

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ivonos Palkevič,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentė

Magistro darbas

**Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykyje
(lietuvių kalba)**

**Protection of Confidential Information in the Employment Relationship
(anglų kalba)**

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas
Recenzentė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe nagrinėjamas konfidencialios informacijos apibrėžimas, konfidencialumo įsipareigojimo darbo santykyje, susiklosčiusiame tarp darbuotojo ir darbdavio, turinys, tinkamos konfidencialios informacijos apsaugos priemonės, atsakomybės dėl konfidencialumo įsipareigojimo pažeidimo rūšys ir apimtis.

Pagrindiniai žodžiai: konfidenciali informacija, konfidencialumas, konfidencialumo susitarimas, komercinė paslaptis, darbo teisė, papildoma sąlyga.

This master work analyses the term of confidential information, obligation of confidentiality in labour relationship, appropriate measures which should be taken to protect confidential information, types and scope of liability for violation an obligation of confidentiality.

Keywords: confidential information, confidentiality, non-disclosure agreement, trade secret, labour law, supplementary term.

TURINYS

IŽANGA	2
1. Konfidenciali informacija: reguliavimo pokyčiai, samprata, turinys	6
1.1. Konfidencialios informacijos apsaugos teisinio reguliavimo apžvalga	6
1.2. Konfidencialios informacijos sąvoka	10
1.2.1. Kas laikoma komercine paslaptimi?	12
1.2.2. Komercinės paslapties ir konfidencialios informacijos santykis	15
1.3. Konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimų santykis	20
2. Darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos saugant konfidencialią informaciją	23
2.2. Darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją	25
2.2.1. Darbuotojo pareigos saugoti konfidencialią informaciją pagrindai	25
2.2.1.1. Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis įstatymo pagrindu	25
2.2.1.2. Darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją sutarties pagrindu	27
2.2.2. Darbuotojo pareigos saugoti konfidencialią informaciją turinys ir galiojimas	28
2.3. Darbdavio teisė ir/ar pareiga imtis veiksmų apsaugant konfidencialią informaciją	33
2.4. Darbuotojo teisė būti tinkamai informuotam	37
3. Atsakomybė už pareigos saugoti konfidencialią informaciją pažeidimą	39
3.1. Konfidencialumo pažeidimas kaip pagrindas nutraukti darbo teisinius santykius	39
3.2. Konfidencialumo pažeidimas kaip pagrindas atlyginti darbdaviui kilusią žalą	41
3.2.1. Pareiga sumokėti netesybas pažeidus konfidencialumo susitarimą	41
3.2.2. Pareiga atlyginti žalą pažeidus konfidencialumo pareigą	43
3.3. Kitos rūšies atsakomybė dėl konfidencialumo pažeidimo	48
3.4. Darbo ginčų dėl konfidencialumo pareigos pažeidimo nagrinėjimo ypatumai	50
IŠVADOS	53
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	54
SANTRAUKA	59
SUMMARY	60

IŽANGA

Darbo temos aktualumas. Šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) vis dar dažnai vadinamas „naujuoju“, nors įsigaliojo beveik prieš ketverius metus¹. Natūralu, kad naujojo kodifikuoto teisės akto priėmimas sukelia gausią teisės mokslininkų, advokatų, kitų teisininko profesijos atstovų diskusijų bangą, be to, kodekso pokyčiai ir naujovės vis dar nėra iki galo iširti, tam tikros novatoriškos nuostatos tik pradedamos nagrinėti, o aukštesnės instancijos teismų praktika tik pradedama formuoti. Viena iš DK naujovių – tai konfidencialios informacijos apsaugą nustatančių teisės normų įtvirtinimas. Iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse galime atrasti tik fragmentiškai paminėtą komercinių paslapčių apsauginį reguliavimą. Dabartinis DK įtvirtina galimybę darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir, manytina, tokio susitarimo sureguliuojimas atitinka rinkos poreikius, nes tokie susitarimai egzistavo praktikoje. Šiandien informacija gali būti labai vertingas strateginis išteklius, ūkio subjektai supranta savo disponuojamos informacijos reikšmę ir vertę, todėl pastebima, kad intensyvėja siekis apsaugoti įmonėms, įstaigoms, organizacijoms jautrią ir svarbią informaciją, imamasi veiksmų atsakomybės už tokios informacijos neteisėtą atskleidimą ir/ar panaudojimą nustatymo². Tai ypač aktualu darbo teisiniame santykiyje, kuris yra fiduciarinis, paprastai pasižymintis tęstinumu. Darbuotojas atlikdamas atitinkamą darbo funkciją ir dirbdamas darbdavio naudai įgyja specifinių žinių apie darbdavio veiklą, turi prieigą prie tam tikro kiekio informacijos, pavyzdžiui, informacijos apie įmonės veikimo būdą, klientus, klientų pateikiamus duomenis, finansinius duomenis ir pan., disponuoja darbdavio suteikta informacija, be to, darbdavys aprūpina darbuotoją reikiamomis darbo priemonėmis. Taigi darbdavys suteikdamas galimybę darbuotojui priėti prie įmonėje slapta laikomos informacijos norėtų apsaugoti tokius duomenis taip, kad išvengtų jų atskleidimo, paviešinimo, panaudojimo priešingais nei paties darbdavio interesams ir žalos įmonei kilimo. Manytina, konfidencialumo susitarimų reikšmė ir poreikis ypač aktualūs dabartiniu pandemijos laikotarpiu, kai dėl šalyje susiklosčiusios padėties ir įvesto karantino skatinamas darbas nuotoliniu būdu. Nuotolinis darbas nėra šio rašto darbo objektas, tačiau pažymėtina, kad darbdaviui aprūpinant darbuotoją darbo priemonėmis darbo funkcijai atlikti ne iš darbovietės,

¹Tiksli Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo data yra 2017 m. liepos 1 d.

²Tas gali būti pastebima iš paskutinius kelerius metus publikuojamų teisininkų straipsnių apie konfidencialumo susitarimus, konfidencialios informacijos apsaugos priemonių reikšmę, rūšis, straipsnių Lietuvos naujienų portaluose, įrašų socialiniuose tinkluose, didėjančio skaičiaus darbo ginčų dėl konfidencialumo susitarimo ir kt.

darbdavio galimybės kontroliuoti darbuotoją sumažėja. Konfidencialumo susitarimas galėtų būti viena iš priemonių, užtikrinančių ūkio subjektų interesų pažeidimo rizikos suvaldymą. Šio magistro darbo autorės giliu įsitikinimu konfidencialumo susitarimas yra neatsiejama šiandieninio verslo pasaulio ir dinaminių darbo santykių dalis, siekiant išsaugoti konkurencinį pranašumą rinkoje ir apsaugoti kitus ūkio subjekto interesus. Taigi šiandien ypač aktualu visapusiškai išnagrinėti tiesiogiai DK reglamentuojamą konfidencialumo susitarimą, jo turinį, reikšmę šiandieninei darbo teisei ir, tuo pačiu, darbo teisės subjektams, be kita ko, įvertinti įstatymuose nustatytas prielaidas konfidencialios informacijos apsaugos gynimui individualiame darbo santykyje.

Pagrindinė rašto darbo hipotezė yra ta, kad prielaidas tinkamai konfidencialios informacijos apsaugai sudaro trys veiksniai: visų pirma, aiškus ir išbaigtas teisinis reglamentavimas, taip pat veiksmai, kurių imasi darbdavys, siekdamas apsaugoti savo konfidencialią informaciją, be to, tinkamas darbuotojo sutartinių įsipareigojimų įgyvendinimas ir įstatymų laikymasis, įskaitant, sąžiningumo ir bendradarbiavimo pareigos realizavimas.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas yra išanalizuoti pagrindinius konfidencialios informacijos apsaugos individualiame darbo santykyje aspektus.

Darbo uždaviniai. Iškeltam magistro darbo tikslui pasiekti nustatytini šie uždaviniai: 1) Identifikuoti darbo teisės reguliavimo pokyčius konfidencialios informacijos apsaugos darbo santykio srityje; 2) Įvertinti vieną iš DK naujovių – konfidencialumo susitarimą kaip papildomą darbo sutarties sąlygą; 3) Išanalizuoti konfidencialios informacijos sampratą, įskaitant, bet neapsiribojant, palyginti konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimus, ištirti konfidencialios informacijos ir komercinių paslapčių sąvokas ir jų santykį; 4) Ištirti darbo santykio šalių tarpusavio teises ir pareigas konfidencialios informacijos apsaugos srityje; 5) Išgryninti galimas konfidencialios informacijos apsaugos priemones; 6) Išanalizuoti darbuotojo atsakomybę už konfidencialumo pareigos pažeidimą.

Darbo objektas. Magistro darbo objektą identifikuoja ir apibrėžia analizuojama tema. Šio darbo objektas – tai teisinio reglamentavimo, teisės doktrinos ir teismų praktikos konfidencialios informacijos apsaugos darbo santykio ribose analizė.

Pažymima, kad šiame magistro darbe nagrinėjamas konfidencialios informacijos apsaugos klausimas individualiame darbo santykyje, kuris susiklosto tarp darbdavio ir

darbuotojo, tai reiškia, kad šiuo rašto darbu nenagrinėjami konfidencialumo įsipareigojimai kolektyvinių darbo santykių srityje, atskirai neskiriamas dėmesys juridinio asmens vadovo ar valdymo organų pareigai saugoti įmonės konfidencialią informaciją. Taip pat šiame magistro darbe nenagrinėjami profesinės, valstybės ar tarnybos paslapties apsaugos klausimai, kadangi dėmesys skiriamas konfidencialios informacijos apsaugos pareigai, susiklostančiai tarp darbuotojo ir darbdavio.

Darbo tyrimo metodai. Rašto darbas parengtas pasitelkiant mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodą. Vystant ir nagrinėjant darbo temą bus naudojami loginės analizės, sisteminės analizės, lingvistinis ir lyginamasis metodai. Loginės analizės metodo pagalba tiriant teisės norminius aktus, atskiras teisės normas, taip pat teisės doktriną bei jurisprudenciją bus daromos išvados, keliami probleminiai klausimai. Sisteminės analizės metodas svarbus konfidencialumo susitarimo kaip darbo sutarties instituto dalies nagrinėjimui neatsiejamai nuo kitų darbo teisės aktų ir kitų teisės aktų normų, darbo teisės tikslų, taip pat atrastos informacijos elementų ryšių ir savitarpio santykių nagrinėjimui, rastos medžiagos apibendrinimui, jos susistemimui ir aiškiam, tačiau įvairiapusiškam pateikimui. Lingvistinis metodas reikalingas nagrinėjant Lietuvos Respublikos norminius teisės aktus su tikslu išaiškinti teisės normos esmę. Galiausiai, lyginamasis metodas leis išgryninti skirtumus tarp senojo ir naujojo darbo kodeksų konfidencialios informacijos apsaugos reguliavimo prasme, kitus teisinio reglamentavimo pokyčius, taip pat palyginti skirtingų Europos valstybių reglamentavimą.

Darbo originalumas. Per paskutiniuosius penkerius metus apie konfidencialumo susitarimą darbo santykyje vienaip ar kitaip buvo pasisakyta keliuose moksliniuose straipsniuose, pavyzdžiui, 2019 m. K. Ambrazevičiūtės ir R. Birštono moksliniame straipsnyje „Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą?“. Vienas iš naujesnių mokslinių straipsnių, svarbių komercinių paslapčių teisei apsaugai, yra 2019 m. R. Birštono mokslinis straipsnis „Komercinių paslapčių direktyvos įgyvendinimas Lietuvos teisėje“. Atkreiptinas dėmesys, kad šie moksliniai straipsniai tik iš dalies susiję su šiame rašto darbe analizuojama tema, skiriasi jų tikslai ir darbo objektas. Įvykdžius magistro baigiamųjų darbų tapačia ar panašia tema paiešką buvo padaryta išvada, kad per paskutinius penkerius metus šiuo magistro darbu keliamas klausimas nebuvo plačiai analizuotas. Tik 2008 metais buvo parašytas magistro darbas panašia tema: „Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose“. Be to, su nagrinėjama tema susijęs

ir 2016 metų magistro darbas „Komerčių paslapčių teisinės apsaugos ypatumai“, nes kelia ir komercinės paslapties apsaugos darbo santykiuose klausimą, tačiau įvardinto magistro darbo objektas yra komercinės paslaptys kaip intelektinės nuosavybės rūšis ir tema analizuojama iš komercinės teisės prizmės. Darytina išvada, kad šis magistro darbas pasižymės naujumu, praktiniu pritaikomumu ir aktualumu, teisinio reglamentavimo pokyčiai suteiks plačią erdvę konfidencialios informacijos apsaugos darbo santykyje klausimo tyrimui.

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindinis šio magistro darbo šaltinis yra Lietuvos Respublikos teisės aktai, visų pirma, DK, taip pat Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – CK), Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas (toliau – KPTAĮ), Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (toliau – KĮ) ir kiti. Temos plėtojimui bus pasitelkiama teisės doktrina, o būtent toliau išvardintų teisės mokslininkų pozicijos aptariamais klausimais, pavyzdžiui, Tomo Davulio, Tomo Bagdanskio, Ramūno Birštono, Kristinos Ambrazevičiūtės. Moksliniai straipsniai yra ypatingai vertingas šaltinis eskaluojant galimas problemas, susijusias su konfidencialumo susitarimu darbo santykyje. Galiausiai, šio magistro darbo tema negalėtų būti visokeriopai ištirta be Lietuvos Respublikos teismų praktikos, kuri yra reikšmingas šaltinis, siekiant išsiaiškinti tikrąją analizuojamų teisės normų prasmę, atlikti teisės aktų, sukuriančių prielaidas konfidencialios informacijos apsaugai, analizę.

1. Konfidenciali informacija: reguliavimo pokyčiai, samprata, turinys

1.1. Konfidencialios informacijos apsaugos teisinio reguliavimo apžvalga

Prielaidas konfidencialios informacijos apsaugai darbo teisiniuose santykiuose sudaro keli Lietuvos Respublikos teisės aktai: DK, CK toje apimtyje, kiek jis apibrėžia komercinės paslapties sąvoką, taip pat KPATĮ, kuriuo buvo perkelta 2016 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo (toliau – Komercinių paslapčių direktyva), ir KĮ tiek, kiek jis nustato komercinių paslapčių, sužinotų darbo santykių metu, apsaugą.

Vargu ar galima suklysti teigiant, kad naujasis DK įnešė esminių pokyčių konfidencialios informacijos apsaugos srityje. Nei 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002), nei dar iki jo galiojusiam 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme apie konfidencialios informacijos apsaugą tiesiogiai pasisakyta nebuvo (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 1991). Konfidencialios informacijos apsauginis reguliavimas apsiribojo fragmentine komercinių paslapčių apsauga tiek, kiek buvo nustatyta, kad komercinės paslapties atskleidimas galėjo tapti priežastimi nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva. Pažymėtina, kad tiek konfidencialumo susitarimai, tiek nekonkuravimo susitarimai buvo sudaromi praktikoje (Usonis, Bagdanskis, 2011, p. 585) ir suprantami kaip prevencinės priemonės komercinių paslapčių atskleidimo rizikai sumažinti (Nekrošius, 2008, p. 389). Teismų praktikoje tokie susitarimai buvo pripažįstami civilinio pobūdžio susitarimais – nors 2002 metų Lietuvos Respublikos darbo kodeksas tiesiogiai nenumatė galimybės darbo santykių šalims sudaryti konfidencialumo susitarimo dėl kitos nei komercinės paslapties informacijos apsaugos, bet nedraudė sudaryti civilinės sutarties dėl konfidencialios informacijos apsaugos (Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi susiklostydavo dvilypis santykis, kai, viena vertus, šalių teisinius santykius reguliavo darbo teisė, kita vertus, atitinkamai jų daliai buvo taikomos civilinės teisės normos. Teisės doktrinoje netrūko pastabų, kad toks reguliavimas laikytinas kaip ne visai pritaikytas to laikotarpio aplinkybėms ir sąlygoms, darbo procese dalyvaujančių subjektų interesams, nes tokie tuo metu jau darbo teisei aktualūs klausimai buvo reguliuojami kitų, civilinės ir konkurencijos teisės, šakų (Davulis, 2008, p. 30-31). Taigi iki dabartinio DK priėmimo, darbo teisinis reguliavimas konfidencialios informacijos apsaugai užtikrinti buvo neišsamus, fragmentiškas, teikiantis pagrindą manyti, kad komercinės paslapties ūkio

subjektams yra svarbios ir turi būti saugomos, tačiau sudaromiems konfidencialumo susitarimams buvo taikomos kitų teisės šakų normos.

Darbo sutartis – tai susitarimas, kurio pagrindu susiklosto darbo sutartiniai santykiai ir kuriuo susitariama dėl esminių darbo sąlygų. Darbo sutarties sąlygos, kaip tai nurodyta DK, yra būtinosios ir papildomos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų nebus laikoma, kad darbo sutartis sudaryta, tačiau papildomos darbo sutarties sąlygos yra fakultatyvios ir kol dėl jų nesusitariama, tol jos darbo santykio šalims negalioja, o darbo sutarties šalims tampa privalomos tik dėl jų susitarus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Kalbant apie papildomas darbo sutarties sąlygas, DK atsiranda 6 straipsniai³, kiekvienas iš kurių nustato, dėl kokių papildomų darbo sąlygų darbuotojas ir darbdavys gali susitarti. Viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų – tai konfidencialumo sąlyga. DK atsiranda atskiras straipsnis, nustatantis šalių galimybę susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir sureguliuojantis kitus su tuo glaudžiai susijusius klausimus. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DK 39 straipsnį darbo sutarties šalys gali susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos, o ne tik dėl komercinių paslapčių apsaugos ir tuo siekiama išplėsti vertingos darbdavio informacijos apsaugą (Ambrasevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 67), kadangi komercines paslaptis saugo įstatymai. Iki dabartinio DK priėmimo ne viename moksliniame straipsnyje buvo kalbama apie poreikį sureguliuoti darbo sutarties šalių galimą sudaryti papildomą susitarimą dėl konfidencialumo⁴. Atsižvelgiant į darbo santykių dinamiką, darbo proceso pokyčius, pavyzdžiui, didėjančių nuotoliniu būdu dirbančių asmenų skaičių, darbo teisei taip pat atsiranda poreikis prisitaikyti. Nors dėl darbo santykių dinamikos įstatymų leidėjas, matyt, neturėtų siekti sureguliuoti darbo teisinių santykių detalai ir visapusiškai, bet konfidencialumo susitarimą tiesiogiai reguliuojant DK jis laikomas darbo teisinių santykių dalimi ir jam aiškinti ir reguliuoti skirtos DK teisės normos, o ne kitos teisės šakos (Davulis, 2017, p. 14). Teisės doktrinoje nurodoma, kad toks ir buvo DK 39 straipsnio tikslas – sureguliuoti darbo šalių teises ir pareigas, kylančias iš susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos (Davulis, 2018, p. 157). Taigi susitarimai dėl konfidencialumo yra sudėtinė darbo teisės dalis, kas sustiprina darbo teisės, kaip atskiros

³DK II skyriaus „Darbo sutarties sąvoka ir darbo sutarties sąlygos“ Antrajame skirsnyje nustatytos papildomos darbo sutarties sąlygos. Sistemiskai analizuojant minėtą II-ąjį skyrių, manytina, negalima jo suprasti kaip nustatančio baigtinį įmanomų papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašą. Darbo sutarties šalys gali susitarti ir dėl kitų papildomų sąlygų, kurios sukonkretintų darbo santykį, tačiau toks susitarimas neturi prieštarauti įstatymams.

⁴Pavyzdžiui, J. Usonio ir T. Bagdanskio mokslinis straipsnis „Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“, T. Davulio mokslinis straipsnis „Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos“.

teisės šakos, savarankiškumą, kadangi darbo teisiniui santykiui nebereikia taikyti kitų teisės šakų.

DK pokyčiai konfidencialios informacijos apsaugos klausimu neapsiriboja vienu straipsniu, reglamentuojančiu teisę susitarti dėl konfidencialumo. Pirmiausiai dėmesys sutelkiamas į DK 25 straipsnio 5 dalį, pagal kurią pareigą saugoti konfidencialią informaciją ir atsakomybę už jos pažeidimą reglamentuoja įstatymai, o DK nustatyta tvarka darbo sutarties šalys gali sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Lingvistinė straipsnio analizė suteikia pagrindą manyti, kad konfidenciali informacija gali būti saugoma dviem skirtingais pagrindais. DK 25 straipsnio 5 dalyje patikslinama konfidencialios informacijos sąvoka – skliaustuose nurodoma, kad konfidenciali informacija tai tokia informacija, kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi. Teisės doktrinoje tokia teisės normos konstrukcija kritikuojama, kaip sukelianti dar daugiau klausimų dėl konfidencialios informacijos sąvokos ir neatitinkanti formuojamos teismų praktikos (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 68). Manytina, DK 25 straipsnio 5 dalies pirmojo sakinio konstrukciją galima išaiškinti taip, kad pareigą saugoti būtent tą konfidencialią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimis, ir atsakomybę už jos pažeidimą reglamentuoja įstatymai. Taigi įstatymai gina tą konfidencialią informaciją, kuri laikoma komercinėmis paslaptimis, tačiau konfidencialios informacijos samprata yra platesnė – ta informacija, kurią šalys nori laikyti konfidencialia, tačiau kuri nėra komercinė paslaptis, gali būti saugoma konfidencialumo susitarimo pagrindu.

