

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Urtės Luotytės  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas**

**Konfidencialios informacijos apsauga  
darbo santykiuose**

Vadovas: as. Jurgita Judickienė  
Recenzentas: doc. dr. Tomas Davulis

Vilnius 2008

# TURINYS

<b><u>IVADAS</u></b>	<b>3</b>
<b><u>1. KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS SAMPRATA. APSAUGOS OBJEKTAS.</u></b>	<b>6</b>
1.1. KAS LAIKOMA KONFIDENCIALIA INFORMACIJA	7
1.1.1. KOMERCINĖS PASLAPTYS KAIP KONFIDENCIALI ĮMONĖS INFORMACIJA	12
1.1.2. KOMERCINIŲ PASLAPČIŲ SAMPRATA	15
1.1.3. KOMERCINĖ PASLAPTIS IR NESĄŽINGA KONKURENCIJA	19
1.2. KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS NUSTATYMAS	21
1.3. KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS SĄRAŠAS	23
1.4. KAS NELAIKOMA KONFIDENCIALIA INFORMACIJA	27
<b><u>2. KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGOS PRIEMONĖS</u></b>	<b>30</b>
2.1. DOKUMENTAI, ĮTVIRTINANTYS KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGĄ ĮMONĖS VIDUJE	30
2.1.1. KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS SĄRAŠAS KAIP APSAUGOS PRIEMONĖ	31
2.1.2. KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS NAUDOJIMOSI TVARKA	34
2.1.3. KONFIDENCIALUMO PAREIGOS ĮTVIRTINIMAS DARBO SUTARTYSE	39
2.1.4. KONFIDENCIALUMO SUTARTYS KAIP PRIEDAS PRIE DARBO SUTARTIES	40
2.1.5. NEKONKURAVIMO SUSITARIMAI	44
2.2. APSAUGOS PRIEMONĖ – ĮSTATYMŲ ĮTVIRTINTOS PAREIGOS	49
2.2.1. DARBUOTOJŲ PAREIGA SAUGOTI KONFIDENCIALIĄ INFORMACIJĄ	49
2.2.2. AKCININKŲ PAREIGA SAUGOTI KONFIDENCIALIĄ INFORMACIJĄ	50
<b><u>3. ATSAKOMYBĖ UŽ KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS ATSKLEIDIMĄ: PAGRINDAI IR TAIKYMO PRAKTIKA</u></b>	<b>53</b>
3.1. VEIKSMAI, SUKELIANTYS ATSAKOMYBĘ	53
3.2. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ	55
3.3. MATERIALINĖ IR CIVILINĖ ATSAKOMYBĖS	58
3.4. KITOS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS	62
<b><u>IŠVADOS</u></b>	<b>65</b>
<b><u>LITERATŪROS SĄRAŠAS</u></b>	<b>67</b>
<b><u>SANTRAUKA</u></b>	<b>71</b>
<b><u>SUMMARY</u></b>	<b>72</b>

## ĮVADAS

Sparčiai didėjant konkurencijai tarp rinkos dalyvių, ūkio subjektai pradeda suvokti, jog jų konkurencinis pranašumas ir verslo sėkmė neatsiejamai priklauso nuo jų valdomų informacijos išteklių. Todėl konfidenciali – viešai neprieinama informacija konkurencinio pranašumo prizmėje yra itin svarbi ir aktuali. Atsiranda aiškus suvokimas, kad egzistuoja nenuneigiamas priešastinis ryšys tarp turimos, tikslingai ir tinkamai valdomos konfidencialios informacijos ir konkurencinio pranašumo augimo. Būtent todėl itin aktuali tampa konfidencialios informacijos apsaugos problema, kurią sėkmingai galima išspręsti tik įmonėje sukūrus konfidencialios informacijos apsaugos priemonių sistemą.

Šio darbo tikslas - ištirti Lietuvos teisės aktų įtvirtintas prielaidas konfidencialios informacijos apsaugai darbo santykiuose ir suformuluoti pasiūlymus efektyvesniam konfidencialios informacijos apsaugos sistemos sukūrimui įmonių viduje. Šiam tikslui pasiekti keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: a) apžvelgti ir apibendrinti Lietuvos teisės aktus, reglamentuojančius konfidencialios informacijos apsaugą darbo santykiuose; b) atskleisti konfidencialia laikytinos informacijos turinį ir komercinių paslapčių ryšį su konfidencialia informacija darbo santykiuose; c) apžvelgti ir pateikti visus efektyvius teisinius konfidencialios informacijos apsaugos būdus darbo santykiuose; d) suformuluoti pasiūlymus ir rekomendacijas efektyvesniam konfidencialios informacijos apsaugos sistemos sukūrimui įmonių viduje; e) apžvelgti teismų praktiką dėl konfidencialios informacijos atskleidimo ir įvertinti teismų poziciją konfidencialios informacijos atskleidimo bylose; f) paneigti ar patvirtinti iškeltą hipotezę, jog Lietuvos Respublikos teisės aktai nepakankamai aiškiai reglamentuoja konfidencialios informacijos apsaugą darbo santykiuose.

Šio baigiamojo darbo objektas – tai ūkio subjekto sukaupta ir ypač reikšminga jam konkurencinėje rinkoje konfidenciali informacija. Todėl darbe bus siekiama kuo daugiau atskleisti patį objektą, apibrėžti, kokia informacija gali būti laikoma konfidencialia ir kokią informaciją įstatymai numato laikyti vieša. Taip pat bus analizuojamos komercinės paslaptys ir siekiama atskleisti, jog sąvokos „komercinė paslaptis“ ir „konfidenciali informacija“ darbo teisinių santykių prasme negali būti vartojamos kaip sinonimiškos.

Konfidencialios informacijos apsaugos tema pasidarė aktuali ir opi ne tik dėl to, jog konfidenciali informacija padeda ūkio subjektui įsitvirtinti konkurencingoje rinkoje, bet ir ypač paūmėjus darbuotojų migracijai ir jų lojalumo trūkumui darbdaviams. Todėl konfidenciali informacija pradėta saugoti ne tik nuo konkuruojančių ūkio subjektų, bet ir nuo

darbuotojų dėl vienokių ar kitokių priežasčių palikusių darbovietę. Todėl tinkama konfidencialios informacijos įtvirtinimo forma gali tapti efektyviu ginklu prieš migruojančius darbuotojus, kurie išeidami išsineša nemažą kiekį įmonės konfidencialios informacijos. Darbe bus pateikiami ir analizuojami teisiniai konfidencialios informacijos apsaugos būdai, kurių pagalba konfidencialios informacijos apsauga gali tapti efektyvesnė. Apžvelgus per paskutinius du metus analizuotas temas kituose magistriniuose darbuose, pastebėta, jog šia tema tik epizodiškai buvo pasisakyta nagrinėjant Darbo kodekso 235 straipsnio turinį ar papildomų darbo sutarties sąlygų turinį, todėl tokia apimtimi šia tema dar nebuvo nagrinėta.

Teisės aktai, įtvirtindami konfidencialios informacijos apsaugos dispozityvumą, leido teisės doktrinoje pasirodyti įvairių nuomonių su pavienėmis rekomendacijomis kaip saugoti konfidencialią informaciją įmonės viduje, tačiau vieningos nuomonės, kaip ūkio subjektui reikėtų apsaugoti savo konfidencialią informaciją, ir efektyvių pasiūlymų konfidencialios informacijos sistemos sukūrimui taip ir nėra pateikta. Dėl neaiškaus šio klausimo reglamentavimo teisės aktuose ir nepakankamos praktikos, įmonės vadovai vis dar linkę rinktis konfidencialios informacijos apsaugos būdą – pasitikėjimo politiką. Todėl šis baigiamasis darbas yra bandymas susisteminti ir pateikti visus efektyvius teisinius konfidencialios informacijos apsaugos būdus, apžvelgti tokių būdų efektyvumą ir susiformavusią nors ir negausią teismų praktiką konfidencialios informacijos apsaugos tema.

Darbe siekiant pasiekti iškeltus uždavinius naudojami šie tyrimo metodai: a) dokumentų analizės (analizuojami teisės aktai, įtvirtinantys konfidencialios informacijos apsaugą, jų turinys); b) lyginamasis (lyginami skirtingi Lietuvos teisės aktai, įtvirtinantys konfidencialios informacijos apsaugą, tikslingai lyginami užsienio valstybių konfidencialios informacijos apsaugą įtvirtinantys šaltiniai ir praktika su Lietuvos teisės aktais, reglamentuojančius konfidencialios informacijos apsaugą, ir nusistovėjusia praktika); c) istorinis (apžvelgiami jau nebegaliojantys teisės aktai, reglamentavę konfidencialią informaciją); d) loginis (nesant aiškaus reglamentavimo pateikiami problemų sprendimai, remiantis loginiais argumentais, daromos loginės išvados); e) sisteminės analizės (sistemiškai nagrinėjami keli teisės aktai, reglamentuojantys konfidencialios informacijos apsaugą); f) teleologinis (remiamasi įstatymų leidėjo ketinimo metodu, siekiant suvokti, ką įstatymų leidėjas norėjo išreikšti priimdamas atitinkamą įstatymo normą) ir kt.

Analizuojant pasirinktą temą naudojami norminiai teisės aktai: pagrindinis darbo teisės šaltinis - Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas ir kt. Taip pat analizuojama Lietuvos

Aukščiausiojo Teismo praktika bei įvairių autorių straipsniai ir kita specialioji literatūra apie konfidencialios informacijos sampratą, apsaugos būdus ir atsakomybės taikymo problemas, tarp jų Tiažkijaus V. monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“, Civilinio bei Darbo kodekso komentarais, A. Pranckevičiaus, M. Šimkūno, L. Ščuko, T. Bagdanskio straipsniais ir kt.

# 1. Konfidencialios informacijos samprata. Apsaugos objektas.

Verslo subjektai pradeda suvokti, jog jų sėkmė ir konkuravimo galimybės su rinkoje esančiais tokia pačia ar panašia veikla užsiimančiais kitais ūkio subjektais<sup>1</sup> priklauso nuo informacijos, kuria jie disponuoja vykdydami savo veiklą. Be abejo, ta informacija, kuri nėra žinoma kitiems ūkio subjektams ir kuria disponuoja tik toje įmonėje dirbantys darbuotojai gali turėti įtakos konkurenciniam pranašumui. Juk kas turi konfidencialios informacijos, sugeba tikslingai ir tinkamai ją valdyti, gali tam tikromis aplinkybėmis padidinti savo pajamas, išvengti nenumatytų išlaidų, išlaikyti gerą prekių ir paslaugų padėtį rinkoje arba gauti kitos komercinės naudos.<sup>2</sup> Konfidenciali informacija gali tapti pačiu didžiausiu ūkio subjekto turtu, tačiau tik tuo atveju, jei jos nežino kiti toje pačioje rinkoje konkuruojantys ūkio subjektai. Konfidencialios informacijos vertė gali būti prarasta, jei konfidencialia laikyta informacija tampa viešai prieinama ar ją sužino rinkoje konkuruojančios įmonės.<sup>3</sup> Todėl poreikis saugoti konfidencialią informaciją įmonės viduje atsiranda neišvengiamai, kaip ir noras konkuruoti. Konfidencialios informacijos apsaugos klausimas tampa ypač aktualus paūmėjus darbuotojų kaitos ir jų lojalumo darbdaviams problemoms. Dėja, dažnai atsitinka taip, kad teisinių priemonių įmonės komercinėms paslaptims apsaugoti griebiamasi tik patekus informacijai į konkurentų rankas.<sup>4</sup> Siekiant išvengti tokių atvejų būtina iš anksto prieš priimanč darbuotoją į darbą numatyti konfidencialios informacijos apsaugos priemones.

Tačiau prieš pradėdant nagrinėti konkrečius konfidencialios informacijos apsaugos būdus, tokios informacijos atskleidimo pasėkmes, atsakomybės taikymo atvejus ir praktiką,

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 3 str. 4 d. yra apibrėžiama ūkio subjekto sąvoka – tai įmonės, jų junginiai (asociacijos, susivienijimai, konsorciumai ir pan.), įstaigos ar organizacijos, ar kiti juridiniai ar fiziniai asmenys, kurie vykdo ar gali vykdyti ūkinę veiklą Lietuvos Respublikoje arba kurių veiksmai daro įtaką ar ketinimai, jeigu būtų įgyvendinti, galėtų daryti įtaką ūkinei veiklai Lietuvos Respublikoje. Lietuvos Respublikos valstybės valdymo ir savivaldos institucijos laikomos ūkio subjektais, jeigu jos vykdo ūkinę veiklą.

<sup>2</sup> LAURINAVIČIENĖ, A. Konfidencialūs dokumentai. Iš *Biuro administravimas* [interaktyvus]. 2005, Nr. 5 [žiūrėta 2008-04-02]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/leidinys.full/4381af2c3a4b2>>.

<sup>3</sup> Konkuruojančiomis įmonėmis (konkurentais) pagal Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 3 str. 9 d. laikomi ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija.

<sup>4</sup> ŠIMKŪNAS, M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė. Iš *Verslo žinios. Karjera ir vadyba*, Nr. 15 [interaktyvus]. 2004, Nr. 76 [žiūrėta 2008-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.verum.lt/view.php?id=149&lg=LT>> .

svarbu apibrėžti patį apsaugos objektą – konfidencialią informaciją ir atsakyti į klausimą „kas sudaro įmonės konfidencialią informaciją?“.

Kaip bus matyti toliau, tai nėra taip paprasta padaryti, nes konfidencialią informaciją reglamentuojantys Lietuvos Respublikos teisės aktai, paprasčiausiai nepateikia nei konkretaus konfidencialios informacijos apibrėžimo, nei konkretaus konfidencialiomis laikomų žinių sąrašo, tačiau įtvirtina dispozityvumą, nustatant ir apibrėžiant konfidencialios informacijos apsaugos objektą konkrečios įmonės viduje.

Nagrinėjant konfidencialios informacijos sampratą ir ją sudarančias saugotinas žinias, bus analizuojamos komercinės paslaptys, kurios yra viena iš pagrindinių ir labiausiai teisės aktais reglamentuojamų konfidencialios informacijos rūšių. Būtent komercinėms paslaptims, kurios sudaro didžiausią dalį konfidencialios informacijos ir yra labiausiai Lietuvos teisės aktais reglamentuotos, bus skiriamas didelis dėmesys.

## **1.1. Kas laikoma konfidencialia informacija**

Kiekvienas ūkio subjektas nepriklausomai nuo jo formos, vykdydamas ūkinę veiklą sukaupia nemažą kiekį informacijos tiek materialiose, tiek nematerialiose formose. Tam tikros tokios informacijos dalis yra itin svarbi tam konkrečiam ūkio subjektui komerciniu aspektu, būtent dėl to, jog ta informacija yra slapta ir viešai neskelbtina, vadinasi, ji yra konfidenciali.

Konfidenciali informacija visame pasaulyje yra saugoma kaip intelektinė nuosavybė, kurią kaip ir bet kokią kitą nuosavybės formą reikia saugoti. Intelektinė nuosavybė – tai žmogaus protinės veiklos rezultatas, todėl intelektinei nuosavybei įstatymai suteikia teisinę apsaugą kaip ir bet kuriai kitai nuosavybės formai.

Plačiąja prasme konfidencialia informacija galima laikyti labai įvairias žinias: komercinės paslaptis, informaciją, susijusią su asmens privačiu gyvenimu, valstybės paslaptis ar bet kokią kitą įstatymuose reglamentuotą ir saugomą informaciją. Tačiau toliau darbe bus nagrinėjama tik darbo teisinių santykių sferoje esanti ir disponuojama konfidenciali informacija.

Atsakymo į klausimą “kokia informacija laikoma konfidencialia darbo santykiuose?” reikia ieškoti konfidencialios informacijos sąvokoje, kurią turėtų įtvirtinti darbo teisės santykius reglamentuojantys teisės aktai. Tačiau tik pradėjus nagrinėti konfidencialios

informacijos sąvoką iš karto susiduriama su šios sąvokos reglamentavimo darbo teisės aktuose problema.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>5</sup> (toliau - Darbo kodeksas) sunku aptikti konfidencialios informacijos apibrėžimą. Reikėtų atkreipti dėmesį, jog tokios sąvokos kaip "konfidenciali informacija" iš viso nėra pateikiama Darbo kodekse. Visgi, siekiant suvokti kokią konfidencialia laikomą informaciją reikia saugoti, būtina išsiaiškinti informacijos konfidencialumo sąvoką. Todėl konfidencialios informacijos sąvokos užuomazgų tenka ieškoti kituose teisės aktuose.

Konfidencialios informacijos turinys civiliniuose santykiuose, darbo santykiuose ir santykiuose, susijusiuose su valstybės tarnyba ar valstybės reikalais, viešosios valdžios įgyvendinimu, neturėtų būti tapatinamas.<sup>6</sup> Visgi, kaip bus matyti toliau pasirinktas Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau - Civilinis kodeksas) kaip priemonė atskleisti konfidencialios informacijos sąvoka, buvo pasirinktas tikslingai, kadangi tiek darbo santykiuose, tiek civiliniuose santykiuose įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs šalių (įmonės, sutarties šalių) dispozityvumą nustatant kokia informacija laikoma konfidencialia. Civiliniuose ir darbo santykiuose konfidenciali informacija – tai tokia informacija, kurią bendrovė, sutarties šalys laiko konfidencialia. Todėl šalys iš esmės gali susitarti, kad bet kokia informacija bus laikoma konfidencialia.<sup>7</sup>

Pažymėtina, jog Civiliniame kodekse priešingai nei Darbo kodekse apstu normų, kuriose minimas informacijos konfidencialumo institutas.

Civilinio kodekso 6.164 straipsnyje įtvirtinta konfidencialumo pareiga, jeigu viena šalis derybų metu suteikia kitai šaliai konfidencialią informaciją, tai kita šalis, sužinojusi ar gavusi šią informaciją, privalo jos neatskleisti ar nenaudoti savo tikslams neteisėtu būdu nepaisant to, ar sutartis sudaryta ar ne.<sup>8</sup>

Šalių konfidencialumo pareigą įtvirtina ir Civilinio kodekso 6.669 straipsnis, kuriame nuorodoma, jog, jeigu šalis, vykdydama rangos sutartį, gavo iš kitos šalies informaciją, esančią komercine paslaptimi, arba kitokią sutartyje numatytą konfidencialią informaciją, tai ji neturi teisės suteikti tokios informacijos tretiesiems asmenims be kitos šalies sutikimo.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>6</sup> ŠČUKAS, L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. Iš *Juristas* [interaktyvus]. 2004, Nr. 10 [žiūrėta 2008-02-22]. Prieiga per internetą:

<<http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=period&leidid=3&metai=2004&num=10>>

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

<sup>9</sup> *Ibid.*



Tiesogiai įtvirtinama ir rangovo pareiga saugoti užsakovo komercines paslaptis bei kitą konfidencialią informaciją.<sup>10</sup>

Civilinio kodekso 6.709 straipsnis įtvirtina informacijos konfidencialumą, kai yra atliekami mokslinio tyrimo, bandomieji, konstravimo ir technologiniai darbai. Šis straipsnis numato, jog jeigu sutartis nenustato ko kita, abi šalys privalo užtikrinti informacijos, susijusios su sutarties dalyku, sutarties vykdymu ir gautais rezultatais, konfidencialumą.<sup>11</sup> Straipsnio antroje dalyje nurodoma, jog informaciją, kuri pagal sutartį yra konfidenciali, šalis gali skelbti tik kitos šalies sutikimu.

Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje įtvirtintos juridinio asmens organų narių pareigos. Šiame straipsnyje nustatyta, jog juridinio asmens valdymo organo narys turi būti lojalus juridiniam asmeniui ir laikytis konfidencialumo.<sup>12</sup>

Konfidencialumo pareigą Civiliniame kodekse įtvirtina ir 6.771, ir 6.802 ir 6.995 straipsniai, atitinkamai nustatydami konfidencialumo pareigą šalims frančizės sutartyse, distribucijos sutartyse ir draudimo veikloje.

Minėtų straipsnių, įtvirtintų Civiliniame kodekse, apžvalga atskleidžia, jog priešingai nei darbo santykiuose, civiliniuose santykiuose konfidencialios informacijos institutas yra kur kas tiksliau ir aiškiau reglamentuotas. Įstatymų leidėjas įtvirtindamas konfidencialumo pareigą Civilinio kodekso bendrose normose, dar kartą įtvirtina pareigą neatskleisti konfidencialios informacijos atskiras sutarčių rūšis reglamentuojančiose normose. Iš tokio „pasikartojančio“ konfidencialumo pareigos įtvirtinimo Civiliniame kodekse, matyti įstatymų leidėjo siekis atkreipti sutarčių šalių dėmesį, jog konfidencialiai informacijai ir jos apsaugai yra skiriamas nemažas įstatymų leidėjo dėmesys, todėl ir civiliniuose santykiuose dalyvaujantys subjektai turėtų ne tik nustatyti kitai šaliai konfidencialumo pareigą, bet ir laikytis konfidencialumo.

Darytina išvada, jog konfidencialumo pareiga bet kokiuose teisiniuose santykiuose (šiuo atveju aktualūs yra civiliniai ir darbo santykiai) gali kilti tik tais atvejais, kai yra visos toliau išvardintos sąlygos:

- Yra perduodama informacija, kuri laikoma konfidencialia informacija, ar dokumentai, kurių turinys – konfidencialios žinios;

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, 6.702 str.

<sup>11</sup> *Ibid.*, 6.709 str.

<sup>12</sup> *Ibid.*, 2.87 str

- Numatytas draudimas (sutartyje, teisės aktuose ir pan.) atskleisti tokią informaciją tretiesiems asmenims be konfidencialios informacijos savininko sutikimo;
- Gautos informacijos naudojimas be informacijos savininko sutikimo, gali informacijos savininkui padaryti didelės žalos.

Žinoma, konfidencialią informaciją perduodantis asmuo - savininkas, tikėdamasis, kad tokią informaciją gaunantis asmuo neatskleis jam patikėtos informacijos, privalo jį informuoti apie tokios informacijos konfidencialumą ir pareigą neatskleisti jos.

Dabar jau nebegaliojančiame 2000 m. gegužės 23 d. Lietuvos Respublikos protekcinų (apsaugos) priemonių įstatyme buvo pateikta konfidencialios informacijos sąvoka. Įstatyme buvo nurodoma, jog informacija, kurios atskleidimas suteiktų didelį konkurencinį pranašumą konkurentams ar turėtų didelį neigiamą poveikį informaciją pateikusiai suinteresuotai šaliai bei informacija, kurią laikyti konfidencialia prašo ją pateikusi šalis, yra laikoma konfidencialia.<sup>13</sup> Tokia sąvoka buvo įtvirtinta atskirame šio įstatymo straipsnyje pavadinimu „konfidenciali informacija“. Iš tiesų toks konfidencialios informacijos suvokimas yra labai artimas ir darbo santykiams, kadangi įmonės išskirtinė ir tik jos darbuotojams prieinama informacija, gali suteikti įmonei konkurencinį pranašumą, o tokios informacijos praradimas ar atskleidimas, tokį konkurencinį pranašumą gali suteikti įmonės konkurentams. Be to, konfidencialia informacija tampa tada, kai įmonės viduje ji yra nustatoma konfidencialia.

