiais, tiesiogiai) nėra įtvirtinta, jog komercinės paslapties atskleidimas arba jos pranešimas konkuruojančiai įmonei laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kaip tai buvo nustatyta iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusios redakcijos Darbo kodekso 235 str. 2 d. 2 p., kuriame prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, be kitų, taip pat buvo priskiriamas ir valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas ar jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Tačiau, šioje nutartyje kasacinis teismas pažymėjo tai, jog įstatymų leidėjo valia pakeisti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą savaime nereiškia, kad, įsigaliojus naujos redakcijos Darbo kodeksui, konfidencialios ir komercinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimas konkuruojančiam subjektui negali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kadangi iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusios redakcijos Darbo kodekso 235 str. 2

d. 11 p. nuostatos iš esmės atitinka Darbo kodekso 58 str. 3 d. 7 p. nuostatą ir dėl to tokia praktika išlieka aktuali ir esant naujam reguliavimui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Todėl vien tai, kad Darbo kodekso 58 str. 3 d. konfidencialios ir komercinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimas konkuruojančiam subjektui tiesiogiai nėra įtvirtintas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, savaime nereiškia, kad jis tokiu darbdavio negali būti pripažintas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Nagrinėjamos bylos kontekste, teismas pripažino, jog darbuotojas, nepaisydamas darbo sutarties nuostatų, darbdavio vidaus teisės aktų nuostatų, siuntė darbdavio konkurento darbuotojams konfidencialią darbdavio informaciją, sudarančią komercinę paslaptį, teikė įvairius duomenis apie klientus, tą darė ne kartą, sistemingai, todėl teismas tokį darbuotojo elgesį pripažino kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi šios bylos pavyzdys iliustruoja, jog darbuotojui pažeidus konfidencialumo įsipareigojimą, gali kilti ne tik tam tikros rūšies teisinė atsakomybė, tačiau toks darbuotojo elgesys gali būti pripažintas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, o darbdavys, įvertinęs pažeidimo sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo padarymo gali priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojui pažeidus konfidencialumo įsipareigojimą, gali kilti įvairių rūšių teisinė atsakomybė, atsižvelgiant į tai, kokia informacija yra atskleista, kokį žalos dydį sukėlė tokios informacijos praradimas. Vadovaujantis Darbo kodekso normomis, darbuotojas, pažeidęs pareigą saugoti konfidencialią informaciją, privalo atlyginti visą žalą, kurios dydis nėra ribojamas. Svarbu ir tai, kad įsipareigojimas saugoti konfidencialią informaciją gali kilti ne tik įstatymo, bet ir susitarimo pagrindu, o pažeidus šį susitarimą, darbuotojui kartu gali būti taikoma ir sutartinė atsakomybė.

3. ĮSIPAREIGOJIMAS NEKONKURUOTI DARBO TEISĖJE

3.1. Nekonkuravimo darbo teisėje samprata

Nekonkuravimo susitarimai įgyja vis didesnę reikšmę darbo teisiniuose santykiuose. Ilgą laiką teisės mokslininkų darbuose⁵ nestigo diskusijų apie nekonkuravimo susitarimus, ypač kurios teisės šakos – civilinės ar darbo teisės reguliavimui priskiriami šie susitarimai. Teismų praktikoje taip pat kildavo kontraversijų dėl šių susitarimų turinio teisėtumo, sąlygų proporcingumo ir pagrįstumo, realių galimybių sudaryti bei įgyvendinti tokius susitarimus. Nors nekonkuravimo susitarimai praktikoje aktyviai buvo sudaromi ir anksčiau⁶ iki dabartinio Darbo kodekso įsigaliojimo, tai nesudarė prielaidų šių susitarimų reglamentavimui savaime tapti tokiau, kuris būtų aiškus, be trūkumų bei neturėtų būti tobulinamas. Minėtų susitarimų reglamentavimas tampa vis aktualesnis, ypač kuomet pirmą kartą darbuotojo įsipareigojimas nekonkuruoti buvo sureglamentuotas įstatymo lygiu. Todėl norint tikslingai išanalizuoti nekonkuravimo institutą, šiame magistro darbo poskyryje, pirmiausia, atskleisime nekonkuravimo susitarimo sampratą, kaip suprantamas nekonkuravimo įpareigojimas.

Black's Law Dictionary teisinių terminų žodyne „susitarimas nekonkuruoti“ (angl. *covenant not to compete*) apibūdinamas kaip susitarimo tipas, kuris paprastai yra darbo sutarties arba verslo perdavimo sutarties dalis, kuriuo asmuo įsipareigoja tam tikrą laikotarpį ir tam tikroje teritorijoje susilaikyti nuo konkurencijos su asmeniu, kurio atžvilgiu priimamas įsipareigojimas, o tokie susitarimo apribojimai privalo būti pagrįsti taikymo apimtimi, trukme bei paremti tinkama kompensacija (*Black's law dictionary*, 1990, p. 364). Kitame teisinių terminų žodyne pasakytina, jog nekonkuravimo sąlyga (angl. *non-compete clause*) yra sąlyga, pagal kurią viena šalis (paprastai darbuotojas) sutinka nevykdyti ar nepradėti vykdyti panašios profesijos arba nekonkuruoti su kita šalimi (paprastai darbdaviu) (*The free dictionary by farlex*, 2021). Toliau lingvistiškai analizuojant nekonkuravimo susitarimo sampratą, susitarimas nekonkuruoti taip pat apibrėžiamas kaip pagal darbo sutartį sudarytas susitarimas, pagal kurį šalis sutinka nekonkuruoti su kitu panašaus pobūdžio verslu tam tikroje vietovėje, tam tikrą laiką (*The essential law dictionary*, 2008, p. 111). Užsienio literatūroje nurodoma, kad nekonkuravimo

⁵ Davulis, T. (2006). Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*, 4, 3-14.; Krasauskas, R. (2008). Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 8(110), 41-49.; Tatol, R. (2012) Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir įgyvendinimas. *Societal Innovationsfor Global Growth*, 1(1), 949-961; Bagdanskis, T. (2013). Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 20(3), 1175-1194.

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje.

nuostatos suprantamos kaip tokios, kurios riboja galimybę darbuotojams dirbti pas darbdavio konkurentus (Landy, 2008, p. 174). Lietuvos darbo teisės doktrinoje nurodoma, jog nekonkuravimo susitarimais darbuotojas įsipareigoja kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu (Krasauskas, 2008, p. 41). Tokią pačią apibrėžtį nurodo ir T. Bagdanskis (Bagdanskis, 2013, p. 1178). Panaši samprata pateikiama ir kasacinio teismo praktikoje, vienoje nutartyje nurodoma, kad nekonkuravimo susitarimu darbuotojas įsipareigoja, pasibaigus darbo sutarčiai, sutartą laikotarpį nustatytomis sąlygomis nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu. Kad sudarytas nekonkuravimo susitarimas būtų pripažįstamas galiojančiu, jis turi neprieštarauti įstatymui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje). Anot R. Tatol, nekonkuravimo susitarimo pagrindu darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo metu bei tam tikrą laiko tarpą po darbo sutarties nutraukimo nekonkuruoti su buvusiu darbdaviu, o darbdavys įsipareigoja už nekonkuravimą darbuotojui mokėti susitarime numatytą kompensaciją (Tatol, 2012, p. 953). T. Davulis nurodo, jog šis susitarimas sudaromas tarp darbo sutarties šalių, kuriuo viena šalis – darbuotojas – įsipareigoja nekonkuruoti su darbdaviu, o kita šalis – darbdavys – įsipareigoja už tai atlyginti (Davulis, 2018, p. 152). Darbuotojas susitarimu dėl nekonkuravimo iš esmės gali įsipareigoti ne tik neįsidarbinti pagal darbo sutartį pas konkurentą, tačiau ir įsipareigoti neteikti konkuruojančių su darbdaviu paslaugų pagal civilinius sandorius (paslaugų teikimo, autorines sutartis ir kt.) darbdavio esamiems ar potencialiems klientams, nesteigti su darbdaviu konkuruojančių verslų, netapti tokių konkuruojančių verslų dalyviu, neturėti juose akcijų, pajų, dalių ar kitaip dalyvauti jų veikloje, taip pat nekonsultuoti darbdavio konkurentų ir pan. (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 73). Paprastai nekonkuravimo sąlygų taikymas grindžiamas galimybe, kad darbuotojas tiek esant darbo santykiuose, tiek juos nutraukęs, gali pradėti dirbti su darbdavio veikla konkuruojančioje įmonėje arba pradėti verslą ir įgyti konkurencinį pranašumą, pavyzdžiui, pasinaudodamas konfidencialia informacija apie darbdavio veiklą ar komercinėmis paslaptimis arba kitokio pobūdžio slapta informacija, kaip klientų sąrašais, verslo praktika, rinkodaros planais ar kt. Apskritai, didėjantis darbuotojų mobilumas bei technologijų plitimas sąlygoja nekonkuravimo susitarimų su darbuotojais sudarymą (Watson, 2005, p. 82). Žvelgiant iš darbdavio perspektyvos, pastarieji, siekdami kiek įmanoma apsaugoti įmonės, įstaigos, organizacijos ar kito organizacinio darinio komercinės paslaptis, taip pat siekdami užsitikrinti, kad jų investicijos į darbuotojo kvalifikaciją netaptų beprasmės, norėdami apsidrausti nuo galimos

konkurencijos, kai darbuotojas gali panaudoti žinias, informaciją apie buvusio darbdavio veiklą, know-how, klientų sąrašus, kainų politiką, kitą konfidencialią informaciją, vis dažniau įpareigoja darbuotojus sudaryti nekonkuravimo susitarimus (Krasauskas, 2008, p. 41). Tačiau vertėtų įsidėmėti, kad įpareigojimas nesinaudoti kito subjekto komercine paslaptimi taikomas nepriklausomai nuo to, ar sudarytas nekonkuravimo susitarimas, nes tokia pareiga nustatyta įstatyme, kurios nesilaikymas gali sukelti atitinkamas teises pasekmes (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Apskritai, be Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutarties, kasacinis teismas nėra plačiau pasisakęs nei dėl būtinybės atskirti nekonkuravimo susitarimus nuo konfidencialumo įsipareigojimo, nei dėl to, kokios yra nekonkuravimo susitarimo nesudarymo pasekmės vertinant darbuotojo įsidarbinimą konkuruojančioje įmonėje (Liaukšminaitė, 2020). Nekonkuravimo susitarimo kontekste, vertėtų paminėti Darbo kodekso 24 str. 5 d., nustatančią, kad kiekviena iš darbo santykių šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darnaus darbo santykių vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo. Atkreipiamas dėmesys, jog vadovaujantis tam tikrų autorių nuomone, bendroji lojalumo pareiga darbuotojui taikoma ir nesant susitarimo dėl nekonkuravimo, tad galiojančios darbo sutarties atveju darbuotojo įsidarbinimas pas konkurentą pažeistų šią pareigą (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 73). Visgi, autorės nuomone, nekonkuravimo susitarimas darbo santykiuose suprantamas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga ar papildomas susitarimas prie darbo sutarties, kuriuo siekiant apsaugoti darbdavio teisėtus interesus, išlaikyti darbuotojo lojalumą, darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ir tam tikrą laiką po darbo santykių pabaigos nevykdyti tam tikros veiklos pas kitą darbdavį ar savarankiškos veiklos, kuri tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla.