DK 25 straipsnio 5 dalis yra blanketinė norma. Ji nukreipia į kitus teisės aktus, tokius kaip CK⁵, KĮ⁶, Lietuvos Respublikos asmens duomenų apsaugos įstatymą, be kita ko, nukreipia ir į kitus DK straipsnius (Davulis, 2018, p. 104-105). Vadinasi, atskiri įstatymai įpareigoja darbuotoją saugoti komercines paslaptis. Tai reiškia, kad darbuotojas privalo komercines paslaptis saugoti bei jų neatskleisti ir tuo atveju, kai su darbuotoju nėra sudarytas susitarimas dėl konfidencialumo (Davulis, 2018, p. 105).

DK naujovė – darbo sutarties šalių ikisutartinių santykių sureguliuojimas. Atrankų į atitinkamas darbo pozicijas vykdymas yra neatsiejama šiandieninės darbo rinkos dalis. Kandidatai potencialiam darbdaviui vykdomų atrankų metu teikia gyvenimo aprašymus, asmens duomenis (pavyzdžiui, vardą, pavardę, adresą, elektroninį paštą, telefono numerį),

⁵CK 1.116 straipsnį, nustatantį komercinės paslapties apibrėžimą.

⁶KĮ 15 straipsnio 4 dalį, pagal kurią darbuotojai gali naudoti komercinę paslaptį praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių santykių pasibaigimo.

vykdomų darbo pokalbių metu šalys apsikeičia dar platesnio turinio informacija, kandidato gali būti prašoma atlikti teorinio, praktinio, kūrybinio pobūdžio užduotis ir pan. Tokius duomenis darbdavys gali gauti iš dešimtimis skaičiuojamų kandidatų, o darbo sutartį sudaryti su vienu iš jų arba darbo sutarties nesudaryti išvis. Konfidenciali informacija gali būti suteikiama ir kandidatui. Ikisutartinio darbo teisinio santykio šalys gali būti suinteresuotos perduodamos informacijos apsauga. Tai buvo apgalvota įstatymų leidėjo ir šiuo metu DK 41 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis, be kita ko, konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigos.

Lyginant su ankstesniuoju Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, dabartinis DK 58 straipsnio 2 dalyje tiesiogiai nenumato konfidencialios informacijos neteisėto atskleidimo ar panaudojimo kaip vieno iš darbo pareigų pažeidimų, vertinamų kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Tačiau atkreiptinas dėmesys į DK atsiradusį naujai reglamentuojamą žalos atlyginimo institutą, kuris pasižymi specifika – darbuotojo pareiga atlyginti žalą, atsižvelgiant į darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo sutarties šalies, padėtį ir į tai, kad darbinė rizika tenka darbdaviui, yra ribota. Visgi DK nustato tokio ribojimo išimtis, viena iš kurių yra darbuotojo pareiga atlyginti visą žalą, padarytą pažeidžiant pareigą saugoti konfidencialią informaciją. Nustačius, kad darbuotojas nesilaiko pareigos saugoti konfidencialią informaciją ir taip padaro darbdaviui žalos, nėra taikomas darbuotojo atsakomybę žalos atlyginimo klausimais ribojantis principas. Taigi naujuoju vis dar vadinamas DK išplėtė teisinį reguliavimą konfidencialios informacijos apsaugos srityje, taip įnešdamas daugiau aiškumo, apibrėžtumo ir konkretumo konfidencialios informacijos apsaugos klausimais.

Palyginus su kaimyninių šalių darbo teisinius santykius reglamentuojančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos reguliavimas konfidencialios informacijos apsaugos klausimais skiriasi. Pavyzdžiui, Latvijos Respublikos darbo įstatymas tiesiogiai nustato darbuotojo pareigą neatskleisti ir saugoti darbdavio komercines paslaptis (Darba likums, 2001), pagal Estijos Respublikos darbo sutarčių įstatymą darbdavys nustato, kokią informaciją darbuotojas privalo saugoti kaip gamybinę ar verslo paslaptį (Töölepingu seadus, 2008), pagal šiuos įstatymus būtina, kad darbdavys informuotų darbuotoją, kokią informaciją privaloma saugoti kaip komercinę paslaptį. Lenkijos Respublikos darbo kodeksas tarp bendrų darbuotojo pareigų nustato pareigą saugoti įmonės konfidencialios informacijos, kurios atskleidimas galėtų pakenkti darbdaviui, slaptumą (Kodeks pracy, 1974), tačiau tokia pareiga galioja tik darbo santykių metu. Tuo tarpu Rusijos Federacijos darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyta, kad

darbuotojo pareiga neatskleisti įstatymo saugomas paslaptis – valstybines, tarnybines, komercines ir kitas, gali būti įtraukiama į darbo sutarties turinį kaip papildoma sąlyga (Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federacii, 2001), be to, darbuotojo pareigai saugoti komercines paslaptis aktualus Rusijos Federacijos Federalinis įstatymas dėl komercinės paslapties. Pagal šio įstatymo 11 straipsnį darbdavys, siekdamas apsaugoti savo komercinę paslaptį, privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su įmonės komercine paslaptimi, sudaryti visas sąlygas darbuotojui tinkamam tokios pareigos įgyvendinimui, įdomu tai, kad pareiga saugoti komercinę paslaptį galioja tiek darbo sutarties vykdymo metu, tiek po jos pasibaigimo (Federalnyi zakon o komercheskoi taine, 2004). Tai galima suprasti kaip pareigą saugoti komercinę paslaptį tol, kol komercinė paslaptis išlaiko šį savo statusą. Pareigos saugoti komercinę paslaptį pažeidimas laikomas šiuurkščiu pažeidimu, suteikiančiu pagrindą nutraukti darbo sutartį, taip pat tai pagrindas reikalauti iš darbuotojo visiško žalos atlyginimo (Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federacii, 2001). Įrodyti, kad duomenys, kurie saugomi kaip paslaptis, tapo žinomi darbuotojui atliekant jo tiesiogines darbo funkcijas, kad darbuotojas įsipareigojo tuos duomenis saugoti ir kad darbdavys įvykdė visus įstatymo keliamus reikalavimus: paruošė saugotinos informacijos sąrašą, supažindino darbuotoją ir pan., yra darbdavio pareiga (Filiushchenko, Pleshakova, 2019, p. 76). Gali būti daroma išvada, kad, visų pirma, DK reguliavimas yra išsamesnis, neapsiribojantis vien komercinių paslapčių apsauga, palyginus su aptartų valstybių darbo teisiniu reguliavimu, kur akcentuojama komercinių paslapčių apsauga, kuri paprastai susiejama su darbdavio pareiga imtis aktyvių veiksmų siekiant apsaugoti komercines paslaptis, galiausiai, visais atvejais pareigos saugoti komercinę paslaptį pažeidimas darbdaviui suteikia teisę nutraukti darbo sutartinius santykius.

1.2. Konfidencialios informacijos sąvoka

Terminai „konfidenciali informacija“ ir „komercinės paslaptys“ yra glaudžiai susiję ir gali būti painiojami arba vartojami kaip sinonimai, nors jų atskyrimas turi teisinę reikšmę. Komercinės paslaptys yra neatsiejama temos apie konfidencialumo susitarimą dalis, nors komercinių paslapčių apsaugos pradas ir slypi ne darbo, o civilinėje teisėje.

Konfidencialios informacijos apibrėžimas tiesiogiai nėra pateiktas nė viename galiojančiame darbo teisės ar kitame norminiame teisės akte. Bendrinėje lietuvių kalboje žodis „konfidencialus“ yra apibrėžiamas kaip viešai neskelbtinas, slaptas, o „susitarimas“ – kaip santykių nustatymas, suderinimas (Lietuvių kalbos išteklių informacinė sistema, 2015). Taigi

konfidenciali informacija galėtų būti suprantama kaip ta informacija, kurią sutarties šalys abipusiu sutarimu nustato kaip slaptą. Panašią formuluotę galime įžvelgti ir DK 39 straipsnio 1 dalyje, reglamentuojančioje susitarimą dėl konfidencialumo, pagal kurią darbo sutarties šalys gali suslygti dėl tos informacijos apsaugos, kuri gauta iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos bei kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Vadinasi, darbo teisiniuose santykiuose konfidencialia laikoma tokia informacija, dėl kurios slaptumo ir saugojimo kaip slaptos susitaria šalys ir kurios šaltinis yra susiklostę darbo santykiai. Pažymėtina, kad konfidencialios informacijos šaltiniai yra įvairūs: tai gali būti duomenys apie ūkio subjektą, jo veiklą, planus, įgyvendinamus pokyčius, korporatyvinė informacija, ūkio subjekto saugumą užtikrinantį informaciją, konfidencialia gali būti laikoma ir informacija apie ūkio subjekto klientus, tiek informacija, gauta iš klientų ir pan.

Konfidencialios informacijos sąvoką patikslina DK 39 straipsnio 1 dalyje nustatyta taisyklė, kas negali būti laikoma konfidencialia informacija: 1) duomenys, kurie viešai prieinami, 2) duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais, 3) duomenys, kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Pažymėtina, kad vieša informacija – tai antonimas konfidencialios informacijos apibrėžimui, todėl logiška, kad konfidencialiais duomenimis negali būti laikomi vieši duomenys, nes jie savaime nėra slapti, taigi negali būti užtikrinamas jų slaptumas. Kasacinio teismo praktikoje nurodoma: net jei vieša informacija įvardijama kaip konfidenciali, ji gali būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, pavišinimą ar panaudojimą darbuotojui nekiltų teisinių padarinių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, darbuotojo neįpareigos sąlyga saugoti atitinkamą informaciją kaip slaptą, jei ta informacija jau bus vieša, akcentuojant, kad tokie duomenys vieši ne dėl paties darbuotojo neteisėtų veiksmų. Pavyzdžiui, vieši yra darbdavio rekvizitai. Tačiau darbdavio klientų rekvizitai, nors ir patys savaime vieši, gali būti saugotini kaip konfidencialios informacijos dalis dėl to, kad identifikuoja atitinkamą asmenį kaip darbdavio klientą (Davulis, 2018, p. 158). Komentuojant trečiąjį atvejį paminėtina, kad konfidencialumo susitarimo sudarymas jau rodo protingas darbdavio pastangas išsaugoti tokios informacijos slaptumą (Davulis, 2018, p. 159). Tai rodo, kad darbdavys suvokia duomenų svarbą, turi tikslą juos apsaugoti ir imasi tam veiksmų. Tai nėra vienintelis būdas, rodantis darbdavio pastangas apsaugosi slaptus duomenis, tačiau tai tvirtas pagrindas spręsti dėl tokių pastangų buvimo laipsnio.

Galiausiai, įstatymas neturėtų pernelyg riboti darbdavio diskrecijos priskirti atitinkamus duomenis prie konfidencialių duomenų. Įmonės noras saugoti vertingą ar galimai turėsiančią vertę informaciją dažnai pagrįstas prognozėmis, ekonominiais verslo sprendimais, tokios prognozės gali pasiteisinti tik po kurio laiko (Davulis, 2018, p. 159). Be to, darbdavio disponuojamos informacijos svarbą ir ypatumus geriausiai žino pats darbdavys ir tai yra darbdavio teisėtas interesas siekti apsaugoti tokią informaciją nuo atskleidimo ir patekimo konkurentų ar kitų subjektų žinion, todėl atitinkamos informacijos priskyrimas konfidencialiai yra suprantamas ir gali būti pateisinamas darbdavio interesų apsauga.

1.2.1. Kas laikoma komercine paslaptimi?

Komercinės paslaptys, visų pirma, yra civilinės teisės objektai (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2001) ir įvardijamos kaip intelektinės nuosavybės sistemos dalis (Birštonas, 2019, p. 8). Teismai akcentuoja, kad komercinės paslaptys yra pramoninės nuosavybės objektai ir kaip kiti šios nuosavybės objektai, komercinės paslaptys – tai svarbi konkuravimo rinkoje priemonė, kuri iš kitų pramoninės nuosavybės objektų skiriasi tuo, kad komercinei paslapčiai nekeliama naujumo reikalavimai, tačiau privalo pasižymėti slaptumu, neviešumu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai pirmą kartą komercinės paslapties apibrėžimą nustatė 1999 metais priėmus KĮ, nors komercinės paslapties terminas figūravo Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme jau nuo jo priėmimo 1991 metais. Kaip buvo nustatyta KĮ pirmosios redakcijos 3 dalies 19 punkte, komercinė paslaptis suprantama kaip ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista techninė, technologinė, komercinė ar organizacinė informacija, dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių, išskyrus informaciją, kuri pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma komercine paslaptimi (Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, 1999)⁷. Neužilgo komercinės paslapties apibrėžimą nustatė ir 2000-ųjų metų CK.

Komercinių paslapčių svarba pripažįstama tiek tarptautinėje, tiek Europos Sąjungos teisėje. Tam tikra apimtimi komercinių paslapčių apsaugos taisyklės buvo suvienodintos Pasaulinės prekybos organizacijos Sutartimi dėl intelektinės nuosavybės teisių aspektų, susijusių su prekyba (TRIPS sutartis) (Birštonas, 2019, p. 9). TRIPS sutartyje nustatyta, kaip

⁷Konkurencijos įstatymo 3 dalies 19 punktas buvo panaikintas ir neteko savo galios 2004 m. gegužės 1 d. (Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo pakeitimo..., 2004).

suprantama komercinė paslaptis, jos apsaugą siejant su efektyviu nesažiningos konkurencijos užkardymu (Bendrasis susitarimas dėl muitų tarifų ir ..., 2001)⁸. Europos Sąjungoje komercinės paslaptys laikomos konfidencialia informacija verslo, prekybos, komercinės veiklos vykdymo kontekste, kuri yra vertingas daugelio įmonių resursas, turintis komercinę vertę ir dėl to reikalaujantis atitinkamos apsaugos, savo reikšme prilygstantis patentams ar kitokioms intelektinės nuosavybės formoms (Study on trade secrets and confidential..., 2013). Taigi komercinės paslaptys, kaip vienas iš ūkinę veiklą vykdančių subjektų turimų išteklių, jau ilgą laiką laikomos reikšmingu konkuravimo rinkoje įrankiu.

Komercinių paslapčių apsaugos teisinis reglamentavimas buvo atnaujintas perkeliant Komercinių paslapčių direktyvą – keitėsi CK 1.116 straipsnis ir buvo priimtas KPTAI, kuriuo perkelta Komercinių paslapčių direktyva. Pabrėžtina, kad Lietuva buvo tarp mažumos Europos Sąjungos valstybių, kuri iki direktyvos perkėlimo jau turėjo nustatytą komercinės paslapties apibrėžimą (Birštonas, 2019, p. 13). Komercinių paslapčių direktyvos preambulėje akcentuojama, kad komercinių paslapčių apsauga yra viena iš priemonių užtikrinti nuosavybės teises į novatoriškos veiklos rezultatus, kuri įgyvendinama ribojant prieigą prie žinių, sudarančių subjekto vertingą praktinę patirtį ir verslo informaciją (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2016). Komercinių paslapčių direktyvos priėmimas gali reikšti, kad Europos Sąjungai svarbu skatinti ūkio subjektų konkurencingumą Europos Sąjungos teritorijoje, kartu pripažįstant, kad komercinės paslaptys yra vienas iš sudėtinių elementų, kuriančių įmonių, įstaigų ar organizacijų savitumą ir leidžiančių sėkmingai konkuruoti.

Kaip tą numato KPTAI 1 straipsnis, šio įstatymo paskirtis yra nustatyti komercinių paslapčių teisinę apsaugą nuo jų neteisėto gavimo, naudojimo ir atskleidimo (Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių..., 2018), tačiau atkreiptinas dėmesys, kad komercinės paslapties sąvokos įstatymas nenustato. Priešingai, KPTAI 2 straipsnio 3 dalis yra blanketinė norma, numatanti, kad komercinė paslaptis yra suprantama taip, kaip ji apibrėžta CK 1.116 straipsnyje. Tuo tarpu CK 1.116 straipsnio 3 dalis nustatydamas, kad komercinių paslapčių apsaugą nuo neteisėto gavimo, naudojimo ir atskleidimo nustato įstatymas, nukreipia į kitus teisės aktus, visų pirma, į patį KPTAI. Taigi kiek tai liečia komercines paslaptis bei jų apsaugą, Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai turi būti aiškinami ir taikomi sistemiskai. Klausimas, kiek toks teisinis reglamentavimas, kai yra teikiamos nuorodos iš vieno teisės akto į kitą, pasižymi nuoseklumu. Nors įgyvendinant Komercinių paslapčių direktyvą keitėsi CK

⁸Kaip nurodyta Sutarties dėl intelektinės nuosavybės teisių aspektų, susijusių su prekyba, 39 straipsnyje. Sutartis priimta 1994 metais, o Lietuvos Respublikoje įsigaliojo 2001 metais.

1.116 straipsnio 1 dalyje nustatyta komercinės paslapties samprata, tačiau ji keitėsi tik gramatiniu požiūriu esmę išlaikant nepakitusia, todėl teismai ir toliau remiasi ankstesniais išaiškinimais informacijos vertinimo komercine paslaptimi klausimais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi kas yra komercinė paslaptis, nustato CK 1.116 straipsnio 1 dalis⁹. Visų pirma, yra nurodyta, kad komercinė paslaptis – tai informacija, tačiau ši informacija yra ypatinga ir kad ji būtų laikoma komercine paslaptimi, ji turi atitikti trijų formaliųjų požymių visumą: 1) informacija 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) informacija turi turėti tikros ar potencialios komercinės vertės, nes yra slapta; 3) šią informaciją teisėtai valdantis asmuo turi imtis protingų veiksmų, atsižvelgdamas į aplinkybes, kad ją išlaikytų slaptą (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Tik nustačius šių trijų sąlygų egzistavimą informacija gali būti pripažįstama komercine paslaptimi, kas savaime reikš, kad tokiai informacijai taikoma įstatyminio lygio apsauga. Įstatymas nenustato termino informacijai išlaikyti komercinės paslapties statusą, bet svarbu, kad informacija atitiktų CK 1.116 straipsnio 1 dalyje įvardytus požymius. Bylose dėl komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų teismai kas kartą vertina, ar konkretūs duomenys, dėl kurių kyla ginčas, atitinka formaliuosius komercinės paslapties požymius, o įrodinėjimo našta tokio pobūdžio bylose tenka šių duomenų savininkui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, ar informacija yra komercinė paslaptis, yra fakto klausimas, kuris yra nustatinėjamas kiekvieną kartą kilus ginčui.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktikoje minėti trys požymiai yra gana išsamiai išnagrinėti. Pirmieji du požymiai: informacijos vertingumas ir slaptumas, paprastai vertinami kartu. Informacija turi komercinę vertę dėl to, kad tretieji asmenys jos nežino, o šios informacijos turėtojai ji sukuria konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius, suteikia verslo privalumą, gamybinio pranašumo, finansinės naudos ar kitos jos kuriamos vertės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Jeigu ūkio subjekto duomenys bus viešai prieinami, nors ir vertingi, tokia informacija nebus laikoma komercine paslaptimi, ir atvirkščiai, jeigu duomenys slapti, tačiau iš esmės neturi jokios vertės ūkio subjekto veiklos vystymui, pranašumui prieš konkurentus, tokia informacija nebus pripažinta komercine paslaptimi, bet ji galės būti laikoma kita konfidencialia informacija. Be

⁹Šio CK straipsnio pakeitimas įsigaliojo 2018 m. birželio 1 d. (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.111..., 2018).

to, teismas pažymi, kad komercinės paslapties vertingumui svarbus ir laiko pranašumas, nes komercinė paslaptis yra reikšmingiausia iškart po jos sukūrimo, taip leisdamą jos savininkui siūlyti ar teikti naujas paslaugas, gaminti naujus produktus ar gauti maksimalios naudos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Galiausiai, ar duomenys bus pripažinti komercine paslaptimi, tiesiogiai priklauso nuo paties ūkio subjekto, kadangi vienas iš formaliųjų informacijos pripažinimo komercine paslaptimi požymių yra pastangos, kurių imasi ūkio subjektas, kad išsaugotų informaciją kaip slaptą.