Nagrinėjant konfidencialios informacijos sąvoką ir ieškant tos sąvokos kituose ne darbo teisę reglamentuojančiuose teisės aktuose, negalima nepaminėti ir valstybės tarnybos santykių, kuriuose konfidencialios informacijos apsauga yra ypatingai aktuali tema. Valstybės tarnybos santykiuose konfidenciali informacija vadinama valstybės ar tarnybos paslaptimis. Valstybės tarnybos paslaptį sudarančios informacijos saugojimą, naudojimą, apsaugos koordinavimą bei kontrolę reglamentuoja Lietuvos Respublikos Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas (toliau - Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas).<sup>14</sup> Šiame įstatyme įtvirtinta, jog valstybės paslaptis – tai politinė, karinė, žvalgybos, kontržvalgybos, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali sukelti grėsmę Lietuvos Respublikos suverenitetui, teritorijos vientisumui, gynybinei galiai, padaryti žalos valstybės interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei. Valstybės

---

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos protekcinų priemonių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 44-1249

<sup>14</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019

paslapčių kategorijų sąrašą nustato Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas.<sup>15</sup> O tarnybos paslaptimi laikomi politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos, švietimo, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams arba sudaryti prielaidas neteisėtam valstybės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimui, sukelti pavojų žmogaus sveikatai<sup>16</sup> Akivaizdu, jog konfidencialios informacijos (paslapties) turinys valstybės tarnybos santykiuose visiškai skiriasi nuo konfidencialia laikomos informacijos turinio darbo santykiuose. Valstybės paslapties atskleidimo pasekmės gali paliesti visą valstybę, jos konstitucinę santvarką ar suverenitetą, tuo tarpu konfidencialios informacijos atskleidimas darbo santykiuose gali turėti įtakos tik tos informacijos savininkui – konkrečiai įmonei. Tai jokių būdu nereiškia, jog konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose turėtų būti mažiau aktuali nei valstybės ar tarnybos paslapčių apsauga, tačiau įstatymų leidėjas skirtingai reglamentuoja šias dvi sritis: valstybės paslaptims nustatomas imperatyvus modelis, o konfidencialiai informacijai darbo santykiuose būdingas dispozityvumas.

Pažymėtina, jog informacijos konfidencialumo reikalavimai yra įtvirtinami įstatymais, kurie kiekvienoje šalyje savaip reglamentuoja konfidencialią informaciją. Visgi, apžvelgus keletą užsienio šalių šaltinių, reglamentuojančių konfidencialios informacijos apsaugą, nepavyko aptikti vieningo konfidencialios informacijos apibrėžimo.

Pavyzdžiui, Anglijoje didelę reikšmę teismų praktikai turi informacijos skirstymas. Byloje *Faccenda Chicken Ltd v Fowler* Anglijos teismas konfidencialumo požiūriu išskyrė tris informacijos rūšis:

1. informacija, kuri yra triviale ar lengvai pasiekama iš įvairių informacijos šaltinių. Ši informacija bet kokiomis sąlygomis negali būti laikoma konfidencialia ir nėra ginama teisės;
2. informacija, kurią darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau tokia informacija su ja susipažinus tampa neatsiejama jų žinių ir gebėjimų dalimi. Todėl darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tą informaciją tik tam tikrą laiką, o būtent kol dirba firmoje, kurioje ją sužinojo. Vėliau jie gali be ribojimų naudoti tą informaciją savo interesais;
3. komercinės paslaptys, kurios yra tokios specifinės ir svarbios, kad darbuotojai, net ir palikę savo darbą negali teisėtai panaudoti jų tokiais tikslais, kurie kaip nors galėtų

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, 2 str. 2 d.

<sup>16</sup> *Ibid.*, 2 str. 3 d.

pažeisti teisėto informacijos savininko (darbdavio interesus). Šis draudimas liečia net ir asmeninius darbuotojo interesus.<sup>17</sup>

Pažymėtina, jog konfidenciali informacija – tai labai plati ir sunkiai apibrėžiama sąvoka, kuri apima netgi tokią paprastą informaciją kaip asmeninė individo gyvenimo informacija (pavyzdžiui, medicininės žinios ir pan.), valstybės ar tarnybos paslaptis, ir ypač svarbią konkurencinio pranašumo prasme informaciją – tai komercines paslaptis.

### **1.1.1. Komercinės paslaptys kaip konfidenciali įmonės informacija**

Nagrinėjant konfidencialios informacijos sąvoką, svarbu paminėti, jog didelį vaidmenį joje užima komercinės paslaptys. Komercinė paslaptis – tai konfidencialia laikytinos informacijos rūšis. Neretai sąvokos „konfidenciali informacija“ ir „komercinės paslaptys“ teisinėje terminologijoje yra vartojamos kaip sinonimiškos, tačiau darbo teisės kontekste komercinės paslaptys yra tik viena iš konfidencialia laikytinos informacijos formų. Atkreiptinas dėmesys, jog teisės teorijoje yra nuomonių, kad konfidenciali komercinė informacija, nesanti komercinė paslaptis, nėra savarankiškas teisinės apsaugos objektas. Šiuo atveju jos gynyba netiesiogiai užtikrinama sutartimis, kuriose nustatyta pareiga laikytis informacijos konfidencialumo.<sup>18</sup> Tokių konfidencialios informacijos suvokimą įtvirtina ir įstatymų leidėjas kaip savarankišką apsaugos objektą reglamentuojantis komercines paslaptis ir visai neapardamas kitos konfidencialios informacijos apsaugos.

Pagal komercinių paslapčių reglamentavimo teisės šaltiniuose apimtį, galima daryti išvadą, jog tai yra labiausiai reglamentuota konfidencialios informacijos rūšis. Tai yra dėl to, jog būtent komercinės paslaptys, kuriomis disponuoja įmonė ir joje dirbantys asmenys, sukuria ar gali sukurti konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkoje esančius ūkio subjektus. Būtent dėl savo komercinės vertės komercinėms paslaptims kaip vienai iš konfidencialios informacijos rūšių ir yra skiriamas didelis įstatymų leidėjo dėmesys. Ar konkretūs duomenys turi komercinę vertę, gali būti įrodinėjimo objektas, bet tam tikrais atvejais dėl informacijos naudingumo nesiginčijama, t.y. pripažįstama, kad ji visada turi komercinę vertę.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> ČAIKOVSKI, A. Balti tinklai-juodi pinigai. Komercinės paslaptys: teisinė problematika. *Justitia*, 1999, Nr. 5-6, p. 34.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 35

<sup>19</sup> UŠPALIENĖ, R. *Komercinė paslaptis ir jos sauga*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1997.

Pagal savo pobūdį ir apimtį komercinės paslaptys sudaro didžiąją dalį konfidencialia laikytinos informacijos. Todėl remiantis tuo pačią konfidencialią informaciją būtų tikslinga suskirstyti į dvi grupes:

- komercines paslaptis;
- kitą konfidencialią informaciją.

Toki skirstymą galima aptikti ir Civiliniame kodekse nagrinėjant jau ansktesnėse darbo dalyse pateiktos konfidencialios informacijos sąvoką. Būtent atitinkamose Civilinio kodekso normose, reglamentuojančiose konfidencialią informaciją, pateikiamas analogiškas konfidencialios informacijos skirstymas į komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją.

Suprantant komercines paslaptis plačiąja prasme, reikėtų kalbėti apie bet kokią konfidencialią informaciją, turinčią komercinę vertę, susijusią su įmonės gamybine, ūkine, prekybina veikla, mokslo ir technikos laimėjimais, finansų, valdymo ir organizavimo ypatumais.<sup>20</sup>

Tuo tarpu kita konfidencialia informacija reikėtų laikyti bet kokią informaciją, kurią įmonė savo viduje laiko ir nustato konfidencialia, tačiau ji iš esmės neturi jokios komercinės vertės, kas ją ir skiria nuo komercinių paslapčių, tačiau nepaisant to, jos slaptumas ūkio subjektui suteikia kitokią ne komercinę naudą. Pavyzdžiui, konfidencialia informacija galima būtų laikyti net ir įmonės vadovo namų telefono numerį. Tačiau akivaizdu, jog tokia informacija negali būti laikoma komercine paslaptimi, turinčia komercinę vertę, kuri įmonei gali sukurti konkurencinį pranašumą. Visgi, nustatant, kas laikoma konfidencialia informacija, negalima pamiršti ir ignoruoti įstatymų reikalavimų tam tikrą informaciją laikyti vieša (plačiau apie tai bus kalbama atskirame skyriuje). Lietuvos Respublikos valstybės registrų įstatyme<sup>21</sup> numatyta galimybė ūkio subjektams atlygintinai naudotis registro duomenimis ar gauti priėjimą (internetu) prie registro duomenų. Analizuojant situaciją su įmonės vadovo telefono numerio konfidencialumo nustatymu, svarbu pažymėti, jog jei įmonės vadovo telefonas nurodomas registre ir kiti ūkio subjektai turintys priėjimą prie jo už papildomą mokesčių gali jį susižinoti, akivaizdu, jog tokia informacija neturėtų būti laikoma konfidencialia, nes nors ir ne visiems prieinama, tik ribotam subjektų ratui, tokia informacija yra laikoma vieša.

---

<sup>20</sup> *Cit.op.* 4.

<sup>21</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr.86-2043

Visa įmonėje sukaupta informacija yra vertinga, tačiau ne visa informacija turi komercinę vertę.<sup>22</sup> Būtent remiantis tuo, ar įmonės disponuojama informacija turi komercinę vertę, konfidenciali informacija ir turėtų būti skirstoma į šias dvi grupes: komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją.

Tuo tarpu Anglijos bendrosios teisės sistema (*common law*) išskiria tris konfidencialios informacijos rūšis: asmeninę (*Personal*), komercinę (*Commercial*) ir kita informacija (*other information*).<sup>23</sup>

Iš esmės komercinės paslaptys apima beveik visą konfidencialia laikytiną informaciją. Visgi komercinių paslapčių negalima absoliučiai tapatinti su konfidencialia informacija.

Nagrinėjant komercines paslaptis kaip konfidencialią informaciją iškyla terminologijos problema teisės šaltiniuose, vien dėl to, jog teisės aktai šių sąvokų “Konfidenciali informacija” ir “Komercinė paslaptis” santykio taip ir neapibrėžia. Komercinės paslapties ir konfidencialios komercinės informacijos ryšį galima išreikšti tokiu apibrėžimu: komercinė paslaptis – tai konfidenciali komercinė informacija, kurios neteisėtas atskleidimas arba panaudojimas padarytų ypatingą žalą informacijos savininkui ir kuri ginama įvairių teisės šakų normų kaip savarankiškas teisinės apsaugos objektas.<sup>24</sup> Vadinasi, tai tik patvirtina, jog komercinės paslaptys yra tik sudedamoji konfidencialios informacijos dalis.

Lietuvoje susiklosčiusi panaši situacija kaip Rusijoje, kai 2004 m. liepos 29 d. buvo priimtas Komercinių paslapčių įstatymas (*Law on Commercial secrets*), kuris taip pat iškelė šio įstatymo ir kitų konfidencialią informaciją reglamentuojančių aktų naudojamų sąvokų neatitikimus. Iki šio naujo įstatymo priėmimo Rusijoje galiojo 1995 m. vasario 20 d. priimtas Informacijos, informavimo ir informacijos apsaugos įstatymas (*The Federal Law on Information, Informatization, and the Protection of Information*), kuris konfidencialią informaciją apibrėžė kaip rašytinės formos informaciją, prie kurios priėjimas yra ribojamas Rusijos Federacijos įstatymais. Pagal šį 1995 m. įstatymą, konfidenciali informacija nebūtinai turėjo turėti komercinę vertę, ar konfidencialia informacija disponuojantis subjektas neprivalėjo imtis specialių apsaugos priemonių tokią informaciją išsaugoti

---

<sup>22</sup> *Cit. op. 2.*

<sup>23</sup> GILLHAMS SOLICITORS AND LAWYERS. Briefing Note - Law of Confidential Information in the UK. In *Publications - Technology & Internet* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2008-02-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.gillhams.com/articles/168.cfm>>.

<sup>24</sup> *Cit. op.* 17, p. 35.

(priešingai nei naujame Komercinių paslapčių įstatyme išskelti reikalavimai komercinėms paslaptims). Todėl, konfidencialios informacijos apibrėžimas atrodo yra kur kas platesnis nei komercinės paslapties.<sup>25</sup>

Lietuvoje nėra priimto Komercinių paslapčių įstatymo, kuris būtų pagrindinis šaltinis, reglamentuojantis komercinių paslapčių ir kitos konfidencialios informacijos apsaugą, todėl šiuos metu Lietuvoje komercinės paslaptis reglamentuoja keli atskiri įstatymai, tokie kaip Darbo ir bei kiti Civilinis kodeksas, sukuriantys terminologijos problemų. Nors komercinės paslaptys ir yra teisės aktuose įtvirtintos ir saugomos kaip savarankiškas konfidencialios informacijos objektas, tačiau akivaizdu, jog ir Lietuvoje konfidencialios informacijos sąvoka yra platesnė nei komercinių paslapčių, kurioms įstatymai nustato specialius reikalavimus jų nustatymui ir apsaugai.

Toliau bus nagrinėjama komercinių paslapčių, sudarančių didžiąją dalį konfidencialia laikytinos informacijos, samprata.

### 1.1.2. Komercinių paslapčių samprata

Komercinės paslapties turinį sudaranti informacija yra žmogaus intelektualinės veiklos rezultatas, pasiektas jo intelektualaus darbo metu, siekiant ekonominės ar kitos naudos, ir nuo jo sukūrimo tampa ją sukūrusio asmens nuosavybe, jei įstatymai nenumato kitaip (pavyzdžiui, kai intelektualinės nuosavybės objektai sukuriami darbo metu ir įstatymas numato, jog jie laikomi tarnybiniais). Komercinė paslaptis (*commercial secret*) kitų valstybių teisės aktuose ir kituose šaltiniuose dar vadinama *know-how*<sup>26</sup>, *trade secret*<sup>27</sup>, *business secret*<sup>28</sup> ir kt., tačiau visos šio sąvokos reiškia tą patį – įmonės saugoma slaptą informaciją - komercinės paslaptis.

Lietuvoje Darbo kodeksas numato galimybę atleisti darbuotoją, kuris šiurkščiai pažeidė darbo tvarką, atskleisdamas komercinę paslaptį. Nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimo atvejų sąrašas nurodytas 235 straipsnio 2 dalyje, pagal kurį šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas ir valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių

---

<sup>25</sup> STRIZH, V. Federal Law on Commercial Secrets. In *Russia/Eurasia Executive Guide* [interaktyvus]. 2005 [žiūrėta 2008-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.russianlaws.com/Newsdetail.aspx?news=1352>>.

<sup>26</sup> vert. iš anglų k. – gamybinė paslaptis ar patirtis.

<sup>27</sup> vert. iš anglų k. – prekybinė paslaptis.

<sup>28</sup> vert. iš anglų k. – verslo paslaptis.

atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Tačiau pačiame Darbo kodekse komercinės paslapties sąvoka nėra konkretizuojama.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, Lietuvoje komercinės paslaptis reglamentuoja keli įstatymai, todėl komercinių paslapčių sąvoka aptinkama Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje. Šiame straipsnyje nustatyta, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą.<sup>29</sup>

Toks įstatymo suformuotas komercinės paslapties apibrėžimas, leidžia teigti, jog ne kiekviena informacija gali būti laikoma komercine paslaptimi, o tik tokia kuri atitinka įstatyme numatytas sąlygas. Visgi, požymiai, nurodyti Civilinio kodekso 1.116 straipsnyje, suformuluoti taip, kad į komercinės paslapties sąvoką patektų platus spektras bendrovės interesų.<sup>30</sup>

Lietuvos Aukščiausiasis teismas vienoje iš savo nutarčių nustatė, kad būtent komercine paslaptimi gali būti duomenys, atitinkantys tokius požymius:

1. nevieša informacija;
2. saugojama informacija;
3. turinti komercinę vertę informacija.

Pagal šiuos požymius komercine paslaptimi gali būti informacija, kuri neprivaloma viešai skelbti, nėra žinoma tretiesiems asmenims ir ją pagal įstatymą nedraudžiama pripažinti komercine paslaptimi, kurią savininkas saugo protingomis pastangomis, pavyzdžiui, fizinėmis, techninėmis, teisinėmis, organizacinėmis ar kitokiomis priemonėmis, ir kuri turi komercinę vertę arba jos praradimas būtų komerciškai žalingas.<sup>31</sup> Ar asmuo ėmėsi priemonių saugoti informaciją, vertinama pagal tai, ar jis priėmė sprendimą paskelbti konkrečius duomenis kaip saugotinus ir ėmėsi protingų saugos priemonių - nustatė informacijos naudojimosi tvarką, jos platinimo draudimus.<sup>32</sup>

Kokia konkrečios informacijos rūšis priskiriama prie informacijos, kuri yra laikoma komercine paslaptimi, buvo nurodoma 2003 m. liepos 4 d. Konkurencijos įstatymo 3

---

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

<sup>30</sup> MATKEVIČIUS, A. Bendrovės komercinės paslapties objektas. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 10 (100), p. 85.

<sup>31</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006-09-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006.

<sup>32</sup> *Ibid.*



straipsnio 19 dalyje,<sup>33</sup> pagal kurią buvo nustatyta, jog komercinė paslaptis yra ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista techninė, technologinė, komercinė ar organizacinė informacija (*know-how*), dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių, išskyrus informaciją, kuri pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma komercine paslaptimi. Šio straipsnio dalis buvo pripažinta netekusi galios, nes dubliavosi su Civiliniame kodekse įtvirtintu komercinių paslapčių reguliavimu.

Taigi informacija, kurią bendrovė laiko ar ketina laikyti komercine (gamybine) paslaptimi, turi būti slapta, labai svarbi ir identifikuojama tinkamu būdu (Reglamento Nr. 240/96 preambulės 5 punktas).<sup>34</sup>

Svarbu paminėti, jog beveik identiškas sąlygas, kada informacija gali būti laikoma komercine paslaptimi, numato beveik visos valstybės, kuriose yra reglamentuota komercinių paslapčių apsauga. O tai rodo, jog komercinių paslapčių reglamentavimas visame pasaulyje yra labai panašus, priešingai nei konfidencialios informacijos samprata ir reglamentavimas darbo santykiuose.

Pabrėžtina, kad informacija, kuriai taikomi nurodyti kriterijai, gali būti laikoma komercine (gamybine) paslaptimi tik tuo atveju, kai teisių į ją apsaugai nėra taikomos intelektinės nuosavybės apsaugą reglamentuojančios teisės normos, pavyzdžiui, tokia informacija nelaikoma pramoninės nuosavybės objektu, autorių teisių objektu ir pan.<sup>35</sup>

Kaip buvo minėta, konfidenciali informacija plačiąja prasme yra intelektinė nuosavybė, tačiau jos reglamentavimas nėra toks aiškus ir detalus kaip kitų intelektinės nuosavybės, konkrečiau pramoninės nuosavybės objektų, tokių kaip patentų, prekių ženklų ar dizainų. Visi šie pramoninės nuosavybės objektai saugomi atskirų įstatymų (Lietuvos Respublikos prekių ženklų įstatymas, Lietuvos Respublikos patentų įstatymas, Lietuvos Respublikos dizaino įstatymas) nuo jų registravimo momento, dar tiksliau nuo patentinių paraiškų padavimo atitinkamoms pramoninės nuosavybės objektus registruojančioms ir saugančioms institucijoms (Lietuvoje – Valstybinis patentų biuras), nes būtent nuo paraiškos padavimo dienos pramoninės nuosavybės objektui iki jo įregistravimo įstatymai suteikia laikinąją apsaugą. Tačiau kaip gali būti apsaugoti šie pramoninės nuosavybės objektai iki paraiškos padavimo dienos, kai jie yra tik idėjiniame lygmenyje? Be abejo, pripažįstant ir

---

<sup>33</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856

<sup>34</sup> PRANCKEVIČIUS, A.; JANUŠAUSKAITĖ, K. Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. Iš *Juristas* [interaktyvus]. 2003, Nr. 1 [žiūrėta 2008-03-30]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30430&details=1>>.

<sup>35</sup> *Ibid.*

nustatant juos įmonės viduje komercinėmis paslaptimis. Todėl visa dokumentacija: brėžiniai, išradimo aprašymas, figūrinio prekės ženklo vaizdas ar numatomų registruoti prekių ir/ar paslaugų konkretus sąrašas, dizaino fotografijos ar grafiniai vaizdai ir kiti dokumentai, tarnybinio išradimo, tarnybinio prekės ženklo ar tarnybinio dizaino atveju yra ar gali būti laikomi konfidencialia informacija ir saugomi įmonės viduje kaip komercinės paslaptys. Tačiau šie intelektinės nuosavybės objektai komercinėmis paslaptimis gali būti laikomi tik, kol jie nėra laisvai prieinami visuomenei. Nuo paraiškos padavimo dienos šie intelektinės nuosavybės objektai yra saugomi ir reglamentuojami atitinkamų įstatymų. Iš esmės tokių komercinių paslapčių ir jau užregistruotų pramoninės nuosavybės objektų tikslas yra tas pats – uždrausti kitiems ūkio subjektams naudotis technikos ar kitomis naujovėmis.