Galima daryti prielaidą, jog darbuotojo įpareigojimo nekonkuruoti esmė – konstitucinės darbuotojo teisės pasirinkti darbą ir verslą ribojimas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 73). Sutiktina su R. Krasausko mintimi, kad sudarant nekonkuravimo susitarimus atsispindi interesų konfliktas: viena vertus – darbdavys suinteresuotas apsisaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos, kita vertus – nekonkuravimo susitarimais ribojamos darbuotojų teisės ir laisvės (Krasauskas, 2008, p. 45). Dėl to, analizuojant darbuotojo įpareigojimo nekonkuruoti sampratą, svarbu paminėti vieną iš fundamentalių darbuotojo teisių, tai Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. apibrėžtą, kiekvieno žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą bei gauti teisingą apmokėjimą už darbą (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Kaip nurodyta Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, laisvė pasirinkti darbą ir verslą reiškia, kad

kiekvienas žmogus turi konstitucinę teisę pats spręsti, kokią veiklą jam pasirinkti (Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas). Visgi, teisė laisvai pasirinkti darbą nevertinama kaip absoliuti – ji neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti jos įgyvendinimą, nustatant atitinkamus pagrįstus ir teisėtus reikalavimus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje). Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje yra pažymima, kad Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtinta žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą gali būti ribojama, jeigu laikomasi šių sąlygų: tai daroma įstatymu, apribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves bei Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, konstituciškai svarbius tikslus, apribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė, yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo (Konstitucinio Teismo 2016 m. vasario 17 d. nutarimas). Vadinasi, žmogaus teisės – laisvai pasirinkti darbą, ribojimų negalima nustatyti žemesnės nei įstatymas teisinės galios aktais. Dėl šios priežasties, autorės nuomone, šis įstatymų leidėjo sprendimas – suregulmentuoti nekonkuravimo susitarimus įstatymo lygmeniu yra veiksmingas, kadangi užpildo iki tol buvusią teisinio regulmentavimo spragą bei išsprendžia nekonkuravimo susitarimų teisėtumo problemą, įneša daugiau teisinio aiškumo, nurodo, kokiu būdu galima riboti darbuotojo teisę laisvai pasirinkti darbą, įpareigojant pastarąjį nekonkuruoti su darbdaviu.

3.2. Nekonkuravimo susitarimų teisiniai ypatumai

Vienas ryškesnių pasikeitimų darbo teisiniuose santykiuose, įsigaliojus Darbo kodeksui, yra susitarimo dėl nekonkuravimo regulmentavimas. Kaip buvo minėta anksčiau, siekiant sudaryti susitarimą su darbuotoju dėl nekonkuravimo ir pastarąjį įpareigoti nekonkuruoti, toks susitarimas turi atitikti tam tikrus įstatyme numatytus reikalavimus. Iki nekonkuravimo susitarimų suregulmentavimo įstatymo lygiu, buvo rekomenduojama atkreipti dėmesį ir susitarti dėl tokių sąlygų kaip: sąžiningos ir teisingos kompensacijos, įvertinti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, darbo funkcijas, pareigų apimtį, atsakomybės sritis (pavyzdžiui, ar eina vadovaujančias pareigas, ar plėtoja ryšius su klientais, ar išmano verslo know-how ir kt.), nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimo laiką, nustatyti nekonkuravimo susitarimo galiojimo apimtį, įsivertinti nekonkuravimo susitarimo formą, nustatyti nekonkuravimo susitarimo nutraukimo atvejus, nustatyti sankcijas už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą (Bagdanskis, 2013, p. 26). Tačiau kol šie susitarimai nebuvo suregulmentuoti įstatyme, susitarimuose esančios sąlygos dažnai buvo kvestionuojamos ir praktikoje keldavo daug neaiškumų. Nekonkuravimo

susitarimų sąlygos tapo sukonkretintos įtvirtinus jas Darbo kodekse, tačiau net ir esant dabartiniam reguliavimui, praktikoje kyla įvairių klausimų dėl šių susitarimų sąlygų.

Subjektų ratas, su kuriais sudaromas nekonkuravimo susitarimas. Atrodytų akivaizdu, jog tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromo nekonkuravimo susitarimo, viena iš šalių, kuri įpareigojama nekonkuruoti, yra darbuotojas, tačiau svarbu atkreipti dėmesį į teisinį reguliavimą, kadangi šiuo susitarimu itin ribojamos darbuotojo teisės, taigi, atitinkamai, kyla ribota tokio susitarimo taikymo galimybė. Atsižvelgiant į nekonkuravimo susitarimo tikslą – nesudaryti sąlygų darbuotojui įsidarbinti pas konkurentą (nepagerinti konkurento padėties), kurio veikla tiesiogiai konkuruotų su buvusio darbdavio veikla, kitaip tariant, drausti darbuotojui dirbti konkurento naudai, taip pat nesudaryti sąlygų pasinaudoti tam tikra specifine darbdavio informacija siekiant nesąžiningai konkuruoti ar pradėti savarankišką veiklą, kuri konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla, susitarimas dėl nekonkuravimo galimas ne su bet kokiais darbuotojais. Atkreipiamas dėmesys, kad priešingai nei sudarant konfidencialumo susitarimą, galimybė sudaryti nekonkuravimo susitarimą numatyta su ribotu darbuotojų ratu. Iki naujojo nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo, kasacinio teismo praktikoje buvo akcentuojama, kad atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, jis negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Dažnai tai vadovaujantys darbuotojai, tačiau vien faktas, kad asmuo eina vadovaujamas pareigas arba ne, savaime nereiškia, kad nekonkuravimo susitarimas atitinkamai gali arba negali būti sudarytas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje). Ar nekonkuravimo susitarimą galima sudaryti, konkrečiu atveju su konkrečiu darbuotoju turi būti sprendžiama atsižvelgiant į individualias aplinkybes, įvertinant darbuotojo pareigų pobūdį ir specifiką, darbe naudojamos informacijos kiekį ir svarbą įmonės veiklai, taip pat veiklos, kurią apima darbuotojo pareigos, santykį su visos įmonės veiklos apimtimi, jo įgytų žinių ir įgūdžių reikšmingumą, įtakos konkurencijai realumą ir kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje). Dar 2008 metais R. Krasauskas išreiškė mintį, jog svarbu apibrėžti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius, kurie tiesiogiai turėtų priklausyti nuo atliekamų darbo funkcijų ar užimamų pareigų pobūdžio (Krasauskas, 2008, p. 45). Šie požymiai iš esmės atsispindi naujajame reguliavime. Nustatius šių susitarimų reglamentavimą Darbo kodekse, yra numatyta, jog sudaryti tokį susitarimą galima ne su bet kuriuo darbuotoju, o tik su turinčiu specialių žinių ar gebėjimų, kurie galėtų būti pritaikyti su darbdaviu konkuruojančioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus savarankišką veiklą ir taip galint padaryti darbdaviui žalos. Pastebima, kad

įmonių vadovai, vadybininkai ir kiti darbuotojai įgyja vis daugiau patirties įvairiose verslo srityse ir tampa medžiojamu grobiu konkurentams, kuriems tam, kad įgyti konkurencinį pranašumą prieš savo konkurentus, kartais pakanka persivilioti, jau tinkamą patirtį atitinkamoje verslo srityje turintį ir neretai net specifinį mokymų ciklą praėjusį, darbuotoją (Tatol, 2012, p. 950). Nekonkuravimo susitarimas galimas iš esmės su aukštesnės kvalifikacijos darbuotojais, kurie turi tam tikrų specialių žinių ar gebėjimų, o šie gali būti pritaikyti tokiam darbuotojui pradėjus dirbti pas darbdavio konkurentą ar pačiam darbuotojui asmeniškai pradėjus vykdyti savarankišką veiklą (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 74). Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas nedetalizavo, kas laikoma specialiosiomis žiniomis ar gebėjimais. Kiekvienam darbdaviui paliekama teisė įvertinti, ar kuris nors darbuotojas turi tokių minėtų žinių ar gebėjimų, reikšmingų jo įmonės veiklai, tačiau kai kurių autorių nuomone, akivaizdu, kad bendrojo pobūdžio kompetencijos (teisinės žinios, inžinerinės žinios ar pan.) negalėtų būti nekonkuravimo susitarimo pagrindas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 74). Vis dėlto, įstatymų leidėjui nepateikus specialių žinių ar gebėjimų sampratos, darbuotojo specialių žinių ar gebėjimų identifikavimas praktikoje kelia daug problematikos ir neaiškumų, yra kvestionuojamas. Todėl, kilus ginčui dėl darbuotojo specialių žinių ar gebėjimų, pirmiausia turėtų būti įrodyta: a) kad yra įvykęs konkuravimo su darbdaviu (buvusiu darbdaviu) faktas, ar buvo vykdoma konkurencinė veikla; b) kad darbuotojas turi tam tikrų kompetencijų, specialių žinių ar gebėjimų; c) kad darbuotojo žinios ar gebėjimai gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu (buvusiu darbdaviu) veikloje; d) kad ši veikla konkuruoja su darbdaviu (buvusiu darbdaviu) tiesiogiai (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 74). Svarbu pabrėžti, kad Lietuvos Aukščiausias Teismas vienoje naujausių nutarčių pirmą kartą pasisakė dėl Darbo kodekse nustatyto nekonkuravimo susitarimo reglamentavimo, kuomet atkreipė dėmesį ir į nustatytą darbuotojo specialių žinių ar gebėjimų sąlygą, taip pat išsklaidė nemažai abejonių dėl kitų nekonkuravimo nuostatų taikymo. Kasacinis teismas 2020 m. lapkričio 26 d. nutartyje pažymėjo, jog, kadangi darbo rinkai būdinga specializacija, asmuo yra konkurencingas ne *per se* (savaime), o tam tikroje srityje ar srityse. Pagrįsta manyti, kad būtent konkrečios žinios ir gebėjimai yra esminė savybė, kuri daro darbuotoją konkurencingą darbo rinkoje ir yra kriterijus, lemiantis darbuotojo nekonkuravimo su darbdaviu poreikį. Atitinkamai tais atvejais, kai asmuo netenka galimybės naudotis tomis kompetencijomis ir gebėjimais, kurie daro jį konkurencingą darbo rinkoje, mažėja tokio asmens galimybės susirasti savo kvalifikaciją atitinkantį darbą, o tokio darbo nedirbant, susidaro sąlygos jam prarasti turėtą kvalifikaciją. Kaip nurodo kasacinis teismas, poreikis sudaryti nekonkuravimo susitarimą gali egzistuoti tais atvejais, kai darbuotojas turi komerciškai vertingų kompetencijų, kurios, panaudotos konkuruojant,