Analizuojant teismų praktiką taip pat tenka pastebėti, kad dažnai kyla ginčas dėl darbuotojo atskleidžiamų arba neteisėtai panaudojamų duomenų apie įmonės klientus. Paprastai tokia informacija naudojama klientų perviliojimui, ryšių su jais užmezgimui. Kasacinio teismo praktikoje akcentuota, kad labiau apsimoka investuoti į jau turimą klientą, nei ieškoti, pritraukti naujų, nes iš lojalių klientų gali uždirbti daugiau pelno, todėl, pavyzdžiui, klientų sąrašas priskiriamas prie informacijos, sudarančios komercinę paslaptį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau būtų klaidinga teigti, kad pati iš savęs informacija apie klientus laikoma komercine paslaptimi. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų apeliacinis teismas sprendė, kad tik klientų pavadinimas negali būti laikomas komercine paslaptimi, be kita ko, ir dėl to, kad tokia informacija viešai prieinama – konkrečiai šiuo atveju prekybos parduotuvių tinklas prekiaavo atitinkamų gamintojų produkcija, kas savaime leido suprasti, kad su šiais gamintojais yra sudarytos sutartys, todėl jos yra įmonės klientai (Lietuvos apeliacinio teismo 2021 m. sausio 7 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje byloje tai turėjo lemiamos reikšmės ir faktas, kad darbuotoja atskleidė ir pasinaudojo buvusio darbdavio komercine paslaptimi, nebuvo įrodytas. Taigi tokios bylos dar kartą patvirtina, kad, visų pirma, vien informacijos įsivardijimas komercine nėra pakankamas, visų antra, pažeidimą teismai vertina ne tik per darbuotojo veiksmus, bet, pirmiausia, ar informacija apskritai įstatymo saugotina kaip komercinė paslaptis.

1.2.2. Komercinės paslapties ir konfidencialios informacijos santykis

Vienareikšmiškai kyla klausimas, koks yra komercinės paslapties ir konfidencialios informacijos santykis. Kaip išsiaiškinta aukščiau, komercinių paslapčių sąvoką nustato CK, o komercinių paslapčių apsauginį reguliavimą – KPTAĮ. Tuo tarpu kas yra konfidenciali informacija ir kokie duomenys gali patekti po šiuo apibrėžimu, tiesiogiai niekur nėra nustatyta. Prieš tai minėta, kad konfidencialią informaciją galima suprasti kaip tą informaciją, kurią

sutarties šalys abipusiu sutarimu nustato kaip slaptą. Vadinas, jeigu sutarties šalys sutaria dėl atitinkamos informacijos laikymo slapta ir atitinkamai pareigos ją saugoti vykdymo, tai toks konfidencialumo įsipareigojimas saisto susitariančiąsias šalis. Taigi svarbu išanalizuoti komercinės paslapties ir konfidencialios informacijos santykį.

LAT yra pateikęs konfidencialios informacijos skirstymą pagal informacijos pobūdį, laipsnį ir konfidencialumo pareigos intensyvumą: 1) Akivaizdi ir lengvai pasiekama informacija, kuri įvardijama kaip konfidenciali; 2) Informacija, kuri tampa neatsiejama darbuotojų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi; 3) Specifinio pobūdžio konfidenciali informacija, kuri nei atitinka komercinės paslapties požymių, nei tampa darbuotojų gebėjimų, įgūdžių ir žinių dalimi; 4) Komercinės paslaptys – specifiniai ir reikšmingi konfidencialūs duomenys, atitinkantys komercinės paslapties sąvoką. Atsižvelgiant į tokį konfidencialios informacijos skirstymą, kyta skirtingo lygmens konfidencialumo pareiga ir skirtingi padariniai ją pažeidus: 1) Pirmuoju atveju akivaizdūs ir lengvai pasiekiami, įskaitant ir vieši, duomenys gali būti nepripažinti konfidencialia informacija, taigi pažeidus pareigą juos saugoti nekiltų teisinių padarinių; 2) Antruoju atveju informacija saugotina darbo santykių laikotarpiu, tačiau jiems pasibaigus tokie gebėjimai ir įgytos žinios gali būti be apribojimų naudojami darbuotojo naudai ir interesais; 3) Trečiuoju atveju specifinio pobūdžio konfidenciali informacija yra saugoma ir pasibaigus darbo santykiams ir už jos atskleidimą ar panaudojimą gali kilti teisinė atsakomybė¹⁰; 4) Paskutiniu atveju informacija saugotina tiek darbo santykių metu, tiek ir jiems pasibaigus sutartyje arba įstatyme nustatyta laiką (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į pateiktą atskirimą darytinos kelios išvados. Visų pirma, konfidenciali informacija – plati kategorija, ir ji gali būti suprantama plačiąja ir siaurąja prasme. Konfidenciali informacija plačiąja prasme – tai keturios konfidencialios informacijos rūšys pagal kasacinio teismo išaiškinimą, o siaurąja prasme turėtų būti suprantama kaip trečiuoju punktu įvardyta specifinio pobūdžio informacija (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 67). Visų antra, komercinės paslaptys įeina į konfidencialios informacijos sąvoką. Tą tiesiogiai taip pat yra nurodęs kasacinis teismas – teisinė konfidencialios informacijos kategorija yra platesnė už teisinę komercinės paslapties kategoriją, taigi komercinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinas, komercinė paslaptis – tai visada konfidenciali informacija, tačiau konfidenciali informacija – ne visada

¹⁰Rašto darbo autorės nuomone trečiuoju atveju teisinė atsakomybė turėtų kilti tada, kai yra sudarytas susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos.

komercinė paslaptis. Pagal tai, kokios rūšies ta informacija, skiriasi, pirmiausiai, koku teisiniu pagrindu kyla konfidencialumo pareiga, visų antra, teisinės pasekmės ją pažeidus. Kaip jau minėta aukščiau, pareiga saugoti konfidencialią informaciją egzistuoja, kai ji nustatyta šalių susitarime, tuo tarpu pareiga saugoti komercinę paslaptį kyla iš įstatymo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi nesant susitarimo dėl konfidencialumo, darbuotojas turi pareigą saugoti įmonės komercines paslaptis, nes tokia pareiga nustatyta įstatyme. Jeigu darbdaviui kyla poreikis apsaugoti kitus įmonės duomenis ar bet kokią informaciją apie ūkio subjektą, kuri neatitinka formaliųjų komercinės paslapties požymių, darbdavys turi inicijuoti susitarimą dėl konfidencialumo. Tai, kas išdėstyta, nereiškia, kad konfidencialumo susitarime negalima susitarti dėl komercinių paslapčių apsaugos. Anaiptol, konfidencialumo susitarimas pagal DK 39 straipsnį gali apimti ir komercinę paslaptį sudarančius duomenis. Nėra pagrindo manyti kitaip, kadangi tai yra efektyviausias ir laiko prasme naudingiausias būdas įgyvendinti pareigą imtis veiksmų komercinių paslapčių apsaugai. Tokiu būdu bus apsaugoti tiek darbdavio interesai, kadangi jis bus ėmęsis priemonių visos konfidencialios informacijos apsaugai, tiek ir darbuotojo interesai, nes jam bus aiškiai ir vienareikšmiškai įvardijama, tiek kas laikoma konfidencialiais duomenimis, tiek jo prisiimamos pareigos (Martišienė, 2012, p. 157).

Visgi atskirose bylose galima rasti pavyzdžių, kuriuose buvo aiškinama priešingai, pavyzdžiui, vienoje pirmosios instancijos byloje teismas buvo nurodęs, kad „siekiant nustatyti, ar atsakovės persiųsta informacija turi konfidencialumo (kaip ir komercinės paslapties) požymių, būtina nustatyti tokios informacijos tris būtinuosius požymius: slaptumą, vertingumą bei protingas pastangas informacijai išsaugoti“ bei „teismas sprendžia, kad nurodyta informacija buvo nevieša, <...> be to, ji buvo vertinga, <...> o tokia informacija, pagal teismų praktiką, priskirtina prie konfidencialios informacijos ir/ar turinčios komercinės paslapties“ (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. sausio 9 d. sprendimas civilinėje byloje). Galima pastebėti, kad teismas konfidencialią informaciją aiškino vertindamas ją per tris formaliuosius komercinėms paslaptims būdingus požymius, skliaustuose aiškiai nurodydamas „kaip ir komercinės paslapties“, taigi šiuo atveju skirtumas tarp konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties yra nenurodytas, o sąvokos sutapatinamos. Manytina, konfidenciali informacija turėtų būti nevieša, slapta ir saugoma, o vertės kriterijus taikomas tai informacijai, kuri laikoma ūkio subjekto komercinėmis paslaptimis.

Atskiruose teisės aktuose nustatytas reguliavimas aiškiai atskiria komercines paslaptis ir konfidencialią informaciją. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 34

straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „valdyba nustato informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi ir konfidencialia informacija. Komercine (gamybine) paslaptimi ir konfidencialia informacija negali būti laikoma informacija, kuri pagal šį ir kitus įstatymus turi būti vieša“ (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Kitose cituoto teisės akto straipsniuose šios sąvokos taip pat atskiriamos jungtuku „ir“ arba kableliu. Vadinas, įstatymų leidėjas skiria šias sąvokas kaip atskiras ir savarankiškas sąvokas ir tokios formuluotės pagrindžia, kad komercinės paslaptys ir konfidenciali informacija nėra sinonimiški terminai. Taigi sisteminė teisės aktų analizė suteikia pagrindą išvadai, kad komercinės paslaptys ir konfidenciali informacija yra giminingos, tačiau skirtingo turinio sampratos.

Atkreiptinas dėmesys į LAT išaiškinimą, pagal kurį į konfidencialios informacijos sąrašą įeina ir informacija, kuri įvardijama kaip konfidenciali, bet iš esmės yra akivaizdi ir lengvai prieinama, taip pat darbuotojo sąžiningai įgyti gebėjimai, įgūdžiai, žinios ir panašiai. Pagrindinė išvelgtina problema, kodėl tokie duomenys apskritai įtraukiami į konfidencialios informacijos sampratą, jei faktiškai neatitinka konfidencialios informacijos požymio. Panašios abejonės kyla ir teisės doktrinoje¹¹. Galimai tuo norėta pasakyta, kad paprastai kaip konfidencialią šalys įvardija labai skirtingo pobūdžio informaciją, o teismai, nagrinėdami individualų ginčą ir sprendami dėl darbuotojo atsakomybės, vertina informacijos konfidencialų pobūdį per šias keturias rūšis. Tą suponuoja paties kasacinio teismo išaiškinimas dėl konfidencialios informacijos skirstymo: „informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi <...>. Tokia informacija, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali būti pripažinta nekonfidencialia <...>“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Galiausiai, esti pavyzdžių, kur teismas tiesiogiai nurodo, kad 1 ir 2 rūšies informacija, LAT 2016 metų byloje priskirta konfidencialiai informacijai, nėra laikoma konfidencialia. Vienoje apeliacinės instancijos byloje išaiškinta, kad LAT 2016 metų byloje pateiktas „susikirstymas vertintinas kaip reiškiantis, kad 1–2 grupėse nurodyta informacija neatitinka konfidencialumo kriterijų ir disponavimas ja negali lemti atsakomybės darbuotojui taikymo (Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi teismų praktika gali būti interpretuojama, tačiau pastebimas

¹¹Pagal K. Ambrazevičiūtę ir R. Birštoną teisės moksliniame straipsnyje „Darbuotojo pareiga saugoti komercine paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą“ dar klausimas, ar kasacinio teismo išskirtas pirmąsias dvi minėtas konfidencialios informacijos rūšis apskritai galima laikyti konfidencialia informacija.

vieningo ir aiškaus konfidencialios informacijos apibrėžimo, požymių ir atskyrimo nuo komercinių paslapčių stygius.

Teisės doktrinoje nurodoma, kad aiškiausia būtų konfidencialią informaciją DK 39 straipsnio kontekste suprasti kaip specifinio pobūdžio konfidencialią darbdavio informaciją bei komercines paslaptis. Tuo tarpu jei konfidencialiai informacijai DK 39 straipsnio kontekste suteiktume plačiausią reikšmę pagal suformuotą kasacinio teismo praktiką, tai galėtų susiklostyti tokia situacija, kad konfidencialiai informacijai darbdavys galėtų priskirti ir viešai prieinamus, akivaizdžius duomenis, taip pat darbuotojo patirtį, žinias, kas pastaruoju atveju dėl darbuotojui kilsiančios tokio pobūdžio įgytų žinių saugojimo bei nesinaudojimo įgytais gebėjimais ir patirtimi pareigos iš esmės reikštų darbuotojo teisės rinktis darbą ir galimybės dirbti ribojimą arba būtų bene neįmanoma įgyvendinti praktikoje, nes naujame darbe darbuotojas neišvengiamai naudotųsi įgyta patirtimi (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 68, 70, 77). Sutiktina su tuo, kad DK 39 straipsnyje reglamentuoto konfidencialumo susitarimo sudarymo tikslais konfidencialia informacija reikėtų laikyti tiek komercines paslaptis, tiek kitą darbdavio specifinio pobūdžio informaciją, kuri nepatenka į komercinės paslapties apibrėžtį, tačiau kuri yra reikšminga darbdaviui. Susiklosčius situacijai, kad į konfidencialią informaciją pagal DK 39 straipsnį patenka visos 4 kasacinio teismo išvardytos rūšys, gautųsi vidinė prieštara, nes pačiame reglamentavime nurodoma, kad konfidencialia informacija nelaikomi vieši duomenys. Susiklosčius situacijai, kad į konfidencialios informacijos sąvoką neįeitų komercinės paslaptys, tai neatitiktų praktikos, kadangi paprastai pareiga saugoti komercines paslaptis nustatoma sutartyje dėl konfidencialumo, taip pat būtų neefektyvu, reikalautų didesnių laiko sąnaudų.

Išanalizavus konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties santykį, darytinos kelios išvados. Šios sąvokos yra susijusios – komercinės paslaptys yra konfidencialios informacijos rūšis arba sudėtinė dalis ir tiek nacionaliniai, tiek tarptautiniai teisės aktai saugo komercines paslaptis. Darbdavys įmonei svarbią informaciją, kuri nepatenka į komercinės paslapties apibrėžtį, tačiau kurią norėtų išsaugoti kaip slaptą, gali apsaugoti susaistęs darbuotoją sutartiniu konfidencialumo įsipareigojimu. DK 39 straipsnio prasme konfidencialia informacija taip pat laikytinos ir įmonės komercinės paslaptys. Konfidenciali informacija gali būti tokia informacija, kuri yra slapta ir kurios išsaugojimui darbdavys imasi aktyvių veiksmų, tačiau vertės požymio atžvilgiu konfidenciali informacija siaurąja prasme gali būti vertinga konkrečiam ūkio subjektui, bet paprastai neturėtų būti suprantama kaip teikianti konkurencinį pranašumą, kitaip tokia informacija būtų kvalifikuojama kaip komercinė paslaptis. Teismų

praktikoje vis dar nėra suformuotas aiškus konfidencialios informacijos apibrėžimas, konfidencialios informacijos požymiai, leidžiantys atskirti nuo komercinių paslapčių.

1.3. Konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimų santykis

Konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimai yra susiję, kadangi abu gali būti naudojami kaip priemonės ūkio subjekto konkurencingumui išsaugoti. Darbdavys gali būti suinteresuotas nekonkuravimo susitarimu ir todėl, kad papildomai apsaugotų savo komercines, technologines, gamybines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją nuo jos panaudojimo konkurencijai su jais (Bagdanskis, 2013, p. 1179). Darbuotojui vykdant įsipareigojimą neužsiimti tokia pačia kaip buvusio darbdavio veikla ženkliai sumažėja rizika, kad bus pasinaudota darbdavio komercinėmis, gamybinėmis, technologinėmis paslaptimis ar kita konfidencialia informacija naujojo darbdavio ar paties darbuotojo naudai. Tiek nekonkuravimo, tiek konfidencialumo susitarimai yra reglamentuojami DK, bet tai yra skirtingo dalyko ir tikslo susitarimai.

Pagal DK 38 straipsnį darbo sutarties šalys gali susytgi dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla, taigi nekonkuravimo esmė yra darbuotojo teisės pasirinkti darbą ir verslą ribojimas (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 73). Pagal Konstitucijos 48 straipsnį kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992), vadinasi, nekonkuravimo susitarimu yra ribojama asmens konstitucinė teisė ir laisvė, todėl teismų praktikoje išaiškinta, kad ribojimas laisvai pasirinkti darbą bei verslą visais atvejais turi būti terminuotas ir turi būti nustatoma ribojimui adekvati kompensacija (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Vienas iš kriterijų atskirti nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimus, yra tokių susitarimų tikslas. Nekonkuravimo susitarimo tikslas yra, kad darbuotojai, pasinaudodami pas darbdavį įgyta informacija, nesąžiningai nekonkuruotų su darbdaviu (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 73). Nekonkuravimo susitarimu visiškai ribojama asmens galimybė dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla, nesiejant šio ribojimo su komercinę paslaptį ir (arba) konfidencialią informaciją sudarančių duomenų naudojimu ar nenaudojimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau darbuotojui nekonkuruojant su buvusiu darbdaviu, bet kokiu atveju sumažėja rizika, kad buvusio darbdavio konfidencialia informacija bus pasinaudota ar ji bus atskleista. Tuo tarpu konfidencialumo susitarimo tikslas yra apsaugoti ūkio subjekto konfidencialią informaciją, įskaitant ir

komercines paslaptis, nuo atskleidimo ar panaudojimo. Teismai pabrėžia, kad nei konfidencialumo susitarimo, nei komercinės paslapties apsaugos institutu nesiekama suvaržyti galimybės įsidarbinti ar užsiimti tam tikra veikla (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Iš esmės nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų laikymosi ir įgyvendinimo prasme skiriasi darbuotojo veiksmai: pirmuoju atveju darbuotojas turi pareigą nedirbti atitinkamos rūšies darbo ir neužsiimti atitinkamos rūšies veikla, antruoju – kaip paslaptį saugoti tuos duomenis, kuriuos šalys nusistato kaip slaptus, t. y. jų neatskleisti kitiems, neišviešinti, nenaudoti.

Be to, kad skiriasi nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimo objektas ir tikslai, esti ir kitų papildomų skirtumų – įstatymas nustato nekonkuravimo susitarimo sąlygas. Visų pirma, DK 38 straipsnyje nurodyta, kad nekonkuravimo laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip 40 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Darbdavio pareiga atlyginti ir kompensuoti darbuotojo praradimus gali būti vertinama kaip iš dalies stabilizuojanti jų tarpusavio interesus bei išlaikanti pusiausvyrą tarp šalių. Visų antra, DK nustato maksimalų nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminą – ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo, kurio šalys negali prailginti net sutartimi, kitaip nei konfidencialumo susitarimo atveju (įstatymas nenustato maksimalaus termino). Nekonkuravimo susitarimo galiojimo terminui būdingas imperatyvus reguliavimo pobūdis. Trečiasis skirtumas – nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi tik su specialių žinių ar gebėjimų, pritaikytinų pas konkurentus, turinčiais darbuotojais, kaip tą nurodo DK 38 straipsnio 2 dalis, kitaip nei konfidencialumo susitarimai, kurie gali būti sudaromi su visais bendrovės darbuotojais. Paprastai tai aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai, kurių specialios žinios ir gebėjimai gali būti pritaikomi su darbdaviu tiesiogiai konkuruojančių įmonių veikloje (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 74). Be to, nekonkuravimo susitarimo turinyje turi būti nustatyta tam tikros veiklos rūšis, kurios darbuotojas negali vykdyti, ir nekonkuravimo teritorija. Įstatymas taip pat apriboja darbuotojo atsakomybės ribas, pažeidus nekonkuravimo pareigą, nes nustato, kad išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už 3 mėnesius, negalioja. Tuo tarpu įstatymas nenustato ribų darbuotojo atsakomybei pažeidus konfidencialumo sutartį, vadinasi, šalys gali susitarti dėl netesybų sąlygų ir dydžio. Atkreiptinas dėmesys, kad tarpusavio susitarimu darbdavys ir darbuotojas negalėtų susitarti dėl kitokių, darbuotojo padėtį bloginančių nekonkuravimo susitarimo sąlygų, nei jas nustato DK, t. y. nekonkuravimo susitarimo dalyko specifikos įstatyme nustatytos sąlygos yra imperatyvios. Vienintelė galima išimtis, jei tai būtų padaroma

DK 33 straipsnio 4 dalies nustatyta tvarka, turint omenyje, kad įgyvendinamas reikalavimas pasiekti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą (Davulis, 2018, p. 152).