Nagrinėjant komercinių paslapčių turinį, galima pažymėti, jog komercinei paslapčiai gali būti priskirtos techninės, technologinės, finansinės, organizacinio pobūdžio ir kitokios žinios.<sup>36</sup> Jei komercinė paslaptis yra laikoma viena iš informacijos, sudarančios konfidencialią informaciją rūšių, tai technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių.<sup>37</sup> Technologinė paslaptis – visos technologinės naujienos (duomenų apdorojimo būdai ir pan.), ruošiamos įdiegti ar jau įdiegtos įmonės paslaugų teikimo metu atliekamų tyrimų rezultatai.<sup>38</sup> Civiliniame kodekse taip pat akcentuojama gamybinių komercinių paslapčių apsauga. Sąvoka „gamybinė paslaptis“ yra gerokai siauresnė už „komercinės bendrovės paslapties“ sąvoką.<sup>39</sup>

Dažniausiai komercinės paslapties objektais gali būti apdirbimo procesai, kompiuterių programinė įranga, formulės, projektai, sumanymai, idėjos. Tai informacija, kurianti turtą. Kita komercinių paslapčių grupė – tai turtą apsauganti informacija, kuria disponuojant galima išvengti nuostolių ir veiksmingai panaudoti turimas galimybes. Tai rinkos strategijos, duomenys apie turimas lėšas ir jų naudojimą, kainų skaičiuotės, kreditavimo ir mokėjimų sąlygos, prekių ir paslaugų sutartinės kainos, duomenys apie tiekėjus, vartotojus ir kt.<sup>40</sup>

Vadinasi, pagal tai ar komercinė paslaptis turi kuriamąją funkciją ar apsaugos funkciją, galima būtų išskirti dvi komercinių paslapčių grupes:

---

<sup>36</sup> BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. Iš *Juristas* [interaktyvus]. 2006, Nr. 9 [žiūrėta 2008-04-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30329&details=1>>.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> ČERIDNIČENKAITĖ, K. Komercinės paslaptys. Iš *Marketingas* [interaktyvus]. 2005, Nr. 7-8 [žiūrėta 2008-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/leidinys.full/43aaecbb096bd>>.

<sup>39</sup> *Cit. op.* 30, p. 86.

<sup>40</sup> *Cit. op.* 36.

— informacija, kurianti turtą ir

— turtą apsauganti informacija.

Galima išvardyti tokius dažniausius komercinės paslapties objektus: apdirbimo procesai, aromatai, kvapai, cheminės formulės, filmų siužetai (idėjos), filmų scenarijų rankraščiai, totjuostų ir kino juostų apdirbimas, fokusų technika, kompiuterių dalys, kompiuterių programinė įranga, kosmetikos formulės, maisto formulės, maisto paruošimo ypatumai, mechanizmai ir sudedamosios mechanizmų dalys, muzikinės kompozicijos, nepatentuoti biologiniai išradimai, nepatentuoti cheminiai išradimai, projektai, sumanymai, idėjos<sup>41</sup> ir dar daug kitų objektų, įtelpančių į įstatymų, reguliuojančių komercinės paslaptis, nubrėžtus rėmus.

Visgi, vadovaujantis tuo, jog komercinės paslaptys yra intelektinė nuosavybė ir tuo, jog kiti intelektinės nuosavybės objektai (prekių ženklai, dizainas, patentas, autorinės teisės) yra reguliuojami atskirais įstatymais, akivaizdu, jog ir komercinės paslaptys, kurių apsauga tampa ypač aktualia tema esant didelei ūkio subjektų konkurencijai, turėtų būtų reguliuojamos atskiru komercinių paslapčių įstatymu, kaip tai yra daroma daugelyje kitų valstybių.

Pagrindinis tinkamai apsaugotos komercinės paslapties tikslas užtikrinti atitinkamam ūkio subjektui konkurencinį pranašumą prieš kitus ūkio subjektus, tačiau svarbu nepamiršti, jog tik sąžininga konkurencija yra leidžiama.

### **1.1.3. Komercinė paslaptis ir nesąžininga konkurencija**

Kaip jau buvo aptarta anksčiau, komercinė paslaptis gali būti laikoma kaip konkurencinio pranašumo priemonė prieš kitus rinkoje konkuruojančius rinkos dalyvius.

Europos Sąjungos teisės aktuose terminas „komercinė paslaptis“ taip pat daugiausia vartojamas reguliuojant konkurencijos bendrojoje rinkoje teisinius aspektus, sprendžiant su konkurencijos ribojimu susijusius ginčus tarp ūkio subjektų.<sup>42</sup>

Konkurencinius ūkio subjektų santykius Lietuvos Respublikoje reglamentuoja konkurencijos įstatymas.<sup>43</sup> Šio įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtinta, kad

---

<sup>41</sup> *Cit. op.* 17, p. 35.

<sup>42</sup> *Cit. op.* 34.

<sup>43</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856.

nesąžiningos konkurencijos veiksmais bus laikomas informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis, naudojimas, perdavimas, skelbimas be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimas iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui. Pažymėtina, jog draudimą atskleisti komercines paslaptis nustato konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalis, pagal kurią asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Ūkio subjektui, kurio teisėti interesai pažeidžiami nesąžiningos konkurencijos veiksmais Konkurencijos įstatymo 17 straipsnis numato galimybę kreiptis į teismą arba tam tikrais atvejais – į konkurencijos tarybą, taip pat galinčią taikyti įstatyme numatytas sankcijas (tokią jų teisę įtvirtina Konkurencijos įstatymo 40 straipsnis).

Manytina, kad bylose dėl nesąžiningos konkurencijos veiksnių iš esmės turi būti vertinama, ar tam tikra informacija laikytina „komercine (gamybine) paslaptimi“, atsižvelgiant į jai keliamus kriterijus, ypač identifikavimo („įforminimo“) kriterijų.<sup>44</sup>

Konkurencijos įstatymo 46 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad ūkio subjektai, pažeidę šį įstatymą, privalo atlyginti žalą, padarytą kitiems ūkio subjektams ar fiziniams bei juridiniams asmenims, įstatymų nustatyta tvarka. Iš šios įstatymo normos darytina išvada, kad žala, padaryta nesąžininga konkurencija, turi būti apskaičiuojama ir įrodoma remiantis bendraisiais žalos atlyginimo principais, įtvirtintais Civiliniame kodekse, nes Konkurencijos įstatyme nenustatyta jokių specialių kriterijų, pagal kuriuos turėtų būti apskaičiuojama žala.<sup>45</sup>

Komercines paslaptis reglamentuojantys Lietuvos Respublikos teisės aktai įtvirtina dispozityvumo principą, pagal kurį, kad informacija būtų laikoma komercine paslaptimi ar kita konfidencialia informacija, reikalinga tam tikra įmonės kompetetingų organų lokaliai teisės aktais išreikšta valia, nustatant ir apibrėžiant, kokią įmonėje disponuojamą ir turimą informaciją įmonė priskiria prie konfidencialios informacijos.

---

<sup>44</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002-04-24 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-581/2002.

<sup>45</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007-05-08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-197/2007.

## 1.2. Konfidencialios informacijos nustatymas

Remiantis tuo, jog nei pagrindiniame darbo teisinius santykius reglamentuojančiame Darbo kodekse, nei kituose teisės aktuose nėra pateikiamas konkretus sąrašas informacijos, kuri yra laikytina įmonės konfidencialia informacija, galima daryti išvadą, jog įstatymų leidėjas suteikia pačiam ūkio subjektui – įmonei nusistatyti ir apibrėžti, kokia informacija konkrečios įmonės viduje yra laikoma konfidencialia. Tokią teisę ūkio subjekto kompetetingam organui įtvirtina ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas). Ir tai yra labai suprantama ir akivaizdu, kadangi skirtinga informacija skirtingose įmonėse, užsiimančiose įvairia ūkine veikla, gali būti laikoma konfidencialia informacija, todėl jei įstatymų leidėjas nustatytų konkretų konfidencialios informacijos sąrašą, tai būtų labai netinklinga ir ne visi ūkio subjektai galėtų įgyvendinti konfidencialios informacijos apsaugą.

Kokia informacija sudaro konkretaus subjekto komercinę arba technologinę paslaptį, nustatoma pagal to subjekto (jo atitinkamo organo) sprendimus dėl atitinkamos informacijos pripažinimo tokia paslaptimi ir ėmimąsi priemonių išsaugoti jos slaptumą, taip pat pagal tai, ar įstatymai tokios informacijos nepriskiria prie viešos informacijos, kuri negali būti laikoma komercine arba technologine paslaptimi.<sup>46</sup>

Iš tiesų konfidencialios informacijos apsaugos reglamentavimas yra labai patogus ir parastas, nes dėl informacijos paskelbimo komercine paslaptimi ar kita konfidencialia informacija, tokios informacijos savininkui – darbdaviui nereikia mokėti registravimo mokesčių (kaip tai yra daroma registruojant kitus pramoninės nuosavybės objektus) ar kreiptis į valstybines institucijas už komercinių paslapčių apsaugą, nes ūkio subjekto atitinkamas valdymo organas pats sprendžia, laikantis atitinkamuose įstatymuose nustatytų reikalavimų, kokią informaciją reikėtų laikyti konfidencialia ir priima sprendimus dėl konkrečios informacijos paskelbimo komercine paslaptimi ar kita konfidencialia informacija. To pagrindu sudaromas komercinę (gamybinę) paslaptį sudarančių žinių sąrašas, nustatomi asmenys, galintys susipažinti su komercinę (gamybinę) paslaptį sudarančiomis žiniomis, nurodoma asmenų susipažinimo su tokiomis žiniomis tvarka ir pan.<sup>47</sup> Vadinasi, visa

---

<sup>46</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004-06-18 nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, 9.2. p.

<sup>47</sup> *Cit. op.* 34.

konfidenciali informacija, kurią siekiama apsaugoti nuo išorės turi būti formalizuojama įmonėje veikiančių kompetetingų valdymo organų iniciatyva. Tokios kompetetingų įmonės valdymo organų žinios, pripažintos konfidencialia informacija, yra saugomos nedelsiant ir jų apsauga nėra ribojama laike (priešingai negu, pavyzdžiui, patentas, kurio apsauga galioja 20 metų, išskyrus Lietuvos Respublikos Patentų įstatymo numatytas išimtis). Dėje, bet Lietuvoje negausi teismų praktika atskleidžia situaciją, kad ūkio subjektai vis dar tos „iniciatyvos“ apsaugoti savo konfidencialią informaciją per daug nereiškia, gal būt vėlgi dėl to, jog konfidencialios informacijos apsaugos reglamentavimas yra padrikas, todėl ūkio subjektas nusprendęs įgyvendinti savo teisę apsaugoti įmonės konfidencialią informaciją tiesiog nežino kaip tai padaryti. Todėl priimtas atskiras įstatymas galėtų išspręsti susiklosčiusią situaciją ir palengvintų teisės apsaugoti įmonės konfidencialią informaciją įgyvendinimą.

Tokią įmonės teisę savo viduje per savo valdymo organus sudaryti konfidencialios informacijos sąrašą įtvirtina Akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 3 dalis, pagal kurią išskiriama valdybos kompetencija nustatyti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) paslaptimi.<sup>48</sup> Tokia pat teisė, jei įmonėje nėra veikiančios valdybos, pereina kompetetingam įmonės valdymo organui - įmonės vadovui – direktoriui. Teisės doktrinoje visgi iškyla nemažai klausimų, ar gali įmonės vadovas, jei nėra veikiančios valdybos, savo įsakymu patvirtinti konfidencialios informacijos sąrašą?<sup>49</sup> Kai kurie teisė teoretikai tvirtina, jog atsižvelgiant į įstatymo raidę, konkrečiau į Akcinių bendrovių įstatymą, kuriame teisė nustatyti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, yra patikėta valdybos kompetencijai, įmonės vadovas, jei nėra veikiančios valdybos, negali savo įsakymu patvirtinti konfidencialia laikomos informacijos sąrašo. Tačiau tokiu atveju, įmonės, kuriose nėra veikiančios valdybos, negalėtų įgyvendinti konfidencialios informacijos apsaugos, o tokio ribojimo įstatymų leidėjęs tikrai nesiekia nustatyti. Šią dilemą išsprendė Lietuvos Aukščiausiasis teismas vienoje iš savo nutarčių, konstatavęs, jog komercinė paslaptis yra informacija (išskyrus Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytą viešą informaciją), kuriai šį statusą sprendimu suteikia bendrovės valdyba. Taigi ieškovo generalinis direktorius turėjo teisę tvirtinti komercinių paslapčių sąrašą.<sup>50</sup> Tokią loginę išvadą be jokių paaiškinimų,

---

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

<sup>49</sup> Konfidencialios informacijos sąrašas dar kitaip įmonių viduje vadinamas komercinių paslapčių sąrašu, visgi atsižvelgiant į tai, jog konfidencialia informacija gali būti laikoma ir neturinti konkrečios komercinės vertės informacija, būtų tikslinga tokį įmonių viduje sudaromą sąrašą vadinti „Konfidencialios informacijos sąrašu“.

<sup>50</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007-05-08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-197/2007.

suvokiant, jog nesant įmonėje valdybos, valdybos kompetencija, tame tarpe ir sudaryti bei tvirtinti konfidencialios informacijos sąrašą, pereina įmonės vadovui, padarė Lietuvos Aukščiausiasis teismas. Todėl įmonės vadovas, nesant įmonėje valdybos, turi tokią pačią teisę kaip ir valdyba nustatyti, kokios žinios yra laikomos toje įmonėje konfidencialiomis.

Tam, kad informacija būtų pripažinta konfidencialia, rekomenduojama atitinkamiems kompetetingiems įmonės valdymo organams (jau aptarta anksčiau - valdybai ar įmonės vadovui), pasinaudojant Akcinių bendrovių įstatyme jiems suteikta teise, sudaryti informacijos, kuri laikoma įmonės viduje konfidencialia, sąrašą bei tokios informacijos naudojimosi ir saugojimo tvarką, išleidžiant nustatytos formos lokalinius teisės aktus. Kai įmonėje yra veikianti valdyba, valdyba priima nutarimą, kuriame išvardina informaciją toje įmonėje laikomą konfidencialia. Jei įmonėje nėra veikiančios valdybos, įmonės vadovas - direktorius gali priimti įsakymą, kuriame taip pat pateikiamas konfidencialia laikomos informacijos sąrašas. Tokiame nutarime ar įsakyme taip pat turi būti nurodoma, jog su šiuo nutarimu ar įsakymu pasirašytinai turi būti supažindintas kiekvienas įmonės darbuotojas. Plačiau apie komercinių paslapčių apsaugą, įmonės kompetetingiems organams priimant sprendimus ir informant juos atitinkamais dokumentais, kuriose nurodomas saugomos informacijos sąrašas, bus kalbama atskiroje darbo dalyje.

Iškyla klausimas „kokią informaciją įtraukti į tokį sąrašą?“. Tam, kad būtų aiškiau, kokią informaciją laikyti konfidencialia, toliau bus pateikiamas pavyzdinis konfidencialios informacijos sąrašas, kuriuo remiantis skirtingi ūkio subjektai, pagal savo vykdomą veiklą gali sudaryti savo įmonėje laikomos konfidencialios informacijos sąrašą.

### **1.3. Konfidencialios informacijos sąrašas**

Tiksliai apibrėžti, kokia informacija galėtų būti laikoma konfidencialia yra sudėtinga padaryti, tačiau įvardijant, kas konkrečiai gali būti informacija, sudaranti įmonės konfidencialios informacijos turinį, galima nurodyti visą sukauptą įmonės gamybinę ar technologinę patirtį, esamai sudarytus ar tik planuojamus sudaryti sandorius, visą informaciją apie klientus, verslo partnerius bei visą kitą įmonės komercinėje veikloje naudojamą informaciją.

Konfidencialia informaciją galima laikyti visus duomenis ir informaciją esančią bet kokiaje formoje: tiek materialioje, tiek nematerialioje, kuri nėra viešai žinoma visuomenėje ir

yra susijusi su įmonės ūkine veikla ar įmonei informaciją teikiančios trečiosios(-iųjų) šalies(-ių) ūkine veikla, praktika, technologijomis, parduodamais produktais ar produkcija, rinkodara, strategijomis ir pan. Vadinasi, informacija laikoma konfidencialia, nebūtinai turi turėti materialią apibrėžtą formą. Kai kuri informacija, gali būti perduodama žodžiu, nes yra tik idėjiniame ar projektiniame lygmenyje ir neturi jokių materialių dokumentų, įrodančių jų egzistavimą. Tačiau bet kuriuo atveju, tokia informacija turi būti nustatoma konfidencialia ir įtvirtinama įmonės viduje priimamais lokaliais teisės aktais – konfidencialios informacijos sąrašu, aprašant tokią informaciją ir ją detalizuojant.

Siekiant susisteminti ir konkretizuoti konfidencialią informaciją, įmonės valdymo organų priimamuose nutarimuose ar įsakymuose, kuriais tvirtinamas konfidencialia laikytinos informacijos sąrašas, galima būtų laikyti konfidencialia tokią informaciją:

1. informacija apie įmonės strategiją bei vystymo politiką;
2. visą informaciją apie įmonės klientus, tiekėjus ir verslo partnerius (faktinius (esamus) ar potencialius, jų kontaktinius duomenis ir rekvizitus, išskyrus pagal įstatymus viešai skelbiamus duomenis);
3. informaciją apie įmonės teikiamų bei įsigyjamų paslaugų ar produktų savikainą (šiuo atveju oficialios pardavimų kainos turėtų būti laikomos vieša informacija);
4. informaciją apie įmonėje taikomą teikiamų paslaugų kainų apskaičiavimo metodiką bei įmonės naudojamą nuolaidų sistemą;
5. visą informaciją, susijusią su įmonės darbuotojais (darbuotojų vardai, pavardės, kontaktiniai duomenys, darbuotojų pareigos, darbuotojų darbo užmokestis bei kitos išmokos, kvalifikacijos kėlimo, premijavimo sistemos, atestacija, išsilavinimas ir kita informacija apie visus ar bet kuri įmonės darbuotoją);
6. informacija apie darbo organizavimą, principus, tvarką, veiklos organizavimo sistemą;
7. visą informaciją apie įmonės naudojamą kompiuterines programas;
8. informaciją apie įmonės atliekamas operacijas su vertybiniais popieriais;
9. informaciją apie įmonės pelno paskirstymo bei dividendų išmokėjimo tvarką, įmonės, mokumą, indėlius bei sąskaitų likučius bankuose, įmonės strategijos vystymo politiką;
10. visą informaciją apie įmonės vykdomus ir ateityje numatomus vykdyti projektus, jų kainą, finansavimo šaltinius ir visą kitą žinomą informaciją;



11. informaciją apie įmonės ruošiamus, teikiamus ar pateiktus komercinius pasiūlymus klientams, tiekėjams, verslo partneriams, įskaitant pasiūlymus, teikiamus konkurso būdu;
12. informaciją apie kitas įmonės vykdomas operacijas, kurios atskleidimas gali padaryti žalą įmonei bei jos klientų interesams;
13. įmonės mokamus mokesčius valstybinėms institucijoms (išskyrus viešą informaciją);
14. įmonės gaunamus ir mokamus mokėjimus kitiems juridiniams ar fiziniams asmenims;
15. informaciją apie įmonės verslo, pardavimų, rinkodaros, techninę, finansinę, buhalterinę ir teisinę informaciją, gautus pasiūlymus;
16. informaciją apie įmonės sudarytas, sudaromas ar ateityje planuojamas sudaryti sutartis, sutarčių sąlygas (kaina, atsiskaitymo tvarka, prekių/paslaugų teikimo terminai bei tvarka);
17. visą informaciją ir dokumentus apie pramoninės nuosavybės objektus iki jų paraiškos padavimo dienos;
18. visą informaciją, susijusią su akcininkais (vardai, pavardės, asmens kodas, buveinės adresas, telefonas, elektroninis paštas (turima omenyje asmeniniai kontaktiniai, o ne verslo kontaktiniai duomenys), turimų akcijų kiekis);
19. informaciją apie įmonės įsigytas kitų juridinių asmenų akcijas;
20. visą informaciją, susijusią su gaunama korespondencija (darbuotojų bet kokiomis priemonėmis (paštu, faksu, elektroniniu paštu, per kurjerius ir kt.) gaunamus, siunčiamus bei ruošiamus laiškus, atsakymus į užklausimus, kitą korespondenciją);
21. įmonės ar jos darbuotojų naudojami slaptažodžiai, kiti prisijungimo duomenys, slaptažodžiai, susiję su prisijungimu prie įmonės kompiuterinės sistemos, elektroninio pašto, internetinio banko, patalpų signalizacijos ir kt.;
22. įmonės investavimas ir investicijų planai ir programos;
23. įmonės naudojamos ir sukurtos duomenų bazės, jų struktūrą, duomenys;
24. ir pan.

Žinoma, pateiktas konfidencialios informacijos pavyzdinis sąrašas jokių būdu nėra išsamus. Kadangi, pavyzdžiui, įmonė užsiimanti restoranų veikla be abejonės turėtų į tokį sąrašą įtraukti ir laikyti konfidencialia visą informaciją apie receptus, įmonė užsiimančia chemijos pramone turėtų paslaptimis laikyti įvairias formules ir pan. Tad konfidencialios informacijos objektais gali būti tiek receptai, tiek formulės, aromatų gavimo būdai ar įvairūs medžiagų apdirbimo būdai, taip pat įmonės vadovų kontaktiniai duomenys ar išlaidos,

skiriamos įmonės renginiams organizuoti. Informacijos priskyrimas konfidencialiai informacijai, be abejonės, yra glaudžiai susijęs ir su įmonės vidine politika. Todėl sudaryti išsamaus konfidencialios informacijos sąrašo fiziškai yra neįmanoma.

Teisės teorijoje galima aptikti tokį konfidencialios informacijos skirstymą:

- bendrovės planavimo ir valdymo informacija (plėtojimo strategija, operatyviniai duomenys, produktų pardavimo, paslaugų teikimo apimčių planai ir pan.);
- bendrovės gamybos informacija (gamybos pajėgumai, darbo organizavimas, ir pan.);
- bendrovės technikos ir mokslo informacija (naujos bendrovės idėjos, *know how*, naujų gaminių projektai ir pan.);
- technologinė bendrovės informacija (technologiniai parametrai, duomenys naujų technologijų įsigyjimo ir pan.);
- bendrovės informacija apie finansus (apyvarta, bankinės operacijos ir pan.);
- bendrovės rinkų informacija (kainų strategija, rinkos tyrimo medžiaga ir pan.);
- bendrovės informacija apie partnerius (klientų sąrašas, tarpininkų sąrašas ir pan.);
- bendrovės informacija apie kainas (kainų ir nuolaidų lygio duomenys ir pan.);
- bendrovės informacija apie derybas ir sutartis (derybų rengimo tvarka ir terminai, sutarčių ir susitarimų sąlygos ir pan.).<sup>51</sup>

Visgi reikėtų nepamiršti, jog ne visa informacija, kuria disponuoja įmonė gali pakliūti į konfidencialia laikomos informacijos sąrašą. Įstatymai numato, jog nors ir ūkio subjektui yra suteikta teisė nustatyti, kokią informacija jis laikys komercine ar gamybine paslaptimi, tačiau konfidencialumas nėra absoliutus. Dėja, praktikoje dažnai pasitaiko, jog į tokius konfidencialia laikomos informacijos sąrašus yra įtraukiama informacija, kuri pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma konfidencialia, tačiau darbuotojai yra verčiami laikytis konfidencialumo pareigos. Žinoma, jei kiltų ginčas dėl informacijos, kuri buvo įtraukta į sąrašą ir darbuotojas pasirašė tokį dokumentą, atskleidimo, ginčui pasiekus teismą, darbuotojas neturėtų būti pripažintas kaltu už komercinių paslapčių ar kitos konfidencialios informacijos atskleidimą, o tokia darbdavio įtraukta nuostata sąrašė būtų pripažinta negaliojančia ir kitų darbuotojų atžvilgiu.