darytų darbdaviui žalos, taip pat tais atvejais, kai atitinkamo darbuotojo perėjimas dirbti pas konkurentą pats savaime galėtų daryti darbdaviui reputacinės žalos ir kitais atvejais esant svarių pagrindų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Manytina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas specialių žinių ar gebėjimų kriterijų sieja su tam tikra darbuotojo veiklos sritimi, kurioje tokios žinios ar gebėjimai yra naudojami bei pritaikomi. Tikėtina, kad siekiant išvengti šių požymių interpretacijų, ateityje atsiras aiškesnė teismų pozicija, kuri plačiau atskleis specialių žinių ir gebėjimų sampratą, pateiks požymius, kurie leistų lengviau identifikuoti specialių žinių ir gebėjimų turinį. Specialiaisiais gebėjimais reikėtų laikyti turimų žinių, įgyto išsilavinimo ir patirties suformuotas specifines asmens savybes, padedančias sėkmingai ir kokybiškai atlikti tam tikrą profesinę veiklą (Davulis, 2018, p. 153). Pasak T. Davulio, specialiosios žinios ir gebėjimai sudarant nekonkuravimo susitarimą turėtų būti siejami labiau ne su darbuotojo, o su darbdavio veikla ir jo specifika (Davulis, 2018, p. 153). Todėl vertinant žinių specialumą turi būti įvertinama darbdavio veiklos sritis, su juo konkuruojantys subjektai ir galimybė jiems konkuruojančioje veikloje panaudoti tam tikro darbuotojo kompetenciją (Davulis, 2018, p. 153). Kuomet specialios žinios ir gebėjimai įgyjami atliekant darbinės funkcijas, vertėtų atsižvelgti, kiek ilgai šios žinios ar gebėjimai gali būti konkurencingi rinkoje ir teikti pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius. Anot J. Watson, nepaisant to, kad asmuo įgijo žinių ar gebėjimų, susijusių su darbdavio vykdoma veikla, vertėtų atsižvelgti į tai, kada tokių žinių ir gebėjimų asmuo įgijo (Watson, 2006, p. 86). Taigi prieš sudarant nekonkuravimo susitarimą, reikėtų apsvarstyti ir tai, ar darbuotojo žinios ir gebėjimai galėtų būti pritaikomi konkuruojančioje su darbdaviu veikloje ir lemti žalos atsiradimą darbdaviui, kitaip tariant, ar nekonkuravimo įpareigojimas vis dar būtų efektyvus. Galima būtų teigti, kad įstatymų leidėjas nustatė aukštus kriterijus darbuotojams, su kuriais gali būti sudaromi nekonkuravimo susitarimai, kadangi Darbo kodekso 38 str. 2 d. įtvirtina: specialių žinių ar gebėjimų turėjimo kriterijų, jų galimumo būti pritaikytiems konkuruojančioje su darbdaviu veikloje kriterijų bei žalos darbdaviui kriterijų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, ši teisės norma konkretizuoja ir susiaurina subjektų, su kuriais kyla poreikis sudaryti tokius susitarimus, ratą.

Apibendrinus galima būtų teigti, jog atvejais, kai darbuotojas turi specialių žinių ar gebėjimų, kurie pritaikyti konkurencinėje su darbdaviu veikloje sukeltų pastarajam žalos, legitimuoja nekonkuravimo susitarimo sudarymą, kitaip tariant, tokiais atvejais darbdaviui ir darbuotojui egzistuoja galimybė sudaryti susitarimą dėl darbuotojo nekonkuravimo.

Darbuotojui draudžiama darbo ar profesinė veikla. Siekiant įpareigoti darbuotoją nekonkuruoti, nekonkuravimo susitarimas turi atitikti įstatyme numatytus reikalavimus. Vienas iš jų – veiklos ribojimo apimties apibrėžimas. Kiekviename tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytame nekonkuravimo susitarime turi būti nustatyta darbuotojui draudžiama darbo ar profesinė veikla. Atsižvelgiant į Darbo kodekse numatytą reglamentavimą, šalims leidžiama susitarti dėl veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu ribojimo, taip pat su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos ribojimo, jei ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Nors įstatymo leidėjas tiesiogiai neįvardija, bet darbuotojui draudžiama ne bet kokia veikla, o tik pagal darbo funkciją tokia pati ar panaši į pagal darbo sutartį atliktą pirmajam darbdaviui (Davulis, 2018, p. 154). Įstatymų leidėjas siekia leisti uždrausti ne bet kokias veiklas, kuriomis fizinis asmuo gali užsidirbti pragyvenimui, o tik tas, kurias vykdydamas buvusiam darbdaviui galėtų padaryti neigiamų padarinių ar buvęs darbdavys galėtų jų patirti dėl konkurento įgytos galimybės naudotis buvusio darbuotojo žiniomis ir įgūdžiais (Davulis, 2018, p. 154).

Svarbu paminėti, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas naujausioje nutartyje dėl nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo, pasisakė ir dėl veiklos ribojimo apimties, išplėsdamas darbuotojui draudžiamos darbo ar profesinės veiklos kategoriją. Šios bylos kontekste, kasacinis teismas nurodė, kokia draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla gali būti įtraukiama į susitarimo dėl nekonkuravimo apimtį. Nutartyje teismas pirmiausia nustatė, jog aptariamose bylose šalys nekonkuravimo susitarime į konkuruojančios veiklos apibrėžimą įtraukė ne tik verslo, tapataus ar panašaus į darbdavio, vykdymą, įsigijimą, turėjimą nuosavybės teise, valdymą, kontrolę, dalyvavimą ir (ar) investavimą į asmenį, užsiimančią konkuruojančią veiklą, bet ir kitokį su darbdaviu konkuruojančių įmonių veiklos skatinimą ar plėtojimą. Be kita ko, teismas atkreipė dėmesį, kad šalys susitarimu pakankamai detaliosi nustatė komercinių paslapčių sąrašą ir darbuotojos įsipareigojimą jokia būdu ar forma nenaudoti komercinės (gamybinės) paslapties asmeniniais tikslais savo, savo šeimos, giminaičių ar trečiųjų asmenų interesais be aiškaus darbdavio sutikimo. Teisėjų kolegija vertino, kad darbo sutarties šalys sudarytu susitarimu nepriskyrė komercinės (gamybinės) paslapties ir (ar) jos atskleidimo prie konkuruojančios veiklos apibrėžimo, tačiau atsižvelgiant į tai, jog darbuotojo pareiga saugoti komercinę (gamybinę) paslaptį pirmiausia kyla dėl įstatymo reikalavimų (Civilinio kodekso 1.116 str., Konkurencijos įstatymo 15 str. 4 d., Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo nuostatų), o ne vien susitarimo pagrindu, šios, įstatyme įtvirtintos pareigos, pažeidimas, tiesiogiai lėmęs konkuruojančios veiklos vykdymą, *inter alia*, kitų

konkuruojančių asmenų veiklos skatinimą, taip pat priskirtinas prie nekonkuravimo susitarimo turinio. Teismas nurodė, kad atsižvelgiant į byloje nustatytas aplinkybes, jog darbuotoja skatino darbdavio konkurentų veiklą, pasinaudodama darbdavio komercine paslaptimi, taip pat darbdavio geru vardu, ieškojo darbdavio konkurentams klientų, patvirtina darbuotojai įstatymu priskirtos pareigos saugoti komercinę (gamybinę) paslaptį nevykdymo ir įsipareigojimų nevykdyti konkuruojančios veiklos pažeidimo sąsają, todėl, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vertinimu, darbuotoja pagrįstai pripažinta pažeidusia susitarimo nuostatas dėl įsipareigojimo nekonkuruoti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Nagrinėjamos bylos kontekste pažymėtina, kad tarp šalių sudarytu nekonkuravimo susitarimu darbuotoja (tiek galiojant darbo sutarčiai, tiek jai pasibaigus) įsipareigojo nei tiesiogiai, nei netiesiogiai: nevilioti darbdavio darbuotojų, klientų, tiekėjų, nesiūlyti nei darbdavio darbuotojams, nei klientams, nei tiekėjams nutraukti sutartis, sudarytas su darbdaviu, nesiūlyti darbdavio darbuotojams įsidarbinti pas darbdavio konkurentus bei darbdavio klientams ar tiekėjams sudaryti sutartis su darbdavio konkurentais. Kasacinio teismo vertinimu, nepaisant to, kad tarp šios bylos šalių sudarytame nekonkuravimo susitarime konkuruojanti veikla aptarta plačiau, nei numatyta Darbo kodekso 38 str. 3 d., t. y. šalys įtraukė su darbdavių konkuruojančių įmonių veiklos skatinimo ar plėtojimo apribojimą, atsižvelgiant į verslo modelių ir verslo organizavimo teisinių formų įvairovę, taip pat į įstatymo leidėjo siekį naujuoju Darbo kodeksu liberalizuoti darbo teisinius santykius, Darbo kodekso 38 str. 3 d. nustatyta pareiga apibrėžti, kokia konkrečiai yra draudžiama darbuotojui veikla gali būti aiškinama plačiau (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, Lietuvos Aukščiausias Teismas išaiškino, kad nekonkuravimo susitarimo šalys, atsižvelgdamos į konkrečios industrijos poreikius, įprastas praktikas ir kitus reikšmingus aspektus, turi galimybę pačios susitarti dėl konkuruojančios veiklos apibrėžimo, įtraukti į jį tuos elementus, kurie joms atrodo reikalingi ir reikšmingi konkrečioje industrijoje, nes tik taip gali būti užtikrinamas tokių susitarimų veiksmingumas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Vadovaujantis minėtu teismo išaiškinimu, nekonkuravimo įsipareigojimas gali apimti ne tik draudimą įsidarbinti pas konkurentus ar vykdyti savarankišką konkurencinę veiklą, bet ir platesnio pobūdžio įsipareigojimus, pavyzdžiui, kitokį su darbdaviu konkuruojančių įmonių veiklos skatinimą ar plėtojimą. Vadinasi, darbuotojo nekonkuravimo pareigos gali apimti apribojimus ne tik savarankiškai, savarankiškai, būnant partneriu, valdymo organų nariu ar įgaliotiniu, neužsiimti konkuruojančia veikla, neatlikti veiksmų pagal darbo ar civilines sutartis asmeniui, užsiimančiam konkuruojančia veikla, bet galėtų apimti ir kitokio pobūdžio

pareigas, įskaitant įsipareigojimą neskatinti ir neplėtoti konkurentų veiklos, taip pat nevilioti darbdavio darbuotojų, klientų, tiekėjų, nesiūlyti jiems nutraukti sutartis su darbdaviu, nesiūlyti jiems sudaryti sutartis su konkurentais ir kt. (Tukleris, 2020). Manytina, jog ši kasacinio teismo nutartis sukūrė precedentą, nustatant kokią draudžiamą veiklą galima įtraukti į nekonkuravimo susitarimo dalyką, o kasacinio teismo išaiškinimas yra aktualus siekiant ne tik išsaugoti įmonės konkurencingumą, bet ir tikslingai apibrėžti draudžiamą veiklą.

Apibendrinant, galima teigti, jog nustatant darbuotojui draudžiamos veiklos apimtį, paprastai atsižvelgiama į darbdavio vykdomos veiklos sektorių. Atsižvelgiant į aktualiausią teisminę praktiką, darbuotojui draudžiama darbo ar profesinė veikla gali apimti ne tik draudimą įsidarbinti pas darbdavio konkurentus ar savarankiškos konkurencinės veiklos vykdymo draudimą, bet ir platesnio pobūdžio įsipareigojimus, kaip kitokį su darbdaviu konkuruojančių įmonių veiklos skatinimą ar plėtojimą. Taigi, kiekvienu atveju, ribojant darbuotojo veiklos apimtį, reikėtų apsvarstyti, koku mastu konkretaus darbuotojo žinios ir gebėjimai gali būti pritaikyti su darbdaviu konkuruojančioje veikloje, siekiant nustatyti proporcingą darbuotojo darbo ar profesinės veiklos apribojimą.