Viena iš eskaluojamų problemų yra, kad darbuotojo pareigos saugoti komercines paslaptis suabsoliutinimas faktiškai galėtų reikšti draudimą konkuruoti ir kad konfidencialumo pareiga gali prilygti nekonkuravimo pareigai, nors susitarimas dėl nekonkuravimo nėra sudarytas ir netaikomos papildomos įstatymo teikiamos garantijos darbuotojui (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 89). Tokia situacija įmanoma tuo atveju, jei darbuotojo įgyti gebėjimai, įgūdžiai bei žinios būtų laikomos konfidencialia informacija ir tokiu būdu būtų priskirtinos prie darbuotojo saugotinių konfidencialių duomenų. Kaip jau minėta anksčiau, tai iš principo apribotų darbuotojo galimybę dirbti, kadangi būtų praktiškai neįmanoma užsiimti ta pačia veikla nenaudojant buvusioje darbovietėje įgytos patirties ir žinių. Pavyzdžiui, DK komentaro autorių nuomone, galimybė pritaikyti žinias ar gebėjimus su darbdaviu konkuruojančiame ūkio subjekte ir dėl to galint padaryti darbdaviui žalos – papildomoji susitarimo dėl nekonkuravimo sudarymo teisėtumo sąlyga, kurios egzistavimo tikrinimas neturėtų būti griežtas, o kaip tik turėtų būti preziumuojama, kad tokio paties ar panašaus darbo atlikimas konkuruojančiam darbdaviui daro žalą buvusiam darbdaviui (Davulis, 2018, p. 153). Neturėtų susiklostyti situacija, leidžianti apeiti DK suteikiamų garantijų darbuotojui taikymą, tačiau iš principo reiškianti apribotą darbuotojo galimybę pasirinkti darbą. Būtent dėl nekonkuravimo susitarimo išimtinumo ir reguliavimo imperatyvumo nekonkuravimo susitarimas negali būti pakeičiamas kitais susitarimais, turinčiais tą patį efektą (Liauksminaitė, 2020). Galimas problemos išsprendimo būdas – galutinai išplėtoti darbuotojo „darbo metu įgytų žinių, gebėjimų, įgūdžių“ kaip informacijos kategorijos turinį bei išaiškinti, kad darbo metu darbuotojo įgytos žinios, gebėjimai, įgūdžiai, geroji praktika nepatenka į po darbo santykių pasibaigimo konfidencialumo susitarimu saugomos konfidencialios informacijos apimtį DK 39 straipsnio prasme.

Darytina išvada, kad nepaisant to, kad nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų taikymas ir jų sąsaja praktikoje kelia papildomų klausimų, į kuriuos įstatymų leidėjas nepateikia atsakymų, tačiau tai yra skirtingų rūšių susitarimai, kuriuos galima atskirti įvertinus susitarimo dalyką, susitarimo tikslą bei papildomas tokio susitarimo sąlygas, kuriomis apsaugomas darbuotojas, tokias kaip kompensacija ir galiojimo terminas.

2. Darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos saugant konfidencialią informaciją

2.1. Pareiga vengti interesų konflikto

Paprastai darbo teisiniai santykiai pasižymi tęstinumu – darbuotojas yra suinteresuotas nuolatiniu darbu ir stabiliomis pajamomis. Esant trunkantiems, ypač ilgalaikiams darbo teisiniams santykiams, tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto fiduciariniai ryšiai. Kol darbuotojas lieka pavaldus savo darbdaviui, tol darbuotojo ir darbdavio interesai naudoti informaciją sąveikauja ir yra grindžiami bendra sąžiningumo pareiga, tačiau didžiausia grėsmė darbdaviui kyla, kai darbuotojas palieka įmonę (Kolasa, 2018, p. 7). Rizika, kad darbuotojas pažeis pareigą vengti interesų konflikto, egzistuoja tiek darbo santykių metu, tiek jiems pasibaigus, tačiau pastaruoju atveju rizika yra didesnė, nes nutrūkus darbdavio ir darbuotojo ryšiui galimybė kontroliuoti darbuotoją sumažėja.

Pagal DK šalys, įgyvendindamos savo teises ir pareigas, turi sąžiningumo, bendradarbiavimo, teisingos ir savalaikės informacijos teikimo viena kitai pareigas, taip pat lojalumo pareigą, kuri susijusi su pareiga vengti interesų konflikto (Davulis, 2018, p. 98). DK 24 straipsnio 5 dalis nustato, kad kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto. Interesų konflikto sąvokos DK nepateikia, tačiau ji gali būti randama kituose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo įstatyme, kuris taikomas valstybės tarnyboje dirbantiems ir kitiems pagal įstatymą interesus deklaruojantiems asmenims, nustatyta, kad interesų konfliktas – tai situacija, kai asmuo, vykdydamas tarnybines pareigas ar tarnybinį pavedimą, turi priimti ar dalyvauti priimant sprendimą arba įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais (Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačiųjų..., 1997). Taigi interesų konfliktas gali kilti tada, kai darbuotojas ar jam artimi asmenys gali turėti materialinės ar nematerialinės naudos arba kai atsiranda sankirta tarp darbuotojo ir darbdavio interesų, o darbuotojo veiksmai gali turėti įtakos šių interesų patenkinimui (Davulis, 2018, p. 98). Pareigos vengti interesų konflikto pažeidimas gali nulemti darbdavio abejones darbuotojo patikimumu ir tinkamumu atitinkamai darbo funkcijai atlikti.

Darbuotojas gali pažeisti pareigą vengti interesų konflikto ir naudodamasis darbdavio jam patikėta informacija. Nors pareiga vengti interesų konflikto ir konfidencialumo arba nekonkuravimo pareigos yra tarpusavyje susijusios, tačiau jų negalima tapatinti, nes skiriasi šių teisinių santykių turinys (Tukleris, 2019) ir atsiradimo pagrindas. Ne konkuravimo ar konfidencialumo pareigomis darbuotoją susaisto atskiras susitarimas, sudarytas DK 38 arba 39 straipsnių tvarka, ir dėl to skiriasi šių pareigų pažeidimo teisinės pasekmės, tačiau

naudojimasis darbdavio konfidencialia informacija darbuotojo naudai kartu reikš interesų konflikto vengimo pareigos nesilaikymą, kadangi turėdamas tikslą gauti asmeninės naudos darbuotojas gali sukelti žalos darbdaviui. Atkreiptinas dėmesys, kad konfidencialumo susitarimo nesudarymas ar darbuotojo nesupažindinimas su komercine paslaptimi, nesuteikia teisės darbuotojui veikti aplaidžiai ir nerūpestingai darbdavio jam pateiktos informacijos atžvilgiu, nes darbuotojas turi susilaikyti nuo veiksmų, galinčių padaryti žalos darbdaviui, vadovaujantis lojalumo ir sąžiningumo pareiga (Kaarats *et al.*, 2013, p. 57). Darbuotojo veiksmai, kuriais jis piktnaudžiauja darbdavio jam patikėta informacija ir su ja elgiasi ne pagal paskirtą atlikdamas savo darbo funkciją, reikš veikimą prieš darbdavio interesus. Bendrųjų darbuotojo pareigų pažeidimas gali turėti įtakos ir darbo santykių pasibaigimui.

DK nustatyta pareiga vengti interesų konflikto yra pakankamai plati ir deklaratyvi (Tukleris, 2019). Atkreiptinas dėmesys į DK 24 straipsnio pavadinimą „sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimas“, kuris suponuoja pareigą laikytis teisės principų. Vargu ar bet koks pareigos vengti interesų konflikto pažeidimas galėtų būti traktuojamas kaip darbuotojo darbo pareigų pažeidimas ar šurkštus darbo pareigų pažeidimas, suteikiantis teisę darbdaviui nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės. Kita vertus, pareigos vengti interesų konflikto pažeidimas kaip fakultatyvus pažeidimas gali tapti argumentavimo stiprinimo priemone. Darbuotojo pareigos vengti interesų konflikto pažeidimo atvejais darbdavys gali ginti savo teises vien šiuo pagrindu tada, jei darbovietėje imtasi papildomų priemonių, tokių kaip sąlygos dėl interesų konflikto vengimo įtraukimas į darbo sutartis, taisyklių dėl interesų konflikto vengimo įmonėje patvirtinimas ir pan. (Tukleris, 2019).

Vienoje iš bylų sprendžiant klausimą dėl interesų konflikto teismas nurodė, kad pareigos vengti interesų konflikto pažeidimas nevertintinas kaip šurkštus darbo pareigų pažeidimas, nes darbdavys faktiškai žinojo apie interesų konfliktą, nepareikalavo iš naujo užpildyti ryšių su išorės šalimis deklaracijos ir įmonės vidaus aktuose nebuvo įtvirtinęs konkrečios pareigos tikslinti deklaracijos duomenis ir juos atnaujinti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, darbdavys turėtų ne tik nustatyti darbuotojo pareigą vengti interesų konflikto, bet ir taisykles dėl ryšių, sukuriančių interesų konfliktą, vertinimo, jų deklaravimo, pateiktos informacijos atnaujinimo, taip pat nuolat kontroliuoti tokių taisyklių laikymąsi ir įpareigoti kitus darbuotojus pranešti apie bet kokius jiems žinomus interesų konfliktus (Povilaitienė, 2019). Tai, kas išdėstyta, leidžia daryti išvadą, kad rėmimasis bendrąja pareiga gali būti nepakankamas įrodyti darbuotojo darbo pareigų pažeidimo faktą ir pažeidimo šurkštumą. Pareiga vengti interesų konflikto, nors ir susijusi su konfidencialumo

įsipareigojimu, tačiau yra pernelyg plati ir sukelianti nedaug teisinio tikrumo darbdaviui dėl jo konfidencialios informacijos apsaugos. Pareiga vengti interesų konflikto apima skirtingas situacijas, tarp kurių esti ir pareiga neatskleisti ir savo tikslais nenaudoti darbdavio konfidencialios informacijos, tačiau darbdavys bus laikomas tinkamai saugančiu savo konfidencialią informaciją tada, kai imsis kitų veiksmų jos apsaugai, tarp kurių gali būti ir aiški vidaus tvarka dėl interesų konflikto išviešinimo ir deklaravimo.

2.2. Darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją

2.2.1. Darbuotojo pareigos saugoti konfidencialią informaciją pagrindai

Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją atsiranda dviem pagrindais. Pirma, pareiga saugoti darbdavio komercines paslaptis kyla iš įstatymo. Antra, pareiga saugoti kitą darbdavio konfidencialią informaciją, kuri nėra komercinės paslaptys, atsiranda sutarties pagrindu. Priklausomai nuo teisinio pagrindo saugomi skirtingi duomenis ir sutinkamai su tuo darbuotojui gali kilti nevienodos pasekmės šią pareigą pažeidus.

2.2.1.1. Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis įstatymo pagrindu

Darbuotojui kylančios įstatyminės pareigos saugoti komercines paslaptis aiškinimui aktualūs net keli atskiri norminiai teisės aktai. Pirmiausiai, DK 25 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad pareigą saugoti konfidencialią informaciją (informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) paslaptimi ir atsakomybę už jos pažeidimą reglamentuoja įstatymai. DK 25 straipsnio 5 dalis yra blanketinė norma, tiesiogiai darbuotojui nenustatanti pareigos saugoti darbdavio komercines paslaptis, tačiau nukreipianti į kitus įstatymus. Nepaisant to, pareigą saugoti ūkio subjekto komercines paslaptis galima išvesti iš bendrųjų pareigų: pareigos veikti sąžiningai, vengti interesų konflikto, saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 65). Teisės doktrinoje pastebėta, kad pareiga saugoti komercines paslaptis kyla ne tiesiogiai įstatymo pagrindu, o iš darbo sutarties (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 73). Darbuotojo pareiga saugoti darbdavio komercines paslaptis atsiranda todėl, kad darbuotoją ir darbdavį saisto darbo sutartiniai santykiai, kurių įgyvendinimo metu darbuotojui ir tampa prieinami konfidencialūs duomenys, praktika, todėl tam tikros pareigos darbuotojui kyla, pirmiausiai, dėl paties darbuotojo statuso ir susiklosčiusių darbo teisinių santykių.

Nagrinėjami temai aktualios CK ir KPTAI teisės normos, susijusios su komercinių paslapčių samprata ir jų apsauga. Atkreiptinas dėmesys, kad atlikus CK pakeitimus perkeliant Komercinių paslapčių direktyvą iš CK buvo eliminuota teisinė nuostata, nustatanti, kad „pareigą atlyginti padarytus nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį“ (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.111, 1.116..., 2018). Kartu paminėtina, kad KPTAI tapačios teisinės nuostatos neatsirado, tačiau darbuotojo pareigą saugoti ir nenaudoti komercinę paslaptį nustato KĮ, kurio tikslas – saugoti sąžiningos konkurencijos laisvę Lietuvos Respublikoje. Ūkio subjektų komercinių paslapčių apsauga – tai viena iš priemonių užtikrinti sąžiningą konkurenciją. Verslui naudinga ir tretiesiems asmenims nežinoma informacija yra vertinga – kuo mažiau asmenų žino atitinkamą informaciją, tuo ji vertingesnė ir atvirkščiai – kuo daugiau konkurentų naudojasi atitinkamomis žiniomis, tuo mažesnę vertę tokios žinios turi (Kolasa, 2018, p. 8). Todėl tokios informacijos išlaikymas slapta leidžia ūkio subjektui išlaikyti savo konkurencingą padėtį rinkoje ir turėti pranašumų prieš kitus ūkio subjektus, kurie tokia informacija nedisponuoja.

Pagal KĮ 15 straipsnio 4 dalį 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 (Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, 1999). Kasacinis teismas yra papildomai pabrėžęs, kad ši teisės norma taikoma nepriklausomai nuo to, ar sudarytas nekonkuravimo susitarimas ar konfidencialumo susitarimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Ji įtvirtina draudimą naudoti komercinę paslaptį sudarančią informaciją laiko atžvilgiu, apibrėžia subjektų ratą, kuriam taikoma ir jeigu kiti įstatymai nenustato kitaip arba šalys komercinių paslapčių saugojimo termino neaptaria susitarimu, galioja KĮ nustatytas komercinių paslapčių nenaudojimo terminas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje). Yra nuomonių, kad po šios teisės normos taikymu patenkantis subjektas turėtų nenaudoti komercinių paslapčių nesąžiningai konkurencijai sukurti (Martišienė, 2012, p. 157). Tas tiesiogiai nenurodyta KĮ 15 straipsnio 4 dalyje, tačiau, matyt, išvedama iš įstatymo taikymo srities ir jo tikslų. Kita vertus, KĮ 15 straipsnio 4 dalis nereikalauja tikslo konkuruoti egzistavimo (Birštonas, 2019, p. 15). Manytina, jog susiklosčius situacijai, kad KĮ 15 straipsnio 4 dalis būtų taikoma tik tada, kai būtų nustatytas tikslas konkuruoti, neįrodžius ketinimo konkuruoti cituota teisės norma negalėtų būti taikoma. Darytina išvada, kad darbuotojui kyla pareiga saugoti darbdavio komercines paslaptis įstatymo pagrindu ir tam nėra būtina atskira

sutartis, jeigu tenkinamos kitos įstatymų sąlygos, pavyzdžiui, informacija atitinka komercinės paslapties apibrėžimą.

2.2.1.2. Darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją sutarties pagrindu

Kitas teisinis pagrindas pareigai saugoti konfidencialią informaciją atsirasti – tai sutartis. Kaip tas nurodyta DK 25 straipsnio 5 dalyje, darbo sutarties šalys gali sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Svarbu turėti omenyje teismų formuojamą praktiką dėl konfidencialumo susitarimo sudarymo tvarkos, kuri, manytina, atspindi požiūrį į darbuotoją kaip į silpnesniąją darbo sutarties šalį. Vadovaujantis kasacinio teismo praktika, turi būti įvertinta, ar konfidencialumo susitarimas šalių buvo diskutuotas ir aptartas sudarant sutartį, ar ši sutarties sąlyga nėra siurprizinė, kad jos vykdymas prisiimtas kaip savanoriškas sutartinis įsipareigojimas, kas iš esmės gali parodyti, kad konfidencialumo reikalavimai darbuotojui buvo žinomi iš anksto (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, visais atvejais darbdavio požiūris į konfidencialumo susitarimo sudarymą neturi būti formalus, kitu atveju neigiamos pasekmės gali tekti darbdaviui dėl sunkumų įrodant darbuotojo neteisėtus veiksmus.

Atsižvelgiant į tai, kad konfidencialios informacijos apimtis, kurią norėtų apsaugoti darbdavys, gali būti platesnė nei vien tik darbdavio komercinės paslaptys, šalys gali pačios apsibrėžti, kokiai informacijai taikys konfidencialumo režimą (Davulis, 2018, p. 157). Konfidencialumo susitarimo sudarymo tvarką numato DK 39 straipsnis, pagal kurį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Išanalizavus DK 39 straipsnio tris dalis, galima susisteminti konfidencialumo susitarimo turinį, akcentuojant, kad susitarimui kaip dvišaliam sandoriui aktualu tai, kad jis nustato abipuses pareigas. Taigi konfidencialumo susitarimas turi apimti: 1) susitarimo dalyką pagal DK 39 straipsnio 1 dalies 1 sakinį; 2) įvardytus duomenis, kurie turi būti laikomi konfidencialiais; 3) susitarimo galiojimo terminą, kitu atveju susitarimas automatiškai galios tik vienus metus po darbo santykių pabaigos; 4) darbdavio pareigas, kuriomis padės darbuotojui išsaugoti duomenų slaptumą. Tai yra kertinės sąlygos, kurios turi būti nustatytos konfidencialumo susitarime, o šalys tarpusavio sutarimu gali jas konkretizuoti, detalizuoti ir individualizuoti, taip pat turi teisę

įtraukti ir kitas aktualias sąlygas. Be to, konfidencialumo susitarimu galima nustatyti teises pasekmes už jo pažeidimą, t. y. sulygti dėl netesybų. Taip pat DK 39 straipsnis papildomai nustato konfidencialumo susitarimo taikymo išimtį – draudimas neatskleisti konfidencialios informacijos netaikomas, kai informacija atskleidžiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar darbo ginčus nagrinėjančiam organui. Tai reiškia, kad konfidencialumo susitarimas negali būti suabsoliutinamas (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 66) ir turi savo išimtis.

DK to tiesiogiai nenustatant, manytina, kad šalys dėl konfidencialios informacijos apsaugos gali susitarti tiek įtraukus papildomą sąlygą į sudarytą darbo sutartį, tiek priedu prie sutarties, tiek atskira sutartimi. Atkreiptinas dėmesys, kad konfidencialios informacijos sąrašas neprivalo būti įtrauktas į konfidencialumo sutartį, bet gali būti įformintas kaip priedas prie sutarties arba pačiame konfidencialumo susitarime gali būti teikiama nuoroda į lokalinius teisės aktus, darbdaviui įvykdant savo pareigą tinkamai supažindinti darbuotoją. Svarbu atsižvelgti į teisės aktų keliamus reikalavimus būtent komercinių paslapčių sąrašo sudarymui – valdyba nustato informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi ir konfidencialia informacija (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000).

Galiausiai, kadangi konfidencialumo susitarimas yra papildoma darbo sutarties sąlyga, jo sudarymas yra šalių diskrecijoje. Bendros sutarčių teisės normos nustato, kad teisėtai sudaryta ir galiojanti sutartis jos šalims turi įstatymo galią (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Sudarius konfidencialumo susitarimą tarp jo šalių susiklosto sutartiniai teisiniai santykiai dėl konfidencialios informacijos apsaugos, taigi tiek darbuotojas, tiek darbdavys turi sutartį vykdyti. Netinkamas sutarties vykdymas arba jos nevykdymas gali būti pagrindas teisinei atsakomybei kilti. Taigi pastaruoju atveju darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją kyla iš susitarimo, vadinasi, įvykdžius konfidencialumo susitarimo pažeidimą darbuotojui kiltų sutartyje nustatytos teisinės pasekmės.

2.2.2. Darbuotojo pareigos saugoti konfidencialią informaciją turinys ir galiojimas

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymas teikia apsaugą ne savaimė konfidencialiai informacijai kaip turtui, tačiau konfidenciali informacija yra saugoma nuo tam tikrų veiksmų su ja atlikimo. Kiek tai liečia komercinių paslapčių teisinę apsaugą, teisės doktrinoje pažymima, kad Komercinių paslapčių direktyva ne suteikia išimtinės teisės į komercinę paslaptį sudarančią

informaciją, o saugo jas nuo neteisėtų veiksmų atlikimo (Birštonas, 2019, p. 12). Pareiga saugoti konfidencialią informaciją vadinama konfidencialumo pareiga ir ji kyla darbuotojui, kuris yra įpareigojamas saugoti darbdavio slapta įvardintą konfidencialią informaciją.

Darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją konkretų turinį įgyja paprastai vėliau, nei sudaromas konfidencialumo susitarimas, nes susitarime nurodoma, kas yra konfidenciali informacija, o patys duomenys suteikiami ar gaunami darbo sutarties vykdymo metu (Davulis, 2018, p. 159). Darbdavys konfidencialumo susitarime paprastai siekia įvardinti visą galimą įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje saugotiną informaciją, bet tai savaime nereiškia, kad darbuotojui visa išvardyta informacija bus suteikta. Darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas turėtų prieiti prie tų duomenų, kurie jam reikalingi jo tiesioginei darbo funkcijai atlikti, be to, darbdavys turėtų suteikti tiek slaptų duomenų, kiek darbuotojui yra būtina žinoti darbo funkcijos atlikimui.