Tam, kad nesuklostytų tokia aukčiau aptarta situacija, tikslinga būtų aptarti, kokia informacija nėra laikoma konfidencialia įmonės informacija.

---

<sup>51</sup> *Cit. op.* 30, p. 87-88.

## 1.4. Kas nelaikoma konfidencialia informacija

Galima teigti, jog įmonė visą savo viduje sukauptą informaciją gali laikyti konfidencialia, tačiau juk ne visa informacija, kuri laikoma komercine paslaptimi, turi komercinę vertę, be to, kai kalbama apie kitą konfidencialią informaciją, neturinčią komercinės vertės, pažymėtina, jog ir čia konfidencialumas nėra absoliutus, kadangi Lietuvos Respublikos teisės aktai nustato, jog informacija negali būti konfidenciali, nes turi būti viešai teikiama ar prieinama pagal įstatymus.

Galiojantys Lietuvos Respublikos teisės aktai numato konkrečius atvejus, kada kokios informacijos negalima laikyti konfidencialia informacija.

Civilinio kodekso 2.66 straipsnio 1 dalyje<sup>52</sup>, nurodoma kokie duomenys turi būti nurodomi Juridinių asmenų registre, o 2.71 straipsnis įtvirtina Juridinių asmenų registro viešumo principą. Jame nurodoma, jog juridinių asmenų registro duomenys, registre kaupiami dokumentai ir bet kokia kita registru pateikta informacija yra vieša. Taip pat nurodoma, jog kiekvienas asmuo juridinių asmenų registro nuostatų nustatyta tvarka turi teisę nedelsiant nemokamai gauti informaciją žodžiu apie juridinio asmens teisinį statusą ir veiklos apribojimus.<sup>53</sup> Vadinasi, įmonių steigimo dokumentai ar įstatai, taip pat duomenys apie įmonės valdymo organus ir steigėjus taip pat duomenys apie įmonės teisinį statusą (reorganizavimą, bankrotą, likvidavimą) yra laikomi vieša informacija.

Akcinių bendrovių įstatymo 58 straipsnio 3 dalyje nustatyta pareiga bendrovėms pateikinti juridinių asmenų registru finansinę atskaitomybę. Vadinasi, įmonės finansinė atskaitomybė taip pat negali būti laikoma konfidencialia įmonės informacija.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, konfidencialia informacija taip pat negalima laikyti pramoninės nuosavybės objektų nuo paraiškos padavimo dienos (įstatymų numatytais atvejais – nuo dienos, kai buvo paviešinti).

Kai kuri informacija, visgi laikoma konfidencialia, bet tik tam tikrų subjektų atžvilgiu. Pavyzdžiui, uždarnosios akcinės bendrovės visuotinių akcininkų susirinkimų medžiaga bei protokolai, be abejo, prieinama tik įmonės akcininkams, tuo tarpu kitų darbuotojų atžvilgiu ji yra laikoma konfidencialia informacija.

---

<sup>52</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>53</sup> *Ibid.*, 2.71 str.

Informacija apie firmų susitarimą dėl verslo kontraktų gali būti komercine paslaptimi, tačiau jeigu šis susitarimas yra dėl neteisėto konkurencijos ribojimo – tai nėra komercinė paslaptis. Asmens, atskleidusio tokį susitarimą, negalima traukti atsakomybėn už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą.<sup>54</sup>

Dar vienas draudimas nustatyti konfidencialia informacija tam tikrą žinias yra numatytas Lietuvos Respublikos produktų saugos įstatymo 15 straipsnyje, kuriame nurodyta, jog komercine paslaptimi negali būti laikomi tokie produkto duomenys kaip:

1. produkto pavadinimas ir identifikavimo duomenys;
2. galimi produkto pakeitimo į saugų būdai ir priemonės;
3. produkto poveikio vartotojų sveikatai atliktų tyrimų rezultatai;
4. detoksikacijos ir (ar) saugaus sunaikinimo metodai;
5. produkto tyrimo metodai;
6. potencialiai pavojingos produkto sudedamosios dalys;
7. su paslaugos teikimu susiję potencialiai pavojingi veiksniai.<sup>55</sup>

Visa aukščiau išvardinta informacija negali būti konfidencialia, nepaisant to, jog ji ir atitinktu Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje keliamus reikalavimus komercinėms paslaptims ir galėtų būti laikoma konfidencialia, tačiau Lietuvos Respublikos teisės aktai tam tikrais atvejais ją pripažįsta vieša.

Kalbant apie finansinėje atskaitomybėje nurodomą informaciją, reikia paminėti, kad nors finansinės atskaitomybės rodikliai ir yra laikomi viešai prieinama informacija, visgi pati įmonės apskaitos politika įmonės viduje gali būti laikoma komercine paslaptimi.

Neabejotinai informacija, kuri yra talpinama internete, taip pat negali būti laikoma konfidencialia ir įtraukiama į konfidencialios informacijos sąrašą. Taip pat informacija, kuri tapo vieša dėl to, jog asmuo (darbuotojas), kuriam buvo patikėta saugoti konfidencialią informaciją, išspausdina ją ar kitu būdu paviešina plačiai visuomenei prieinamuose šaltiniuose, negali būti laikoma konfidencialia, ypač kai kalbama apie slaptų gamybos metodų ir technologijų atskleidimą ir paviešinimą, kurias lengva nukopijuoti ir panaudoti vien tik iš viešai pateiktų duomenų. Tačiau, be abejo, tokios informacijos savininkas – darbdavys turi teisę į žalos atlyginimą iš konfidencialią informaciją paviešinusio asmens.

---

<sup>54</sup> *Cit. op.* 17, p. 59.

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos produktų saugos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 52-1673, nauja įstatymo redakcija nuo 2001 m. liepos 25 d.: Nr. IX-427, 2001-07-05, Žin., 2001, Nr. 64-2324 (2001-07-25).

Žinoma, tokios informacijos konfidencialumo praradimas yra negrįžtamas – jos apsauga prarandama.

Rusijos Federacijos komercinių paslapčių įstatyme nurodoma, kokia informacija nelaikoma komercine paslaptimi. Kaip ir Lietuvoje konfidencialia informacija nelaikomi juridinių asmenų steigimo dokumentai, taip pat informacija susijusi su darbuotojų skaičiumi konkrečioje įmonėje, atlyginimų mokėjimo sistema, konfidencialia informacija taip pat nelaikoma informacija susijusi su aplinkos užterštumu ar Rusijos Federacijos teisės aktų pažeidimu.<sup>56</sup>

Atsižvelgiant į įstatymo numatytus draudimus tam tikrą informaciją laikyti konfidencialia ūkio subjekto informacija, taip pat į ūkio subjekto vykdomą veiklą, rekomenduojama sudaryti konfidencialios informacijos sąrašą ir sistemiškai tame sąrašė nurodytą informaciją saugoti nuo atskleidimo ar bet kokio kito jos paviešinimo įstatymų numatytais ar nedrauziamomis priemonėmis, kurios aptariamoms kitoje darbo dalyje.

---

<sup>56</sup> BURKHARDT, B, Labour Law in Russia. In *Category: Series* [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2008-04-02]. Prieiga per internetą: <[http://www.bblaw.com/uploads/media/BB\\_LaborLaw\\_Russia\\_en.pdf](http://www.bblaw.com/uploads/media/BB_LaborLaw_Russia_en.pdf)>, 1.2.2.2. p.

## **2. Konfidencialios informacijos apsaugos priemonės**

Kokia informacija yra laikoma konfidencialia, kodėl tokia konfidenciali informacija turėtų būti svarbi ūkio subjektams konkurencinio pranašumo atžvilgiu ir kodėl tokią informaciją reikia saugoti jau buvo aptarta šio darbo ankstesnėse dalyse. Kad konfidenciali informacija ūkio subjektui sukurtų konkurencinį pranašumą ją būtina apsaugoti. Be to, neretai įmonės, kurios sėkmingai gina savo komercines paslaptis, kartu striprina ir kitus jiems priklausančius intelektualinės nuosavybės objektus, pavyzdžiui, *Coca-Cola* gindama slaptą gėrimo gamybos formulę kaip komercinę paslaptį kartu sustiprina ir savo prekės ženklą.<sup>57</sup>

Todėl ginant konfidencialia laikomą įmonės informaciją nuo jos atskleidimo visos teisėtos priemonės yra leidžiamos. Saugant konfidencialią informaciją būtina sukurti išsistatą vieningą informacijos apsaugos sistemą, kurioje būtų įdiegtos tiek orgaizacinės, techninės ir fizinės, tiek teisinės konfidencialios informacijos apsaugos priemonės, nes konfidencialios informacijos apsauga yra daugialypė ir negali apsiriboti tik viena kažkuria įmonės taikoma priemone informacijos apsaugai. Tik darni šių priemonių sąveika – kelias į efektyvią konfidencialios informacijos apsaugą.

Konfidencialios informacijos specifika – tai, jog ji yra laikoma įmonės nematerialiuoju turtu turi įtakos ir tokios informacijos apsaugos ypatumams, todėl svarbu pasirinkti tinkamas apsaugos priemones. Žinoma, teisinės konfidencialios informacijos apsaugos priemonės yra pagrindas konfidencialios informacijos apsaugos sistemoje, todėl būtent teisinės apsaugos priemonės bus toliau plačiau analizuojamos šioje darbo dalyje.

### **2.1. Dokumentai, įtvirtinantys konfidencialios informacijos apsaugą įmonės viduje**

Norint turėti efektyvią konfidencialios informacijos apsaugos sistemą įmonės viduje, būtina priimti ar sudaryti tam tikrus lokalinius teisės aktus ar sutartis su darbuotojais, kad būtų garantuojama ir užtikrinama mažesnė tikimybė tokios informacijos nutekėjimui į konkurentų

---

<sup>57</sup> SHEIKH, T. Trade Secrets and Employee Loyalty. In *Intern, SMEs Division, WIPO* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-03-30]. Prieiga per internetą: [http://www.wipo.int/sme/en/documents/trade\\_secrets\\_employee\\_loyalty.html](http://www.wipo.int/sme/en/documents/trade_secrets_employee_loyalty.html).

rankas, nes būtent darbuotojai yra pagrindinė grėsmė konfidencialios informacijos prarandimo prasme.

Kaip jau buvo aptarta anksčiau, vienas iš komercinės paslapties požymių yra tai, kad paslaptį sudarančias žinias turintis subjektas imasi priemonių informacijai apsaugoti. Viena iš tokių priemonių yra vidaus teisės aktų priėmimas ir taikymas.<sup>58</sup> Įmonės viduje gali būti priimami įvairūs dokumentai, kuriais siekiama įtvirtinti konfidencialios informacijos apsaugą darbo santykiuose.

Vienas iš tokių dokumentų, o kartu ir konfidencialios informacijos apsaugos priemonių yra kompetetingo įmonėje veikiančio organo lokalaus teisės akto dėl konfidencialios informacijos sąrašo priėmimas, kuris yra pagrindas ir kartais sudedamoji dalis kitų konfidencialios informacijos apsaugą užtikrinančių dokumentų.

### **2.1.1. Konfidencialios informacijos sąrašas kaip apsaugos priemonė**

Anksčiau darbe buvo pateikiamas pavyzdinis įmonės viduje konfidencialia laikomos informacijos sąrašas. Kaip jau buvo minėta anksčiau, į tokį sąrašą gali būti įtraukiamos bet kokios žinios, ne tik komercinės paslaptys, bet ir kita konfidenciali informacija, neturinti komercinės vertės.

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 3 dalis komercinių paslaptių apsaugos klausimo sprendimą paveda įmonės atitinkamo organo kompetencijai. Jei įmonėje yra veikianti valdyba – tuomet konfidencialios informacijos sąrašas tvirtinamas valdybos nutarimu, o jei toks organas nesudaromas, tai sprendimą šiuo klausimu gali priimti ir įmonės administracijos vadovas – direktorius, išleisdamas įsakymą.

Konfidencialia informacija yra laikoma įmonės nuosavybe, todėl jos atskleidimas gali padaryti nemažai žalos pačiai įmonei ar net jos klientų interesams, todėl kuo tikslesnis bus tokios konfidencialios informacijos sąrašas, tuo didesne apimtimi bus įgyvendinta įmonės viduje laikomos konfidencialios informacijos apsauga. Pagrindiniai kriterijai atrenkant žinias – potencialūs nuostoliai, kuriuos gali patirti įmonė, atskleidus vienokias ar kitokias žinias.<sup>59</sup> Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslaptys sukurti, tobulinti, naudoti patirtos išlaidos ir

---

<sup>58</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006-09-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006

<sup>59</sup> *Cit. op. 2.*

negautos pajamos.<sup>60</sup> Be abejo, per daug tikslus tokios konfidencialios informacijos sąrašas ateityje gali sukelti pačiai įmonei kėblumą, plečiant savo veiklą ir neaptariant tokios informacijos su kuria įmonė gali susidurti ir dirbti „ateityje“. Todėl tokiu atveju, patartina arba reguliariai atnaujinti tokios konfidencialios informacijos sąrašą įtraukiant į jį „naują“ įmonės disponuojamą konfidencialią informaciją, arba sudaryti abstraktų sąrašą žinių, kurios laikomos konfidencialia informacija, jų labai tiksliai nedetalizuojant.

Tad komercines paslaptis įtvirtinančiame dokumente gali būti įvardijami arba konkretūs duomenys, pavyzdžiui, konkrečios sudarytos sutartys (sutartis Nr.xxx, sudarymo data mm-mm-dd ir pan.), arba sutartys, viršijančios, pavyzdžiui, 100 000 Litų, arba duomenys nurodomi abstrakčiai, apibūdžiant, jog, pavyzdžiui, visos įmonėje sudaromos sutartys yra laikomos konfidencialia informacija. Visgi rekomenduotina sudarinėti konkretesnę konfidencialiomis laikomų žinių sąrašą ir periodiškai jį atnaujinti.

Kadangi Akcinių bendrovių įstatymas įmonės valdymo organams (įmonės valdybai ar direktoriui) suteikia teisę nustatyti kokią informaciją jų įmonės viduje yra laikoma konfidencialia, tam tikrais atvejais valdymo organas gali nustatyti detalesnį sąrašą konfidencialia laikomos informacijos tam tikro lygio darbuotojams, kai jų darbo funkcijos yra susijusios su itin konfidencialios informacijos naudojimu ar turėjimu savo žinioje. Be abejo, aukščiausiam konfidencialios informacijos disponavimo lygmenyje yra įmonės direktorius. Svarbų vaidmenį įmonėje tai pat atlieka ir kiti aukštesnio lygio darbuotojai: finansų direktorius, departamentų ar skyrių vadovai ir panašiai, kurie prieina ir disponuoja itin konfidencialia informacija. Tuo tarpu žemiausioje grandyje yra kiti darbuotojai, kurie skirtingai nuo jų atliekamų funkcijų savo žinioje turi ar jiems suteikta galimybė prieiti tik prie tam tikros konfidencialios informacijos arba jiems iš viso nesuteikiama teisė susipažinti ir dirbti su įmonės konfidencialia informacija.

Su įmonės valdybos nutarimu patvirtintu konfidencialios informacijos sąrašu pasirašytinai turi būti supažindinamas kiekvienas įmonėje dirbantis asmuo, siekiant, jog toks įmonės valdymo organo priimtas ir patvirtintas sąrašas įgyvendintų ar bent priartėtų prie įgyvendinimo tokio tikslo, kurį įtvirtina šis sąrašas – tai konfidencialios informacijos apsauga. Tokio nutarimo pasirašymas yra susijęs su darbuotojo pareigų atsiradimu – iškyla pareiga saugoti konkrečias įmonės komercines paslaptis ar kitą konfidencialią informaciją, numatytą ir įtvirtintą įmonės lokaliniame teisės akte dėl konfidencialios informacijos sąrašo.

---

<sup>60</sup> *Cit. op.* 36.



Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas.<sup>61</sup> Reikėtų nepamiršti, jog darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis visgi yra įtvirtinta Darbo kodekse, o toks įmonės kompetetingo organo patvirtintas sąrašas tik sukonkretina ir apibrėžia saugomos informacijos ribas tame tarpe ir darbuotojo pareigas.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas vienoje iš bylų pasisakė, jog komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimas galimas tik tuomet, jei jos toje įmonėje yra pripažintos komercinėmis arba technologinėmis paslaptimis ir darbuotojas yra supažindintas su tokiu įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu ir yra įsipareigojęs jų neatskleisti pašaliniams asmenims<sup>62</sup> Vadinasi, darbuotojo nesupažindinimas su tokiu priimtu konfidencialia laikytinos informacijos sąrašu, darbdaviui ateityje gali reikšti darbuotojo atsakomybės už tokių įmonės komercinių paslapčių atskleidimą nebūvimą. Visgi, tokį komercinių paslapčių atskleidimą reikėtų numatyti ir Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, kur būtų nurodoma, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikoma valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, kai darbuotojas pasirašytinai buvo supažindintas su konfidencialios informacijos (komercinių paslapčių) sąrašu.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Aukščiausiąjį teismą pasiekė byla, kurioje paaiškėjo, jog ieškovui - darbuotojui drausminė nuobauda - pastaba buvo paskirta už tai, kad jis nepasirašė direktoriaus įsakymo dėl paslapčių saugojimo (vėliau buvo paskirta dar viena pastaba dėl ko darbuotojas buvo atleistas iš darbo). Tačiau, kaip nurodė ieškovas, darbo sutartyje buvo išvardintos įmonės komercinės paslaptys, kurias jis – ieškovas įsipareigojo saugoti, dėl to ir nepasirašė įsakymo, kuriame nurodytos ne tik jo pareigoms priskirtos saugoti komercinės paslaptys. Pirmosios instancijos teismas nustatė, kad iš atsakovo įsakymo dėl paslapčių saugojimo matyti, jog drausminė nuobauda – pastaba ieškovui buvo paskirta už tai, neva jis atsisakė pasirašyti ir piktybiškai nevykdė įsakymo dėl paslapčių saugojimo. Tačiau teismas nustatė, kad nebuvo nurodyta, kokiais veiksmais ieškovas to įsakymo nevykdė arba nesaugojo bendrovės paslapčių.<sup>63</sup> Vadinasi, galima daryti išvadą, jog neužtekna

---

<sup>61</sup> *Cit. op.* 46, 8 p.

<sup>62</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003-05-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-584/2003.

<sup>63</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000-03-13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-292/2000.

vien atsisakymo pasirašyti įsakymą dėl paslapčių saugojimo, turint omeny, jog darbuotojas buvo supažindintas su komercinėmis paslaptimis pasirašant darbo sutartis, jei neįrodoma, jog darbuotojas iš tiesų nevykdė pareigos saugoti komercines paslaptis.

Praktika rodo, kad įmonės vis plačiau pradeda įgyvendinti Akcinių bendrovių įstatymo joms pavestą teisę per savo valdymo organus patvirtinti konfidencialia laikytinos informacijos sąrašą. Tačiau, dėja, vien valdybos nutarimu ar direktoriaus įsakymu patvirtintas sąrašas nėra efektyvi ir tikslinga apsauga. Be minėto konfidencialios informacijos sąrašo būtina patvirtinti ir tokios konfidencialios informacijos naudojimosi tvarką, siekiant apsaugoti įmonės konfidencialia laikomą informaciją, aptariant jos atskleidimo ribojimus tretiesiems asmenims, darbuotojų dirbančių su tokia informacija teises ir pareigas, naudojant bei saugant įmonės konfidencialią informaciją, numatant informacijos atskleidimo galimybes, taip pat atsakomybę už neteisėtą konfidencialios informacijos atskleidimą ir pan., kadangi konfidencialios informacijos apsaugą reglamentuojantys teisės aktai to neaptaria ar aptaria nepakankamai.

### **2.1.2. Konfidencialios informacijos naudojimosi tvarka**

Konfidencialios informacijos naudojimosi tvarka tvirtinama to paties įmonės kompetetingo valdymo organo, kuris priima sprendimą dėl konfidencialios informacijos sąrašo patvirtinimo.

Rengiant konfidencialios informacijos naudojimosi tvarką labai svarbu apibrėžti pačias sąvokas naudojamas tiek konfidencialios informacijos sąrašė, tiek pačioje tokios informacijos naudojimosi tvarkoje. Jei konfidencialios informacijos sąrašė nurodoma, jog konfidencialia informacija laikoma visa informaciją apie klientus, pačioje tvarkoje reikėtų nurodyti ir aptarti visas įmanomas klientą identifikuojančias sąvokas: potencialus klientas, faktinis klientas, esamas klientas, svarbus klientas ir pan. Jei konfidencialia laikoma visa informacija apie potencialų klientą, reikėtų nurodyti, kad potencialiu klientu yra laikomas asmuo (fizinis, juridinis), kuris kreipėsi ar į kurį kreipėsi įmonė su konkrečiu pasiūlymu ir pan. Jei įmonė ne visas sudaromas sutartis laiko konfidencialia informacija, konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje reikėtų nurodyti ir apibrėžti, kad konfidencialia informacija laikoma tik tos sutartys, kurių kaina viršija atitinkamą sumą. Vadinasi, sutartys

kurių kaina yra mažesnė nei nurodyta suma, nebus laikomos konfidencialia įmonės informacija.

Konfidencialios informacijos tvarkoje reikėtų aptarti konfidencialios informacijos naudojimąsi, kur būtų apibrėžiama, kada darbuotojas turi pareigą saugoti informaciją ir kada tokią informaciją jis gali naudoti tik savo darbo funkcijoms įgyvendinti, kaip jis konfidencialią informaciją turi laikyti savo darbo vietoje, kokių priemonių jis turi imtis konfidencialią informaciją siunčiant paštu, faksu ar elektroniniu paštu, taip pat turi būti numatyti draudimai ar leidimai konfidencialią informaciją kopijuoti, skenuoti, perrašyti ar kitais būdais atgaminti tokią informaciją, svarbu nurodyti, jog bet koku atveju draudžiama darbuotojui išsinešti konfidencialią informaciją iš įmonės ribų be įmonės vadovo sutikimo, ar kito darbuotojo tiesioginio vadovo leidimo.