Nekonkuravimo kompensacija darbuotojui. Kaip buvo minėta anksčiau, nekonkuravimo susitarimu yra ribojama Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, todėl darbuotojui, dėl šios teisės suvaržymo, nekonkuravimo laikotarpiu privalo būti mokama atitinkama kompensacija. Darbuotojo prisiimta įsipareigojimo nekonkuruoti pareiga siejama su kitos šalies – darbdavio – įsipareigojimu išmokėti kompensaciją, kurios paskirtis yra užtikrinti dėl tokio apribojimo prarastas pajamas (Davulis, 2018, p. 154). Ši nekonkuravimo susitarimo nuostata egzistavo ir iki Darbo kodekso įsigaliojimo, pažymint, teisingos kompensacijos, kaip vieno iš nekonkuravimo susitarimo elementų, būtinybę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nuosekliai formuodamas praktiką ne kartą yra pasisakęs, jog nekonkuravimo susitarimu apribojama Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą būtent toje srityje, kurioje darbuotojas turi aukštesnę kvalifikaciją, taigi kartu yra ribojama jo galimybė gauti didesnes nei kitose srityse pajamas, todėl už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti teisingai atlyginama (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje). Dėl to tik nustačius teisingą kompensaciją už nurodytus darbuotojo teisių suvaržymus, šie suvaržymai nevertintini kaip neproporcingi ir pažeidžiantys darbuotojų konstitucines teises (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje). Galiojant senajam reguliavimui, teismų praktika būdavo formuojama taip, jog nenustačius teisingos kompensacijos už nekonkuravimą, toks susitarimas galėdavo būti

pripažintas negaliojančiu. Kasacinis teismas, vienoje iš nutarčių, nurodė, jog nekonkuravimo susitarimas riboja asmens galimybes generuoti asmenines, šeimos ar verslo pajamas, todėl už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti teisingai atlyginama, todėl tokiu atveju, kai nekonkuravimo susitarime nenumatyta teisingos kompensacijos už įsipareigojimą nekonkuruoti, toks susitarimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir pripažintinas negaliojančiu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje nutartyje teismas pažymėjo, kad susitarime, be kita ko, turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, šios naudai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Nagrinėdamas konkretų atvejį vienoje byloje kasacinis teismas nurodė, kad nekonkuravimo susitarime nurodyta 9 procentų mėnesinio atlyginimo vidurkio dydžio kompensacija tiek procentine išraiška, tiek absoliutus jos dydis yra akivaizdžiai per maži, kad būtų galima kompensaciją laikyti sąžiningu ir teisingu atlyginimu už nekonkuravimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje). Nors kompensacija už nekonkuravimą privalėjo būti mokama ir iki Darbo kodekso įsigaliojimo, tačiau tol, kol nebuvo nustatyto imperatyvaus kompensacijos dydžio, ši nuostata praktikoje keldavo daug ginčų, o tam tikrais atvejais lemdavo ir tokio susitarimo negaliojimą. Viena iš esminių naujovių yra ta, kad Darbo kodeksas reglamentuoja minimalų kompensacijos dydį, kuris privalo būti mokamas darbuotojui visą nekonkuravimo laikotarpį.

Pirmiausia, kompensacija už nekonkuravimą mokama už laikotarpį, kurio metu darbuotojas saistomas įsipareigojimo nekonkuruoti (Davulis, 2018, p. 155). Antra, nustatyta minimali kompensacija nekonkuravimo laikotarpiu turi būti ne mažesnė kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, tokią kompensaciją mokant už kiekvieną nekonkuravimo mėnesį (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 75). Atkreipiamas dėmesys, kad minimalus kompensacijos dydis nediferencijuojamas pagal tai, ar nekonkuravimo laikotarpis nustatomas darbo santykių metu ar po darbo santykių nutraukimo, kitaip tariant, esant susitarimui dėl nekonkuravimo darbo santykių laikotarpiu, tam, kad toks susitarimas būtų galiojantis, reikia papildomai mokėti ne mažiau kaip 40 proc. darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio kompensaciją (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 75). Pažymėtina, kad susitarime dėl nekonkuravimo kompensacija turi būti aiškiai išskiriama, negalima nurodyti, kad nekonkuravimo kompensacija yra įskaičiuota į darbo užmokestį ir (ar) mokamus priedus, todėl susitarime turi būti aiškiai nurodyta, kokia suma mokama už nekonkuravimą (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 75). Taigi, įstatymų leidėjas

imperatyviai nustato minimalų kompensacijos dydį, kuris negali būti mažesnis kaip 40 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, tačiau šalys gali susitarti ir dėl didesnio kompensacijos dydžio.

Kasacinio teismo formuojamoje praktikoje galiojant dabartiniam nekonkuravimo reglamentavimui pažymima, kad įprastai konstitucinės vertybės – asmens teisė laisvai pasirinkti darbą ir gauti už jį teisingą apmokėjimą ar imtis verslo bei verslo subjekto ūkinių pastangų, iniciatyvos bei sąžiningos konkurencijos apsauga darbo teisinių santykių metu atitinka viena kitą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Vis dėlto tam tikrais atvejais ūkinės veiklos subjekto (darbdavio) ir darbuotojo interesai gali išsiskirti. Viena vertus, darbdavys turi pagrįstą ir gintiną interesą saugoti savo verslą, kita vertus, darbuotojas turi interesą už savo kvalifikaciją ir žinias gauti teisingą atlygį darbo rinkoje, imtis verslo savarankiškai ar gauti grąžą už savo žinias ir kompetencijas kitokiu būdu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Darbdavys yra laikomas stipresniąja darbo teisinių santykių šalimi, be to, nekonkuravimo susitarimai iš esmės visuomet sudaromi darbdavio iniciatyva, naudai ir interesais, darbdaviui, siekiančiam riboti darbuotojo konstitucines teises, tenka pozityvioji pareiga teisingai atlyginti darbuotojui už jo teisių ribojimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, be kita ko, buvo nagrinėjamas kompensacijos dėl nekonkuravimo klausimas. Byloje buvo nustatyta, kad darbdavė nemokėjo darbuotojai kompensacijos už nekonkuravimą nei iki Darbo kodekso įsigaliojimo, nei po Darbo kodekso įsigaliojimo, kuomet nustatytas imperatyvus minimalusis kompensacijos dydis. Kasacinis teismas pažymėjo, jog kaip matyti iš esamo reguliavimo, taip pat iš kasacinio teismo praktikos, suformuotos iki Darbo kodekso įsigaliojimo, nekonkuravimo susitarimo atlygintinumo kontekste teisinis reglamentavimas iš esmės liko nepakitęs – nekonkuravimo susitarimas turi būti atlygintinis, o jo nemokėjimas lemia jo negaliojimą. Taigi, darbdaviui apskritai nemokėjus darbuotojai nekonkuravimo kompensacijos, nekonkuravimo susitarimas nesukėlė jai teisinių padarinių, taigi negalėjo būti pažeistas darbuotojai realizuojant teisę pasirinkti jos kvalifikaciją ir gebėjimus atitinkantį darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje).

Lietuvos Aukščiausias Teismas taip pat akcentavo, jog pareiga mokėti nekonkuravimo kompensaciją apima visą nekonkuravimo laikotarpį, kadangi, kaip pažymėjo teismas, pareiga mokėti kompensaciją teisiniame reglamentavime, minėta, įtvirtinta imperatyviai, ir yra ribojama laiko atžvilgiu darbuotojo nekonkuravimo laikotarpiu, kuris apima darbo santykių trukmę ir laiko tarpą jiems pasibaigus, tai lemia, kad darbuotojo nekonkuravimo

pareigos laikymasis ir darbdavio kompensacija yra neatsiejamai susiję ir negali egzistuoti vienas be kito. Tai lemia, kad sutartyje aptartu nekonkuravimo laikotarpiu darbdaviui ne pradėjus mokėti nekonkuravimo kompensacijos, darbuotojui nekonkuravimo susitarimas nesukelia materialiujų teisinių padarinių. Taigi, teismas išaiškino, jog šiuo atveju, kai kompensacija buvo nustatyta, tačiau nebuvo mokama, nėra pagrindo pripažinti susitarimo negaliojančiu, nekonkuravimo susitarimas darbuotojui tiesiog nesukėlė teisinių padarinių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Visgi, atkreiptinas dėmesys į Darbo Kodekso 38 str. 5 d., nustatančią, darbuotojo teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį. Darbo kodekso 38 str. 5 d. taikymo atžvilgiu pažymėtina, kad tais atvejais, kai darbdavys nemoka kompensacijos, darbuotojas privalo reikalauti, kad ji būtų sumokėta sutartyje numatyta tvarka, o jei viena šalis faktiniais veiksmais tą tvarką pažeidžia, kita šalis turi nedelsdama į tai reaguoti (Davulis, 2018, p. 155). Vadinasi, esant situacijai, kuomet darbdavys nevykdo savo įsipareigojimo – mokėti kompensaciją darbuotojui dėl nekonkuravimo, tokio darbdavio elgesio toleravimo riba yra du mėnesiai, kadangi darbdaviui daugiau kaip du mėnesius nesumokėjus kompensacijos, savo ruožtu, darbuotojas įgyja teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo. Pabrėžtina, jog Darbo kodekse nėra įtvirtinta galimybė darbdaviui vienašališkai nutraukti nekonkuravimo susitarimą, todėl siekiant išvengti ginčų ateityje, rekomenduotina konkrečiai aptarti ir susitarimo dėl nekonkuravimo nutraukimo galimybes. Nors nekonkuravimo susitarimas paprastai sudaromas darbdavio naudai, tačiau tokie susitarimai yra papildoma darbo sutarties sąlyga, kurią galima keisti tik Darbo kodekse nustatyta tvarka – iš esmės šalių susitarimu (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 76).

Nekonkuravimo teritorija ir galiojimo terminas. Susitarime dėl nekonkuravimo, be kita ko, turi būti apibrėžiama nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Įstatymų leidėjas nenurodo, kokia gali būti nekonkuravimo apimtis erdvėje. Nekonkuravimo teritorija turėtų būti suprantama kaip tam tikra geografinė vieta, pavyzdžiui, regionas, miestas, valstybė, kurioje draudžiama užsiimti konkuruojančia veikla. Pritartina kai kurių autorių įžvalgoms, jog nekonkuravimo teritorija neturėtų būti nepagrįstai išplėsta, pavyzdžiui, jeigu darbdavys veiklą vykdo tik Lietuvoje, vargu ar protinga ir racionalu reikalauti laikytis nekonkuravimo įsipareigojimų visoje Europos Sąjungoje ar konkrečiose užsienio valstybėse, ir atvirkščiai, jei darbdavys vykdo veiklą tiek Lietuvoje, tiek kitoje užsienio valstybėje, tokiu atveju protinga numatyti įsipareigojimo laikymasi visose teritorijose, kuriose vykdoma veikla (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 75). Manytina, jog analogiškai, jei darbdavys Lietuvoje vykdytų veiklą tik su savo buveinės

teritorijoje esančiais klientais, svarstyti, ar tokiu atveju pagrįsta būtų reikalauti, kad darbuotojas nekonkurautų visoje Lietuvoje. Nustatant nekonkuravimo susitarimo galiojimą erdvėje, vertėtų atsižvelgti į abiejų šalių interesų pusiausvyrą, o tai reiškia, jog reikia vadovautis teismų praktikoje suformuotu išaiškinimu, kad vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau varžant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus (Krasauskas, 2008, p. 46).