Kaip tą tiesiogiai nurodo DK 39 straipsnio 1 dalis, darbo sutarties šalys gali susulygti, kad darbuotojas asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis darbdavio konfidencialios informacijos. Šioje teisės normoje nustatytas konfidencialios informacijos saugojimas pasireiškia dvejopai: 1) privaloma asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudoti konfidencialią informaciją sudarančius duomenis, 2) privaloma neatskleisti konfidencialios informacijos kitiems asmenims. Kartu akcentuotina, kad tiek įstatyme, vartojant jungtuką „ir“, tiek, manytina, ir konfidencialumo sutartyse šie įpareigojimai nustatomi ir aiškinami kartu, kitu atveju nebūtų užtikrinama tinkama konfidencialios informacijos apsauga.

Kiek tai susiję su darbuotojo pareiga asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudoti darbdavio konfidencialios informacijos, ši pareiga gali būti suprantama kaip įpareigojanti darbuotoją nesiekti gauti bet kokios naudos ir nesipelnyti iš tos konfidencialios informacijos, kurią darbdavys patikėjo darbuotojui. Pavyzdžiui, darbuotojas galėtų panaudoti buvusio darbdavio konfidencialią informaciją įsteigdamas nuosavą verslą arba darbuotojas galėtų pasinaudoti buvusio darbdavio konfidencialia informacija naujoje darbovietėje, kuri tiesiogiai konkuruoja su buvusio darbdavio veikla, ir taip įgyti naujojo darbdavio palankumą.

Pareiga neatskleisti konfidencialios informacijos kitiems asmenims gali reikšti jos neišviešinimą ar neišplatšinimą bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės šios informacijos sužinoti. Pažymėtina, kad atskleidimas gali būti įvykdomas bet kokiomis formomis, todėl pareiga neatskleisti turėtų apimti ir pareigą nesiųsti konfidencialių duomenų jokiais komunikacijos ir elektroninėmis ryšio priemonėmis, neperleisti informacijos laikmenų,

kuriuose įrašyti konfidencialūs duomenys, pavyzdžiui, popierinės formos dokumentų arba elektroninių dokumentų, taip pat neperduoti informacijos nei žodžiu, nei raštu, užšifravus ir pan. LAT yra išaiškinęs, kad neteisėtas komercinės paslapties atskleidimas – tai ją žinančio asmens kitam asmeniui suformuotas tam tikrų duomenų turinio žinojimas, o neteisėtas perdavimas konstatuojamas tada, kai asmuo suvokdamas, kad informacija saugoma, ją neteisėtai perduoda tretiesiems asmenims. Kasacinis teismas, be kita ko, pažymėjo, kad informacijos atskleidimas paprastai yra ir jos perdavimas, bet perdavimas ne visada susijęs su paslapties atskleidimu, pavyzdžiui, jei informaciją perduoda tarpininkas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Visais atvejais teismai turi nustatyti, kaip pasireiškė darbuotojo neteisėti veiksmai.

Pastebima, kad vien konfidencialios informacijos turėjimas, jei konfidenciali informacija įgyta teisėtai, ne visada pripažįstamas konfidencialumo pareigos pažeidimu. Vienoje byloje teismai sprendė, kad darbuotojui iš darbinio elektroninio pašto į asmeninį elektroninį paštą persiuntus dokumentus, kuriuose buvo darbdavio komercinė paslaptis, tokie darbuotojos veiksmai patys savaime nėra neteisėti. Teismas savo poziciją grindė tuo, kad atskleidimo neteisėtumas turi būti motyvuojamas ne tik faktu, kad darbuotojas disponuoja komercine paslaptimi, bet ir šios informacijos perdavimu kitam ūkio subjektui (Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau kitoje byloje dėl konfidencialios informacijos persiuntimo į asmeninį elektroninį paštą darbuotojai argumentuojant, kad nei darbo sutartyje, nei bet kokiuose kituose darbdavio vidiniuose teisės aktuose nebuvo tiesiogiai nustatyto draudimo persiųsti konfidencialią informaciją į savo asmeninį elektroninį paštą, teismas visgi nusprendė, kad darbuotoja negalėjo persiųsti konfidencialių darbdavio duomenų į asmeninį elektroninį paštą, savo poziciją grįsdamas tuo, kad darbdavys praranda galimybę kontroliuoti tokios informacijos faktinį panaudojimą ir nei darbdavys, nei teismas neturi realių galimybių patikrinti, kur tokie duomenys buvo ar būtų panaudojami (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. sausio 9 d. sprendimas civilinėje byloje). Toks teismo sprendimas gali būti suprantamas kaip reiškiantis, kad pareiga saugoti darbdavio konfidencialią informaciją: jos neatskleisti ir nenaudoti asmeniniais ir verslo tikslais, neturi būti suprantama formaliai, tačiau turi būti vertinamas jos turinys ir, be kita ko, darbuotojo susaistymo konfidencialumo įsipareigojimu tikslas.

Paprastai susitarimas dėl konfidencialumo neapsiriboja įpareigojimu nenaudoti ir neatskleisti konfidencialios informacijos. Manytina, kiti įpareigojimai darbuotojui, susiję su konfidencialios informacijos apsauga, yra išvestinio pobūdžio, tačiau konkrečių draudimų

nustatymas sutartyje gali suteikti daugiau tikrumo darbdaviui ir aiškumo darbuotojui. Pavyzdžiui, konfidencialumo pareiga galėtų apimti ir šiuos draudimus: draudimas daryti konfidencialios informacijos kopijas, išsinešti laikmenas, darbo priemones (pavyzdžiui, nešiojamąjį kompiuterį), kitus informacijos šaltinius, kuriuose yra konfidencialūs duomenys, be atskiro darbdavio sutikimo, ši pareiga gali apimti draudimą siųsti konfidencialią informaciją į asmeninį elektroninį paštą, be to, darbuotojas gali būti įpareigotas pasibaigus darbo santykiams grąžinti visą turimą konfidencialią informaciją, įskaitant ir jos kopijas ir pan. Darbuotojo tinkamas konfidencialumo pareigos įgyvendinimas pasireiškia neveikimu: darbuotojas turi neatskleisti slaptų duomenų ir nenaudoti jų asmeniniais ar komerciniais tikslais, taip išlaikydamas informacijos slaptumą ir buvimą darbdavio diskrecijoje. Neveikdamas priešingai, nei sutarta, darbuotojas bus laikomas tinkamai įgyvendinantis konfidencialumo susitarimą.

Darbo sutarties šalys dėl konfidencialios informacijos apsaugos gali sulygti tiek sudarant darbo sutartį, tiek jos vykdymo metu, šalims identifikavus poreikį. Negalima atmesti galimybių, kad konfidencialumo susitarimas gali būti sudaromas ir nutraukiant darbo santykius. Darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją atsiranda sudarius susitarimą dėl konfidencialumo, nors, kaip jau minėta, paprastai ši pareiga turinį įgyja vėliau nei sudaroma sutartis, o būtent darbuotojui jau įgijus ar sužinojus konfidencialią informaciją (Davulis, 2018, p. 159). Susiklosčius tokiai situacijai, kad darbdavys inicijuoja konfidencialumo sutarties sudarymą jau darbo sutarties vykdymo metu, kai darbuotojas sužinojo ar gavo darbdavio konfidencialią informaciją, darbdavys ir darbuotojas taip pat gali susitarti, kad darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją taikoma iki susitarimo sudarymo įgytai konfidencialiai informacijai.

Kitas klausimas, koks yra darbuotojo konfidencialumo pareigos galiojimo terminas. Pagal DK 39 straipsnio 3 dalį susitarimas dėl konfidencialios informacijos galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino. Ši teisinė nuostata nėra imperatyvi, taigi darbuotojas ir darbdavys savo nuožiūra gali susitarti ir dėl kitokio, ilgesnio ar trumpesnio termino. Teisinis reglamentavimas, pagal kurį šalims nekonkretizavus termino, konfidencialumo susitarimas galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, suponuoja mintį, kad šios teisės normos tikslas yra apsaugoti darbuotoją tuo atveju, jei konkretus terminas apskritai nedetalizuotas konfidencialumo susitarime. Paprastai terminas nustatomas darbdavio iniciatyva, kadangi jis geriausiai žino konfidencialios informacijos reikšmę, vykdomos veiklos specifiką ir gali įvertinti laikotarpį, kurio metu

atitinkami duomenys nepraras savo svarbos. Kuo ilgiau truko darbo teisiniai santykiai ir kuo aukštesnę poziciją darbuotojas pasiekė, tuo labiau turėtų būti išplėstas konfidencialumo įpareigojimas (Kolasa, 2018, p. 355). Be to, įstatymas nenustato ir maksimalaus tokio susitarimo galiojimo termino, todėl šalys galėtų nusistatyti, kad toks susitarimas yra neterminuotas. Manytina, kad darbdavio pareiga yra nustatyti protingą terminą atsižvelgiant į darbuotojo poziciją, darbo funkciją, darbo santykių trukmę, konfidencialią informaciją, kurią žino darbuotojas, nes pareiga saugoti konfidencialią informaciją neterminuotą laikotarpį gali būti ginčijama kaip neadekvati, neproporcinga ir neatitinkanti konfidencialios informacijos apsaugos tikslų, kadangi paprastai informacija po tam tikro laiko praranda savo aktualumą ir pritaikomumą. Tuo pačiu svarbu pabrėžti, kad praėjus konfidencialumo sutartyje nustatytam konfidencialumo pareigos laikotarpiui formaliai darbuotojas gali savo nuožiūra naudotis disponuojama informacija ir nebus laikomas pažeidusiu konfidencialumo sutartį, jeigu atliks konfidencialumo sutartimi draudžiamus atlikti veiksmus. Tokiu atveju darbdavys prisiima žalos kilimo riziką ir iš to galimai kilsiančius kitus padarinius. Dėl šios priežasties ūkio subjektui svarbu įsivertinti visas aplinkybes, turinčias reikšmės slaptos informacijos apsaugai, įskaitant ir optimalaus bei proporcingo termino konfidencialumo pareigai nustatymo.

Pagal KĮ 15 straipsnio 4 dalį darbuotojo pareiga saugoti ūkio subjekto komercinės paslaptis baigiasi praėjus vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo ir darbuotojas gali šią informaciją naudoti, jei įstatymai ar sutartis nenumato kitaip. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas preziumuoja, kad komercinę paslaptį sudarančios informacijos vertė kinta ir laikui bėgant praranda savo vertę (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 74). LAT yra pažymėjęs, kad termino nustatymo tikslas yra apsaugoti komercinės paslapties savininko interesus. Jam pasibaigus ryšiai tarp darbuotojo ir buvusio darbdavio būna nutolę ir paprastai darbuotojai nebeturi ir negali turėti konkrečios vertingos informacijos apie ūkio subjekto klientus, teikiamas paslaugas ar prekes, todėl po šio termino pasibaigimo komercinės paslapties panaudojimas nebėra toks reikšmingas konkurencijos ir ekonominės naudos gavimo prasme (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Kiek tai gali būti išvedama iš KĮ, darbuotojo pareiga saugoti darbdavio komercinę paslaptį atsiranda tada, kai darbuotojui tampa žinoma komercinė paslaptis ar kai komercinė paslaptis patenka darbuotojo dispozicijon. Galiausiai, tiek DK 39 straipsnio 3 dalyje, tiek KĮ 15 straipsnio 4 dalyje nustatytas terminas yra dispozityvus ir sutartimi gali būti keičiamas pagal darbdavio poreikius.

Verta prisiminti, kad DK atsirado ikisutartinius santykius reguliuojanti teisės norma, pagal kurią darbo sutarties šalys iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigos. DK 41 straipsnis yra skirtas darbdavio ir asmens, dar tik ateityje ketinančio būti susaistytam darbiniais įsipareigojimais su šiuo darbdaviu, teisėms ir pareigoms apibrėžti ir šios teisės ir pareigos nustatytos nepriklausomai nuo to, ar darbo sutartis bus sudaryta (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Pareiga saugoti tokią informaciją gali būti įžvelgiama ir iš bendrųjų principų – LAT akcentuoja, kad ikisutartiniuose santykiuose pagrindinė abipusė šalių pareiga yra imperatyvi pareiga elgtis sąžiningai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje). O atrankos yra neatsiejama kiekvieno ūkio subjekto veiklos dalis ir pagal protingumo, sąžiningumo principus tikimasi, kad derybų metu sužinota informacija nebus viešinama ar ja nebus pasinaudota.

Nors įstatymas numato tiesioginę konfidencialumo pareigą ikisutartiniuose santykiuose abiem šalims, kyla klausimas, ar vien įstatymo nuostatos pakankama ikisutartinių santykių metu sužinotos konfidencialios informacijos apsaugai. Yra nuomonių, jog tam, kad konfidencialumo pareiga ikisutartiniuose santykiuose galėtų būti objektyviai įgyvendinta, reikia patikrinti, ar konkreti šalis žinojo, kas yra laikoma konfidencialia informacija, ir ar ji buvo supažindinta su tuo, ką kita šalis supranta kaip konfidencialią informaciją (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 88). Manytina, kad darbdaviui atskleidžiant jo konfidencialią informaciją ikisutartinių santykių metu, jis turėtų aiškiai leisti suprasti darbuotojui, kokia informacija laikoma konfidencialia. Be to, daugiau tikrumo dėl konfidencialios informacijos apsaugos darbdaviui atsiras tuo atveju, jeigu jis imsis aktyvių veiksmų jai apsaugoti, pavyzdžiui, paprašys kandidato raštiško patvirtinimo ar pareiškimo, jog jam žinoma, kad pokalbio ar derybų metu bus atskleidžiami konfidencialūs duomenys ir kandidatas įpareigojamas jų atžvilgiu laikytis konfidencialumo įsipareigojimo.

2.3. Darbdavio teisė ir/ar pareiga imtis veiksmų apsaugant konfidencialią informaciją

Tinkama ūkio subjekto konfidencialios informacijos apsauga negali būti įgyvendinama be paties ūkio subjekto aktyvių veiksmų – tą nustato ir teisės aktai. Visų pirma, pagal DK 39 straipsnio 2 dalį konfidencialumo susitarime turi būti apibrėžtos ir darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti konfidencialios informacijos slaptumą. Ši pareiga reiškia, kad privaloma nurodyti, kokiais veiksmais darbdavys sieks užtikrinti pakankamą konfidencialios

informacijos apsaugą (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 79). Kadangi darbdavys yra suinteresuotas konfidencialios informacijos apsauga, jis turėtų sudaryti tinkamas sąlygas darbuotojui laikytis konfidencialumo pareigos (Bushueva, Sharipova, Makarevich, 2017, p. 13). Taip pat pagal CK 1.116 straipsnio 1 dalį vienas iš formaliųjų komercinės paslapties požymių yra tai, kad šią informaciją teisėtai valdantis asmuo imasi protingų veiksmų, atsižvelgdamas į aplinkybes, kad ją išlaikytų slaptą. Darbdavio neveikimas reikš, kad iš tiesų svarbūs duomenys ir informacija faktiškai bus neapsaugoti nuo atskleidimo bei pasinaudojimo jais, taigi neveikdamas darbdavys prisiima riziką dėl savo konfidencialios informacijos praradimo ir žalos dėl to patyrimo. Pavyzdžiui, darbdaviui nesiėmus aktyvių veiksmų informacijos, kuri yra slapta ir vertinga, apsaugai, tokia informacija nebus laikoma komercine paslaptimi, taigi darbuotojui neatsiras įstatyminė pareiga ją saugoti. Darbdaviui neinicijavus konfidencialumo susitarimo sudarymo platesnio pobūdžio informacijai, kuri nepatenka į komercinės paslapties apibrėžimą, apsaugai, darbuotojas nebus įpareigotas saugoti šią informaciją. Darytina išvada, kad darbdavio veiklai svarbių duomenų apsauga tiesiogiai priklauso nuo to, ar pats darbdavys siekia minėtus duomenis apsaugoti. Neveikimas gali nurodyti į darbdavio nesuinteresuotumą konfidencialia norimos laikyti informacijos apsauga, tokiu atveju darbuotojui atskleidus ar pasinaudojus bendrovei svarbią informaciją būtų sunku arba neįmanoma įrodyti darbuotojo neteisėtus veiksmus.

LAT praktikoje taip pat suformuotas komercinės paslapties savininko pastangų apsaugoti informaciją standartas – tos pastangos turėtų būti protingos, bet neypatingos, nes tai nepagrįstai susiaurintų komercinės paslapties ribas. Ir, pavyzdžiui, teismai pripažįsta konfidencialumo pareigą įtvirtinančią nuostatą darbo sutartyje kaip pakankamą konstatuoti darbdavio protingas pastangas išsaugoti informacijos slaptumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje). LAT taip pat išaiškines, kad komercinės paslapties priemonės neturėtų pernelyg apsunkinti asmens ūkinės komercinės veiklos vykdymo ir reikalauti neprotingų finansinių, žmogiškųjų ar kitokių išteklių, tačiau kuo vertingesnė yra konkreti informacija, tuo intensyvesni turi būti jos savininko veiksmai jai apsaugoti ir tik tada apsauga galės būti pripažinta protinga (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į išdėstytus išaiškinimus, manytina, kad kuo didesnę reikšmę informaciją turi atitinkamai įmonei, tuo stipresnę slaptumą turi siekti išlaikyti tokios informacijos savininkas.

Darbdavio veiksmų, kurių jis imasi slaptiems duomenims apsaugoti, tinkamumui įvertinti svarbu, ar darbdavys protingai apibrėžia asmenų, kuriems duomenys teisėtai

atskleidžiami, ratą, tuo pačiu neturi egzistuoti galimybių susipažinti su slaptais duomenimis tiems asmenims, kuriems tai objektyviai nėra reikalinga (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Tikslinga ir rekomenduojama darbuotojo pareigą saugoti atitinkamą įmonės informaciją kaip paslaptį susieti su darbuotojo užimama pozicija, pavyzdžiui, atsižvelgiant į darbuotojo atliekamą darbą, dalyvavimą gamybos procesuose, prisidėjimą prie produktų kūrimo, priėjimą prie klientų duomenų bazės (Kaarats *et al.*, 2013, p. 57). Darbuotojas turėtų gauti prieigą prie tokių konfidencialių duomenų, kurie yra būtini jo darbo funkcijai atlikti, bei tokia apimtimi, kiek jiems yra būtina žinoti. Pavyzdžiui, prieiga prie programinės įrangos, kurioje vykdomos finansinės ir buhalterinės operacijos, turi būti uždara ir prisijungimai suteikiami tik tiems darbuotojams, kurių tiesioginės darbo funkcijos vykdymas priklauso nuo šios programinės įrangos. Vadinasi, protingos darbdavio pastangos bus ir tada, kai darbdavys ribos konfidencialios informacijos sklaidą įmonėje.

Teisės doktrinoje nurodoma, kad darbdavio veiksmai, siekiant užtikrinti pakankamą konfidencialios informacijos apsaugą, gali būti įgyvendinami pasitelkiant tiek organizacines, tiek techninio pobūdžio (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 79) ar fizines bei teises priemones. Darbdavio pareiga imtis protingų ir aktyvių veiksmų siekiant apsaugoti konfidencialią informaciją gali būti įgyvendinama skirtingais būdais, kurie gali būti taikomi tiek kartu, tiek vienas ar keli būdai darbdavio nuožiūra, pavyzdžiui:

1. Konfidencialumo susitarimo su darbuotojais sudarymas.
2. Darbuotojų, turinčių prieigą prie konfidencialios informacijos, apskaita ir kontrolė (Bushueva, Sharipova, Makarevich, 2017, p. 13).
3. Lokalinių teisės aktų, nustatančių įmonės vidaus tvarkas, priėmimas. Lokaliniuose teisės aktuose gali būti nustatytas konfidencialios informacijos, įskaitant komercines paslaptis, sąrašas, taip pat konfidencialios informacijos, įskaitant komercinių paslapčių, naudojimo tvarka arba kitokio pobūdžio taisyklės, kurias darbdavys nustato kaip tinkamas priemones minėtų duomenų apsaugai įgyvendinti.
4. Darbuotojų supažindinimas su įmonėje galiojančiais lokaliniais teisės aktais. Supažindinimas neturi būti formalus, pavyzdžiui, darbuotojo supažindinimas pasirašytinai gali būti nepakankamas, todėl papildomi veiksmai, kurių galėtų imtis darbdavys, tai prezentacijos bendrovės vidaus tvarkas paruošimas, galimybės užduoti klausimus suteikimas.
5. Reguliarių mokymų, siekiant patikrinti bendrą darbuotojų suvokimą konfidencialumo įsipareigojimo ir konfidencialios informacijos naudojimo tvarkos klausimais,

organizavimas. Metiniai reguliarūs mokymai, testai ar skirtingi darbuotojų žinių patikrinimai gali skatinti darbuotojų sąmoningumą.