Pažymėtina, jog sudarant konfidencialios informacijos naudojimosi tvarką, svarbu nurodyti ir asmenų pareigybes, kuriems galima susipažinti su konfidencialia informacija, nebent priėjimas prie konfidencialios informacijos yra leidžiamas visiems įmonės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų pareigybių. Kad priėjimo ribojimas prie konfidencialios informacijos pagal pareigas būtų efektyvus, be abejo, įmonėje privalo būti pareigybių aprašymai. Šiuo atveju pareigybių aprašymai (dar kitaip pareigybių instrukcijos), kuriose yra apibrėžiamos kiekvieno darbuotojo, einančio tam tikras pareigas, darbinės funkcijos, padeda nustatyti, kuriems asmenims būtina prieiga prie konfidencialios informacijos tinkamam pareigų atlikimui. Esant pareigybių aprašymams, galima nurodyti pareigybes, kurioms atskleistinos yra tik tam tikro lygio konfidencialios žinios.

Kitas svarbus etapas rengiant konfidencialios informacijos naudojimosi tvarką yra nustatyti dokumentų (konfidencialios informacijos formų) saugojimo ir žymėjimo tvarką. Šioje dalyje reikėtų aptarti, kokiose laikmenose ar dokumentuose yra saugoma konfidenciali informacija. Taip pat reikėtų aptarti priėjimo prie laikmenų, kompiuterių prisijungimo slaptažodžių konfidencialumą. Dažnai konfidenciali informacija yra tiesiog paliekama ant darbo stalo, kai darbuotojai baigia savo darbą, todėl konfidencialios informacijos tvarkoje turėtų būti nustatytas įpareigojimas darbuotojams paliekant savo darbo vietą įsitikinti, jog konfidencialia laikoma informacija nebūtų prieinama po darbo į įmonės patalpas patenkantiems tretiesiems asmenims (valytojams, patalpų, kuriose įsikūrusi įmonė, techniniam ar administraciniam personalui, apsaugos darbuotojams ar visiems kitiems asmenims, kuriems ši informacija neturi būti prieinama). Reikėtų numatyti ir kaip žymima

konfidenciali informacija, kitaip tariant, nustatyti ir apibrėžti konfidencialumo žymas: slapta, konfidencialu, visiškai slapta ir pan.

Neretai įmonės konfidencialūs dokumentai yra saugomi specialiai tam skirtose vietose (seife, rakinamose spintose, stalčiuose, atskiruose kabinetuose ir kt.), prie kurių priejimas yra ribojamas. Todėl reikėtų numatyti ir pačioje konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje, kokie darbuotojai ir kokiais atvejais turi teisę gauti atitinkamų vietų, kuriose saugoma konfidenciali informacija, raktus ar įėjimo slaptažodžius. Taip pat reikėtų numatyti draudimus, asmeniui, kuriam suteikta teisė ir priemonės patekti į tokias patalpas, perduoti raktus ar įleisti kitą asmenį, kuriam teisė susipažinti su tokia informacija nėra suteikiama. Svarbu taip pat aptarti naujai sudaromų (pavyzdžiui, naujai sudaromų sutarčių) konfidencialių dokumentų saugojimą, numatyti, kur tokie dokumentai turėtų būti patalpinami ir saugomi.

Kalbant apie dokumentų saugojimą, tvarkoje reikėtų aptarti ir technines konfidencialios informacijos apsaugos priemones. Viena iš jų serveryje saugomų dokumentų apsauga, numatant, jog informacijos priejimas prie serveryje saugomos konfidencialios informacijos yra ribojamas pagal darbuotojo užimamas pareigas. Nors tokia konfidencialios informacijos apsauga yra priskiriama techninėms ar organizacinėms priemonėms, būtent konfidencialios informacijos naudojimosi tvarka, yra tinkamas būdas teisiškai įtvirtinti kitas ne teisinės apsaugos priemones.

Taip sparčiai išsivysčius naujoms technologijoms, „darbas namuose“ pasidarė labai įprastas dalykas. Dažniausiai tokiam darbui namuose po darbo valandų darbuotojas naudojami įmonės jam suteiktomis darbo priemonėmis, viena iš jų – tai nešiojamas kompiuteris. Tad kalbant apie dokumentų saugojimą, konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje būtų tikslinga aptarti ir darbuotojo pareigas saugoti jo nešiojamame, bet įmonei priklausančiame, kompiuteryje, esančią informaciją, blokuojant priejimą prie jos slaptažodžiais ir nepaliekant galimybes tretiesiems asmenims prieiti prie nešiojamame kompiuteryje esančios informacijos, įskaitant ir darbuotojo šeimos narius.

Jei konfidencialios informacijos sąraše buvo nurodoma kokia informacija yra laikoma konfidencialia toje įmonėje, tai konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje reikėtų aptarti konfidencialios informacijos atskleidimo galimybes ir, žinoma, numatyti, kas yra laikoma neteisėtu konfidencialios informacijos atskleidimu. Taip pat reikėtų nurodyti, kaip darbuotojas turėtų elgtis atskleidęs konfidencialią informaciją ir nurodyti, jog nedelsiant turėtų informuoti apie tai įmonės vadovo. Jei praktikoje būtų laikomasi tokio konfidencialios

informacijos naudojimosi tvarkoje įtvirtinto nurodymo darbuotojui, atskleidusiam konfidencialią informaciją, įmonės reaguodamos į susidariusią situaciją, galėtų sumažinti ar gal net išvengti galimų nuostolių dėl tokios informacijos atskleidimo. Tuo tarpu darbuotojas netyčia atskleidęs konfidencialią informaciją galbūt galėtų net išlaikyti savo darbo vietą. Žinoma, Lietuvos Aukščiausiasis teismas padarė teisingą išvadą, jog atleidimo iš darbo pagrindu gali būti ne bet kokių įmonės komercinių bei technologinių žinių atskleidimas, bet tik tokių, kurios toje įmonėje pripažintos paslaptimis. Neturi reikšmės tyčiniai ar neatsargiais veiksmais darbuotojas šias žinias atskleidė.<sup>64</sup> Visgi, pranešimas įmonės vadovui apie konfidencialios informacijos atskleidimo faktą, galėtų būti laikoma lengvinanti aplinkybė nustatant darbuotojo atsakomybės ribas, tačiau tik tuo atveju, kai darbuotojas atskleidė konfidencialią informaciją netyčia.

Konfidencialios informacijos saugojimo tvarkoje reikėtų apibrėžti, kada visgi yra galima ar net privaloma darbuotojui atskleisti įmonės konfidencialią informaciją. Konfidenciali informacija gali būti pateikiama įstatymų nurodytoms tam tikroms institucijoms ar pareigūnams. Tačiau tokioje tvarkoje reikėtų apibrėžti pačią tvarką, kaip tokia informacija turi būti pateikta. Žinoma, konfidencialios informacijos pateikimas tokioms institucijoms turi būti atitinkamai informinamas įmonės viduje. Todėl konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje reikėtų aptarti, kad bet kokios konfidencialios informacijos pateikimas aukščiau nurodytoms institucijoms ar jų pareigūnams pagal jų rašytinį prašymą turi būti tvirtinamas įmonės vadovo. Taip pat darbuotojas tokią informaciją norėdamas pateikti jos prašančiai institucijai, turi įsitikinti, ar pareigūnas turi teisę gauti prašomą informaciją. Konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje reikėtų numatyti, jog darbuotojas pateikdamas konfidencialią informaciją pareigūnui privalo jį informuoti, jog pateikiama informacija yra konfidenciali, todėl tolesnis jos naudojimas ne tyrimo tikslams yra draudžiamas.

Be viso kito, kas turi būti nurodama konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje ir kas jau buvo aptarta, būtina aptarti svarbiausią dalį – tai atsakomybės klausimą. Kaip bus toliau aptariama šiam darbe, darbuotojui kyla atsakomybė už konfidencialios informacijos atskleidimą. Tačiau pačioje tvarkoje galima būtų numatyti ne tik drausminę atsakomybę, kuri kyla pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą, bet ir civilinę atsakomybę - atitinkamo dydžio baudas už konfidencialios informacijos atskleidimą. Visgi,

---

<sup>64</sup> *Cit. op.* 46.

teisės doktrinoje šis klausimas yra ypač plačiai diskutuojamas, bandant atsakyti į klausimą, ar baudų nustatymas kaip papildoma apsaugos priemonė darbdaviui už darbuotojo konfidencialios informacijos atskleidimą, yra teisėta? Pažymėtina, jog baudų dydis už konfidencialumo pareigos pažeidimą visais atvejais turėtų atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Kitaip tariant, baudos dydis turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes – šalių santykius, informacijos svarbą, konfidencialumo pareigos pažeidimo sunkumą, nuostolių dydį ir pan.<sup>65</sup> Tik tokiu atveju bauda numatyta už konfidencialios informacijos atskleidimą bus laikoma teisėta. Visgi, reikėtų atkreipti dėmesį, jog įmonės viduje priimami lokaliniai teisės aktai galioja tik esant darbo teisiniams santykiams, o Darbo kodeksas numato darbuotojo atsakomybės ribas, todėl baudos nustatomos konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje neturėtų susikirsti su Darbo kodekso reglamentavimu (plačiau apie tai bus kalbama atskiroje darbo dalyje).

Konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje taip pat reikėtų paminėti, jog draudžiama atskleisti konfidencialią informaciją ne tik darbo metu kitiems darbuotojams, verslo partneriams, klientams, po darbo valandų, bet ir po darbo santykių pasibaigimo. Tokioje konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje iš esmės galima aptarti viską, kas susiję su konfidencialios informacijos išsaugojimu ir ko nedraudžia galiojantys Lietuvos Respublikos teisės aktai.

2007 metų rudenį vienos advokatų kontoros iniciatyva buvo atlikta šalies verslo sektoriaus darbdavių apklausa, kuria siekta išsiaiškinti kokomis prevencinėmis priemonėmis šalies verslo lyderiai užtikrina vidinę įmonės komercinių paslapčių apsaugą. Ir ši apklausa parodė, jog didžioji dalis įmonių turi konfidencialumo įsipareigojimą darbo sutartyse, tačiau rečiau turi konkretų konfidencialios informacijos sąrašą, o tuo labiau konfidencialios informacijos naudojimosi tvarką.<sup>66</sup>

Konfidencialumo pareiga gali būti nustatoma ne tik jau aptartuose įmonės tvirtinamuose dokumentuose, bet ir nestandartinėje darbo sutarties formoje, įtraukiant į ją darbuotojo pareigą sudarius darbo sutartį saugoti įmonės konfidencialią informaciją. Tačiau ar toks konfidencialumo pareigos įtvirtinimas gali turėti realią apsaugą?

---

<sup>65</sup> *Cit. op.* 6.

<sup>66</sup> KVIETKUS, Ž. Paslapčių apsaugos padėtis Lietuvos įmonėse: ekspertinės apklausos išvados. Iš *Įmonių paslapčių apsauga darbo santykiuose*. 2007-10-24 Konferencijos medžiaga. Vilnius.

### 2.1.3. Konfidencialumo pareigos įtvirtinimas darbo sutartyse

Teisės doktrinoje pateikiami įvairūs pasiūlymai ir rekomendacijos kaip įmonei apsaugoti savo konfidencialią informaciją. Vienas iš tokių siūlymų – darbo sutartyse nustatyti darbuotojui konfidencialumo pareigą, kuri gali būti detalizuojama kituose dokumentuose. Tačiau kaip bus matyti toliau, tokia pasirinkta priemonė negarantuoja darbdaviui efektyvios konfidencialios informacijos apsaugos.

Dėja, 2007 metų rudenį atlikta šalies verslo sektoriaus darbdavių apklausa<sup>67</sup> atskleidė esamą, konfidencialios informacijos apsaugos padėtį Lietuvoje: net apie 85 procentus apklausos respondentų nurodė, jog konfidencialumo pareigą taiko darbo sutartyje. Dėja, didžiausia problema yra ta, jog nepaisant to, kad bandoma apsaugoti įmonės konfidencialią informaciją įtraukiant konfidencialumo pareigą į darbo sutartį, kaip tai daroma daugelyje civilių sutarčių, pačiose darbo sutartyse konkreti atsakomybė už konfidencialios informacijos atskleidimą nebūna numatyta. Vadinasi, nenumatyta darbuotojo pareiga atlyginti žalą, atsiradusią dėl konfidencialios informacijos atskleidimo.

Dar viena problema pasirenkant konfidencialios informacijos apsaugos priemonę darbo sutartį, kurioje įtraukiama konfidencialumo pareiga, išskyla todėl, kad dažniausiai darbo sutartyje yra tiesiog nurašoma įstatymo padiktuota nuostata apie konfidencialios informacijos apsaugą, bet kas konkrečiai yra laikoma konfidencialia informacija toje įmonėje nėra apibrėžiama. Tokiu atveju, darbuotojas pasirašydamas tokią darbo sutarties nestandartinę formą, kurioje yra įtraukta konfidencialumo pareiga, nežino, kokią informaciją jis yra įpareigotas saugoti. Jau aptarta anksčiau, jog visa įmonėje esanti informacija negali būti laikoma konfidencialia, nes įstatymai tam tikrais atvejais numato, kokia informacija turi būti laikoma vieša, o ne konfidenciali konkrečios įmonės informacija.

Dėja, nors darbo sutartyje ir nustatoma konfidencialumo nuostata su intencija ateityje priimti lokalius teisės aktus, kurie detalizuotų, kokia informacija laikoma konfidencialia, tokie aktai paprasčiausiai niekada ir nebūna priimti ir patvirtinti kompetetingų įmonės valdymo organų arba priimami jau paaiškėjus pažeidimui.

Todėl akivaizdu, jog pasirinkti darbo sutartį kaip konfidencialios informacijos apsaugos priemonę, įtraukiant į ją konfidencialumo pareigą darbuotojui, nėra efektyvu, todėl

---

<sup>67</sup> *Ibid.*

tokiu atveju rekomenduojama sudaryti atskiras konfidencialumo sutartis kaip atskirus dokumentus.

#### **2.1.4. Konfidencialumo sutartis kaip priedas prie darbo sutarties**

Kaip buvo matyti, įmonės konfidencialios informacijos apsaugą užtikrina įstatymai. Akcinių bendrovių įstatymas nustato pareigą bendrovės vadovui, valdybos, stebėtojų tarybos nariams saugoti bendrovės komercines paslaptis, kurias šie asmenys sužinojo eidami pareigas. Civilinis kodeksas įpareigoja šalis neatskleisti ar nenaudoti savo tikslais konfidencialios informacijos, gautos iš kitos šalies derybų metu. Vienas iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atveju, numatytų Darbo kodekse, yra komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei.<sup>68</sup>

Konfidencialios informacijos apsauga, atrodytų, yra pakankamai plačiai reglamentuota Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Dėja, ne itin gausi teismų praktika, rodo, jog iki šiol ne daug bylų kol kas dar pasiekia teismus dėl konfidencialios informacijos atskleidimo darbo santykiuose, dažniausiai dėl to, jog nors yra akivaizdus pažeidimas, nėra pagrindų, leidžiančių darbuotoją laikyti kaltu dėl konfidencialios informacijos atskleidimo vien dėl to, jog ūkio subjektas dėl padriko reglamentavimo paprasčiausiai nežinojo, kokių priemonių imtis apsaugoti savo konfidencialią informaciją.

Todėl siekiant išvengti aklavietės ir maksimaliai užtikrinti įmonės konfidencialios informacijos paslapčių apsaugą, šalia jau aptartų dokumentų (konfidencialios informacijos sąrašo bei naudojimosi tvarkos) rekomenduojama sudaryti ir konfidencialumo sutartis (*non-disclosure agreement*) su darbuotojais. Todėl manytina, jog tinkamiausias instrumentas suteikti darbuotojams informacijos ir susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos yra konfidencialumo sutartis.<sup>69</sup>

Tokio tipo sutartis yra iš esmės laikomos civilinės teisės objektu (nors atskirai Civiliniame kodekse tokios sutartis nėra reglamentuotos), tačiau atsižvelgiant į sutarties šalis – darbuotoją ir darbdavį, tokio tipo sutartis sudaromos kaip priedas prie tipinės darbo sutarties, darbuotoją priimant į darbą. Visgi reikėtų nepamiršti, jog konfidencialumo sutartis yra civilinės sutartis, nesvarbu, kas yra sutarties šalys. Net ir tada, kai konfidencialumo

---

<sup>68</sup> *Cit. op.* 4.

<sup>69</sup> *Ibid.*



sutartis sudaryta tarp bendrovės ir darbuotojo, konfidencialumo sutartys yra civilinės ir Darbo kodekso nuostatos tokiems susitarimams netaikomos.<sup>70</sup>

Iškyla klausimas, o ką gi daryti su būsimu darbuotoju, kuris nesutinka pasirašyti konfidencialumo sutarties, kuri pateikiama jam kartu su darbo sutartimi? Čia susiduriama su dviem aspektais. Pirmiausia, darbuotojas atsisakydamas pasirašyti konfidencialumo sutartį, kurioje jis įsipareigos saugoti darbdavio konfidencialią informaciją, gali sukelti darbdavio nepasitikėjimą, nes pažeidžia lojalumo darbdaviui principą. Tada iškyla klausimas: ar darbdavys gali nepriimti į darbą asmens, atsisakančio pasirašyti konfidencialumo sutartį? Kaip jau minėta anksčiau, Darbo kodeksas nereglamentuoja konfidencialumo sutarčių sudarymo, o tik suteikia teisę asmenims susitarti dėl kitų Darbo kodekse nenumatytų sąlygų, tik jei jos neblogina darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ar kiti įstatymai. Tad, jei konfidencialumo sutartyje, kurią prašo kartu su darbo sutartimi pasirašyti darbdavys, yra nuostatų bloginančių darbuotojo padėtį, darbuotojas neturėtų pasirašyti tokios darbdavio jam pateikiamos sutarties. Kitu atveju, saugoti ir neatskleisti darbdaviui priklausančios konfidencialios informacijos, darbuotoją įpareigoja tiek Darbo kodeksas, tiek ir Civilinis, kuriame įtvirtinama darbuotojo pareiga atlyginti atsiradusius nuostolius už komercinės paslapties atskleidimą. Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos ir negautos pajamos.<sup>71</sup> Tačiau, jei susiklostytų ateityje tokia situacija (nes iki šiol teismų dar nepasiekė tokia byla), kad darbuotojas kreiptųsi į teismą ir prašytų teismo tvarka įpareigoti darbdavį priimti darbuotoją į darbą, tvirtinant, jog darbuotojas nebuvo priimtas į darbą, tik dėl to, jog nepasirašė konfidencialumo sutarties, visgi, manytina, jog šiuo atveju būtų ginama darbdavio pusė, atsižvelgiant į tai, jog darbuotojui ir taip įstatymai numato pareigą saugoti įmonės konfidencialią informaciją, o darbdavys, siekdamas užtikrinti tokios informacijos apsaugą, ir vadovaudamasis įstatymais imasi atitinkamų teisėtų apsaugos priemonių (pavyzdžiui, parengia konfidencialumo sutartį).

Dėja, bet konfidencialumo sutarčių teisinis reguliavimas yra visiškai padrikas. Belieka tik apgailestauti, kad dažnai sudaromos ir gana specifinės konfidencialumo sutartys Civiliniame kodekse nereglamentuotos kaip atskira sutarčių rūšis.<sup>72</sup> Todėl daugėjant tokių sutarčių sudarymo praktikai, įstatymų leidėjui tikslinga būtų Civiliniame kodekse aptarti tokių sutarčių ypatumus, taip pat taikant pagal analogiją Civilinio kodekso normas dėl

---

<sup>70</sup> *Cit. op. 6.*

<sup>71</sup> MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Bendrosios nuostatos.* Vilnius: Justitia, 2001. p. 239.

<sup>72</sup> *Cit. op. 6.*

konfidencialumo sutarčių ateityje išsispęstų ir tokių sutarčių sudarymo klausimas darbo santykiuose.

Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalis nustato, kad 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.<sup>73</sup> Tokią sąlygą, kurioje darbuotojas būtų įpareigojamas įmonės konfidencialią informaciją saugoti ir po darbo teisinių santykių pasibaigimo, galima numatyti ir jau aptartoje konfidencialumo sutartyje. Tokia sąlyga teisiškai užkerta kelią įmonės darbuotojams, nesvarbu dėl kokių priežasčių nutraukusiems darbo teisinius santykius su įmone, naudoti savo specialias žinias, kurias jie įgijo einant pareigas, ir sukauptą patirtį kitoje, konkuruojančioje įmonėje.

Koks yra konfidencialumo sutarčių turinys nebus atskirai aptariama, nes jose turėtų atsispindėti tos pačios sąlygos kaip ir jau aptartoje konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje, įtraukiant į ją ir konfidencialios informacijos sąrašą. Tačiau patartina konfidencialumo sutartyse už konfidencialumo pareigos pažeidimą nustatyti konkrečias pinigines baudas. Pažymėtina, jog baudų dydis už konfidencialumo pareigos pažeidimą visais atvejais turėtų atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Kitaip tariant, baudos dydis turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes – šalių santykius, informacijos svarbą, konfidencialumo pareigos pažeidimo sunkumą, nuostolių dydį ir pan.<sup>74</sup>

Iš esmės konfidencialumo sutartis kartais gali dubliuotis su konfidencialios informacijos naudojimosi tvarka ir sąrašu, tačiau vienas pagrindinis konfidencialumo sutarčių požymis yra tas, jog jos sudaromos priimant asmenį į darbą. Taip yra dėl to, jog įpareigoti darbuotoją pasirašyti tokią sutartį po darbo sutarties pasirašymo, joks kompetetingas valdymo organas negali, vien dėl to, jog konfidencialumo sutartys – tai civilinės sutartys, kurioms būtina abiejų šalių išreikšta valia. Natūralu, jog darbuotojas neišreikš valios sudaryti sutartį, kurioje, anot jo, jis įsipareigos prisiimti naujas papildomas pareigas, nepaisant to, jog tokią pareigą jam nustato ir įstatymai. Tuo tarpu jau minėti dokumentai – konfidencialios informacijos sąrašas ir naudojimosi tvarka yra įtvirtinami kompetetingų valdymo organų priimtais sprendimais, kurie yra privalomi įmonėje dirbantiems darbuotojams, todėl tokie

---

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856

<sup>74</sup> *Cit. op.* 6.

dokumentai gali būti priimami po darbo sutarties pasirašymo ir jų nesilaikymas ar atsisakymas pasirašyti gali būti traktuojami kaip darbo drausmės pažeidimai.

Kad konfidencialumo sutartys būtų veiksmingos ir turėtų praktinę reikšmę, patartina:

- konfidencialumo sutartis sudaryti kaip atskirus dokumentus;
- konfidencialumo sutartis sudaryti ir su bendrovės darbuotojais, kurių veikla susijusi su svarbiais duomenimis ir su bendrovės valdymo organų nariais;
- tiksliai apibrėžti kriterijus, pagal kuriuos informacija priskiriama konfidencialiai informacijai;
- išsamiai apibrėžti, kas yra laikoma konfidencialumo pareigos pažeidimu, ir nustatyti baudas už šios pareigos pažeidimą;
- nurodyti sutarties tikslą ir galiojimo terminą<sup>75</sup>;
- konfidencialumo sutartis sudaryti priimant darbuotoją į darbą.