Kalbant apie nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminą, pažymėtina, kad Darbo kodekso 38 str. 1 d. nurodyta, kad susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ir (ar) pasibaigus darbo sutarčiai. Vis dėlto, kaip buvo minėta, kai kurių autorių nuomone, bendroji lojalumo pareiga darbuotojui taikoma ir nesant susitarimo dėl nekonkuravimo, todėl galiojančios darbo sutarties atveju darbuotojo įsidarbinimas pas konkurentą pažeistų šią pareigą (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 73). Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo. Manytina, kad maksimalaus nekonkuravimo susitarimo galiojimo termino įtvirtinimas yra veiksmingas, kadangi pernelyg ilgi susitarimo terminai, autorės nuomone, darbuotojo atžvilgiu būtų neproporcingi. Tais atvejais, kuomet darbuotojas turi specialių žinių ar gebėjimų dėl to, jog buvusioje darbovietėje įgijo tam tikros informacijos, manytina, jog nekonkuravimo susitarimo maksimalus galiojimo terminas, pasibaigus darbo sutarčiai, yra tikslingas, kadangi darbuotojo įgytos žinios ilgainiui pasensta ir nebeturi vertės, todėl negali būti pritaikytos konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje.

Forma. Nekonkuravimo sąlyga gali būti numatyta sudaromoje darbo sutartyje arba atskirame, tarp šalių sudarytame susitarime dėl nekonkuravimo, kuris būtų laikomas neatskirama darbo sutarties dalimi (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 76). Kadangi susitarimas dėl nekonkuravimo yra papildoma darbo sutarties sąlyga, jis turėtų būti sudaromas ta pačia forma, kaip ir darbo sutartis – raštu.

Atsižvelgus į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad naujasis nekonkuravimo susitarimų turinio reglamentavimas žymiai nekito nuo anksčiau praktikoje tarp šalių sudaromų nekonkuravimo susitarimų, tačiau įstatymų leidėjas apibrėžė, kas konkrečiai turi būti numatyta tokiam susitarime. Pastarasis turi atitikti įstatyme numatytus reikalavimus: įpareigoti nekonkuruoti galima tik darbuotoją, turintį specialių žinių ar gebėjimų, kiekviename nekonkuravimo susitarime turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, kuri pagal naujausią teisminę praktiką gali apimti ir platesnio pobūdžio įsipareigojimus, turi būti nustatytas nekonkuravimo kompensacijos dydis, kuris būtų ne mažesnis kaip 40 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, taip pat apibrėžta nekonkuravimo teritorija bei numatytas galiojimo terminas.

3.3. Atsakomybė už nekonkuravimo susitarimų pažeidimus

Be minėtų sąlygų, keliamų nekonkuravimo susitarimui, svarbus ir teisinės atsakomybės klausimas, pažeidus šį susitarimą. Darbuotojas, pažeidęs įpareigojimą nekonkuruoti, susilaukia tam tikrų sankcijų. Darbo kodekso 38 str. 4 d. nurodo, kokių teisinių pasekmių gali susilaukti darbuotojas, pažeidęs nekonkuravimo susitarimą. Nustačius, kad darbuotojas pagal darbo sutartį ar savarankiškai pradėjo susitarime numatytą draudžiamą veiklą, darbuotojas privalo nedelsdamas sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui tokią veiklą nutraukti ir grąžinti visą už nekonkuravimą gautą kompensaciją bei atlyginti darbdaviui padarytą žalą (Davulis, 2018, p. 155). Pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarime šalys gali apsibrėžti, jog susitarimo pažeidimo atveju, darbuotojas yra įpareigotas sumokėti baudą, tačiau, pabrėžtina, kad priešingai nei konfidencialumo susitarime, kuriame netesybų dydis nėra ribojamas, nekonkuravimo susitarime leidžiama susitarti dėl netesybų, kurios neviršija darbuotojo gaunamos nekonkuravimo kompensacijos už tris mėnesius. Taigi, nors susitarime dėl nekonkuravimo gali būti numatyta minimali ir neįrodinėtina žala netesybų forma, tačiau netesybų dydis yra ribojamas (Bagdanskis *et al.*, 2018, p.76).

Svarbu paminėti, jog kalbant apie žalos atlyginimą, įsigaliojus Darbo kodeksui, kito žalos atlyginimo institutas. Dabartiniame reguliavime Darbo kodekso 154 str. 4 p. įtvirtina ir darbuotojo, pažeidusio nekonkuravimo susitarimą, įpareigojimą visiškai atlyginti žalą. Taigi priešingai nei susitariant dėl netesybų, kuomet yra ribojamas netesybų dydis, žalos atlyginimas nėra ribojamas ir darbuotojas pažeidęs šį susitarimą privalo atlyginti visą žalą. Pažymėtina, kad atsakomybės sąlygas bei žalos dydį turi įrodyti darbdavys. Vadinasi, kaip buvo minėta anksčiau, kylant atsakomybei pagal Darbo kodekso normas, darbdavys turi įrodyti padarytą žalą, neteisėtus veiksmus, priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, pažeidėjo kaltę, taip pat tai, jog pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susijusi darbo santykiais bei tai, kad žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Paminėtina, jog neretai praktikoje darbdaviui įrodyti žalą, kuomet pažeidžiamas susitarimas dėl nekonkuravimo, yra sudėtinga. Dėl šios priežasties, įstatymų leidėjas, numatęs tokio konkrečios žalos dydžio ir priežastinio ryšio įrodinėjimo problematiškumą, įtvirtino šalims galimybę iš anksto susitarti dėl preziumuojamo žalos dydžio – netesybų (Davulis, 2018, p. 155). Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojo veiksmai, kuriais konkuruojama su darbdaviu gali būti kvalifikuojami ir kaip darbuotojo pareigos elgtis sąžiningai, būti lojaliam darbdaviui, pareigos saugoti konfidencialią informaciją ir konkurencijos teisės (Konkurencijos įstatymo 15 str. 4 d.) pažeidimas (Davulis, 2018, p. 156). Taigi, darbuotojui pažeidus įpareigojimą nekonkuruoti, tam tikrais atvejais,

pavyzdžiui, atskleidus darbdavio komercinę paslaptį turint tikslą nesąžiningai konkuruoti, siūlant konkuruojančio ūkio subjekto darbuotojams nutraukti darbo sutartį siekiant naudoti sau, ar atliekant kitokio pobūdžio nesąžiningos konkurencijos veiksmus, tokie darbuotojo veiksmai laikytini nesąžiningos konkurencijos veiksmais, todėl kartu taikomos ir Konkurencijos įstatymo normos. Visgi, kasacinio teismo praktikoje pažymima, kad vien faktas, jog darbuotojas nutraukė darbo santykius vienoje įmonėje ir įsidarbino konkuruojančioje, dar savaime nėra pagrindas daryti išvadą dėl nesąžiningos konkurencijos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau pabrėžtina, kad siekiant atliktus veiksmus pripažinti nesąžiningos konkurencijos veiksmais, būtina nustatyti, kad egzistuoja konkurencijos santykis tarp verslo ar profesinė veikla užsiimančių subjektų; kad atitinkami konkurento veiksmai nėra sąžiningi, t. y. atlikti turint tikslą konkuruoti nesąžiningai; šie veiksmai gali pakenkti (ar pakenkė) konkurento ūkinei veiklai, jo gebėjimui konkuruoti tam tikroje rinkoje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, net ir nesant tarp šalių sudaryto nekonkuravimo susitarimo, tais atvejais, kuomet darbuotojas konkuruoja su darbdaviu, turint tikslą nesąžiningai konkuruoti, darbuotojui kyla atsakomybė pagal Konkurencijos įstatymo normas.

Apibendrinant, darbuotojui, pažeidus nekonkuravimo susitarimą, gali kilti keliariopos pasekmės: pastarasis įpareigojamas nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją, atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą, o esant susitarimui dėl netesybų – įpareigojamas sumokėti susitarime numatytą baudą, tačiau ne didesnę nei už tris mėnesius gautą nekonkuravimo kompensaciją. Darbuotojui, užsiimančiam konkuruojančia veikla turint tikslą nesąžiningai konkuruoti, net ir nesant nekonkuravimo susitarimo, kyla atsakomybė specialiųjų įstatymų pagrindu. Darbuotojo veiksmai, kuriais konkuruojama su darbdaviu gali būti kvalifikuojami ir kaip darbuotojo pareigos elgtis sąžiningai, būti lojaliam darbdaviui, pareigos saugoti konfidencialią informaciją ir konkurencijos teisės pažeidimas.

4. GINČŲ, KYLANČIŲ IŠ SUSITARIMŲ DĖL KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGOS IR NEKONKURAVIMO, SPRENDIMŲ YPATUMAI

Natūralu, jog vienai iš darbo santykio šalių nevykdant ar tam tikrais atvejais netinkamai vykdant darbo sutartyje ar papildomuose susitarimuose numatytas teises ir pareigas, kyla konfliktai. Kaip nurodo D. Petrylaitė, vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas (Petrylaitė, 2008, p. 50). Darbo teisėje nesutarimai tarp darbo santykyje esančių šalių vadinami darbo ginčais. Ginčai, kylantys dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, priskiriami individualiems darbo ginčams dėl teisės. T. Davulis pažymi, kad individualiuoju darbo ginču laikytinas tas, kuris kilo: sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, arba nevykdant (netinkamai vykdant) darbo teisės normose numatytus įpareigojimus (Davulis, 2018, p. 591). Pažymėtina, kad individualaus darbo ginčo dėl teisės šalimis gali būti laikomas tiek buvęs darbuotojas, kai ginčijamas atleidimas iš darbo ar keliamas kitas reikalavimas darbo santykiui jau pasibaigus, tiek ir buvęs darbdavys (Davulis, 2018, p. 591). Darbo kodekso 216 str. 1 d. nurodyta, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėja darbo ginčų komisija, taip pat teismas. Svarbu pabrėžti, jog 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui, buvo išplėsta darbo ginčų komisijos kompetencija. Iki šio kodekso įsigaliojimo, galiojant senajam reguliavimui, ginčai, kylantys dėl konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimų, buvo tiesiogiai nagrinėjami teisme, kadangi, kaip buvo minėta, šie susitarimai buvo reguliuojami civilinės teisės normomis. Dabartiniame reguliavime numatyta, jog darbo ginčų komisija yra kompetetinga nagrinėti beveik visus individualius darbo ginčus, tarp kurių, be kita ko, priskiriami ir ginčai, kylantys dėl konfidencialumo ar nekonkuravimo susitarimuose numatytų įsipareigojimų pažeidimų. Atkreipiamas dėmesys, jog Darbo kodekso 220 str. 1 d. įtvirtina tai, jog darbo ginčų komisija nagrinėja ginčus, kuomet kyla nesutarimai dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimo nevykdymo, taip pat netinkamo jų vykdymo. Tiesiogiai teisme, prieš tai nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, individualūs ginčai nagrinėjami tais atvejais, kuomet nurodyta Darbo kodekse ar kituose įstatymuose. Dėl konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimuose numatytų teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo ir darbuotojas, ir darbdavys privalo kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus individualiems darbo ginčams dėl teisės nustatyta tvarka (Davulis, 2018, p. 155). Tais atvejais, kuomet darbuotojas nevykdo ar netinkamai vykdo prisiimtus įsipareigojimus, kylančius iš konfidencialumo ar nekonkuravimo susitarimų, pavyzdžiui, nesilaiko įsipareigojimo nekonkuruoti, darbdavys privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją, ir atvirkščiai, jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų, tarkime, nesumoka darbuotojui kompensacijos už nekonkuravimą, darbuotojas įgyja teisę kreiptis į darbo ginčų