6. Raštiškas kreipimasis į darbuotoją, įtariant netinkamu konfidencialumo pareigos įgyvendinimu, reikalavimas nutraukti galimus neteisėtus veiksmus, įspėjimo apie galimus teisinius padarinius darbuotojui pažeidus konfidencialumo įsipareigojimą pateikimas.
7. Dėmesio bendrovės informacijos saugai skyrimas, suteikiant individualiais prisijungimais apsaugotas darbo priemones, organizuojant darbą taip, kad konfidenciali informacija nebūtų pasiekiami tretiesiems asmenims (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 79). Pavyzdžiui, prisijungimas prie kompiuterio ir prieiga prie atskirų programų galima suvedus tik darbuotojui žinomą slaptažodį, darbo ne iš darbinio kompiuterio ribojimas, įrangos apsaugojimas antivirusinėmis programomis.
8. Tvarkos įmonėje, pagal kurią darbuotojo darbo vieta turi būti tvarkinga ir nuolat prižiūrima, įvedimas, tam, kad laikmenos, kuriuose yra slapti duomenys, nebūtų paliktos be darbuotojo priežiūros. Pašalinių asmenų prieigos prie dokumentų, sistemų ir bet kokios kitos informacijos ribojimas, priėjimas prie konfidencialių duomenų neturėtų būti laisvas (Jakubauskas, 2019, p. 7).
9. Kiti veiksmai, kuriuos darbdavys laiko tinkamais apsaugoti konfidencialius duomenis.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys pats nusprendžia, kokiais būdais jo konfidencialūs duomenys bus apsaugoti tinkamiausiai, ir imasi tokių priemonių, kurios neapsunkintų verslo ar kasdienės veiklos (Jakubauskas, 2019, p. 7). Atskirai dėl konfidencialios informacijos sąrašo kaip vienos iš priemonių apsaugoti konfidencialius darbdavio duomenis LAT yra nurodęs: visų pirma, įstatymai nereikalauja informaciją įforminti kaip komercinių paslapčių sąrašą fizine prasme, t. y. nebūtina, kad tai, kas įmonėje laikoma komercinėmis paslaptimis, būtų nurodyta viename materialiaame arba elektroniniame dokumente, visų antra, sąrašas fizine prasme yra tik vienas iš būdų informuoti darbuotojus apie atitinkamos informacijos slaptumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat pažymima, kad faktas, kad bendrovėje nėra patvirtinto komercinių paslapčių sąrašo neturi būti savaime absoliutinas (Davulis, 2018, p. 159). Teisės aktuose nesant nustatytų privalomų būdų, kaip turi būti įgyvendinamos darbdavio protingos pastangos apsaugoti svarbią bendrovei informaciją, taip pat teisės aktams nedetalizuojant, koku būdu darbdaviui įvykdyti pareigą padėti darbuotojui išsaugoti informacijos slaptumą, darytina išvada, kad tinkamų priemonių pasirinkimas ir tinkamas jų įgyvendinimas yra paties darbdavio prerogatyva. Ar darbdavio

pastangos protingos, yra vertinimo dalykas ir kiekvienu atskiru atveju reikia nustatyti, kokios rūšies priemonių imtasi ir kokia buvo tokių priemonių taikymo sistema. Tinkamai konfidencialios informacijos apsaugai bei teisiniam tikrumui užtikrinti svarbu, kad darbdavio požiūris į konfidencialios informacijos apsaugą nebūtų formalus, kadangi aktyvūs darbdavio veiksmai, skatinantys darbuotojų sąmoningumą, galiausiai yra naudingi pačiai bendrovei: darbuotojui įgyvendinant konfidencialumo pareigą bendrovės informacija bus apsaugota.

2.4. Darbuotojo teisė būti tinkamai informuotam

Su darbuotojo teise būti informuotam tiesiogiai siejasi darbdaviui tenkanti informavimo pareiga. Tinkamas darbuotojo pareigos saugoti konfidencialią informaciją įgyvendinimas dalinai priklauso ir nuo darbuotojo informuotumo, atsižvelgiant ir į tai, kad pačiam darbuotojui gali būti sunku atskirti informaciją pagal jos pobūdį, įsivertinti jos reikšmę. Bendra savalaikio ir tinkamo informavimo pareiga nustatyta DK 25 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią darbo sutarties šalys privalo viena kitai laiku pranešti apie bet kokias aplinkybes, galinčias paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Jeigu darbdaviui kyla pareiga pateikti darbuotojui tam tikro pobūdžio informaciją, įrodyti, kad komunikacija buvo įgyvendinta tinkamai, teks darbdaviui (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 23). Darbuotojas turi teisę būti informuotas apie darbdavio konfidencialią informaciją sudarančius duomenis, konfidencialios informacijos apsaugos priemones tam, kad iš darbuotojo galėtų būti tikimasi tinkamos konfidencialumo pareigos įgyvendinimo.

Darbdavys siekdamas apsaugoti komercines paslaptis turėtų informuoti darbuotoją, ką bendrovė laiko komercinėmis paslaptimis, savo pasirinktu būdu identifikuoti jas bei pranešti darbuotojui, kad tokia informacija yra saugotina ir neatskleistina (Ambrazevičiūtė, Birštonas, 2019, p. 73). Pagal LAT informacijos savininkas turėtų sudaryti sąlygas kitiems asmenims aiškiai ir nedviprasmiškai suprasti, jog atitinkama informacija yra slapta, o komercine paslaptimi gali būti pripažįstama tik ta informacija, kuri buvo darbuotojui aiškiai įvardyta (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Svarbu tai, kad kiti asmenys žinotų apie informacijos slaptą pobūdį ir kad galima būtų vienareikšmiškai nustatyti ir užfiksuoti tam tikro asmens žinojimo apie tai, kas yra komercinė paslaptis, faktą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, vien konfidencialumo susitarimo sudarymas nėra pakankamas, siekiant padėti darbuotojui užtikrinti slaptų duomenų konfidencialumą. Visais atvejais turi būti siekiama aiškaus darbuotojų suvokimo apie tai, kad jie disponuoja slaptais bendrovės duomenimis. Pavyzdžiui,

konfidenciali darbdavio informacija, įskaitant ir komercines paslaptis, gali būti ženklinama žyma „konfidencialu“. Susiklosčius situacijai, kad darbuotojas gauna fizinę arba elektroninę informacijos šaltinį, kuriame yra ir slapti darbdavio duomenys, tačiau su nurodyta žyma „konfidencialu“, tikimybė, kad darbuotojas su tokia informacija elgtųsi sąmoningiau, didėja.

Pažymėtina, kad konfidencialios informacijos apsaugos kokybė priklauso ir nuo to, kiek konkrečią ir kuo artimesnę realybei informaciją darbdavys suteikia darbuotojui. Per plačios konfidencialios informacijos sąvokos ir jos turinio ar tokių duomenų sąrašo nustatymas gali turėti neigiamų pasekmių. Nerekomenduotina naudoti tokias žodžių konstrukcijas kaip „visa informacija“ arba nustatyti, kad visa atitinkamos srities informacija laikoma komercine paslaptimi. Teismai tokias formuluotes vertina kaip per plačias ir prieštaringas, nes ne formalus informacijos įvardijimas kaip konfidencialios, bet ir jos atitikimas komercinės vertės ir slaptumo kriterijams sistemiškai aiškinant konfidencialumo sutartį yra reikšmingas (Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, per abstrakčių duomenų įvardijimas konfidencialiais duomenimis, nepaisant to, kad suprantamas darbdavio siekis visokeriopai apsaugoti nuo konfidencialios informacijos atskleidimo ar panaudojimo, gali sukelti papildomų nesklandumų ir ginčų, nes darbuotojas gali ginčyti pateiktos informacijos aiškumą, sakydamas, kad nesuprato, kad atitinkami duomenys gali būti priskiriami konfidencialiems.

Vadovaujantis bendradarbiavimo pareiga, jeigu darbuotojui kyla abejonės ar klausimai dėl informacijos konfidencialaus pobūdžio ar naudojimo, darbuotojas visais atvejais turėtų veikti proaktyviai ir prašyti darbdavio ar jo įgalioto asmens išaiškinimo.

3. Atsakomybė už pareigos saugoti konfidencialią informaciją pažeidimą

3.1. Konfidencialumo pažeidimas kaip pagrindas nutraukti darbo teisinius santykius

Pagal DK 58 straipsnį vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų – tai darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal 2002 metų Lietuvos Respublikos darbo kodeksą šiuurškčiu darbo pažeidimu buvo laikomas ir valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, o dabartinis DK nenustato, kad pareigos saugoti komercinę paslaptį (ar kitą konfidencialią informaciją) pažeidimas gali būti vertinamas kaip šiuurškštus darbo pareigų pažeidimas. Kita vertus, DK 58 straipsnio 3 dalis nustato nebaigtinį šiuurškštaus darbo pareigų pažeidimo sąrašą. Visgi LAT yra pažymėjęs, kad įstatymų leidėjo valia pakeisti šiuurškštųjų darbo pareigų pažeidimų sąrašą savaime nereiškia, kad įsigaliojus naujos redakcijos DK konfidencialios ir komercinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimas konkuruojančiam subjektui negali būti laikomas šiuurškčiu darbo pareigų pažeidimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi nėra pagrindo manyti, kad konfidencialumo pareigos pažeidimas negalėtų būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės. Darbuotojo darbo pareigos gali kilti tiek iš darbo sutarties, tiek iš darbo teisės normų ar darbo teisės principų (Davulis, 2018, p. 231), todėl darbo sutarties šalims sulygus dėl konfidencialumo pareigos kaip papildomos darbo sąlygos ir/ar darbdaviui detalizavus pareigą saugoti konfidencialią informaciją vietiniuose teisės aktuose, šie šaltiniai nustatytų darbuotojo darbo pareigas. Vadinasi, šių pareigų pažeidimas galėtų būti pagrįstai vertinamas kaip darbuotojo darbo pareigų pažeidimas.

Darbuotojo ir darbdavio santykiai yra fiduciariniai, o informacijos teikimas darbuotojui tiek darbo pareigų atlikimo, tiek apmokymo tikslais yra būtina verslo vykdymo dalis (Kolasa, 2019, p. 93). LAT praktikoje pripažįstama, kad konfidencialios informacijos atskleidimas yra pagrindas prarasti pasitikėjimą darbuotoju dėl galimų darbdaviui kilsiančių neigiamų padarinių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje). Darbdaviui suabejojus darbuotojo patikimumu, darbdavys galėtų vengti toliau suteikti konfidencialius duomenis, rizikuodamas galimu pakartotiniu pažeidimu. Tokiu atveju kiltų klausimas dėl darbuotojo tinkamumo ir galimybių atlikti savo darbo funkciją.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal įstatymą darbo sutartis gali būti nutraukta dėl darbuotojo kaltės dėl šiuurškštaus darbo pareigų pažeidimo arba pakartotinio per vienus metus

atlikto tokios pačios rūšies darbo pareigų pažeidimo. Tai reiškia, kad darbdavys, pirmiausiai, turi pareigą įvertinti visas konfidencialumo pareigos pažeidimui aktualias aplinkybes ir spręsti, ar pagrįsta pažeidimą laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Pagal teismų praktiką tokiu atveju turi būti įvertinta, kokio pobūdžio gėriai buvo pažeisti, kiek aiškiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokių kilo padarinių dėl padaryto pažeidimo, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbovietėje ir ar pareigų pažeidimo pripažinimas šiurkščiu yra proporcinga priemonė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Kitos svarbios aplinkybės konfidencialumo susitarimo pažeidimo kontekste galėtų būti darbuotojo kaltės forma, darbuotojo ketinimai ir savo paties veiksmų vertinimas, darbo sutarties šalių santykiai iki pažeidimo ir kt.

Be to, atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės yra kraštutinė priemonė, pats savaime konfidencialumo įsipareigojimo pažeidimo pripažinimas šiurkščiu nesuteikia pagrindo nutraukti darbo sutarties. Vienoje iš bylų, kurioje buvo nustatyta, kad darbuotoja sistemingai be darbdavio žinios siuntė kitam ūkio subjektui konfidencialią informaciją apie darbdavio klientus, LAT konstatavo tokį konfidencialumo įsipareigojimo pažeidimą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, savo sprendimą motyvuodamas tuo, kad darbuotojo pareigos bei jam patikėta informacija yra svarbios darbdavio veiklai ir pasitikėjimas šias pareigas einančiu darbuotoju yra reikšmingas, o darbuotojos atlikti tyčiniai veiksmai nulėmė pasitikėjimo šiuo darbuotoju pradžią. Nepaisant to, darbuotojo atleidimas buvo pripažintas neproporcinga priemone padarytam pažeidimui, nes nebuvo nustatyta, kad darbuotojas veikė savo interesais ar kad darbdaviui būtų kilusi žala, be to, darbdavys žinojo ir praktikoje toleravo konfidencialios informacijos pateikimą kitam ūkio subjektui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Pažeidimo priskyrimas šiurkščiam pažeidimui savaime nesuponuoja būtinybės nutraukti darbo sutartį, nes būtina įvertinti darbo sutarties nutraukimo proporcingumą padarytam pažeidimui. Galiausiai, darbdavys privalo laikytis darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės procedūros. Visų nurodytų aplinkybių buvimą ir atleidimo procedūros atitikimą teisės normoms privalo įrodyti darbdavys (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje). Nepaisant to, kad dėl konfidencialumo pareigos pažeidimo darbdaviui gali kilti neigiamos pasekmės, kurios neapsiriboja vien tik kilusia ar galinčia kilti finansine žala, reputacijos ar klientų praradimu, nes darbdavys faktiškai praranda vieną iš savo darbuotojų dėl pasitikėjimo juo netekimo, tačiau realybėje darbo sutarties nutraukimo procedūros metu darbdaviui tenka daug pareigų, kurios turi būti įgyvendinamos, kad darbo sutarties nutraukimas nebūtų

pripažintas neteisėtu. Per menkos darbdavio pastangos apsaugoti konfidencialią informaciją arba minimalus konfidencialumo pažeidimo toleravimas gali turėti įtakos tam, kad atleidimas būtų pripažintas neteisėtu, vadinasi, darbdavys turėtų imtis prevencinių aktyvių veiksmų, tinkamai reaguoti į galimus konfidencialumo pareigos pažeidimus, tokiu būdu pasilengvinti įrodinėjimo našta.

3.2. Konfidencialumo pažeidimas kaip pagrindas atlyginti darbdaviui kilusią žalą

3.2.1. Pareiga sumokėti netesybas pažeidus konfidencialumo susitarimą

Darbo teisinio santykio šalims sudarius konfidencialumo susitarimą, jis tampa privaloma darbo sutarties sąlyga. LAT praktikoje yra nurodyta, kad susitarimas – tai prievolės atsiradimo pagrindas ir sutarties dalyviai neturi pasirinkimo teisės vykdyti sutartį ar jos nevykdyti, nes šaliai savanoriškai įsipareigojus vykdyti sutartį, kita šalis pagrįstai tikisi, kad sutarties bus laikomasi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje). Nepaisant turimo lūkesčio, kad sutartis bus vykdoma tinkamai, darbo sutarties šalys gali sulygti dėl netesybų už konfidencialumo susitarimo nevykdymą ar netinkamą vykdymą, kaip tas nurodyta DK 39 straipsnio 2 dalyje, ir taip išplėsti darbuotojo atsakomybės ribas. Manytina, susitarimas dėl netesybų gali veikti keleriopai: visų pirma, gali atgrasyti darbuotoją nuo konfidencialumo įsipareigojimų pažeidimų, veikiant kaip priemonė, užtikrinanti konfidencialumo susitarimo vykdymą, tačiau taip pat netesybos gali tam tikra apimtimi padengti darbdaviui padarytą žalą. Teismų praktikoje nurodyta, kad šalių teisė susitarti dėl netesybų yra skirta tam, kad kreditoriui nereikėtų įrodinėti patirtų nuostolių dydžio (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje). Tas ypač aktualu konfidencialios informacijos apsaugos klausimu – įstatymų leidėjas tiesiogiai leidžia susitarimus dėl netesybų, nes dažniausiai bylose dėl nuostolių atlyginimo dėl konfidencialumo pareigos pažeidimo tenka remtis netiesioginiais įrodymais (Davulis, 2018, p. 160). Taigi netesybos paprastai nustatomos atsižvelgiant į komercinės paslapties ar kitos konfidencialios informacijos vertę ūkio subjektui, taip pat į tai, kad gali būti sunku įrodyti, kokio dydžio nuostoliai dėl konfidencialumo įsipareigojimo pažeidimo patirti.

Netesybos gali būti diferencijuojamos pagal pažeidimo rūšį, pavyzdžiui, ar pažeidimas pasireiškė atskleidimu, ar pasinaudojimu konfidencialia informacija, taip pat pagal padarinius, pavyzdžiui, ar pažeidimas sukėlė žalos darbdaviui, ar pažeidimas vienkartinis, ar tęstinio pobūdžio. Teismai pabrėžia, kad reikalavimas sumokėti baudą yra kildinamas iš sutartinės

prievolės pažeidimo, šiuo atveju – konfidencialumo įsipareigojimų pažeidimo, taigi civilinei atsakomybei taikyti pakanka paties pažeidimo fakto (Šiaulių apygardos teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, paprastai darbuotojo pareigai sumokėti baudą kilti darbdaviui pakaks įrodyti, kad darbuotojas pažeidė konfidencialumo sutartį, ir nereikės įrodinėti patirtų nuostolių dydžio. Pabrėžtina, kad susitarimas dėl netesybų neatima teisės reikalauti žalos atlyginimo, tokiu patveju pagal CK 6.658 straipsnio 2 dalį netesybos yra įskaitomos į nuostolius.

Kita vertus, analizuojant teismų sprendimus galima pastebėti, kad darbdavio reikalavimo teisė dėl baudos, nustatytos sutartyje, priteisimo nėra absoliuti, kadangi teismai gali sumažinti prašomos priteisti baudos dydį. Pavyzdžiui, vienoje byloje dėl konfidencialios informacijos atskleidimo persisiunčiant į asmeninį elektroninį paštą teismas sumažino darbdavio reikalaujamą 2000 eurų baudą iki 1200 eurų, motyvuodamas, kad darbdavys neįrodė, jog darbuotoja atskleidė konfidencialią informaciją dideliu mastu ar perdavė tretiesiems asmenims ar informacija naudojosi pati (Marijampolės apylinkės teismo 2018 m. balandžio 30 d. sprendimas civilinėje byloje). Vadinasi, konfidencialios informacijos persisiuntimo iš darbinio į elektroninį paštą fakto nustatymo užteko, kad darbuotojui kiltų pareiga sumokėti baudą, tačiau atsižvelgdamas į aplinkybes ir darbuotojos prašymą teismas pasinaudojo teise sumažinti netesybų dydį. Kitoje byloje, kurioje darbuotojas taip pat persisiuntė konfidencialią informaciją iš darbinio į asmeninį elektroninį paštą, teismas sumažino baudos dydį iš 10000 eurų iki 2000 eurų vadovaudamasis iš esmės tuo pačiu argumentu, kad darbdavys neįrodė, jog darbuotoja atskleidė ar perdavė į asmeninį elektroninį paštą persisiųstą informaciją tretiesiems asmenims arba kad ji buvo panaudota trečiųjų asmenų naudai (Šiaulių apygardos teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje). Darbuotojui nesutinkant su reikalaujamos baudos dydžiu, darbuotojas turi įrodyti, kad bauda yra neproporcinga. Kaip tą nurodo LAT, pareigą įrodyti, kad netesybos yra aiškiai per didelės, tenka tai šaliai, kuri prašo netesybas mažinti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Gali būti daroma išvada, kad sudarius konfidencialumo susitarimą darbdaviui palanku nustatyti atitinkamo dydžio netesybas už konfidencialumo sutarties pažeidimus, tačiau būtina įsivertinti, kad darbuotojas galės įrodinėti netesybų neadekvatumą ir neproporcingumą padarytam pažeidimui, todėl prašydamas priteisti baudą, darbdavys, visų pirma, turėtų įrodyti, kad duomenys, dėl kurių kilo ginčas, yra konfidenciali informacija, taip pat kad darbuotojas savo veiksmais pažeidė įsipareigojimus, nustatytus konfidencialumo sutartyje, ir pažeidimo sunkumas yra proporcingas baudai.

3.2.2. Pareiga atlyginti žalą pažeidus konfidencialumo pareigą

Konfidenciali informacija gali būti skirtinga ir atitinkama informacija, priskirtina komercinėms paslaptims, yra reikšminga ūkio subjektui, nes ja disponuojant ūkio subjektas gali gauti finansinės naudos. Pasak kasacinio teismo komercinę paslaptį sudarančios informacijos pavišinimas pats savaime jos savininkui yra žalingas, nes pavišinta komercinė paslaptis netenka savo teisinio statuso (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Darbuotojui neteisėtai atskleidus ar pasinaudojus konfidencialia informacija darbdavys gali patirti žalą, prarasti galimybę gauti pajamas, konfidencialiai informacijai nustojus nešti vertę, patirti finansinių nuostolių dėl konfidencialiai informacijai sukurti investuotų pinigų, todėl darbdavio reikalavimo teisė į darbuotoją neapsiriboja sutartyje nustatytais netesybomis, kadangi darbdavys, patyręs žalą, turi teisę į jos atlyginimą. Darbuotojo atsakomybė už darbdaviui padarytą žalą yra savarankiška atsakomybės rūšis, kurios paskirtis – kompensuoti darbdaviui visus realiai patirtus turtinius praradimus (Ambrazevičiūtė, 2019, p. 58).