Remiantis anksčiau išdėstytu, galima daryti išvadą, jog konfidencialumo sutartys yra reikšmingos tuo, jog jos būdamos civilinėmis sutartimis numato civilinę atsakomybę ją pažeidusiai šaliai. Juk kiekviena įmonė turi būti suinteresuota kiek įmanoma greičiau gauti kompensaciją už darbuotojo veiksmais padarytą žalą, o greičiausiai tai galima padaryti būtent civilinio proceso tvarka.

Konfidencialumo sutarčių su darbuotojais sudarymas yra svarbus ne tik tęsiantis darbo santykiams, bet ir jiems pasibaigus.<sup>76</sup> Lietuvos Aukščiausiasis teismas išnagrinėjo bylą, kurioje buvo išaiškinta, jog sudarydamos darbo sutartį, šalys prie jos pasirašė priedą, kuriuo atsakovas įsipareigojo darbo sutarties laikotarpiu ir vienerius metus po sutarties nutraukimo nekurti tokios veiklos profilio bendrovės, nedirbti tokio pat ar panašaus darbo konkuruojančioje arba tokios pat veiklos bendrovėje, neatskleisti bendrovės komercinių paslapčių, nurodytų atskirame sąraše, nepranešti jų konkurentams arba tokios pat veiklos bendrovėms.<sup>77</sup>

Darbdaviui yra numatyta dar viena galimybė apsaugoti savo konfidencialią informaciją ir po darbo sutarties pasibaigimo – tai nekonkuravimo susitarimai (*non-compete agreement* arba *covenant not to compete*), kurie darbe aptariami būtent kaip konfidencialios informacijos apsaugos priemonė.

---

<sup>75</sup> *Ibid.*

<sup>76</sup> *Cit. op.* 4.

<sup>77</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007-05-08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-197/2007.

### 2.1.5. Nekonkuravimo susitarimai

Ne vienas darbdavys yra susidūręs su situacija, kai jo apmokytas, paruoštas darbuotojas, į kuri buvo investuota nemažai lėšų ir dėta vilčių, palieka bendrovę ir išeina dirbti pas konkurentą ar pats imasi veiklos, konkuruojančios su darbdavio veikla.<sup>78</sup> Darbdavui, investavusiam į darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, į jo profesinio tobulėjimo kursus, Darbo kodekso 95 straipsnis įtvirtina galimybę su darbuotoju darbo sutartyje susitarti dėl darbuotojo kvalifikacijos kėlimo patirtų išlaidų atlyginimo už pastaruosius vienerius metus, jei darbuotojas išeina iš darbo savo noru be svarbių priežasčių. Tačiau kaip darbdaviui apsidrausti nuo galimos žalos, darbuotojui naudojantis ateityje savo veikloje buvusioje darbovietėje sužinotą konfidencialią informaciją?

Juk tam tikrais atvejais darbuotojas išsineša ne tik įgytus įgūdžius, bet ir žinias, informaciją apie buvusio darbdavio veiklą, *know-how*, klientų sąrašus, kainų politiką, kitą konfidencialią informaciją, kurios atskleidimas ar panaudojimas prieš įmonę būtų ne tik žalingas buvusiam darbdaviui, bet ir nesąžiningas.<sup>79</sup> Todėl siekiant išvengti tokių darbuotojų išėjimu padarytos galimos žalos, darbdaviai turėtų sudaryti su darbuotoju nekonkuravimo sutartį (dar kitaip vadinami konkurencijos draudimo sutartimis), kuri ribotų darbuotojo galimybę net ir pasibaigus darbo santykiams, naudotis darbo metu sužinotą konfidencialią informaciją.

Susitarimas dėl nekonkuravimo (angl. *covenant not to compete*) – sutarties sąlyga, pagal kurią viena sutarties šalis sutinka tam tikrą laiką konkrečiai apibrėžtoje teritorijoje nesiversti ta pačia ar panašia veikla, kuria verčiasi kita sutarties šalis.<sup>80</sup> Iš esmės nekonkuravimas reiškia darbuotojo įsipareigojimą dviem aspektais: a) nedirbti pas su buvusiu darbdaviu konkuruojančią įmonę ir b) nesteigti savo įmonės, kuri būtų konkurentė buvusio darbdavio įmonės atžvilgiu. Tad aktualus toks susitarimas ir darbo santykių siejamiems subjektams, ypač darbdaviui, siekiančiam apsaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos.<sup>81</sup> Nekonkuravimo sąlyga kaip dar viena papildoma darbo sutarties sąlyga gali būti sudaroma tiek pačioje darbo sutartyje, tiek ir sudarant atskirą susitarimą, kuris yra paprastai sudaromas kaip darbo sutarties priedas ir yra

---

<sup>78</sup> PETRAVIČIŪTĖ, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. *Teisė*, 2007, Nr.65, p.144.

<sup>79</sup> *Ibid.*

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> *Ibid.*

neatsiejama sutarties dalis.<sup>82</sup> Tokią teisę šalims susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti, įtvirtina Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis.

Pažymėtina, kad nekonkuravimo sutartys vis dar nėra dažnas reiškinys Lietuvoje tap pat kaip ir nekonkuravimo sąlyga darbo sutartyse. Tai atskleidė ir jau aptarta 2007 metų rudenį atlikta apklausa, pagal kurią beveik 64 procentai respondentų nurodė, jog netaiko nekonkuravimo sąlygos darbo sutartyse, nes mano, jog tai nėra tikslinga. Tokius rezultatus įtakoja darbdavių nenoras prisiimti finansinius išpareigojimus buvusio darbuotojo atžvilgiu.<sup>83</sup>

Tačiau teisinėje praktikoje ir teisės doktrinoje nenustoja skambėti iškelta problema, ar tokie susitarimai dėl darbuotojo nekonkuravimo darbo teisinių santykių prasme yra teisėti ir leistini?

Pažymėtina, jog Darbo kodeksas tokių nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja. Tačiau Civilinis kodeksas leidžia sudaryti nekonkuravimo sutartis, o Darbo kodeksas tokio susitarimo tiesiogiai nedraudžia, todėl tai, ar tokį susitarimą konflikto atveju bus galima įgyvendinti pasitelkus teismus, priklauso nuo to, kaip toks susitarimas bus suformuluotas ir kaip teisės praktikai interpretuos atskiras jo nuostatas.<sup>84</sup> Kadangi konkurencijos draudimo sutarčių sudarymo ir jų sąlygų Darbo kodeksas nereguliuoja, pagal analogiją reikėtų taikyti Civilinio kodekso normas, įtvirtinančias konkurencijos draudimą.<sup>85</sup>

Rusijos Federacijos teisinė sistema draudžia darbo sutartyje nustatyti darbuotojui ribojimus darbo sutarties galiojimo laikotarpiu užsiimti verslu, konkuruojančiu su darbdavio veikla. Darbuotojui taip pat negali būti nustatytas konkurencijos ribojimas ir po darbo sutarties pasibaigimo. Toks ribojimas grindžiamas Rusijos Federacijos Konstitucijoje įtvirtinta teise asmeniui laisvai pasirinkti darbą ar kurti verslą. Pažymėtina, jog tik įmonės vadovui gali būti nustatytas ribojimas dirbti kitam darbdaviui jo darbo sutarties galiojimo laikotarpiu.<sup>86</sup>

Lietuvos teisės doktrinoje yra nuomonių, kad sutartis dėl konkurencijos ribojimo (nekonkuravimo) prieštarauja esminiams Darbo kodekso principams ir pagal esamą teisinį reglamentavimą yra negalima kaip darbo teisinius santykius reglamentuojantis susitarimas.<sup>87</sup> Būtina atkreipti dėmesį, jog tokia nekonkuravimo sutartis negalima kaip darbo santykius

---

<sup>82</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė : teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t. p. 348.

<sup>83</sup> *Cit. op.* 66.

<sup>84</sup> *Cit. op.* 78, p.148.

<sup>85</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė : teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t. p. 348.

<sup>86</sup> *Cit. op.* 56, 1.2.2.3. p.

<sup>87</sup> *Cit. op.* 78, p.147.

reglamentuojantis susitarimas, tačiau galima kaip civilinis susitarimas ("Priskyrimas darbo teisei labai apribotų jo taikymo galimybes")<sup>88</sup> Iš tiesų nuo konkuravimo įsipareigojimo priskyrimo vieniems ar kitiems teisiniams santykiams (darbo ar civiliniams) priklauso susitarimo šalių teisinė padėtis: sprendžiant iš darbo teisinių santykių kylančius nesutarimus, darbuotojas laikomas silpnesniąja šalimi ir yra prioritetiškai ginami jo interesai, o civiliniai teisiniai santykiai yra pagrįsti šalių lygiateisiškumu.<sup>89</sup>

Kai kurios teisės doktrinoje vyraujančios idėjos teigia, jog tokie nekonkuravimo susitarimai blogina silpnąją laikomos darbo sutarties šalies – darbuotojo padėtį. Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalis numato, jog yra draudžiamos tokios darbo sutarties sąlygos, kurios blogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato teisės aktai.<sup>90</sup> "Pablogina darbuotojo padėtį" yra vertinamoji sąvoka. Išspręsti šią dilemą galima tik kruopščiai išanalizavus ir įvertinus visas faktines aplinkybes, ir ypač turi būti skiriama daug dėmesio į darbuotojo argumentus. Šalys gali sulygti tik dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurias nustatyti nedraudžia įstatymai, kiti norminiai aktai arba kolektyvinės sutartis. Šios normos negalima suprasti siauriamai ir draudžiančiosiomis laikyti tik tokias, kurios norminiuose aktuose yra suformuluotos neigiamais sakiniais.<sup>91</sup> Visais atvejais toks ribojimas turi būti teisėtas, atitikti protingumo, sąžiningumo, teisingumo principus ir būti adekvatus skiriamai kompensacijai už konkurencijos ribojimą.<sup>92</sup>

Kita teisės doktrinoje vyraujanti idėja, jog tokie nekonkuravimo susitarimai neturėtų būti laikomi teisėtais grindžiama Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta nuostata, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.<sup>93</sup> Visgi, reikėtų atkreipti dėmesį, jog tokio tipo susitarimai, kaip jau buvo minėta, yra civilinės teisės objektas ir tam būtina abiejų šalių išreikšta valia. Šiuo atveju darbuotojas turėtų išreikšti valią sudaryti tokį susitarimą su darbdaviu tik tada, kai už nekonkuravimo laikotarpį jam yra mokama pinigine kompensacija. Vadinasi, visa darbuotojo padėtį

---

<sup>88</sup> VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos sutartį?. *International Journal of Baltic Law*, , 2005, T. 2, p. 75-97.

<sup>89</sup> *Ibid.*

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 94 str. 2 d.

<sup>91</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t. p. 51

<sup>92</sup> ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys - viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. Iš *Juristas* [interaktyvus]. 2004. Nr. 9 [žiūrėta 2008-03-31]. Prieiga per internetą: <

<http://www.infolex.lt/Portal/start.asp?act=period&leidid=3&metai=2004&num=9>>

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014

bloginančios situacijos dilema kalbant apie nekonkuravimo susitarimų sudarymą, išsprendžiama, kai pradeda kalbėti apie kompensaciją nekonkuravimo laikotarpiu. Tačiau, aišku toks susitarimas, kuriame nebūtų aptartas piniginės kompensacijos dydis, galėtų būti pripažintas prieštaraujančiu Konstitucijos 48 straipsniui.

Būtent kompensacijos nebūvimas tokioje sutartyje gali padaryti tokią sutartį negaliojančia. Tai konstatavo ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš savo nutarčių, kurioje nustatė, jog konkurencijos draudimo sutartis galima tik tada, kai nutraukus sutartį yra mokama sutartyje numatyta kompensacija per draudimo konkuruoti laikotarpį. Jei kompensacija sutartyje nenumatoma – sutarties nuostata prieštarauja imperatyviai nuostatai ir negalioja (nuo sudarymo momento).<sup>94</sup> Visgi, pažymėtina, jog vien kompensacijos neužtenka – būtina, jog kompensacija būtų proporcinga siekiamam tikslui.

Civiliniame kodekse yra įtvirtintas konkurencijos ribojimas prekybos agento atžvilgiu. Būtent Civilinio kodekso 2.164 straipsnio 4 dalyje numatytas atlyginimas už nekonkuravimo ribojimą ir nurodyta, jog jeigu sutartyje yra numatytas konkurencijos draudimas, prekybos agentas turi teisę į kompensaciją už visą konkurencijos draudimo laikotarpį ir kompensacijos dydis nustatomas šalių susitarimu. Kompensacijos dydis gali būti apibrėžiamas metine prekybos agento atlyginimo suma.<sup>95</sup> Ir Darbo kodekse pasiūlytu įstatymo projektu buvo inicijuotas bandymas įteisinti konkurencijos ribojimą Darbo kodekso nauju 107(1) straipsniu.<sup>96</sup> Įstatymo projekte siūloma leisti darbdaviui su priimamu į darbą darbuotoju sudaryti atskirą sutartį, kad nutraukęs darbo sutartį darbuotojas nekonkuruos su darbdaviu (jo įmone ir/ar verslu) bei nedirbs su darbdaviu konkuruojančių įmonių ir/ar verslų naudai. Taip pat nurodoma, jog toks konkurencijos draudimas gali būti taikomas tik toje srityje/versle, kurioje darbuotojas dirbo pas darbdavį, ir negali trukti ilgiau nei dvejus metus po to, kai nutraukta darbo sutartis. Toks pats terminas nustatytas ir Civiliniame kodekse. Projekte taip pat siūloma apibrėžti kompensacijos dydį, nustatant, jog per konkurencijos draudimo laikotarpį darbdavys privalo darbuotojui kas mėnesį mokėti susitarime nustatyto dydžio sąžiningą kompensaciją, kuri negali būti mažesnė nei 40 procentų darbuotojo buvusio mėnesinio darbo užmokesčio pas darbdavį, bet ne mažiau nei minimalus mėnesinis darbo

---

<sup>94</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003-06-05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-408/2003.

<sup>95</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

<sup>96</sup> MELIANAS, A. Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas ir jo aiškinamasis raštas [žiūrėta 2008-03-15]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=211505](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=211505)>.

užmokestis. Šiame įstatymo projekte be nekonkuravimo sutarties negaliojimo pagrindo – jei tokia sutartis blogina darbuotojo padėtį, siūloma įtraukti dar vieną nekonkuravimo sutarties pasibaigimo pagrindą - jei darbo sutartis nutraukiama Darbo kodekso 128 straipsnio numatytais atvejais. Tokiu būdu siekiama apginti silpnesniąją šalį – darbuotoją, nuo situacijos, kai jis pasirašęs nekonkuravimo sutartį su darbdaviu yra priverstas nedirbti ne dėl savo kaltės (esant prastovai).

Atsižvelgiant į anskčiau išdėstyta, nekonkuravimo sutarties turinį turėtų sudaryti tokia informacija:

1. Rinkos, kurioje draudžiama konkuruoti, apibrėžimas;
2. Draudžiamų atlikti veiksmų apibrėžimas (draudimas sudaryti darbo, bet kokias civilines sutartis, įskaitant konsultavimą ir mokymus, draudimas dalyvauti konkurento valdyme ir pan.);
3. Nekonkuravimo termino apibrėžimas;
4. Kompensacijos už nekonkuravimo laikotarpį nustatymas;
5. Atsakomybės už nekonkuravimo sutarties pažeidimą nustatymas (nustatant būtina vadovautis šalių lygybės, proporcingumo principais);
6. Išlygos iš draudimo konkuruoti (pvz. Darbo sutarties nutraukimas konkrečiu pagrindu).<sup>97</sup>

Vadinasi, tam, kad tokie darbdavo nekonkuravimo susitarimai su darbuotoju būtų pripažinti teisėtais, sutartyje turi būti nustatytas ne ilgesnis nei 2 metų nekonkuravimo laikotarpis (pagal analogiją taikant Civilinio kodekso normas) ir numatytas protingas piniginės kompensacijos dydis ir mokėjimo tvarka per visą darbuotojo nekonkuravimo laikotarpį. Be to, taip pat kaip konfidencialumo sutartį, nekonkuravimo susitarimą patartina sudaryti atskirai nuo darbo sutarties, siekiant išvengti ginčo, kuriame reiktų įrodinėti, jog net ir pasibaigus darbo sutarčiai, nuostata, įtraukta į darbo sutartį dėl nekonkuravimo, galioja. Taip pat reiktų nepamiršti, jog ne visoms pareigybėms galima pritaikyti nekonkuravimo susitarimą: juk nebus protinga ir tikslinga sudaryti sutartį dėl nekonkuravimo su administratore? Vadinasi, tokie nekonkuravimo susitarimai turi būti sudaromi tikslingai tik su tais darbuotojais, kurių darbas yra susijęs su itin konfidencialios informacijos naudojimu, kuri kuria įmonei konkurencinį pranašumą, ir tokio tipo įmonių konkurencija rinkoje yra

---

<sup>97</sup> UŠINSKAITĖ-FILONOVIENĖ, D. Komercinės paslaptys ir darbo santykiai. Iš *Įmonės komercinės paslaptys: nustatymas, apsauga, atsakomybės taikymo praktika*. 2007-09-28 seminaro medžiaga. Vilnius.



labai arši, o tokio darbuotojo išėjimas, neuždraudus jam naudotis ateityje įmonėje sukauptą konfidencialią informaciją, reikštų didelį konkurencinio pranašumo sumažėjimą.

Todėl tokio tipo nekonkuravimo susitarimai darbo santykiuose neturėtų būti laikomi neleistiniais ar bloginančiais darbuotojų padėti, jei jų turinys atitinka jau anksčiau aptartus reikalavimus, vienas iš kurių pagrindinis – kompensacija. Visgi, analogijos taikymas pagal Civilinio kodeso prekybos agento nekonkuravimą reglamentuojančias normas sudarant tokius susitarimus darbo santykiuose sukuria nemažai diskusijų ir neaiškumų, todėl siekiant jų išvengti būtina įstatymų leidėjo iniciatyva detaliau suregulmentuoti tokių susitarimų sudarymą Civiliniame kodekse, atsižvelgiant į tai, jog tokio tipo sutartys laikomos civilinėmis sutartimis, kuriame būtų aptarta galimybė tokias sutartis sudaryti ir darbo teisiniuose santykiuose.

## **2.2. Apsaugos priemonė – įstatymų įtvirtintos pareigos**

Nagrinėjant konfidencialios informacijos apsaugos priemones buvo aptartas keletas variantų kaip įmonė galėtų apsaugoti savo konfidencialią informaciją nuo jos atskleidimo tretiesiems asmenims priimant tam tikrus lokalinius teisės aktus ar sudarant su priimamais darbuotojais atskirus susitarimus, įpareigojančius juos saugoti įmonės konfidencialią informaciją. Visgi, reikėtų nepamiršti, jog ir įstatymai įtvirtina konkrečias pareigas teik įmonės darbuotojams, tiek įmonės akcininkams, todėl sistemiškai taikant jau anksčiau aptartas apsaugos priemones, patartina taikyti ir dar vieną apsaugos priemonę – tai darbuotojų ir akcininkų (bei kitų valdymo organų) informavimą apie jiems įstatymų nustatytas pareigas saugoti konfidencialią įmonės informaciją.

### **2.2.1. Darbuotojų pareiga saugoti konfidencialią informaciją**

Atkreiptinas dėmesys, jog būtent darbuotojai yra didžiausia grėsmė konfidencialios informacijos praradimo prasme, nes iš vienos pusės, jie kuria tą intelektualinį kapitalą – konfidencialią informaciją, iš kitos pusės, išėję jie ne tik išsineša konfidencialią informaciją, bet ir sėkmingai, bet, žinoma, nesąžiningai naudojami buvusiam darbdaviui priklausančia konfidencialia informacija.

Atrodytų, jog Darbo kodekse teisoginės pareigos darbuotojams saugoti komercines paslaptis nėra, tačiau 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas nustato, jog valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Sistemiskai aiškinant, išeitų, jog darbuotojo veiksmais, kuriais jis užtikrina tokių paslapčių neatskleidimą yra laikomas tinkamu įstatymo nustatytų pareigų vykdymu. Vadinasi, tokia įstatymo formuluoatė, nors ir nenurodant tiesiogiai, kokios darbuotojui tenka pareigos komercinių paslapčių apsaugos atveju, tiesiogiai įtvirtina darbuotojui pareigą saugoti įmonės komercines paslaptis, kitu atveju jam gręstų drausminė atsakomybė už komercinių paslapčių atskleidimą pagal Darbo kodeksą.

Darbo kodekso 228 straipsnis nustato darbuotojo pareigas: darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą.<sup>98</sup> Jau minėta anksčiau, jog konfidencialia informacija – tai intelektinė nuosavybė, o intelektinė nuosavybė – tai įmonės nematerialus turtas, vadinasi darbuotojo pareiga saugoti įmonės konfidencialią informaciją įtelpa į straipsnio sąvoką „tausoti darbdavio turtą“.

Tačiau nepasant to, jog darbuotojas ir pats turėtų žinoti, kokias pareigas jam nustato įstatymai kaip darbuotojui ir, kad tų įstatymų nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės, būtina darbuotoją informuoti apie pareigą saugoti įmonės konfidencialią informaciją, bet ir saugoti ne tik pasyviais veiksmais (neatskleidžiant jos konkuruojančiai įmonei), bet ir aktyviais veiksmais, pavyzdžiui, gelbstint konfidencialią informaciją darbe įvykus gaisrui. Informavimas galimas tiek pateikiant raštu (pavyzdžiui, įtvirtinant pareigas konfidencialios informacijos naudojimosi tvarkoje) ar tiesiog informuojant darbuotojus papildomai žodžiu apie būtinybę neatskleisti konfidencialia laikomos informacijos. Tik darnus abiejų šalių – darbuotojo ir darbdavio bendradarbiavimas saugant konfidencialią informaciją gali turėti efektyvių rezultatų.

### **2.2.2. Akcininkų pareiga saugoti konfidencialią informaciją**

Akcinių bendrovių įstatymo 18 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog akcininkas arba akcininkų grupė, turintys ar valdantys daugiau kaip 1/2 akcijų ir pateikę bendrovei jos nustatytos

---

<sup>98</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

formos rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) paslapties, turi teisę susipažinti su visais bendrovės dokumentais. Atsisakymą pateikti dokumentus bendrovė turi įforminti raštu, jeigu akcininkas to pareikalauja. Ginčus dėl akcininko teisės į informaciją sprendžia teismas.