komisiją ir inicijuoti individualų darbo ginčą dėl teisės. Taigi, esant dabartiniam reglamentavimui, darbo ginčų komisija yra privaloma išankstinė ginčus nagrinėjanti institucija dėl konfidencialumo ar nekonkuravimo susitarimų pažeidimų, o į darbo ginčus nagrinėjančius organus gali kreiptis tiek darbuotojas, tiek darbdavys.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, 2020 metais darbo ginčų komisijos išnagrinėjo 17 prašymų dėl nekonkuravimo susitarimų bei 15 dėl konfidencialumo susitarimų (Valstybinė darbo inspekcija, 2020). Pastebėta, jog lyginant su ankstesniais laikotarpiais, prašymų skaičius darbo ginčų komisijose dėl konfidencialumo susitarimų padidėjo net triskart, o dėl nekonkuravimo susitarimų taip pat išaugo (Valstybinė darbo inspekcija, 2020). Pažymėtina, jog darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, Darbo kodekso 231 str. 1 d. įtvirtina galimybę pareikšti ieškinį teisme. Verta pateikti praktinį pavyzdį, kuomet darbuotojas inicijavo individualų darbo ginčą dėl teisės ir kreipėsi į darbo ginčų komisiją dėl nekonkuravimo kompensacijos mokėjimo, o darbdavys, nesutikęs su darbo ginčų komisijos sprendimu, kreipėsi į teismą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo, taip pat dėl nekonkuravimo kompensacijos reikalavimo atmetimo. Byloje nustatyta, kad šalys susitarime dėl nekonkuravimo numatė, jog darbuotojas iki darbo sutarties nutraukimo ir per nekonkuravimo sąlygos galiojimo laikotarpį privalo darbdavį raštu informuoti dėl ketinimo įsidarbinti konkuruojančioje bendrovėje ar dėl ketinimo pradėti savarankišką konkuruojančią veiklą bei gauti išankstinį raštišką darbdavio sutikimą užsiimti konkuruojančia veikla. Jeigu pasibaigus darbo sutarčiai darbdavys atsisako darbuotojui suteikti išankstinį raštišką sutikimą užsiimti konkuruojančia veikla, darbdavys įsipareigoja 6 mėnesius po darbo sutarties pasibaigimo mokėti kompensaciją. Savo ruožtu, darbuotojas, nutraukęs darbo santykius, išsiuntė darbdaviui raštą, kuriame nurodė, kad neketina vykdyti konkuruojančios veiklos, praėjus mėnesiui kreipėsi į darbo ginčų komisiją, dėl to, jog darbdavys nevykdo savo įsipareigojimo – mokėti kompensacijos. Darbo ginčų komisija įpareigojo darbdavį išmokėti kompensaciją, tačiau darbdavys nesutikęs su šiuo sprendimu, kreipėsi į teismą. Teismas šioje byloje sutiko su darbo ginčų komisijos sprendimu, nurodydamas, jog darbuotojas įgijo teisę į kompensaciją pagal nekonkuravimo susitarimą, o darbdavys turėjo pareigą tokią kompensaciją mokėti. Be to, teismas pabrėžė, jog šalių nekonkuravimo susitarimo sąlyga, įtvirtinanti kompensacijos mokėjimą tik tuo atveju, jeigu darbuotojas kreiptųsi dėl sutikimo vykdyti konkrečią konkuruojančią veiklą ir darbdavys tokio sutikimo nesuteiktų, yra ydinga ir prieštaringa Darbo kodeksui. Teismas nurodė, kad nei vienu atveju kasacinis teismas nėra pasisakęs, kad darbuotojas turėtų kreiptis į buvusį darbdavį dėl sutikimo verstis tam tikra veikla, dirbti darbą kokiam nors ūkio subjekte gavimo ir tik tokiu atveju

(priklausomai nuo darbdavio valios, duoto ar neduoto sutikimo) jis įgytą teisę į kompensaciją už nekonkuravimą (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. balandžio 4 d. sprendimas civilinėje byloje). Taigi, tokios nuostatos įtvirtinimas susitarime, kuomet kompensacijos mokėjimo galimybė už nekonkuravimą laikantis šio įsipareigojimo faktiškai priklauso nuo darbdavio diskrecijos, prieštarauja Darbo kodekse numatytam nekonkuravimo susitarimų reguliavimui. Taigi, šis pavyzdys iliustruoja, kuomet teismas sutiko su darbo ginčų komisijos sprendimu ir tapačiai įvertino pažeidimą.

Atrodytų, jog siekiant greitesnio ir efektyvesnio darbo ginčų išnagrinėjimo, įtvirtintas dabartinis reglamentavimas, išplėtęs darbo ginčų komisijos kompetenciją, yra veiksmingas. Manoma, jog konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimus sureglamentavus Darbo kodekso normomis, įstatymų leidėjas galimai siekė, jog ir ginčai, kylantys dėl šių susitarimų (ne)vykdymo, pirmiausia, būtų nagrinėjami ikiteismine tvarka. Tačiau tam tikrais atvejais, praktikoje jau pastebima keblumų, kurie sudaro prielaidą kvestionuoti dabartinį reguliavimą. Vilniaus apygardos teismas 2020 m. kovo 26 d. priėmė nutartį, kurioje kardinaliai išsiskyrė teismo ir darbo ginčų komisijos vertinimas dėl nekonkuravimo susitarime numatytų įsipareigojimų. Byloje buvo sprendžiamas ginčas, ar nekonkuravimo susitarimas gali nutrūkti nesant aiškaus rašytinio susitarimo. Nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad darbdavys su darbuotoju sudarė darbo sutartį, nustatė 3 mėn. išbandymo laikotarpį bei į darbo sutartį įtraukė papildomą sąlygą dėl nekonkuravimo įpareigojimo visą darbo sutarties galiojimo laiką bei 2 metus po jos nutraukimo. Nepraėjus išbandymo laikotarpio terminui, darbdavys pasiūlė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, o darbuotojas sutiko. Po mėnesio, darbuotojas kreipėsi į buvusį darbdavį ir paklausė, ar gali įsidarbinti kitoje įmonėje, ar jam taikomas nekonkuravimo susitarimas, savo ruožtu, darbdavys atsakė, jog darbuotojas gali būti ramus, jam nekils jokių problemų, nes sutartis skirta ilgai dirbantiems žmonėms. Pažymėtina, jog darbuotojas neįsidarbino konkuruojančioje įmonėje, tačiau kreipėsi į darbdavį ir pareikalavo išmokėti nekonkuravimo kompensaciją. Darbdavys teigė, jog susitarimas yra nutrūkęs, todėl darbuotojas neturi teisės į kompensaciją. Savo ruožtu, darbuotojas kreipėsi į darbo ginčų komisiją, kuri nusprendė, kad nekonkuravimo susitarimas nėra nutrūkęs ir kad tokiu atveju, šalys turėjo sudaryti aiškų susitarimą dėl nekonkuravimo įpareigojimų nutraukimo. Darbo ginčų komisija vertino, jog buvusiam darbdaviui leidus darbuotojui įsidarbinti kitoje įmonėje, šis faktas nepanaikino nekonkuravimo susitarimo galiojimo, o šis įpareigojimas išliko, kadangi šalys konkrečiai neaptarė nekonkuravimo nutraukimo, todėl darbdavys įpareigotas mokėti nekonkuravimo kompensaciją. Pažymėtina, kad šalys nebuvo sudariusios rašytinio susitarimo dėl nekonkuravimo sąlygos negaliojimo, todėl darbuotojo

prašymas suteikti informaciją ir darbdavio atsakymas nesudaro pagrindo manyti, kad nekonkuravimo susitarimas nutrūko. Pirmos instancijos teismas ginčą sprendė priešingai, nuroydamas, kad susitarimą dėl nekonkuravimo įforminus atskirame darbo sutarties punkte, bet ne atskirame susitarime ir suderinus bendrą valią dėl darbo sutarties nutraukimo, nutraukta visa darbo sutartis. Dėl to nustojo galioti taip pat ir darbo sutarties punktas dėl nekonkuravimo, taigi darbdavys neturi pareigos mokėti kompensacijos. Teismas padarė išvadą, kad darbuotojo teiginiai, jog jis nemėgino dirbti, laikėsi susitarimo dėl nekonkuravimo, bijojo sankcijų, yra deklaratyvūs, hipotetiniai ir formalūs, nes darbdavys nedraudė darbuotojui ieškoti naujo darbo. Apeliacinės instancijos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo sprendimu ir laikė, jog susirašinėjimo metu, kuomet darbdavys nurodė, kad darbuotojui nekils jokių problemų, nes susitarimas taikomas ilgai dirbantiems žmonėms, įrodo, jog šalys atsisakė sąlygos dėl nekonkuravimo, o darbdavys nereikalauja laikytis nekonkuravimo įsipareigojimų. Teismas taip pat atkreipė dėmesį, kad šalių ginčui spręsti reikšmingas šalių elgesys darbo sutarties galiojimo metu ir ją nutraukus, darbuotojas kompensacijos pareikalavo po daugiau nei dviejų mėnesių po darbo santykio pabaigos, be to šalys tardamosios dėl darbo sutarties nutraukimo bendru sutarimu, nekėlė klausimo dėl kompensacijos už nekonkuravimą pasibaigus darbo sutarčiai (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, teismas, priešingai nei darbo ginčų komisija, nurodė, kad darbo sutarties pasibaigimas šalių susitarimu nepraėjus išbandymo laikotarpiui, atsižvelgiant į šalių elgesį, reiškia, kad darbo sutarties šalys netaikė nekonkuravimo sąlygos, todėl pastaroji pasibaigė.