Žalos atlyginimo institutas reglamentuojamas DK X skyriuje. DK nustato, kad kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę ir neturtinę žalą. Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos, pavyzdžiui, įvykus konfidencialumo pareigos pažeidimui darbdavys gali patirti tiesioginius nuostolius, kadangi buvo investavęs į konfidencialios informacijos sukūrimą, bei prarasti pajamas, kurias būtų sugeneravęs naudodamasis konfidencialia informacija. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal LAT praktiką nebūtina, kad komercinės paslapties savininkas naudotų tokią informaciją čia ir dabar, t. y. nesinaudojimas komercine paslaptimi arba nepageidavimas ja naudotis konkrečiu laikotarpiu savaime nereiškia, kad kitiems subjektams atsiranda teisė atlikti neteisėtus veiksmus tokios informacijos atžvilgiu ir kad juos atlikus nebus padaroma žala (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2018 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Konfidencialios informacijos nenaudojimas nereiškia, kad nebus ketinama gauti iš jos naudos ateityje (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 411). Vadinas, darbuotojas, komercinės paslapties nenaudojimas nepateisina darbuotojo neteisėtų veiksmų, kadangi informacijos pripažinimas komercine paslaptimi reiškia, kad ji yra vertinga ir iš jos naudojimo ir išlaikymo slapta potencialiai galima gauti naudos.

DK nustato darbuotojo ribotos atsakomybės dėl žalos atlyginimo principus, siekiant apsaugoti darbuotojo, dėl jo kaip silpnesniosios šalies padėties, interesus (Davulis, 2018, p. 463), bei atvejus, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą. Pagal DK 154 straipsnio 4 punktą vienas iš pagrindų, kada darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, yra žalos padarymas pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją. Be to, konfidencialumo pareigos pažeidimo atvejus gali apimti ir kiti minėtame straipsnyje nustatyti pagrindai, pavyzdžiui, kai darbuotojas tyčia pažeidžia pareigą saugoti konfidencialią informaciją, arba jeigu darbuotojas pažeidžia pareigą saugoti komercines paslaptis ir darbuotojo veikoje gali būti nustatomi nusikalstamos veikos požymiai, kaip tą numato baudžiamasis įstatymas. Taigi atsižvelgiant į aplinkybes, esant konfidencialumo pareigos pažeidimui darbuotojo pareiga atlyginti visą darbdavio patirtą žalą gali kilti iš kelių DK 154 straipsnio punktų.

Pabrėžtina, kad DK 154 straipsnio 4 punktą nustato pareigą pilnai atlyginti padarytą žalą, jei ji atsirado pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, t. y. akcentuojamas pareigos saugoti konfidencialią informaciją pažeidimas, o ne konfidencialumo sutarties pažeidimas, kitaip nei nekonkuravimo atveju, vadinasi, tas įstatymo leidėjo padaryta turint aiškų tikslą. Konfidencialumo pareiga gali kilti DK 25, 39, 41 straipsnių pagrindu (Davulis, 2018, p. 467). Kas liečia komercinių paslapčių apsauginį reguliavimą, iki 2018 m. birželio 1 d. galiojusioje CK 1.116 straipsnio 4 dalies redakcijoje buvo nustatyta, kad darbuotojai turi pareigą atlyginti nuostolius, jei jie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę paslaptį. Šiuo metu galiojanti CK 1.116 straipsnio redakcija nereguliuoja žalos atlyginimo klausimų, tačiau teikia nuorodą į atskirą įstatymą. Kasacinis teismas taip pat yra nurodęs, kad nuo 2018 m. birželio 1 d. įsigaliojusi nauja CK 1.116 straipsnio 3 dalies redakcija galimų priteisti nuostolių rūšių nedetalizuoja ir įtvirtina nuostatą, jog komercinių paslapčių apsaugą nuo neteisėto gavimo, naudojimo ir atskleidimo nustato įstatymas, todėl žalos atlyginimo klausimus nuo 2018 m. birželio 1 d. reglamentuoja KPTAI 8 straipsnis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Pagal KPTAI 8 straipsnį darbuotojo padarytos žalos atlyginimas darbdaviui už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą nustatytas DK. Klausimą kelia KPTAI nuostatos formuluotė, apsiribojanti komercinės paslapties atskleidimu, matyt, bendrosioms KPTAI nuostatoms paliekant atvejus, kai darbuotojas asmeniniais ar verslo tikslais panaudoja darbdavio komercinę paslaptį arba neteisėtai ją gauna.

Darbuotojo atsakomybei dėl komercinės paslapties ir kitos konfidencialios informacijos saugojimo pareigos pažeidimo kilti turi būti nustatytos visos civilinės atsakomybės sąlygos: neteisėti veiksmai, kaltė, žala ir priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir žalos, bei

papildomos sąlygos: visų pirma, kad pažeidimą padariusį ir nukentėjusįjį asmenį siejo darbo teisiniai santykiai, taip pat kad žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla, nes žala sukelta dėl netinkamo darbo sutarties vykdymo (Davulis, 2018, p. 459). Visais atvejais darbdavys privalo įrodyti patirtos žalos dydį ir visas šešias darbuotojo atsakomybės sąlygas (Davulis, 2018, p. 467). Nenustačius darbo teisinio santykio arba pažeidimo kilimo iš darbinių pareigų vykdymo, žalos atlyginimo klausimams būtų taikomos civilinę atsakomybę nustatančios taisyklės.

Darbuotojo neteisėti veiksmai galėtų būti konstatuojami tada, kai darbuotojas pažeidžia konfidencialumo pareigą, pavyzdžiui, neteisėtai atskleidžia, pavišina, perduoda, praranda konfidencialią informaciją, neteisėtai panaudoja asmeniniams ar verslo tikslams ir pan. Konfidencialumo pareigos turinys konkretizuojamas ir individualizuojamas sutartyje ir/ar lokaliniuose teisės aktuose. Pasak kasacinio teismo, būtina nustatyti, kaip konkrečiai pasireiškė veiksmai, t. y. ar tik kaip neteisėtas konfidencialios informacijos gavimas, atskleidimas, perdavimas, ar informacija buvo pasinaudota (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Tai, kaip aiškiai ir išsamiai nustatytos darbuotojo pareigos, daro tiesioginę įtaką darbuotojo veiksmų neteisėtumui įrodyti. Atkreiptinas dėmesys, kad pareigos saugoti konfidencialią informaciją galiojimo terminas negali būti suprantamas taip, kad šiam terminui pasibaigus iki tol darbuotojo atlikti neteisėti veiksmai tampa teisėti ir komercinės paslapties statuso netekimas savaime nereiškia, kad negalima drausti naudoti tokią informaciją, kai jos atskleidimas buvo neteisėtas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Tai reiškia, kad padariniai asmeniui, pažeidusiam pareigą saugoti komercinę paslaptį, neapsiriboja tik komercinės paslapties saugojimo terminu, kai darbuotojo pažeidžia savo pareigas konfidencialios informacijos atžvilgiu jų galiojimo laikotarpiu.

Neteisėti veiksmai turi būti susiję priežastiniu ryšiu su kilusiais nuostoliais ir priežastinio ryšio nustatymas susijęs su tuo, kokie neteisėti veiksmai buvo atlikti. LAT yra nurodęs, kad atskleidimo atveju priežastinis ryšis pasireiškia tuo, jog komercinę paslaptį sudaranti informacija tokį savo statusą prarandą dėl neteisėtų veiksmų, o jos savininkas netenka galimybės gauti iš jos komercinės naudos. Neteisėto komercinės paslapties pasinaudojimo atveju – pasireiškia tuo, kad dėl neteisėto pasinaudojimo paprastai atsiranda neigiamų pasekmių, pavyzdžiui, prarandami klientai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Tam, kad darbuotojui kiltų pareiga atlyginti žalą, būtina nustatyti, kad atitinkami padariniai atsirado ir kad jie atsirado dėl darbuotojo veiksmų, kurie įvyko kaip konfidencialumo pareigos nesilaikymo pasekmė.

Pagal CK kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu ir teismai išaiškine, kad tyčiai konstatuoti reikalingas aiškus subjekto žinojimas, kad konkretūs duomenys sudaro ūkio subjekto konfidencialią informaciją, tuo tarpu neatsargumas konstatuojamas, kai asmuo, atsižvelgiant į aplinkybių visumą, turėjo žinoti apie tai, kad informacija yra konfidenciali, tačiau nebuvo tiek atidus ir rūpestingas, kiek buvo būtina (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, kai darbuotojas yra tinkamai supažindintas su jo pareiga saugoti konfidencialią informaciją, jo veiksmai vertinami per atidaus, protingo ir rūpestingo asmens standartą. Darbuotojo pareigai atlyginti savo veiksmis padarytą žalą atsirasti neturi reikšmės darbuotojo kaltės forma ir atitinkamos kaltės formos rūšis, t. y. ar darbuotojas turėjo ketinimą pažeisti konfidencialumo pareigą ir taip padaryti žalos darbdaviui, ar jis pažeidė konfidencialumo įsipareigojimus dėl neatsargaus elgesio.

Daugiausiai klausimų bylose dėl konfidencialumo pažeidimo kelia žalos kriterijus. Nuostolius patyrusi šalis turi teisę į jų atlyginimą ir ji privalo įrodyti nuostolių faktą ir dydį, tačiau komercinės paslapties savininko įrodinėjimo pareigai neturi būti keliami pernelyg griežti reikalavimai. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų kasacinis teismas nurodė, kad kai kalbama apie komercinės paslaptis, kurias sudaro gamybos technologijos, išlaidų komercinei paslapčiai sukurti ir tobulinti faktas turėtų būti preziumuojamas, vadinasi, komercinės paslapties savininkas turi pateikti įrodymus, kad patirtos sąnaudos susijusios su komercinės paslapties sukūrimu, saugojimu ar tobulinimu, o atsakovas turėtų įrodinėti, kad pateikti duomenys neatitinka realių patirtų sąnaudų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Ūkio subjekto įrodinėjimo pareiga bylose dėl komercinių paslapčių yra specifinė, kadangi sprendžiant dėl žalos ir priežastinio ryšio tarp žalos ir neteisėtų veiksmų daugiausiai remiamasi netiesioginiais įrodymais, nes dėl per didelio keliamo įrodinėjimo standarto būtų neįmanoma įrodyti pasinaudojimo komercine paslaptimi ir patirtų nuostolių. Tas ypač akcentuojama bylose dėl komercinės paslapties atskleidimo ar panaudojimo siekiant nesąžiningai konkuruoti. Tokiu atveju vertinamas ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai žala kyla ne tiesiogiai iš neteisėtų veiksmų, bet kai šie veiksmai yra pakankamai susiję su žalingais padariniais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Pagal iki šiol susiklosčiusią teismų praktiką dėl negautų pajamų ir gautos naudos priteisimo, nukentėjusiajam dėl nesąžiningos konkurencijos pasinaudojant komercine paslaptimi asmeniui, reiškiančiam reikalavimą priteisti konkuruojančio ūkio subjekto neteisėtai gautą naudą, tenka pareiga įrodyti pažeidėjo gautą bendrąjį pelną, o nesąžiningai konkuravęs ūkio subjektas turi pareigą įrodyti, kad jo gautas pelnas ar jo dalis yra teisėti. Taigi

iš esmės netiesioginiai nuostoliai apskaičiuojami pagal tą naudą dalį, kurią gavo pažeidėjas dėl savo neteisėtų veiksmų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Tai reiškia, kad negautos pajamos siejamos ne su prarasta apyvarta, o su negautu pelnu (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 412). Atkreiptinas dėmesys, kad tiek teisės aktai dėl pagrindo nuostolių atlyginimui, tiek ir teismų praktika reikalavimų atlyginti nuostolius ir kitais nuostolių priteisimo klausimais keitėsi ir turėtų toliau keistis, atsižvelgiant į ne taip seniai priimtą KPTAI ir kitų teisės aktų pokyčius įgyvendinant Komercinių paslapčių direktyvą. Pagal KPTAI 8 straipsnį dėl neteisėto komercinės paslapties gavimo, naudojimo ar atskleidimo privaloma atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. Nustatant turtinės žalos dydį teismas turi atsižvelgti 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, o neturtinės žalos dydis nustatomas vadovaujantis civilinės teisės normomis. Manytina, civilinės teisės normos turėtų būti taikomas subsidiariai su KPTAI nuostatomis, kiek tai liečia atsakomybę dėl neteisėto komercinės paslapties gavimo, panaudojimo ar atskleidimo.

Bylose dėl komercinės paslapties atskleidimo, kurios susijusios ir su nesąžiningos konkurencijos veiksmais, ieškiniai pareiškiami tiek (buvusiam) darbuotojui, tiek tam ūkio subjektui, kuris neteisėtai gavo, sužinojo, naudojo komercinės paslaptis. Naujasis darbdavys, darbuotojui atskleidus komercinės paslaptis, turėtų elgtis sąžiningai ir pranešti apie tokį pažeidimą (Jakubauskas, 2019, p. 7), kadangi pačiam naujam darbdaviui gali kilti neigiamos pasekmės dėl nesąžiningos konkurencijos veiksmų. Įdarbindamas darbuotoją naujasis darbdavys turėtų įvertinti darbuotojo turimas ir galiojančias pareigas buvusiam darbdaviui bei imtis prevencinių veiksmų. Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką reiškiant ieškinį dėl neteisėtų veiksmų su komercine paslaptimi atlikimo arba KI, arba komercinę paslaptį reguliuojančių teisės normų pagrindu, taikytinos ir bendrosios civilinę atsakomybę reglamentuojančios teisės normos, todėl vadovaujantis CK 6.279 straipsnio 1 dalimi, bendrai padarę žalą asmenys nukentėjusiam asmeniui atsako solidariai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Kiekvieno iš atsakovų veiksmai, civilinės atsakomybės sąlygos būtų nustatinėjamos atskirai, tačiau už neteisėtus veiksmus ūkio subjekto konfidencialios informacijos atžvilgiu atsako visi kalti asmenys. Pavyzdžiui, teismai atskirai vertina, kas ir kokius neteisėtus veiksmus atliko dėl komercinės paslapties paviešinimo, kai sprendžia dėl negautų pajamų priteisimo, ir kas ir kokius neteisėtus veiksmus

atlikto neteisėtai gaudamas naudos iš komercinės paslapties (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Teisės moksle pažymima, kad teismo išaiškinimas, kad iš nesąžiningos konkurencijos veiksmų gautą naudą priteisiant tik iš nesąžiningai konkuravusio ūkio subjekto, o negauto pelno ir iš pažeidimo gautos naudos skirtumą priteisiant kartu iš ūkio subjekto ir komercinę paslaptį atskleidusio darbuotojo, sudaro sąlygas darbuotojui išvengti visos ar didžiosios dalies atsakomybės (Kontrimas, 2017, p. 130). Kita vertus, pažymėtina, kad KĮ taikomas ūkio subjektams, taigi tuo atveju, kai pats darbuotojas naudodamasis buvusio darbdavio komercinėmis paslaptimis neįkuria ūkio subjekto, klausimas, ar galima darbuotojui taikyti KĮ teisių gynimo klausimais.

Be to, pagal anksčiau galiojusią CK 1.116 straipsnio redakciją pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę paslaptį buvo laikomos nepagrįstu praturtėjimu, nepaisant to, jurisprudencijoje buvo pabrėžta, kad iš neteisėtų veiksmų dėl komercinės paslapties naudojimo gauta nauda turi būti priteisiama pagal CK 6.249 straipsnio 2 dalį, o nepagrįsto praturtėjimo institutu remiamasi kaip subsidiariu teisių gynimo būdu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Šiuo metu teisės aktai nenumato, kad iš neteisėtų veiksmų su komercine paslaptimi gauta nauda laikoma nepagrįstu praturtėjimu.

Galiausiai, bendrasis ieškinio senaties terminas reikalavimams dėl žalos atlyginimo esant konfidencialumo pareigos pažeidimui yra treji metai. Visų pirma, DK 15 straipsnio 2 dalis nustato, kad bendrasis ieškinio senaties terminas DK reglamentuojantiems santykiams yra treji metai, taip pat KPTAI 10 straipsnyje numatyta, kad reikalavimams dėl komercinių paslapčių apsaugos taikomas trejų metų ieškinio senaties terminas.

Tokios informacijos visetas suteikia pagrindą manyti, kad darbuotojas, pažeidęs konfidencialumo pareigą, privalo atlyginti visą dėl pažeidimo darbdavio patirtą žalą DK nustatyta tvarka. Atsižvelgiant į pasikeitusį įstatyminių reguliavimų turėtų keistis ir teismų praktika klausimais dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo pažeidus konfidencialumo pareigą, kuri apima ir komercinių paslapčių apsaugą.

3.3.Kitos rūšies atsakomybė dėl konfidencialumo pažeidimo

Atsižvelgiant į tai, kad pagal Konstitucijos 48 straipsnį įstatymai saugo sąžiningos konkurencijos laisvę, o komercinės paslaptys, kas pripažįstama tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu, yra reikšminga įmonių konkuravimo rinkoje priemonė, už komercinių paslapčių neteisėtą įgijimą arba neteisėtą atskleidimą gali kilti ir baudžiamoji atsakomybė.

Pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – BK) 210 straipsnį yra baudžiamas tas, kas neteisėtai įgijo komercine paslaptimi laikomą informaciją arba šią informaciją perdavė kitam asmeniui, bei pagal 211 straipsnį yra baudžiamas tas, kas atskleidė komercine paslaptimi laikomą informaciją, kuri jam buvo patikėta ar kurią jis sužinojo dėl savo tarnybos ar darbo, jeigu ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000).

BK 210 straipsnis praktikoje nebuvo plačiai taikomas, tačiau dabar, manytina, jo aiškinimui gali būti pasitelkiamas ne tik CK dėl komercinės paslapties apibrėžimo, tačiau ir 2018 metais priimtas KPTAI, kaip nustatantis, kas yra laikoma neteisėtu komercinės paslapties gavimu. Daugiau suformuotos teisminės praktikos yra dėl BK 211 straipsnio, kuris, verta atkreipti dėmesį, nustato specialaus subjekto reikalavimą, t. y. asmuo turėjo sužinoti komercinę paslaptį arba ji turėjo būti jam patikėta dėl jo tarnybos ar darbo, bei kitaip nei 210 straipsnis nustato materialiąją nusikalstamos veikos sudėtį, kadangi reikalauja didelės turtinės žalos kilimo komercinės paslapties savininkui, t. y. nukentėjusiajam turi būti kilusi didesnė kaip 7500 eurų turtinė žala. Bylose dėl BK 211 straipsnio kasacinis teismas yra nurodęs, kad baudžiamoji atsakomybė gali būti taikoma tik tada, kai yra nustatyti visi būtinieji nusikalstamos veikos sudėties požymiai, o būtent: 1) dalykas – komercine paslaptimi laikoma informacija, kuri nustatinėjama pagal CK pateiktą komercinės paslapties apibrėžimą, 2) veika – komercinės paslapties atskleidimas, 3) padariniai – didelės turtinės žalos kilimas, 4) priežastinis ryšys tarp veikos ir atsiradusios didelės turtinės žalos. Pagal kasacinio teismo išaiškinimus komercinės paslapties atskleidimas yra tyčinis nusikaltimas, t. y. darbuotojas turi suvokti, kad atskleidžia komercine paslaptimi laikomą informaciją (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Teismai, sprenddami dėl baudžiamosios atsakomybės darbuotojui kilimo, vertina iš esmės tapačias aplinkybes kaip ir civilinėse bylose dėl komercinių paslapčių saugojimo pareigų pažeidimo, t. y. teismas įsitikina, ar duomenys pripažinti komercine paslaptimi, ar darbuotojui buvo suformuotas aiškus suvokimas apie tai, kas yra laikoma darbdavio komercine paslaptimi, ir ar galima nustatyti žinojimo faktą, taip pat ar darbdavys ėmėsi protingų pastangų komercinės paslapties apsaugai užtikrinti, ar buvo sudarytas konfidencialumo susitarimas ir pan. Pabrėžtina, kad BK yra kriminalizuotas neteisėtas komercinės paslapties įgijimas, perdavimas kitam asmeniui arba atskleidimas. Tuo tarpu nėra kalbama apie komercinės paslapties panaudojimą, nors KPTAI saugo komercines paslaptis ir nuo neteisėto panaudojimo.