Rašytinio įsipareigojimo dėl informacijos išsaugojimo pasirašymas yra sandoris, kadangi sukuria akcininkui ir bendrovei teises ir pareigas. Akcininkas įgyja teisę reikalauti informacijos ir priima prievolę neskleisti gautos informacijos (duomenų), o bendrovei atsiranda pareiga teikti reikalaujamus duomenis. Akcininkui gali atsirasti prievolė atlyginti žalą, padarytą neteisėtu duomenų paskelbimu, t.y. dėl konfidencialumo pareigos pažeidimo. Įsipareigojimo tekste esanti sąlyga dėl baudos kvalifikuotina kaip prievolės įvykdymo užtikrinimas – netesybos baudos forma (CK 6.71 str.).<sup>99</sup>

Lietuvos Aukščiausiojo teismas vienoje savo nutarčių konstatavo, jog informacija akcininkui gali būti neteikiama, [...] jei akcininkas nepateikia raštiško įsipareigojimo neplatinti konfidencialios informacijos. [...] Akcinių bendrovių įstatymo 20 straipsnio 7 dalis numato, kad ginčą dėl šios teisės ir kartu dėl atsisakymo pateikti informaciją pagrįstumo sprendžia teismas. [...] Įstatymų leidėjas, nenustatydamas pagrindų, kuriems esant akcininkui neteiktina informacija apie bendrovės veiklą, baigtinio sąrašo ir pavesdamas klausimą dėl akcininko teisės į informaciją spręsti teismui, sudarė galimybę sprendimą priimti atsižvelgiant į konkrečios situacijos ypatumus ir užtikrinti priešišku interesu – akcininko teisės į informaciją gynybos ir bendrovės interesu apsaugoti konfidencialią informaciją – pusiausvyrą. [...] <sup>100</sup>

Lietuvos Vyriausiasis Administracinis teismas nagrinėjo bylą, dėl atsisakymo akcininkui suteikti bendrovės komercinę paslaptį sudarančią informaciją ir konstatavo, kad argumentai, jog informacija akcininkui negali būti suteikta, nes jis gali veikti priešingais bendrovei interesais ar gali atskleisti bendrovė komercinę paslaptį sudarančią informaciją, nesudaro pagrindo neteikti akcininkui tiesiogiai įstatyme ir įstatuose numatytos informacijos apie bendrovę.<sup>101</sup>

Akcinių bendrovių įstatymo 32 straipsnio 4 dalyje taip pat numatyta, jog ir stebėtojų tarybos nariai privalo saugoti komercines (gamybines) paslaptis, kurias jie sužinojo būdami stebėtojų tarybos nariais. Tokia pat pareiga Akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 11

<sup>99</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 06 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-647/2003

<sup>100</sup> *Ibid.*

<sup>101</sup> Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. N<sup>3</sup>-861-06

dalyje numatyta ir Valdybos nariams, o Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 9 dalyje - Bendrovės vadovui.

### **3. Atsakomybė už konfidencialios informacijos atskleidimą: pagrindai ir taikymo praktika**

Įstatymai, reglamentuojantys konfidencialios informacijos apsaugą, įtvirtindami pareigą neatskleisti konfidencialios informacijos tretiesiems asmenims, kartu įtvirtina ir atsakomybę už tokios informacijos atskleidimą. Asmenys, atsakingi už konfidencialios informacijos išsaugojimą, už tokios informacijos paviešinimą atsako pagal galiojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus. Konfidencialios informacijos savininkas savo teises ir teisėtus interesus, pažeistus neteisėtai kitiems asmenims sužinojus, atskleidus ar panaudojus įmonės konfidencialią informaciją, gali ginti įvairiais būdais – tiek taikiai susitardami su konfidencialią informaciją atskleidusiu asmeniu, tiek civilinio proceso tvarka, tiek pateikdami pareiškimą teisėsaugos institucijoms dėl administracinės ar baudžiamosios bylos iškėlimo.

Tam, kad galima būtų nagrinėti konkrečios rūšies atsakomybės taikymo pagrindus ir atvejus svarbu išanalizuoti, kokie veiksmai yra laikomi sukeliančiais atsakomybę nagrinėjant konfidencialios informacijos paviešinimą.

#### **3.1. Veiksmai, sukeliančios atsakomybę**

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte išskiriami du darbuotojo veiksmai, kuriais jis gali pažeisti komercinių paslapčių saugojimo pareigą: komercinių paslapčių atskleidimas arba pranešimas konkuruojančioms įmonėms.

Atkreiptinas dėmesys, jog komercinės paslapties atskleidimas yra informacijos perdavimas bent vienam pašaliniam asmeniui, t. y. tam asmeniui, kuris pagal nustatytą tvarką neturi teisės jos gauti. Pašalinio asmens veiklos pobūdis, sugebėjimas panaudoti informaciją ar jos realus panaudojimas, paslapties atskleidimo faktui konstatuoti nėra reikšmingi.<sup>102</sup> Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006-09-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006

<sup>103</sup> *Cit. op.* 46.

Pažymėtina, jog paslapčių atskleidimas galimas tik tuomet, jei jos toje įmonėje yra pripažintos komercinėmis arba technologinėmis paslaptimis ir darbuotojas yra supažindintas su tokiu įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu ir yra įsipareigojęs jų neatskleisti pašaliniams asmenims.<sup>104</sup>

Paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei – tai atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan.<sup>105</sup> Kitaip nei paslapties atskleidimas šis pažeidimas padaromas tyčiais veiksmis. Pagal Konkurencijos įstatymo 3 straipsnio 9 dalį konkuruojančiomis įmonėmis laikomi ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija.<sup>106</sup>

Lietuvos Aukščiausiasis teismas vienoje iš savo nutarčių konstatavo, jog aiškinant Darbo kodekso 235 straipsnio, darytina išvada, kad nors šio straipsnio 2 dalies 2 punkte ir yra nustatyta, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma <...> komercinių <...> paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, tačiau aptariamas straipsnis nenumato, kad kiti su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai negali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Priešingai, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte nustatyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tai reiškia, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte nustatyta, jog šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais gali būti laikomi ne tik pažeidimai, nurodyti DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose, bet ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Taigi pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti nusižengimai, nenurodyti DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.<sup>107</sup>

Vadinasi, minėtoje byloje ieškovės padarytas darbo drausmės pažeidimas – didelio kiekio komercinė paslaptimi esančios informacijos tyčinis išnešimas iš darbovietės į namus, nesilaikymas Komercinių paslapčių saugojimo sutartimi prisiimtų įsipareigojimų, nevykdymas įsipareigojimo saugoti asmens duomenų paslaptį, dėl ko ieškovė neteko

---

<sup>104</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001-04-18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-455/2001

<sup>105</sup> *Cit. op.* 46.

<sup>106</sup> Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856

<sup>107</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005-11-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005

atsakovo pasitikėjimo dirbti jai pavestą darbą – teisingai kvalifikuotas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.<sup>108</sup>

Teisės teorijoje visgi kyla diskusijų dėl tokio Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto interpretavimo. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis teismas konstatavo, jog toks Darbo kodekso 235 straipsnio aiškinimas jokių būdu nereiškia plečiamo Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkto aiškinimo. Visgi, manytina, jog Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, kuriame nustatyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma ne tik šios dalies 1-10 punktuose nurodyti pažeidimai, bet ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, yra labiau blanketinė (siunčiamoji) norma, nei dispozityvi.<sup>109</sup> Taigi paminėta teisės norma nesuteikia darbdaviui galimybės vien savo nuožiūra spręsti, kokias darbuotojo veikas galima priskirti prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų,<sup>110</sup> tame tarpe ir veikas, kurios platina 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytas veikas: komercinių paslapčių atskleidimas arba pranešimas konkuruojančioms įmonėms. Todėl reikėtų vadovautis įstatymu ir laikyti atsakomybę darbuotojui sukeliančiais veiksmais tik 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytus veiksmus, kuriais paviešinama konfidenciali įmonės informacija ir manytina, jog ateityje neturėtų formuotis tokia ydinga teismų praktika platinanti nagrinėjamo straipsnio suvokimą komercinių paslapčių paviešinimo prasme.

### 3.2. Drausminė atsakomybė

Drausminė atsakomybė darbo teisiniuose santykiuose yra pagrindinė taikoma atsakomybės rūšis, kuri taikoma darbuotojams už darbo drausmės pažeidimus. Darbo teisės normos, reglamentuojančios drausminės atsakomybės taikymą ir darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, turi būti aiškinamos sistemiškai ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas – teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą.<sup>111</sup>

Darbo kodekso 136 straipsnis 3 dalies 2 punktas numato, jog darbo sutartis darbdavio iniciatyva be išankstinio įspėjimo gali būti nutraukta, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra darbo drausmės

---

<sup>108</sup> *Ibid.*

<sup>109</sup> *Cit. op.* 91, p. 343.

<sup>110</sup> *Cit. op.* 91, p. 343-344.

<sup>111</sup> *Cit. op.* 46, 1 p.

pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai.<sup>112</sup>

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje nurodomas nebaigtinis sąrašas atvejų, kokie darbuotojo veiksmai laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurios numatyta drausminė atsakomybė – atleidimas iš darbo. Šio straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodyta, kad darbuotojui atskleidus įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas pranešus konkurentams, toks darbo pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu, todėl vadovaujantis Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto nuostata, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju savo iniciatyva.

Darbo kodekso 136 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal D136 straipsnio 3 dalies 2 punktą privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių. Prieš skiriant drausminę nuobaudą, pareikalaujama, kad darbuotojas pasiaiškintų raštu. Jei per administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas atsisako pasiaiškinti arba nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą – atleidimą – galima taikyti ir be pasiaiškinimo. Drausminė nuobauda skiriama administracijos įsakymu (potvarkiu) ir darbuotojui pranešama pasirašytinai.<sup>113</sup>

1996 m. birželio 21 d. (dar galiojant Darbo sutarties įstatymui) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas nutarime Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ 28 punkte nustatė, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva su darbuotoju gali būti nutraukta ir tais atvejais, kai darbuotojas paslaptis atskleidžia dėl nerūpestingumo.<sup>114</sup> Taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas nustatė, jog tuometiniame Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 11 punkte (dabar tai atitiktų Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą), kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Kodekso 235 straipsnis) nurodytu atleidimo iš darbo pagrindu gali būti ne bet kokių įmonės komercinių bei technologinių žinių atskleidimas, bet tik tokių, kurios toje įmonėje pripažintos paslaptimis. Neturi reikšmės tyčiniiais ar neatsargiais veiksmais darbuotojas šias žinias atskleidė.<sup>115</sup>

---

<sup>112</sup> *Cit. op.* 91, p. 332.

<sup>113</sup> *Cit. op.* 36.

<sup>114</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996-06-21 nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo“, 28 p.

<sup>115</sup> *Ibid.*



Vadinasi, teismas aiškiai suformulavo nuomonę, jog nesvarbu ar komercinė įmonės paslaptis, kurią atskleidė darbuotojas, buvo atskleista tyčia ar per neatsargumą, nes darbuotojas bet kuriuo atveju gali būti atleistas pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

Praktikoje galimos situacijos, kai *de facto* vieno ūkio subjekto komercine paslaptimi laikoma informacija pasinaudoja kitas subjektas, tačiau įrodyti, kad informacija buvo neteisėtai pasisavinta ir atskleista, sunkiau dėl tokios informacijos neapibrėžtumo, todėl tampa sudėtingiau taikyti atsakomybę neteisėtai informaciją atskleidusiems asmenims.<sup>116</sup> Tam, kad būtų pripažinta, jog darbuotojas, atskleisdamas komercinę arba technologinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, būtina nustatyti, kad jis buvo supažindintas, jog atitinkamo pobūdžio informacija yra pripažinta sudarančia komercinę arba technologinę paslaptį. Priešingu atveju jam drausminės atsakomybės pagal šį straipsnį taikyti nebūtų galima.<sup>117</sup> Vadinasi, komercinių paslapčių sąrašo ar naudojimo tvarkos nebuvimas ar netinkamas jų įforminimas bei kitų konfidencialios informacijos apsaugos būdu nebuvimas įmonės viduje yra pagrindas atleisti asmenį nuo atsakomybės už komercinių paslapčių atskleidimą.

Pažymėtina, jog drausminė atsakomybė pagal darbo teisę galima tik tarp subjektų, kuriuos sieja teisiniai darbo santykiai. Darbuotojo drausminė atsakomybė yra tik individuali. Darbuotojo kaltė, kuri galima tyčios arba neatsargumo formomis, nėra preziumuojama (DK 236 straipsnis).<sup>118</sup> Todėl ginčui pasiekus teismą darbdavys turės įrodyti, jog darbuotojas paviešino įmonės konfidencialią informaciją.

Atkreiptinas dėmesys, jog konfidenciali informacija yra darbdavio nematerialus turtas, kuris gali turėti didelės komercinės naudos arba jos praradimas gali darbdaviui padaryti didelės žalos, todėl darbdavys yra suinteresuotas ne tik „nubausti“ darbuotoją, bet ir atlyginti nuostolius, atsiradusius dėl konfidencialios informacijos paviešinimo. Drausminės atsakomybės institutas nuostolių atlyginimui nėra tinkamas, todėl darbdavys gali gintis ir reikalauti nuostolių atlyginimo remiantis kitais gynimo būdais.

---

<sup>116</sup> *Cit. op.* 34.

<sup>117</sup> *Cit. op.* 46.

<sup>118</sup> *Cit. op.* 46.

### 3.3. Materialinė ir civilinė atsakomybė

Be aptartos drausminės atsakomybės už komercinių paslapčių atskleidimą, darbuotojui taikomos ir kitos atsakomybės rūšys. Jau buvo aptarta anksčiau, jog konfidenciali informacija – tai įmonės turtas, nepaisant to, jog jis yra nematerialus, jo praradimas gali turėti labai didelės žalos įmonei. Todėl darbuotojas atskleidęs įmonės konfidencialią informaciją gali atsakyti ne tik drausmine tvarka, bet lygiai taip pat jam taikoma materialinė arba civilinė atsakomybė.

Darbo kodekso 245 straipsnyje numatyta, jog materialinė atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios sąlygos:

1. padaroma žala;
2. žala padaroma neteisėta veika;
3. yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
4. yra pažeidėjo kaltė;
5. pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
6. žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Darbo kodekso 253 straipsnyje numatyti darbuotojo materialinės atsakomybės atvejai. Pažymėtina, jog šiame straipsnyje konkrečiai neįtvirtintas atvejis, kuomet darbuotojas padaro žalos įmonei atskleisdamas komercines paslaptis, visgi pateiktas sąrašas yra nebaigtinis ir darbuotojo, atskleidusio komercines paslaptis atvejis gali būti priskiriamas prie šio straipsnio 1 punkto - turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo) arba 8 punkto - kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo. Darbo kodekso 253 straipsnyje įtvirtintų atvejų išimtis nustato Darbo kodekso 255 straipsnis, kuris numato visiškos materialinės atsakomybės atvejus. Pažymėtina, jog visiškos materialinės atsakomybės institutas yra skirtas atlyginti tik materialinių vertybių praradimą, todėl atlyginant konfidencialios informacijos atskleidimo padarytą žalą šis institutas negali būti taikomas.

Dėja, bet Darbo kodekso 254 straipsnyje yra numatytas ribojimas išieškant padarytus nuostolius iš darbuotojo. Straipsnyje numatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus šio Kodekso 255 straipsnyje (visiška materialinė atsakomybė). Tačiau jau

aptarta, jog visiškos materialinės atsakomybės institutas negali būti taikomas atlyginant konfidencialios informacijos atskleidimo padarytą žalą. Tačiau ką daryti tokiu atveju, kai žala, padaryta darbdaviui darbuotojui atskleidus konfidencialią įmonės informaciją, yra daug didesnė nei trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio?

Civilinis kodeksas taip pat įtvirtina žalos, atsiradusios atskleidus konfidencialią informaciją, konkrečiau komercines paslaptis, atlyginimą. Būtent civilinė atsakomybė yra susijusi su pareiga atlyginti nuostolius.

Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 3 dalyje numatyti komercinės (gamybinės) paslapties gynimo būdai. Šioje dalyje numatyta, jog asmenys, neteisėtai būdais įgiję informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, privalo atlyginti padarytus nuostolius. Pažymėtina, jog pareigą atlyginti padarytus nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, ar kitokios sutarties šalis, atskleidusi gautą komercinę paslaptį pažeisdama sutartį.<sup>119</sup> Vadinasi, šiuo atveju jau taikomos nebe darbo teisinius santykius reglamentuojančios normos, o Civilinis kodeksas. Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos bei negautos pajamos. Pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę (gamybinę) paslaptį, laikomos nepagrįstu praturtėjimu.<sup>120</sup> Vadinasi, civilinis konfidencialios informacijos gynimo būdas - tai nustatytas įpareigojimas tokią informaciją pavišinusiam asmeniui atlyginti konfidencialios informacijos savininko patirtus nuostolius, dėl neteisėto konfidencialios informacijos įgijimo ar pavišinio. Civilinės atsakomybės taikymas laikytinas pagrindiniu komercinės paslapties gynimo būdu.<sup>121</sup>

Iškyla klausimas, ar drausminė ir civilinė atsakomybė gali būti taikoma kartu, esant konfidencialios informacijos pavišinio pažeidimui? Nors Civiliniame kodekse ir tiesiogiai numatyta civilinė atsakomybė už komercinių paslapčių atskleidimą, tačiau darbo teisinių santykių sferoje būtina įtvirtinti darbo teisinių santykių pažeidimą, kad galima būtų pritaikyti civilinę atsakomybę už komercinių paslapčių atskleidimą. Vadinasi, būtinas pagrindas, jog darbuotojas pažeidė darbo sutartį ar pareigas kylančias iš jos ar pagal įstatymą atskleisdamas konfidencialią įmonės informaciją. Ryšys tarp Darbo kodekse ir Civiliniame kodekse įtvirtintos atsakomybės yra labai glaudus, kai kalbama apie atsakomybę už komercinių paslapčių atskleidimą. Manytina, jog tik esant darbo santykių pažeidimui galima civilinė

---

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

<sup>120</sup> *Ibid.*

<sup>121</sup> *Cit. op.* 34.

darbuotojo atsakomybė už komercinių paslapčių atskleidimą pagal Civilinio kodekso 1.116 straipsnį.

Konfidencialios informacijos atskleidimas dažniausiai susijęs su netiesioginiais nuostoliais (sumažėjęs bendrovės konkurencingumas rinkoje, žala bendrovės įvaizdžiui, negautas pelnas), todėl įrodyti, kad bendrovė patyrė tam tikro dydžio nuostolį, yra gana sudėtinga.<sup>122</sup> Sudaryta su darbuotoju konfidencialumo sutartis, kuri kaip jau buvo minėta anskčiau yra laikoma civiline sutartimi, leidžia numatyti darbuotojo atsakomybę už konfidencialios informacijos atskleidimą didesnę nei trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, kurią numato Darbo kodeksas. Būtent konfidencialumo sutartyse patartina už konfidencialumo pareigos pažeidimą nustatyti konkrečias pinigines baudas, kurių dydis už konfidencialumo pareigos pažeidimą visais atvejais turėtų atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus.<sup>123</sup> Tokias konfidencialumo sutartyse nustatytas baudas galima išieškoti per teismą ir tik teismas vertina, ar baudos dydis atitinka protingumo principą.

Atkreiptinas dėmesys, jog Civilinio kodekso 1.116 straipsnyje nurodyta, jog informacija laikoma komercine paslaptimi, jei ji turi tikrą ar potencialią vertę. Suprantama, kad potenciali informacijos vertė privalo būti motyvuota ir pagrįsta, priešingu atveju net ir bereikšmė ar mažareikšmė informacija galėtų būti pripažįstama slapta ir saugoma. Tai galėtų turėti neigiamos įtakos tiek pačiai bendrovei, tiek bendrovės darbuotojams. Atsakomybė už komercinės paslapties pažeidimą bendrovės darbuotojams būtų taikytina net ir už mažareikšmių dalykų paviešinimą, o tai neišvengiama bendrovės santykiuose su klientais, partneriais ar trečiaisiais asmenimis.<sup>124</sup> Todėl, kreipiantis į teismą dėl nuostolių atlyginimo, darbdavys turėtų atsižvelgti į tai, ar darbuotojo atskleista komercinė paslaptis iš tiesų įmonei padarė didelės žalos.

Pagal Civilinio kodekso 1.116 straipsnį asmuo, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Darbo kodekso 36 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Vadinasi, komercinės paslapties atskleidimas gali būti pateisinamas tik

---

<sup>122</sup> *Cit. op.* 6.

<sup>123</sup> *Cit. op.* 6.

<sup>124</sup> *Cit. op.* 30, p. 86.

visuomenės saugumo interesais. Tačiau tokiu atveju, darbuotojas tokiu atveju turėtų įrodyti, kokia reali grėsmė žmonių gyvybei, sveikatai, turtui yra pašalinta jam atskleidus komercinę ar technologinę paslaptį, arba kokia reali grėsmė ir koku būdu būtų kilusi minėtoms vertybėms, jeigu jis nebūtų atskleidęs paslapties.<sup>125</sup>

2007 m. gegužės 8 d. Lietuvos Aukščiausiasis teismas išnagrinėjo bylą, kurioje konstatavo, jog atsakovas, kad gautų asmeninės naudos, nesąžiningai, neteisėtai panaudojo bendrovės, kurioje dirbo, komercinę paslaptį: bendrovės komercinio partnerio baldų savikainą ir apyvartą, bendrovės taikomo prekybinio antkainio dydį, bendrovės ir komercinio partnerio bendradarbiavimo sąlygas, mokėjimo gamintojui sąlygas. Byloje buvo nustatyta, jog atsakovas netrukus po to, kai nutraukė su ieškovu darbo santykius, įkūrė savo verslą bei pradėjo gaminti ir prekiauti baldais, kurie, kaip yra nustatyta byloje, iš esmės yra tapatūs ieškovo prekiaujamiems baldams. Teismai nustatė, kad atsakovas baldų gamybai ir prekybai pasinaudojo ieškovo informacija, kuri ieškovo generalinio direktoriaus įsakymu buvo pripažinta komercine paslaptimi ir su informacija, kuri yra komercinė paslaptis, atsakovas buvo supažindintas. Teismas padarė išvadą, kad atsakovas neteisėtai naudojosi ieškovo komercinę paslaptį sudarančia informacija savo privačioje veikloje, pažeisdamas darbo sutarties priedo sąlygą vienerius metus po darbo teisinių santykių su ieškovu pasibaigimo neatskleisti bendrovės komercinių paslapčių, nurodytų bendrovės komercinių paslapčių sąrašuose. Atsakovas pažeidė ir imperatyviają Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalies normą. Pagrįstai konstatavęs nesąžiningos konkurencijos faktą, teismas įgijo pagrindą spręsti ieškovo patirtų nuostolių (negautų pajamų forma) atlyginimo klausimą. Ieškoviui – bendrovei, nukentėjusiai nuo darbuotojo, nesąžiningai panaudojusio komercinės bendrovės paslaptis, teismas priteisė 28 104,83 Lt patirtų nuostolių, remiantis atsakovo pateiktas įrodymais ir nepriklausomo auditoriaus išvadomis.<sup>126</sup>

Pažymėtina, jog Civilinis kodeksas išimtinai numato atsakomybę darbuotojams už komercinių paslapčių atskleidimą. Tačiau kaip jau buvo minėta anksčiau, įmonės konfidencialią informaciją sudaro ne tik komercinės paslaptys, bet ir kita konfidenciali įmonės informacija. Civilinio kodekso 6.164 straipsnyje numatyta, jog jeigu viena šalis derybų metu suteikia kitai šaliai konfidencialią informaciją, tai kita šalis, sužinojusi ar gavusi šią informaciją, privalo jos neatskleisti ar nenaudoti savo tikslams neteisėtu būdu nepaisant

---

<sup>125</sup> *Cit. op.* 46.