Kaip buvo minėta anksčiau, ginčai, kylantys iš susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kuomet nevykdomas ar netinkamai vykdomas susitarimas, pagal naują reguliavimą, pirmiausia, priskiriami darbo ginčų komisijos kompetencijai. Vadovaujantis kai kurių autorių įžvalgomis, taip pat atsižvelgus į teismų praktiką, pastebima, jog kai kuriais atvejais, į konfidencialumo susitarimus yra įtraukiama ir komercinių paslapčių apsauga, kitaip tariant, susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos nurodoma, kas laikoma komercine paslaptimi. Įdomu tai, jog tuo atveju, kuomet būtų pažeidžiamas susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos numatytas darbuotojo įpareigojimas neatskleisti komercinės paslapties, gali kilti klausimas, kuris organas kompetetingas nagrinėti ginčą. Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo 7 str. 1 d. įtvirtinti teisių gynimo būdai, kuomet neteisėto komercinės paslapties gavimo, naudojimo ar atskleidimo atveju komercinės paslapties turėtojas turi teisę kreiptis į teismą. Vienoje iš Kauno apygardos teismo nutarčių, teismas konstatavo, jog pirmosios instancijos teismas pagrįstai sprendė, kad darbdavys, prieš kreipdamasis į teismą, dėl to, kad buvęs

darbuotojas atskleidė komercinę paslaptį sudarančią informaciją, neprivalėjo pasinaudoti ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka (Kauno apygardos teismo 2019 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Tuo tarpu, Vilniaus apygardos teismas nagrinėjamoje byloje, kurioje buvęs darbdavys kreipėsi į teismą, prašydamas įpareigoti buvusį darbuotoją grąžinti išmokėtą kompensaciją už nekonkuravimą, priteisti iš darbuotojo netesybas bei įpareigoti darbuotoją neatskleisti bei nenaudoti jokios konfidencialios informacijos, nurodė, kad pirmos instancijos teismas teisingai pažymėjo, kad ginčas, kurio šalys yra buvęs darbuotojas ir darbdavys atitinka Darbo kodekso 213 str. 3 d. vartojamą individualaus darbo ginčo sampratą. Taigi pirmos instancijos teismas teisingai sprendė, kad, prieš kreipdamasis į teismą, darbdavys turėjo pasinaudoti išankstine ikiteismine tvarka, kreipiantis į darbo ginčų komisiją (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, galiojant dabartiniam teisiniam reglamentavimui, gali kilti klausimas, kuris organas kompetetingas nagrinėti ginčą tais atvejais, kai žala padaroma ne tik pažeidus susitarimus dėl konfidencialumo ar nekonkuravimo, bet tuo pačiu ir atskleidus bei pasinaudojus kito subjekto konfidencialia informacija ir komercine paslaptimi (esant nesąžiningos konkurencijos atvejais), o tokią žalą padaro buvęs darbuotojas, pažeisdamas tiek individualius susitarimus, tiek Darbo kodekso ar kitų įstatymų normas (Tukleris, 2017). Kai kurių autorių vertinimu, jeigu ginčas kiltų tik dėl konfidencialumo ir (arba) nekonkuravimo susitarimų pažeidimo, ginčas būtų priskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai, tais atvejais, kai ginčo pagrindas ir dalykas susijęs su pareigų, numatytų kituose įstatymuose pažeidimu, pavyzdžiui, Konkurencijos įstatymo, toks ginčas turėtų būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme (Tukleris, 2017). Visgi, atsižvelgiant į tai, jog, kaip buvo minėta, teismas ir darbo ginčų komisija vienoje byloje skirtingai sprendė ginčą dėl šalims taikomos susitarimo dėl nekonkuravimo nuostatos, taip pat į tai, jog pažeidus konfidencialumo ar nekonkuravimo susitarime numatytus įsipareigojimus, dažnai šie pažeidimai susiję ir su įpareigojimų, numatytų specialiuose įstatymuose, pažeidimu, galima svarstyti bei kvestionuoti, ar darbo ginčų komisijos kompetencijos išplėtimas apskritai yra tikslingas, tačiau, manytina, kad tolimesnė teismų praktika išspręs šį klausimą.

Apibendrinus tai kas išdėstyta, galima būtų teigti, kad atsižvelgus į galiojantį dabartinį teisinį reguliavimą, ginčai, kylantys iš susitarimų dėl konfidencialios informacijos apsaugos bei nekonkuravimo įsipareigojimų nevykdymo, priskiriami darbo ginčų komisijos kompetencijai. Tačiau tais atvejais, kuomet nesutinkama su darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat kuomet įsipareigojimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos ar nekonkuravimo pažeidžiami dėl specialiuose įstatymuose numatytų pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, tokiu atveju ginčai nagrinėjami teisme.

IŠVADOS

1. Lojalumo sąvoka nėra tiesiogiai įtvirtinta Darbo kodekse, tačiau jame nustatytos darbuotojų pareigos, kurios implicitiškai leidžia kalbėti apie darbuotojų lojalumo įsipareigojimus. Detalizuojant lojalumo pareigą darbo teisiniuose santykiuose, lojalumo pareiga apima įsipareigojimą veikti sąžiningai, vengti interesų konflikto, siekti bendros darbdavio ir darbuotojo gerovės, darnaus darbo santykių vystimosi bei kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties šalis sieja pavaldumo santykiai, laikytina, jog įsipareigojimai saugoti konfidencialią informaciją bei nekonkuruoti, kylantys tiek įstatymo, tiek susitarimo pagrindu, neatsiejamai susiję su lojalumu.
2. Darbuotojo įsipareigojimas saugoti konfidencialią informaciją gali kilti įstatymo arba susitarimo pagrindu.

2.1. Plačiąja prasme konfidencialia informacija galima laikyti:

- *komercinę paslaptį*, kuri turi atitikti tam tikrus, įstatyme numatytus požymius ir nors ji yra saugoma įstatymo, darbuotojas įpareigojamas neatskleisti komercinės paslapties, jeigu yra tinkamai supažindintas, kas kiekvienu konkrečiu atveju laikoma komercine paslaptimi;
- *profesinę paslaptį*, kurią saugoti pareiga kyla ne bet kuriam darbuotojui, o tik tokiam, kurio profesinę veiklą reglamentuojantys įstatymai ar etikos normos įpareigoja saugoti tokio pobūdžio konfidencialią informaciją;
- *valstybės ar tarnybos paslaptį*, kurių objektas nukreiptas valstybės santvarkos, suvereniteto bei institucijų apsaugai, o šios informacijos atskleidimas gali pakenkti valstybės interesams;
- *kitokio pobūdžio duomenis*, laikytinus konfidencialiais, kurie paprastai yra konfidencialumo susitarimo dalykas.

2.2. Susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos būdu, darbuotojas įsipareigoja saugoti įvairaus pobūdžio informaciją, kuri nėra vieša, pagal teisės aktus ar paskirtą yra laikoma konfidencialia bei kurios apsaugai darbdavys imasi protingų priemonių.

2.3. Darbuotojui pažeidus konfidencialumo įsipareigojimą, gali kilti įvairių rūšių teisinė atsakomybė, atsižvelgiant į tai, kokia informacija atskleista bei kokį žalos dydį sukėlė tokios informacijos praradimas. Vadovaujantis Darbo kodekso normomis, darbuotojas, pažeidęs pareigą saugoti konfidencialią informaciją, privalo atlyginti visą žalą, kurios dydis nėra ribojamas.

3. Darbuotojo įsipareigojimas nekonkuruoti kyla susitarimo pagrindu, tačiau darbuotojo veiksmai, kuriais konkuruojama su darbdaviu gali būti kvalifikuojami ir kaip Konkurencijos teisės pažeidimas.
 - 3.1. Įsipareigojimas nekonkuruoti suprantamas kaip papildomas susitarimas prie darbo sutarties ar papildoma sąlyga, esanti darbo sutartyje, kurios pagrindu darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo laiku ir tam tikrą laiką po darbo santykių, tam tikroje geografinėje teritorijoje, bet ne ilgiau kaip dvejus metus, nevykdyti veiklos, kuri tiesiogiai konkuruotų su darbdavio veikla ir už šios teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimą, darbuotojas turi gauti ne mažesnę, nei įstatyme yra numatyta, atlygį.
 - 3.2. Nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, pritaikomų su darbdaviu konkuruojančioje veikloje. Tam, jog darbuotojui kiltų įsipareigojimas nekonkuruoti, nekonkuravimo susitarimas turi atitikti įstatyme numatytus kriterijus. Susitarime turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, kuri pagal naujausią teisminę praktiką gali apimti platesnio pobūdžio įsipareigojimus, pavyzdžiui, su darbdaviu konkuruojančių įmonių veiklos skatinimo ar plėtojimo draudimą, taip pat susitarime turi būti apibrėžtas ne mažesnis kaip 40 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio nekonkuravimo kompensacijos dydis, nustatyta nekonkuravimo teritorija bei numatytas galiojimo terminas.
 - 3.3. Darbuotojui, pažeidusiam nekonkuravimo įsipareigojimą, gali kilti keliariopos pasekmės: pastarasis įpareigojamas nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją, atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą, o esant susitarimui dėl netesybų – įpareigojamas sumokėti susitarime numatytą baudą, kurios dydis ribojamas. Darbuotojui, užsiimančiam konkuruojančia veikla turint tikslą nesąžiningai konkuruoti, net ir nesant nekonkuravimo susitarimo, kyla atsakomybė specialiųjų įstatymų pagrindu.
4. Išplėtus darbo ginčų komisijos įgaliojimus, ginčai, kylantys dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo susitarimų pažeidimų, pirmiausia, priskirtini darbo ginčų komisijos kompetencijai. Tais atvejais, kuomet įsipareigojimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos ar nekonkuravimo pažeidžiami dėl specialiuose įstatymuose numatytų pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, tokiu atveju ginčai priskirtini teismų kompetencijai.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 63-1231.
3. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 66-1572.
4. Lietuvos Respublikos finansinių ataskaitų audito įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 59-1916.
5. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 30-856.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914.
7. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 89-2741.
8. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
9. Lietuvos Respublikos bankų įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 54-1832.
10. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
12. Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas (2018). TAR, 7477.
13. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas (2018). TAR, 12037.

Europos Sąjungos teisės aktai:

14. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. birželio 8 d. direktyva (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo. *OJ L 157*, p. 1–18.

II. LIETUVOS RESPUBLIKOS KONSTITUCINIO TEISMO JURISPRUDENCIJA

15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 113-5057.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. vasario 17 d. nutarimas. TAR, 2985.

III. SPECIALIOJI LITERATŪRA

17. Ambrazevičiūtė, K. ir Birštonas, R. (2019). Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą? *Teisės problemos*, 2(98), 58-96.
18. Bagdanskis, T. (2013). Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 20(3), p. 1175-1194, <https://doi.org/10.13165/JUR-13-20-3-16>
19. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects.
20. Bitinaitė, V. (2008). *Mokomasis anglų-lietuvių kalbų teisės terminų žodynas*. Vilnius: Eugrimas.
21. Black, H. C. et al. (1990). *Black's law dictionary*. Šeštas leidimas. St. Paul, MN: West publishing co.
22. Blackwell, A. H. (2008). *The essential law dictionary*. Illinois: Sphinx Publishing, An imprint of Sourcebooks, Inc.
23. Davulis, T. (2006). Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*, 4, 3-14.
24. Davulis, T. (2008). Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 8(110), 27-33.
25. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
26. Didžiulis, L. (2014). Fiduciarinių pareigų instituto kilmė, esmė ir recepcija. *Teisė*, 91, p. 83-99, <https://doi.org/10.15388/Teise.2014.0.3371>
27. Groves, P. (1994). *Intellectual property with competition law and practice*. London: Cavendish Publishing.
28. Jakubauskas, E. (2019). Komercinės paslaptys: teismai turi priemonių, kaip jas apsaugoti. *Teismai.lt*, 3(35), 6-8.
29. Kavaliauskienė, Ž. (2012). Darbuotojo norminio įsipareigojimo organizacijai veiksmų sąveikos. *Tiltai*, 58(1), 91-104.
30. Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), p. 51-60, <https://doi.org/10.1177/002200275800200106>
31. Krasauskas, R. (2008). Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 8(110), 41-49.
32. Landy, G. K., Mastrobattista, A. J. (eds.) (2008). *The IT/Digital Legal Companion: A Comprehensive Business Guide to Software, IT, Internet, Media and IP Law*