Atkreiptinas dėmesys, kad baudžiamoji atsakomybė turėtų būti suvokiama kaip *ultima ratio* priemonė, naudojama saugomų teisinių gėrių apsaugai tais atvejais, kai švelnesnėmis priemonėmis tų pačių tikslų negalima pasiekti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Manytina, gali kilti problemų dėl baudžiamosios ir civilinės atsakomybės atribojimo, nes pagrindinis kriterijus, atribojantis šių atsakomybių taikymą, tebūtų pavojingumo kriterijus. LAT yra nurodęs, kad tik esant dideliame veikos pavojingumui, pasiekiančiam nusikalstamos veikos ribas, komercinės paslapties turėtojo teisės ginamos baudžiamosios teisės priemonėmis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Kitoje baudžiamojoje byloje dėl komercinės paslapties atskleidimo kasacinis teismas nurodė, kad “iš esmės baudžiamosios atsakomybės atskyrimas nuo civilinės atsakomybės pasireiškia per didelės žalos padarymo kriterijų, viršijantį 150 MGL dydžio sumą“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Yra nuomonių, kad verslo subjektai gali būti linkę naudoti baudžiamosios teisės priemones dėl kelių priežasčių: tai yra pigiau ir aplinkybių nustatymas gula ant teisėsaugos pečių, taigi darbdaviui nekyla įrodinėjimo našta (Khatsernova, 2019, p. 402). Darytina išvada, kad, visų pirma, darbuotojui gali kilti ir baudžiamoji atsakomybė už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą, o galima griežčiausia sankcija – iki 2 metų laisvės atėmimas. Tačiau taip pat civilinės ir baudžiamosios atsakomybės atribojimo riba yra plona ir kol kas iki galo neaiški. Pirmiausia keltinas klausimas, ar tikrai baudžiamosios atsakomybės už neteisėtus veiksmus su komercine paslaptimi taikymas atitinka baudžiamosios teisės tikslus ir jos, kaip kraštutinės priemonės, taikymą. Manytina, kad visais atvejais teismai turėtų vertinti, ar tikrai įstatymo keliami komercinių paslapčių apsaugos tikslai nebus pasiekti kitomis, o ne baudžiamosios teisės priemonėmis.

3.4. Darbo ginčų dėl konfidencialumo pareigos pažeidimo nagrinėjimo ypatumai

Kaip jau akcentuota, iki 2016 metų DK priėmimo konfidencialumo susitarimai bei ginčai, kylantys iš konfidencialumo įsipareigojimų pažeidimo, buvo laikomi civilinės teisės ginčais ir jų aiškinimui ir sprendimui taikytinos civilinės teisės normos. Bylose dėl darbuotojo veiksmais atskleistos komercinės paslapties teismai vadovavosi CK 1.116 straipsniu, kaip pagrindu darbuotojo civilinei atsakomybei kilti, kitomis civilinę atsakomybę reglamentuojančiomis nuostatomis bei KĮ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje

byloje). Taigi nebuvo keliamas klausimas dėl tokių ginčų priskirtinumo atitinkamai ginčą nagrinėjančiai institucijai.

Dabar konfidencialumo susitarimas yra reguliuojamas darbo teisės normų, vadinasi, konfidencialios informacijos apsauga laikoma darbo santykių dalimi, taigi tokiems santykiams reguliuoti ir interpretuoti skirtos DK normos (Davulis, 2017, p. 14). Susitarimas dėl konfidencialumo yra papildoma darbo sutarties sąlyga, pagal DK 33 straipsnio 6 dalį ginčai, kylantys dėl darbo sutarties sąlygų galiojimo, vykdymo, netinkamo vykdymo ar žalos atlyginimo, nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti šio kodekso nustatyta tvarka, pagal kurią privalomą kreiptis į darbo ginčų komisiją. Vadinasi, ginčams dėl konfidencialumo pareigos turėtų būti taikoma privalomoji ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Kita vertus, komercinė paslaptis yra civilinės teisės objektas, be to, pagal KĮ neteisėti veiksmai su komercine paslaptimi yra laikomi nesąžininga konkurencija, kuri draudžiama pagal KĮ 15 straipsnį. Pagal KĮ ūkio subjektas turi teisę kreiptis į teismą dėl nesąžiningos konkurencijos veiksmų. Vadinasi, kyla klausimas, į kokią ginčus nagrinėjančią instituciją dėl konfidencialios informacijos apsaugos įsipareigojimo pažeidimo tokiu atveju turėtų kreiptis darbdavys. Atskyrimas gali slypėti informacijos, dėl kurios kilo ginčas, konfidencialumo pobūdyje, t. y. ar informacija laikytina komercine paslaptimi, ar kito pobūdžio specifine konfidencialia informacija, taip pat tikslo konkuruoti buvime, taigi aktualu sulaukti teismų praktikos.

Vienoje iš bylų darbuotojas siekė įrodyti, kad ginčas dėl komercinės paslapties atskleidimo ir nesąžiningos konkurencijos veiksmų turėjo būti nagrinėjamas pagal privalomą ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, kadangi įsigaliojus naujam DK konfidencialumo susitarimai tapo sudėtine ir darbo teisės reguliuojama dalimi. Šioje byloje apeliacinės instancijos teismas sprendė, kad darbdavys neprivalėjo pasinaudoti ikiteisimine ginčo nagrinėjimo tvarka, savo sprendimą grįsdamas tuo, kad ūkio subjekto teisę apsaugoti savo verslui reikšmingą informaciją pripažįsta ir gina komercinę paslaptį reglamentuojančios civilinės teisės nuostatos¹² (Kauno apygardos teismo 2019 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau kitoje byloje, kurioje buvo sprendžiamas ginčo dėl nekonkuravimo susitarimo, sudaryto pagal DK, priskirtinumo klausimas, apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad reikalavimams, kylantiems iš nekonkuravimo susitarimo pažeidimo taikytinos DK IV dalies nuostatos, reglamentuojančios darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, t. y. darbdavys tokiu atveju privalėjo pasinaudoti privalomąja ikiteisimine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (Vilniaus

¹²Ginčo teisiniams santykiams taikoma iki 2018 metų galiojusi Civilinio kodekso 1.116 straipsnio redakcija, kuri buvo taikoma kaip pagrindas darbuotojo, atskleidusio komercinę paslaptį, civilinei atsakomybei kilti.

apygardos teismo 2020 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Manytina, vertinant šiandien konfidencialios informacijos apsaugą darbo santykyje reglamentuojančius teisės aktus, tokios pačios pozicijos teismai galėtų laikytis sprendžiant klausimą dėl privalomos ikiteisminės ginčo nagrinėjimo stadijos taikymo klausimams, kylantiems iš konfidencialumo pareigų. Daugiau klausimų kels atvejai, kai ginčas bus susijęs su nesąžininga konkurencija. Susiklosčius tokiai situacijai, kad ginčams dėl konfidencialumo susitarimo vykdymo nebūtų taikomos individualių darbo teisės ginčų nagrinėjimo tvarkos normos, visgi galėtų būti keliamas klausimas dėl darbo teisinio reguliavimo aiškumo ir savarankiškumo.

Pagal Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos viešai teikiamus duomenis, per 2019 metus Darbo ginčų komisijos išnagrinėjo 7398 prašymų, iš kurių tik 23 prašymai buvo dėl nekonkuravimo arba konfidencialumo susitarimų. Per 2020 metus Darbo ginčų komisijos išnagrinėjo 7354 prašymų, iš kurių tik 15 prašymuose reikalavimai kilo iš konfidencialumo susitarimo. Pažymima, kad 2020 metais prašymų dėl konfidencialumo susitarimų padaugėjo triskart palyginus su 2019 metais (Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyrius). Ir visgi iš visų 2020 metais Darbo ginčų komisijose gautų prašymų, tik 0,2% prašymų buvo susiję su konfidencialumo susitarimu. To priežastys gali būti įvairios, pavyzdžiui, ne iki galo aiški teismų pozicija dėl ikiteisminės ginčų nagrinėjimo tvarkos privalomumo tais atvejais, kai ginčas kyla dėl darbuotojo konfidencialumo pareigos pažeidimo, galimai vis dar dauguma pažeidimų yra susiję su komercinių paslapčių panaudojimu ir nesąžininga konkurencija. Taigi aktualu sulaukti teismų praktikos dėl ginčų, kylančių dėl konfidencialumo pareigos pažeidimo, ypač kai konfidencialios informacijos apsaugai aktualus yra ne tik DK, taip pat dėl naujojo reguliavimo ir, galiausiai, kokiai ginčus nagrinėjančiai institucijai bus priskirtini ginčai, dėl konfidencialumo įsipareigojimo pažeidimo.

IŠVADOS

1. Dabartinis darbo teisinis reguliavimas konfidencialios informacijos apsaugos srityje yra išsamesnis ir išsprendžiantis daug klausimų dėl konfidencialios informacijos apsaugos įgyvendinimo. DK reguliavimas sudaro prielaidas konfidencialios informacijos apsaugai, tačiau tam, kad konfidenciali informacija būtų apsaugota, būtini paties ūkio subjekto aktyvūs veiksmai. Pilnai konfidencialios informacijos apsaugai užtikrinti reikia, kad darbuotojas tinkamai laikytųsi konfidencialumo įsipareigojimų, tačiau negali būti reikalaujama pareigos saugoti konfidencialią informaciją iš darbuotojo prieš tai jo tinkamai neinformavus.
2. Konfidencialumo susitarimo įtraukimas į DK yra pažangus žingsnis konfidencialios informacijos apsaugos srityje, kadangi konfidencialumo pareigos tampa tiesiogiai reglamentuojamos darbo teisinius santykius reglamentuojančio teisės akto. Konfidencialumo susitarimas suteikia darbdaviui teisinį tikrumą dėl konfidencialios informacijos apsaugos.
3. Teisės aktai ir teismų praktika nepateikia galutinio atsakymo, kas yra konfidenciali informacija. Manytina, DK reglamentuojamo konfidencialumo susitarimo prasme konfidencialia informacija laikytini tokie duomenys, kurie yra savo pobūdžiu specifiniai ir reikšmingi ūkio subjektui, bei komercinės paslaptys. Svarbu identifikuoti komercinės paslaptis, kadangi jų apsaugą be darbo teisinius santykius reguliuojančių teisės aktų nustato ir kiti teisės aktai.
4. Darbuotojas ir darbdavys turi abipuses teises ir pareigas, kurios turi būti vertinamos kartu neatsiejamai viena nuo kitos. Tam, kad įstatyme nustatyta konfidencialios informacijos apsauga būtų veiksminga, būtinas praktinis įgyvendinimas tiek iš darbdavio, tiek iš darbuotojo pusės.
5. Darbdavys turi teisėtą interesą apsaugoti savo konfidencialius duomenis ir didele dalimi konfidencialios informacijos apsauga priklauso nuo darbdavio, todėl darbdavys savo prerogatyva įvertina ir pasirenka tokias priemones, kurios tinkamiausiai apsaugos konfidencialius duomenis, kitu atveju darbdavys prisiima riziką dėl nepakankamos konfidencialios informacijos apsaugos.
6. Už konfidencialumo pareigos pažeidimą darbuotojui gali kilti skirtinga atsakomybė: darbo santykių pabaiga dėl darbuotojo kaltės, pareiga sumokėti netesybas, pareiga atlyginti padarytą žalą, baudžiamoji atsakomybė. Atsakomybės taikymas darbuotojui priklauso nuo konfidencialumo pareigos pažeidimo aplinkybių.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Europos Sąjungos teisės norminiai aktai

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

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai

Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.

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

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

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

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

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.

Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 246-0.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.111, 1.116 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas (2018). TAR, 7479.

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

Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo pakeitimo ir papildymo, Valstybės pagalbos ūkio subjektams kontrolės įstatymo pripažinimo netekusiu galios ir Civilinio proceso kodekso 1 straipsnio pakeitimo įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 63-2244.

Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 30-856.

Bendrasis susitarimas dėl muitų tarifų ir prekybos (GATT 1947), baigiamasis dokumentas, išreiškiantis daugiašalių derybų dėl prekybos Urugvajaus raundo rezultatus, sutartis dėl civilinės aviacijos orlaivių prekybos, Lietuvos prisijungimo prie Marakešo sutarties, įsteigiančios pasaulio prekybos organizaciją, protokolai, Lietuvos Respublikos ir Jungtinių Meksikos Valstijų supratimo memorandumas dėl geografinių nuorodų apsaugos ir darbo grupės dėl stojimo į Pasaulio Prekybos Organizaciją ataskaita (2001). *Valstybės žinios*, 46-1620.

Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo įstatymas (1997). *Valstybės žinios*, 67-1659.

Užsienio valstybių teisės norminiai aktai

- Darba likums (2001). *Latvijas Vēstnesis*, 105.
- Federalnyi zakon o komercheskoi taine (2004). N 98-Φ3.
- Kodeks pracy (1974). Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141.
- Töölepingu seadus (2008). *Riigi Teataja*, RT I 2009, 5, 35.
- Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federacii (2001). N 197-Φ3.

Specialioji literatūra

- Ambrazevičiūtė, K. (2019). Korupcija darbo santykiuose. *Teisės problemos*, 1(97).
- Ambrazevičiūtė, K., Birštonas, R. (2019). Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą? *Teisės problemos*, 2 (98).
- Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V., Mikalopas, M. (2018) *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects.
- Bagdanskis, T. (2013). Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 20(3).
- Birštonas, R. (2019). Komercinių paslapčių direktyvos įgyvendinimas Lietuvos teisėje. *Teisė*, t. 110.
- Bushueva, M.S., Sharipova, D.I., Makarevich, M.L. (2017). Kommercheskaia taina i otvetstvennost za ee razglashenie. *Inovacionnaia ekonomika: perspektivy razvitiia i sovershenstvovaniia*. 8(26), p. 10-14.
- Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Viešoji įstaiga Registrų centras.
- Davulis, T. (2017). Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*. 104.
- Davulis, T. (2008). Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, 8(110), p. 27-33.
- Filiushchenko, L.I., Pleshakova, I.N. (2019). *Trudovoe pravo*. Uchebnoe posobie. Ekaterinburg: Izdatelstvo Uralskogo universiteta.
- Jakubauskas, E. (2019). Komercinės paslaptys: teismai turi priemonių, kaip jas apsaugoti. *Teismai.lt*. 3(34).
- Kaarats, E. et al. (2013). Toolepingu seadus. *Selgitused toolepingu seaduse juurde*. Tallinnas: Juura.

- Khatsernova, S. (2019). Baudžiamoji atsakomybė už nusikalstamas veikas, susijusias su komercinėmis paslaptimis: kriminalizavimo pagrindumas. *Jurisprudencija*. 26(2), p. 387-403.
- Kolasa, M. (2018). *Trade Secrets and Employee Mobility: In Search of an Equilibrium*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Martišienė, B. (2012). *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Nekrošius, I. et al. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: teisinės informacijos centras.
- Usonis, J., Bagdanskis, T. (2011). Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos* 3(2), p. 575–593.

Teismų praktika

Bendrosios kompetencijos teismų praktika

- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-179-1075/2021.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-357-611/2020.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-366-823/2019.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135-684/2019.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58-378/2019.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-527-916/2018.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-461-695/2018.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-238-378/2018.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-101-628/2018.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-399-248/2017.

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

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-466-489/2016.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-235-690/2016.

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

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-421-695/2015.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317-916/2015.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-24-421/2015.

Lietuvos apeliacinio teismo 2021 m. sausio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-32-241/2021.

Šiaulių apygardos teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-515-856/2020.

Vilniaus apygardos teismo 2020 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2S-1002-852/2020.

Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-194-945/2019.

Kauno apygardos teismo 2019 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2S-825-601/2019.

Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. sausio 9 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. E2-1315-1099/2020.

Elektroniniai leidiniai

Liauksminaitė, J. (2020). *Komercinė paslaptis ir darbuotojo sąžiningai įgyta patirtis, įgūdžiai, gebėjimai ar žinios – kur brėžti ribą?* TeisėPro. [interaktyvus]. 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-brezti-riba/](#) [žiūrėta 2021 m. vasario 26 d.].

Povilaitienė, I. (2019). *Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo teisės taikymo ir aiškinimo taisyklės dėl pareigos vengti interesų konflikto ir komercinių paslapčių atskleidimo*. TeisėPro. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2019/01/03/i-povilaitiene-lietuvos-auksciausiasis-teismas-suformavo-teises-taikymo-ir-aiskinimo-taisykles-del-pareigos-vengti-interesu-konflikto-ir-komerciniu-paslapciu-atskleidimo/> [žiūrėta 2021 m. vasario 27 d.].

Tukleris, A. (2019). *Interesų konfliktas darbo santykiuose*. TeisėPro. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2019/04/01/a-tukleris-interesu-konfliktas-darbo-santykiuose/> [žiūrėta 2021 m. vasario 26 d.].

Study on trade secrets and confidential business information in the internal market (2013). *Final Study Prepared for the European Commission*. [online]. Available at: https://ec.europa.eu/growth/content/study-trade-secrets-and-confidential-business-information-internal-market-0_lt [Accessed 2021 m. vasario 17 d.].

Kiti šaltiniai

Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyrius. Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2019 metus. Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2020 metus. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=67 [žiūrėta 2021 m. kovo 6 d.].

Lietuvių kalbos išteklių informacinė sistema (2015). Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://lkiis.lki.lt/dabartinis> [žiūrėta 2021 m. vasario 20 d.].

SANTRAUKA

Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykyje

Ivona Palkevič

Darbo kodeksas konfidencialios informacijos apsaugos reguliavimo klausimais yra iš esmės pasikeitęs ir pokyčiai neapsiriboja nustatyta galimybe sudaryti konfidencialumo susitarimą, konfidencialumo pareiga kyla, visų pirma, iš bendrųjų darbuotojo pareigų, taip pat ikisutartiniuose santykiuose, be to, nustatyta darbuotojo pareiga atlyginti visą žalą, darbdavio patirtą dėl konfidencialumo pareigos pažeidimo.

Konfidenciali informacija yra suprantama plačiaja ir siaurąja prasmėmis. Į konfidencialios informacijos sąvoka plačiaja prasme įeina komercinės paslaptys. Komercinės paslaptys yra konfidencialios informacijos sudėtinė dalis. Pareiga saugoti komercines paslaptis kyla iš įstatymo, tačiau pareiga saugoti kitą konfidencialią informaciją atsiranda tada, kai yra sudaromas konfidencialumo susitarimas. Darbdavys gali siekti apsaugoti ne tik komercines paslaptis, bet ir kito pobūdžio svarbius duomenis, todėl gali inicijuoti konfidencialumo susitarimo sudarymą. Komercinių paslapčių apsaugai užtikrinti nepakanka įstatyminio reguliavimo, tačiau būtina, kad darbdavys imtųsi papildomų aktyvių veiksmų, siekdamas jas apsaugoti.

Darbo sutarties šalių teisės ir pareigos konkretizuojamos sudarant konfidencialumo susitarimą, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja neatskleisti ir asmeniniais ar verslo tikslais nenaudoti darbdavio konfidencialios informacijos. Darbuotojo konfidencialumo pareiga gali apimti platesnio pobūdžio įpareigojimus ar draudimus. Konfidencialumo sutartimi šalys gali susitarti dėl netesybų taikymo konfidencialumo įsipareigojimų pažeidimų atvejais.

Konfidencialumo pareigos nevykdymas ar netinkamas vykdymas gali tapti priežastimi nutraukti darbo teisinius santykius tuo atveju, jeigu darbdavys nustato konfidencialumo pažeidimą buvus šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir darbo santykių nutraukimas bus proporcinga priemonė darbuotojo darbo pareigų pažeidimui. Darbuotojo pareigą sumokėti netesybas nustato susitarimas. Darbuotojo pareigą atlyginti konfidencialumo pažeidimu darbdavio patirtą žalą nustato įstatymai. Esant konfidencialumo pareigos pažeidimui darbuotojas turi pareigą atlyginti visą darbdavio patirtą žalą.

SUMMARY

Protection of Confidential Information in the Employment Relationship

Ivona Palkevič

The Labour Code was significantly changed regarding the protection of confidential information and those changes are not limited to the settlement of the confidentiality agreement, since the duty of confidentiality derives from the general duties of the employee, also, in the pre-contractual relationship, as well as there is established obligation to compensate any damages in full amount suffered by the employer as a result of violation of the obligation of confidentiality.

Confidential information has broad and narrow meanings. The concept of confidential information in the broad meaning includes trade secrets. Trade secrets are an integral part of confidential information. The obligation to protect trade secrets derives from the law, but obligation to protect other confidential information arises when a confidentiality agreement is concluded. The employer has the right to seek a protection of important data other than trade secrets and may therefore initiate the conclusion of a confidentiality agreement. Legal regulation alone is not sufficient to ensure the protection of trade secrets, but the employer should take additional actions to protect them.

The rights and obligations of the parties of the employment contract shall be specified by a confidentiality agreement under which the employee undertakes not to disclose and not to use the employer's confidential information for personal or business purposes. The obligation of confidentiality may include other obligations or prohibitions. The parties may agree on the application of sanctions in cases of breaches of confidentiality obligations.

Infringement or improper performance of the obligation of confidentiality may lead to the termination of the employment relationship, providing the employer evaluates a breach of confidentiality as a serious breach of labour obligations and defines such termination as proportionate measure to the committed breach of confidentiality. The employee's obligation to pay the penalty can be determined by the agreement. The obligation of the employee to compensate damages suffered by the employer by violation of confidentiality is established by law. In the event of a breach of the duty of confidentiality, the employee shall be obliged to reward any and all damages suffered by the employer.