<sup>126</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007-05-08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-197/2007

to, ar sutartis sudaryta, ar ne. Šią pareigą pažeidusi šalis privalo atlyginti kitai šaliai padarytus nuostolius. Minimalūs nuostoliai tokiais atvejais yra tokio dydžio, kokia yra gauta nauda, išreikšta pinigais.<sup>127</sup> Darbo kodekse taip pat nenumatyta atsakomybė už kitos, ne komercinių paslapčių, konfidencialios informacijos atskleidimą. Todėl remiantis Darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią, jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius, galima būtų taikyti Civilinio kodekso 6.164 straipsnyje įtvirtintą nuostatą dėl konfidencialios informacijos atskleidimo padarytos žalos atlyginimo.

### **3.4. Kitos atsakomybės rūšys**

Lietuvos Respublikos įstatymai, reglamentuojantys konfidencialios informacijos apsaugą, taip pat numato asmenims, paviešinusiems įmonės konfidencialią informaciją administracinę bei baudžiamąją atsakomybę.

Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse<sup>128</sup> (toliau – Baudžiamasis kodeksas) aptinkami du atskiri straipsniai, numatantys baudžiamąją atsakomybę asmenims už veikas, susijusias su komercinėmis paslaptimis. Pirmuoju atveju, baudžiamoji atsakomybė gali kilti asmeniui, kuris neteisėtai įgijo komercinė paslaptimi laikomą informaciją arba šią informaciją perdavė kitam asmeniui pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 210 straipsnį, pagal kurį tokią veika yra laikoma komerciniu šnipinėjimu. Už šio straipsnio pažeidimą asmuo gali būti baudžiamas teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.

Baudžiamoji atsakomybė už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą taip pat gali kilti asmeniui, kuriam ji buvo patikėta ar kurią jis sužinojo dėl savo tarnybos ar darbo, jeigu ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui pagal Baudžiamojo kodekso 211 straipsnį. Už šio straipsnio pažeidimą asmuo gali būti baudžiamas teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba viešaisiais darbais, arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų. Baudžiamoji atsakomybė yra

---

<sup>127</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

<sup>128</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

*ultima ratio*, nes numato asmeniui, atskleidusiam komercines paslaptis, net laisvės atėmimo bausmę. Būtent didelės turtinės žalos padarymas yra didelis kriterijus patraukiant asmenį baudžiamojon atsakomybėn už komercinių paslapčių atskleidimą. Baudžiamojo kodekso 212 straipsnio 1 dalyje apibrėžiama didelės turtinės žalos sąvoka, pagal kurią didelė turtinė žala yra 150 MGL dydžio sumą viršijanti žala.

Svarbu paminėti, jog baudžiamoji atsakomybė asmeniui gali kilti tik už tokių komercinių paslapčių atskleidimą, kurios konkrečioje įmonėje buvo priskirtos prie komercinę paslaptį sudarančios informacijos.

Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas<sup>129</sup> (toliau - Administracinių teisės pažeidimų kodeksas) numato administracinę atsakomybę už neteisėtą banko paslapties atskleidimą. Vadovaujantis Administracinių teisės pažeidimų kodekso 172(7) straipsniu, neteisėtas banko paslapties atskleidimas užtraukia nuo dviejų iki dvidešimties tūkstančių litų baudą. Banko paslaptis yra priskiriama prie komercinių paslapčių rūšių, tad asmuo atskleidęs komercinę paslaptį, kuri yra susijusi su banko paslaptimi, atsako pagal minėtą administracinių teisės pažeidimų kodekso straipsnį.

Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo teismo nagrinėtų bylų, teismas konstatavo, jo vienas iš komercinės paslapties požymių yra tai, kad paslaptį sudarančias žinias turintis subjektas imasi priemonių informacijai apsaugoti. Viena iš tokių priemonių yra vidaus teisės aktų priėmimas ir taikymas. Jais uždraudžiama darbuotojui skleisti informaciją, sudarančią banko komercinę paslaptį. Jeigu bankas parengia tokius lokalinius aktus, su jais supažindina banko darbuotoją, tai darbuotojo pareiga saugoti banko komercinę paslaptį vertinama kaip tiksliai apibrėžta, jam aiški ir dėl to nesunkiai įgyvendinama. Atitinkamai banko darbuotojui keliami griežti atidumo ir rūpestingumo reikalavimai, o jų nesilaikymas yra darbuotojo kaltė dėl paslapties neišsaugojimo.<sup>130</sup>

Administracinių teisės pažeidimų kodekso 215(1) straipsnio 3 dalyje įtvirtinta atsakomybė privatizavimo institucijų pareigūnams, privatizavimo objektų valdytojams bei įmonės administracijos vadovams ir vyriausiesiems finansininkams (buhalteriams) už informacijos apie privatizavimo objektą, laikomos konfidencialia informacija arba pramonine ar komercine paslaptimi, atskleidimą kitam asmeniui, kuriam susipažinimas su šia informacija nenumatytas valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo procese.

---

<sup>129</sup> Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

<sup>130</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006-09-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006

Visgi atkreiptinas dėmesys, jog efektyviausias konfidencialios informacijos atskleidimu padarytos žalos atlyginimo būdas yra civilinė atsakomybė, kuri praktiškai neįmanoma be pritaikytos drausminės atsakomybės už komercinių paslapčių atskleidimą ar pranešimą konkuruojančioms įmonėms.

Pažymėtina, jog kol kas teismų praktika, susijusi su nagrinėjama tema, nėra gausi ir ne daug bylų kol kas dar pasiekia teismus dėl konfidencialios informacijos atskleidimo darbo santykiuose. Tačiau iš darbe pateiktų nutarčių matyti, jog kuo toliau, tuo labiau koncentruotai yra formuojama praktika bylose dėl komercinių paslapčių atskleidimo.

Iš darbe aptartų bylų taip pat matyti, jog darbuotojai negali būti atleidžiami pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, jei įmonėje nebuvo komercinių paslapčių sąrašo ir darbuotojas nebuvo su juo supažindintas. Todėl darbuotojai atleisti pagal šį straipsnį ir nesant komercinių paslapčių sąrašo įmonėje, su kuriuo jie nebuvo supažindinti, turėtų nebijoti kreiptis į teismą ir apginti savo pažeistas teises.



## IŠVADOS

1. Lietuvoje konfidencialios informacijos apsaugą reglamentuoja keli atskiri įstatymai: Darbo kodeksas, Civilinis kodeksas, Konkurencijos įstatymas, Akcinių bendrovių įstatymas ir kiti, todėl Lietuvos teisinėje sistemoje vieningos konfidencialios informacijos apsaugos sistemos nėra įtvirtintos, kas sukuria sunkumų ir neaiškumų ūkio subjektams, siekiantiems tinkamais teisiniais būdais apsaugoti savo konfidencialią informaciją.
2. Lietuvos teisės aktai išskirtinai įtvirtina tik komercinių paslapčių apsaugą, visiškai nereglamentuodami kitos į komercinių paslapčių sąvoką neįtelpančios informacijos. Pažymėtina, jog sąvoka konfidenciali informacija yra kur kas platesnė nei komercinių paslapčių, todėl įstatymų leidėjas įtvirtindamas tik komercinių paslapčių, kaip savarankiško apsaugos objekto, apsaugą ir atsakomybę tik už komercinių paslapčių atskleidimą, siaurina ūkio subjekto saugotinų žinių sąrašą, nes žinių, kurios neįtelpa į komercinių paslapčių sąvoką, bet įmonėje laikomos konfidencialiomis, atskleidimas nesukelia pažeidėjui atsakomybės pagal esamą reglamentavimą, kuris atsakomybę numato tik už komercinių paslapčių atskleidimą. Taikant atsakomybę už konfidencialios informacijos atskleidimą reikėtų vadovautis loginiu metodu ir taikyti analogiją.
3. Įstatymų numatytas dispozityvumas nustatant konfidencialia laikomų žinių sąrašą nėra absoliutus, todėl kompetetingas valdymo organas lokaliniais teisės aktais įtvirtindamas konfidencialias žinias turėtų atsižvelgti į įstatymų numatytus reikalavimus tam tikrą informaciją laikyti vieša ir neįtraukti tokių žinių į šį sąrašą.
4. Rekomenduojama paruošti konkretesnį konfidencialios informacijos sąrašą ir naudojimosi tvarką ir periodiškai atnaujinti toki sąrašą, nes kuo tikslesnis bus konfidencialios informacijos sąrašas, tuo didesne apimtimi bus įgyvendinta įmonės viduje laikomos konfidencialios informacijos apsauga.
5. Darbuotojas pasirašytinai turi būti supažindintas su įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu, nes darbuotojo nesupažindinimas su tokiu priimtu konfidencialia laikytinos informacijos sąrašu, darbdaviui ateityje gali reikšti darbuotojo atsakomybės už tokių įmonės komercinių paslapčių atskleidimą nebūvimą, kadangi darbuotojas turėdamas

pareigą saugoti įmonės konfidencialią informaciją nežinos, kokias konkrečias žinias jis yra įpareigotas saugoti.

6. Nerekomenduotina konfidencialumo pareigą numatyti tik darbo sutartyje, siūloma konfidencialumo sutartis sudaryti iš karto su naujai priimamais darbuotojais ir jas sudaryti kaip atskirus dokumentus prie darbo sutarties, kuriose būtų aptartos ir numatytos baudos už konfidencialios informacijos atskleidimą.
7. Jei sudaromos nekonkuravimo sutartys, tikslinga jas būtų sudaryti tik su tais darbuotojais, kurie užima aukštas pareigas ir dirba su itin konfidencialia informacija, numatant ir aptariant tokioje sutartyje kompensavimą už nekonkuravimo laikotarpį bei baudas už įsipareigojimų nesilaikymą darbuotojui.
8. Darbdavys gindamas savo teisėtus interesus gali naudoti visus teisinius būdus konfidencialios informacijos apsaugai užtikrinti ir visos priemonės gali būti naudojamos kartu: sąrašas, tvarka, konfidencialumo ir nekonkuravimo sutartys.
9. Nepaisant to, kad įstatymai numato konkrečias darbuotojų pareigas, svarbu informuoti darbuotojus apie pareigą saugoti įmonės konfidencialią informaciją. Tokiu būdu būtų išvengta darbuotojų nerūpestingų veiksmų, kuriais atskleidžiamos įmonės paslaptys dėl nežinojimo, kurie yra vienodai sukeltantys žalą įmonei kaip ir darbuotojo tyčiais veiksmais padarytas įmonės konfidencialios informacijos atskleidimas.
10. Tam, kad konfidencialios informacijos apsauga taptų efektyvesnė būtinas aiškesnis reglamentavimas teisės aktuose, todėl rekomenduotina įstatymų leidėjo iniciatyva šiose srityse:
  - Įtraukti Civiliniame kodekse atskirų specifinių konfidencialumo sutarčių sudarymą reglamentuojančias nuostatas;
  - Civiliniame kodekse numatyti nekonkuravimo susitarimus ne tik prekybos agentams, bet ir kitiems subjektams, tame tarpe nurodant galimybę tokias sutartis sudaryti ir darbo santykiuose;
  - Patikslinti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą, numatant, jog atsakomybė už komercinių paslapčių paviešinimą darbuotojui kyla tik tada, jei jis *pasirašytinai yra supažindinamas* su konfidencialios informacijos sąrašu;
  - Parengti atskirą Komercinių paslapčių įstatymą kaip tai padaryta kitų intelektinės nuosavybės objektų apsaugoje ir kitose užsienio šalyse.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai :

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
3. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914);
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741);
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262);
6. Lietuvos Respublikos protekcinų priemonių įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 44-1249,  *nauja įstatymo redakcija* Nr. IX-626, 2001-12-04, Žin., 2001, Nr. 106-3793 (2001-12-19));
7. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856);
8. Lietuvos Respublikos produktų saugos įstatymas (Valstybės žinios, 1999, Nr. 52-1673,  *nauja įstatymo redakcija* nuo 2001 m. liepos 25 d.: Nr. IX-427, 2001-07-05, Žin., 2001, Nr. 64-2324 (2001-07-25));
9. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas (Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019,  *nauja įstatymo redakcija* nuo 2004 m. gegužės 1 d.: Nr. IX-1908, 2003-12-16, Žin., 2004, Nr. 4-29 (2004-01-07));
10. Lietuvos Respublikos valstybės registru įstatymas (Valstybės žinios, 1996, Nr.86-2043,  *nauja įstatymo redakcija* Nr. IX-2371, 2004-07-15, Žin., 2004, Nr. 124-4488 (2004-08-07));
11. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1);
12. MELIANAS, A. Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių

pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas ir jo aiškinamasis raštas [žiūrėta 2008-03-15]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=211505](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=211505)>.

#### Specialioji literatūra:

1. BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. Iš *Juristas* [interaktyvus]. 2006, Nr. 9 [žiūrėta 2008-04-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30329&details=1>>;
2. BURKHARDT, B, Labour Law in Russia. In *Category: Series* [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2008-04-02]. Prieiga per internetą: <[http://www.bblaw.com/uploads/media/BB\\_LaborLaw\\_Russia\\_en.pdf](http://www.bblaw.com/uploads/media/BB_LaborLaw_Russia_en.pdf)>;
3. ČAIKOVSKI, A. Balti tinklai-juodi pinigai. Komercinės paslaptys: teisinė problematika. *Justitia*, 1999, Nr. 5-6, p. 34-35 ir 59-62
4. ČERIDNIČENKAITĖ, K. Komercinės paslaptys. Iš *Marketingas* [interaktyvus]. 2005, Nr. 7-8 [žiūrėta 2008-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/lt/leidinys.full/43aaecbb096bd>>;
5. GILLHAMS SOLICITORS AND LAWYERS. Note - Law of Confidential Information in the UK. In *Publications - Technology & Internet* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2008-02-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.gillhams.com/articles/168.cfm>>;
6. KVIETKUS, Ž. Paslapčių apsaugos padėtis Lietuvos įmonėse: ekspertinės apklausos išvados. Iš *Įmonių paslapčių apsauga darbo santykiuose*. 2007-10-24 Konferencijos medžiaga. Vilnius.
7. LAURINAVIČIENĖ, A. Konfidencialūs dokumentai. Iš *Biuro administravimas* [interaktyvus]. 2005, Nr. 5 [žiūrėta 2008-04-02]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/lt/leidinys.full/4381af2c3a4b2>>;
8. MATKEVIČIUS, A. Bendrovės komercinės paslapties objektas. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 10 (100), p. 84-91.
9. MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001.

10. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t.
11. PETRAVIČIŪTĖ, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. *Teisė*, 2007, Nr.65;
12. PRANCKEVIČIUS, A.; JANUŠAUSKAITĖ, K. Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. Iš *Juristas* [interaktyvus]. 2003, Nr. 1 [žiūrėta 2008-03-30]. Prieiga per internetą: <<http://www.paciolis.lt/?cid=30430&details=1>>;
13. SHEIKH, T. Trade Secrets and Employee Loyalty. In *Intern, SMEs Division, WIPO* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-03-30]. Prieiga per internetą:<[http://www.wipo.int/sme/en/documents/trade\\_secrets\\_employee\\_loyalty.html](http://www.wipo.int/sme/en/documents/trade_secrets_employee_loyalty.html)>;
14. STRIZH, V. Federal Law on Commercial Secrets. In *Russia/Eurasia Executive Guide* [interaktyvus]. 2005 [žiūrėta 2008-02-20]. Prieiga per internetą:<<http://www.russianlaws.com/Newsdetail.aspx?news=1352>>;
15. ŠČUKAS, L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. Iš *Juristas* [interaktyvus]. 2004, Nr. 10 [žiūrėta 2008-02-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=period&leidid=3&metai=2004&num=10>>;
16. ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys - viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. Iš *Juristas* [interaktyvus]. 2004. Nr. 9 [žiūrėta 2008-03-31]. Prieiga per internetą:<<http://www.infolex.lt/Portal/start.asp?act=period&leidid=3&metai=2004&num=9>>
17. ŠIMKŪNAS, M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė. Iš *Verslo žinios. Karjera ir vadyba, Nr. 15* [interaktyvus]. 2004, Nr. 76 [žiūrėta 2008-02-02] p. 1. Prieiga per internetą: <<http://www.verum.lt/view.php?id=149&lg=LT>>;
18. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė : teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005, I t.
19. UŠINSKAITĖ-FILONOVIENĖ, D. Komercinės paslaptys ir darbo santykiai. Iš *Įmonės komercinės paslaptys: nustatymas, apsauga, atsakomybės taikymo praktika*. 2007-09-28 seminaro medžiaga. Vilnius.
20. UŠPALIENĖ, R. *Komercinė paslaptis ir jos sauga*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1997;

21. VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos sutartį?. *International Journal of Baltic Law*, 2005, T. 2, p. 75-97.

#### Praktinė medžiaga :

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996-06-21 nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo“;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000-03-13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-292/2000;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001-04-18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-455/2001;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002-04-24 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-581/2002 ;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003-05-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-584/2003
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 06 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-647/2003;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003-06-05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-408/2003;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004-06-18 nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005-11-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006-09-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007-05-08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-197/2007;
12. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. N<sup>3</sup>-861-06.

## SANTRAUKA

Darbe nagrinėjamas darbo santykiuose konfidencialia laikomos informacijos turinys, teisiniai jos apsaugos būdai bei atsakomybės taikymo praktika Lietuvos teismuose. Darbe keliamas tikslas apžvelgti Lietuvos teisės aktų įtvirtintas teisinės prielaidas konfidencialios informacijos apsaugai ir formuluojami konkretūs pasiūlymai kaip efektyviai užtikrinti tokios informacijos apsaugą.

Ūkio subjektas vykdydamas savo ūkinę veiklą sukaupia nemažą kiekį konfidencialios informacijos ir tik tinkamais būdais apsaugota informacija gali sukurti ūkio subjektui konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius. Lietuvos teisės aktai įtvirtina įmonės kompetetingam valdymo organo teisę nustatyti, kokia informacija toje įmonėje yra laikoma konfidencialia. Praktikoje iškyla klausimas: kokią informaciją galima nustatyti konfidencialia, todėl darbe pateikiamas konfidencialia informacija laikytinų žinių pavyzdinis sąrašas ir išskiriama, kokia informacija pagal galiojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus yra laikoma vieša informacija.

Lietuvoje konfidencialią informaciją reglamentuoja keli skirtingi teisės aktai, tad esant tokiam padrikam reglamentavimui yra neaišku, kokiais būdais ūkio subjektas turėtų saugoti konfidencialią informaciją. Todėl šiame darbe yra pateikiami konkretūs tokios informacijos teisiniai apsaugos būdai. Įmonėje reikėtų jau iš anksto numatyti konfidencialios informacijos apsaugos būdus ir iš karto su naujai priimamam darbuotoju sudaryti konfidencialumo sutartį kaip atskirą dokumentą. Darbe analizuojamos ir nekonkuravimo sutartys kaip konfidencialios informacijos apsaugos būdas bei kitos teisinės apsaugos priemonės įmonės kompetetingam valdymo organui priimant lokalinius teisės aktus, tai – konfidencialios informacijos sąrašas ir tokios informacijos naudojimosi tvarka.

Darbe aptariama drausminė, civilinė, materialinė ir kitos atsakomybės rūšys už konfidencialios informacijos atskleidimą. Pažymėtina, jog tinkamai neįforminus konfidencialios informacijos įmonės viduje yra pagrindas atleisti asmenį nuo atsakomybės už komercinių paslapčių atskleidimą. Kol kas teismų praktika, susijusi su nagrinėjama tema, nėra gausi ir ne daug bylų dar pasiekia teismus dėl konfidencialios informacijos atskleidimo darbo santykiuose ir neretai tai susiję su viena priežastimi – akivaizdus pažeidimas, bet nėra darbdavio iniciatyvos įforminti saugomą konfidencialią informaciją.

## Protection of Confidential Information in Employment Relations

### SUMMARY

The author analyses the content of the confidential information in employment relations, the legal remedies of protection of such information and the application of liability in Lithuanian courts' practise. The author raises the purpose to review the legal premises determined in Lithuanian legal acts and to form concrete suggestions how to achieve effective protection of confidential information.

The undertakings organising economic activities collect innumerable amount of confidential information, however, only by suitable legal remedies protected confidential information can raise the competitive advantage for the undertaking in comparison to the other market participants. Lithuanian legal acts inflict the right for the authorised management organs of the enterprise to define what information can be hold confidential in the particular enterprise. The question 'what particular information can be hold as confidential?' often arises in practise, consequently, the author gives the sample of the confidential information list and determines what information according to the legal acts of the Republic of Lithuania is held as public information.

In Lithuania the confidential information is regulated by different legal acts, therefore, the existence of such scattered regulation raises the obscurity what remedies the undertaking should adopt to achieve the protection of confidential information. Consequently, the author further suggests the concrete legal remedies for the protection of the confidential information. The enterprise has to plan and inflict the system of the protection of confidential information and to sign a confidential agreement as a separate document with the new employees. The author analyses the non-compete agreement as the remedy of the confidential information protection and other legal protection remedies – the list of confidential information and the order of use of such information as local legal acts adopted by the authorised management organs of the enterprise.

The author describes discipline, civil, material and other liability forms inflicted by legal acts for the disclosure of confidential information. Noteworthy, that the inaction to legalize the confidential information inside the enterprise is a ground to free the employee from the liability of the confidential information disclosure. The practice of the Lithuanian



courts related to the analyzed matter is rather poor, consequently it is based on the reason that the violation is obvious, but the employer enacted to protect the confidential information by legal remedies.