- [interaktyvus], Elsevier Science and Technology Books. Prieiga per internetą: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/vilunivebooks/reader.action?docID=405534> [žiūrėta 2021 m. kovo 15 d.].
33. Larousse, P. (1867). *Grand dictionnaire universel du XIXe siecle: francais, historique, geographique, mythologique, bibliographique, litteraire, artistique, scientifique, etc.* Paris: Librairie classique larousse et boyer.
 34. Matkevičius, A. (2007). Bendrovės komercinės paslapties objektas. *Jurisprudencija*, 10(100), 84-91.
 35. Munukka, J. (2015). The contractual duty of loyalty: good faith in the performance and enforcement of contracts. *The Nordic Contracts Act: Essays in Celebration of its One Hundreth Anniversary, Torgny Hastad (ed.)*, 49, p. 203-215, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3076434>
 36. Panomariovas, A. (2001). *Viešai neskelbiama informacija (paslaptis) baudžiamajame procese*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S), Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
 37. Panomariovas, A. (2002). Viešai neskelbiama informacija – paslaptis kaip socialinis teisinis reiškinys. *Jurisprudencija*, 32(24), 83-94.
 38. Petrylaitė, D. (2008). Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 8(110), 50-56.
 39. Povilaitienė, I. (2012). *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
 40. Stanislovaitytė, M. (2014). *Pacientų nuomonių apie konfidencialumą vertinimas stacionarinėse asmens sveikatos priežiūros įstaigose*. Magistro darbas, socialiniai mokslai, vadyba, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas. Kaunas.
 41. Tatol, R. (2012). Nekonkuravimo susitarimų su įmonių darbuotojais sudarymo tvarka ir vertinimas. *Societal Innovations for Global Growth*, 1(1), 949-961.
 42. Vasiliauskaitė, U. ir Vilkaitė-Vaitonė, N. (2017). Darbuotojų lojalumą lemiantys veiksniai. *Verslas XXI amžiuje/ Business in XXI century*, <https://doi.org/10.3846/vvf.2017.010>
 43. Vilkaitė-Vaitonė, N. ir Sologubas, S. (2019). Darbuotojų lojalumą lemiantys veiksniai verslo organizacijose: teorinės išvalgos. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 49(1), p. 27-34, <https://doi.org/10.21277/jmd.v49i1.207>
 44. Watson, J. (2005). An Economic Analysis of Non-Competition Agreements. *Business Law Review*, 5, 81-100 [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/fsubr5&id=89&collection=journals&index=> [žiūrėta 2021 m. kovo 16 d.].

45. Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, p. 418-428, <https://doi.org/10.2307/257334>

IV. TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos Respublikos bendrosios kompetencijos teismų praktika:

46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2005.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-197/2007.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-354/2011.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2012.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2014.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-524/2014.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317-916/2015.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-421-695/2015.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-402-677/2015.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015.

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.
 61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-254-248/2017.
 62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-274-421/2017.
 63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-312-313/2017.
 64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-101-628/2018.
 65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-96-611/2018.
 66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-238-378/2018.
 67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018.
 68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-5-684/2020.
 69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-291-684/2020.
 70. Lietuvos apeliacinio teismo 2018 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-709-464/2018.
 71. Kauno apygardos teismo 2019 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-825-601/2019.
 72. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-822-912/2020.
 73. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1002-852/2020.
 74. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. balandžio 4 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-10261-631/2019.
- V. KITI ŠALTINIAI**
75. Cambridge dictionary. (2021). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/loyal> [žiūrėta 2021 m. kovo 14 d.].

76. Elektroninis teisinių terminų žodynas. (2021). Linguee. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<https://lt.linguee.com/lietuvi%C5%B3angl%C5%B3/search?source=auto&query=komercin%C4%97+paslaptis> [žiūrėta 2021 m. kovo 24 d.].
77. Elektroninis teisinių terminų žodynas. (2021). Translegal. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.translegal.com/dictionary/en/business-secret/noun/>
78. European Commission. (2021). Trade secrets. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/intellectual-property/trade-secrets_en [žiūrėta 2021 m. kovo 24 d.].
79. Glimstedt. A. *Tukleris. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pirmą kartą pasisakė dėl Darbo kodekse nustatyto nekonkuravimo susitarimo*. [interaktyvus] (modifikuota 2020-12-22). Prieiga per internetą: <https://www.glimstedt.lt/naujienos/lietuvos-auksciausiasis-teismas-pirma-karta-pasisake-del-darbo-kodekse-nustatyto-nekonkuravimo-susitarimo/> [žiūrėta 2021 m. kovo 16 d.].
80. Lietuvių kalbos institutas. *Lietuvių kalbos žodynas*. [interaktyvus] (modifikuota 2018-01-01). Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/?zodis=konfidencialus&id=17180170000> [žiūrėta 2021 m. kovo 15 d.].
81. Oficialiosios statistikos portalas. *Laisvos darbo vietos*. [interaktyvus] (modifikuota 2020-11-23). Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8208941> [žiūrėta 2021 m. kovo 14 d.].
82. Teisė.pro. I. *Povilaitienė. Komercinių paslapčių apsauga: kodėl turėtų suklusti darbdaviai*. [interaktyvus] (modifikuota 2018-05-19). Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2018/05/19/i-povilaitiene-komerciniu-paslapciu-apsauga-kodel-turetu-suklusti-darbdaviai/> [žiūrėta 2021 m. kovo 15 d.].
83. Teisė.pro. A. *Tukleris. Interesų konfliktas darbo santykiuose*. [interaktyvus] (modifikuota 2019-04-01). Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2019/04/01/a-tukleris-interesu-konfliktas-darbo-santykiuose/> [žiūrėta 2021 m. kovo 14 d.].
84. Teisė.pro. J. *Liauksminaitė. Komercinė paslaptis ir darbuotojo sąžiningai įgyta patirtis, įgūdžiai, gebėjimai ar žinios – kur brėžti ribą?* [interaktyvus] (modifikuota 2020-11-17). Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2020/11/17/j-liauksminaitė-komercinė-paslaptis-ir-darbuotojo-saziningai-igyta-patirtis-igudziai-gebejimai-ar-zinios-kur-brežti-riba/> [žiūrėta 2021 m. kovo 15 d.].

85. The free dictionary by farlex. (2021). Non-compete clause. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://encyclopedia.thefreedictionary.com/Non-compete+clause> [žiūrėta 2021 m. kovo 15 d.].
86. Valstybinė darbo inspekcija. (2020). DGK veiklos ataskaitos. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63 [žiūrėta 2021 m. kovo 16 d.].
87. Verslo žinios. A. Tukleris. *Individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai pagal DK (I dalis)*. [interaktyvus] (modifikuota 2017-09-28). Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/darbo-kodeksas-2017/2017/09/28/individualiu-darbo-gincu-nagrinejimo-ypatumai-pagal-dk-i-dalis> [žiūrėta 2021 m. kovo 16 d.].
88. Verslo žinios. K. Birmontė. *Ar vadovas privalo būti lojalus savo vadovaujamai bendrovei?* [interaktyvus] (modifikuota 2018-04-16). Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2018/04/16/ar-vadovas-privalo-buti-lojalus-savo-vadovaujamai-bendrovei> [žiūrėta 2021 m. kovo 15 d.].

SANTRAUKA

Darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimai

Gabrielė Navikaitė

Magistro darbe yra visapusiškai analizuojami darbuotojo konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimai, nagrinėjant reikšmingus teisės aktus, mokslininkų pateiktas idėjas bei išvadas doktrinoje, taip pat teismų praktikoje suformuotus aktualius išaiškinimus. Moksliniame darbe yra atskleidžiama lojalumo samprata darbo santykių kontekste, analizuojami įsipareigojimai, susiję su lojalumu prieš darbdavį, išskiriamos konfidencialios informacijos rūšys, nagrinėjama nekonkuravimo darbo teisėje samprata, vertinami ginčų, kylančių iš konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimų, sprendimų ypatumai. Nagrinėjama tema detaliau atskleidžiama analizuojant konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimų teisinio reglamentavimo ypatumus, pabrėžiant naujoves ir jų pritaikymą praktikoje, galimus probleminius aspektus, taip pat nustatant kokių pagrindų darbuotojui kyla minėti įsipareigojimai.

Darbo santykių metu darbuotojai, vykdydami darbinės pareigas, tam tikrais atvejais susipažįsta su konfidencialaus turinio informacija, kuri paprastai dėl riboto žinomumo sudaro paslaptį, o tuo pačiu, dažnai yra vertinga bei kuria pridėtinę vertę. Neretai darbuotojai, įsidarinę pas buvusio darbdavio konkurentus ar pasinaudoję slapta informacija, suteikiančia konkurencinį pranašumą, taip pat įgytomis žiniomis, sudaro sąlygas nesąžiningai konkurencijai. Atsižvelgiant į tai, darbuotojai yra saistomi konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo įsipareigojimų, siekiant apsaugoti slaptą informaciją, išlaikyti sąžiningą konkurenciją tarp darbo rinkos dalyvių. Detali pasirinktos temos analizė leidžia daryti išvadą, jog nepaisant to, kad darbo sutarties galiojimo laikotarpiu darbo teisiniuose santykiuose galioja bendrosios darbo sutarties šalių pareigos, kurios įpareigoja laikytis lojalumo, praktikoje reikšmingi individualūs konfidencialios informacijos apsaugos ir nekonkuravimo susitarimai, taip pat specialiųjų įstatymų nuostatos, įpareigojančios darbuotojus saugoti konfidencialią informaciją, laikytis sąžiningos konkurencijos veiksmų. Matoma, jog net ir nesant susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos ar nekonkuravimo, darbuotojas specialiųjų įstatymų pagrindu, kaip antai, Komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo, Konkurencijos įstatymo, įpareigojamas saugoti komercinę paslaptį bei laikytis sąžiningos konkurencijos veiksmų.

SUMMARY

Employee Confidential Information Protection and Non-compete Obligations

Gabrielė Navikaitė

The present master's thesis analyses comprehensively an employee's obligations to protect confidential information and not to compete, by examining relevant legal acts, ideas and conclusions to be found in academic doctrine, as well as relevant interpretations established by case law. The paper presents the concept of loyalty in the context of employment relations, analyses the obligations related to loyalty to the employer, distinguishes the different types of confidential information, examines the concept of non-compete in labour law, assesses the peculiarities of resolving disputes arising from confidentiality (non-disclosure) and non-compete agreements. The subject is examined in detail by scrutinising various aspects of how protection of confidential information and non-compete obligations are regulated, by focusing on innovations and their practical application, by exploring potential issues, as well as determining the basis on which those obligations arise.

In the course of the employment relationship and as they perform their duties, an employee may become privy to information of a confidential nature which constitutes a secret, yet often is valuable or may create added value. It is not uncommon for employees who become employed by competitors of a former employer or who make use of classified information or specialist knowledge that provides them with a competitive advantage, to create conditions for unfair competition. Against this background, employees are bound by obligations to protect confidential information and non-compete obligations in order to protect sensitive information and maintain fair competition between labor market participants. A detailed analysis of the chosen subject leads to the conclusion that, despite the fact that during the term of the employment contract the general obligations of the parties to the contract which presuppose loyalty apply in the employment relationship, individual agreements to ensure the protection of confidential information and non-competition, as well as provisions in special laws that oblige employees to protect confidential information and comply with fair competition practices are essential in real-life use. It appears that even in the absence of an agreement on the protection of confidential information or non-competition, an employee is required by special laws, such as the Legal Protection of Trade Secrets Act, the Competition Act, to protect trade secrets and to observe the rules of fair competition.