

Dr. Kristina AMBRAZEVIČIŪTĖ

Lietuvos teisės instituto
Teisinės sistemos tyrimo skyriaus
mokslo darbuotoja
El. p. kristina.ambrazeviciute@teise.org

Dr. Ramūnas BIRŠTONAS

Vilniaus universiteto
Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros partnerystės profesorius
El. p. ramunas.birstonas@tf.vu.lt

DARBUOTOJO PAREIGA SAUGOTI KOMERCINES PASLAPTIS IR KITĄ KONFIDENCIALIĄ INFORMACIJĄ: GRĖSMĖ LAISVEI PASIRINKTI DARBĄ?

Straipsnyje analizuojama, kaip Lietuvos teisiniame reguliavime ir teismų praktikoje yra suderinama darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją su darbuotojo laisve pasirinkti darbą. Tai aktuali problema, nes praktikoje darbuotojas po darbo santykių nutraukimo dažniausiai lieka dirbti toje pačioje rinkoje ir naudoja pas buvusį darbdavį įgytą patirtį ir žinias, o buvę darbdaviai tai laiko jų komercinių paslapčių pažeidimu ir inicijuoja bylas prieš buvusius darbuotojus. Straipsnyje daug dėmesio skiriama teismų praktikos analizei, kuri atskleidžia, kad šiuo metu dominuojanti tendencija yra suteikti pirmenybę darbdavių konfidencialios informacijos apsaugai, tačiau darbuotojo teisei naudotis įprastomis jo darbo aplinkybėmis sąžiningai įgyta patirtimi, žiniomis ir gebėjimais nėra skiriamas deramas dėmesys.

ĮVADAS

Darbuotojų pareiga saugoti darbdavio komercines paslaptis bei kitą konfidencialią verslo informaciją¹ nusipelno dėmesio ir specialaus tyrimo

¹ Komercinių paslapčių bei konfidencialios informacijos sąvokų turinys, taip pat šių sąvokų santykis yra aptariami pirmojoje straipsnio dalyje. Atkreiptinas dėmesys, kad šio straipsnio

dėl keleto priežasčių. Pirma, žvelgiant iš darbdavio perspektyvos, komercinių paslapčių ir kitos konfidencialios verslo informacijos apsauga yra esmingai svarbi užtikrinant darbdavio konkurencinį pranašumą. Inovacijų ir neatskleistų žinių apie jas vertė nuolat auga, atitinkamai auga įmonių nematerialaus turto vertė ir žala, jei šis turtas yra prarandamas. Tačiau nors darbdavys yra įstatymo įpareigotas imtis protingų veiksmų savo komercinėms paslaptims apsaugoti (o praktikoje didžioji dalis darbdavių iš tiesų tokių veiksmų imasi), būtent darbuotojai yra ta „silpnoji grandis“, dėl kurios informacija, sudaranti komercinę paslaptį, gali būti perduota konkurentams, o blogiausiu atveju – pavišinta ir apskritai netekti komercinės paslapties statuso. Darbdavys iš esmės neišvengiamai privalo atskleisti informaciją, sudarančią komercinę paslaptį, bent kai kuriems darbuotojams². Tačiau pateikus informaciją darbuotojui, kyla rizika, kad darbuotojas ją atskleis tretiesiems asmenims arba naudos savo reikmėms. Atlikti tyrimai ir teismų praktikos analizė patvirtina šiuos teiginius: doktrinoje nurodoma, kad bent du trečdalius ginčų dėl komercinių paslapčių sudaro situacijos, kada jas atskleidžia esami ar buvę darbuotojai³. Lietuvoje šis skaičius dar išpūdingesnis – net 95 procentai bylų dėl neteisėto komercinės paslapties atskleidimo ar/ir naudojimo kyla dėl darbuotojų ar buvusių darbuotojų veiksmų⁴. Situacijos, kuomet komercinės paslaptis atskleidžia ne darbuotojai, o kiti asmenys, Lietuvoje yra kiekybiškai nereikšmingos.

Antra, darbdavio interesas apsaugoti konfidencialią informaciją nėra vienintelis teisėtas interesas, į kurį būtina atsižvelgti. Viena iš fundamentalių darbuotojo teisių, kuri išplaukia iš Lietuvos Respublikos

tyrimo objektas yra apribotas konfidencialia verslo informacija, todėl jame nenagrinėjami profesinių, valstybės ar tarnybos paslapčių apsaugos klausimai.

² Bene žinomiausia ir labiausiai saugoma pasaulyje komercinė paslaptis – slaptasis „Coca-Cola“ receptas, kuris, pasak oficialios informacijos, vienu metu žinomas tik dviem įmonės darbuotojams. Kartu pačių šių darbuotojų tapatybė yra išlaptinta.

³ *Almeling D. S. et al. A Statistical Analysis of Trade Secret Litigation in Federal Courts // Gonzaga Law Review, 2009, Vol. XX, p. 302.*

⁴ *Birštonas R. Komercinių paslapčių direktyvos įgyvendinimas Lietuvos teisėje // Teisė, 2019, t. 110.*

Konstitucijos⁵ (toliau – ir Konstitucijos) ir yra vienas iš darbo teisės reglamentavimo principų, yra teisė pasirinkti darbą (Konstitucijos 48 straipsnis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁶ (toliau – ir Darbo kodeksas, DK) 2 straipsnis). Tačiau išeidamas iš senosios darbovietės darbuotojas neišvengiamai savo galvoje (o kartais ir ne tik galvoje) išsineša didesnę ar mažesnę dalį informacijos, darbdavio laikomos konfidencialia informacija. Labai dažnai buvęs darbuotojas pradės savo verslą, konkuruojantį su ankstesniu darbdaviu, arba prisijungs prie jau veikiančio buvusio darbdavio konkurento ir atskleis arba naudosis konfidencialią informaciją prieš ankstesnį jos turėtoją. Tai sukelia konfliktą tarp dviejų konstitucinių vertybių: viena vertus, Konstitucijos 46 straipsnyje įtvirtinto sąžiningos konkurencijos laisvės reikalavimo⁷ (kuris implikuoja komercinių paslapčių apsaugą), kita vertus, laisvės pasirinkti darbą, kuri, be kita ko, apima ir darbuotojo teisę konkuruoti su buvusiu darbdaviu⁸ (bei numato tai, kad darbuotojas gali naudoti patirtį ir informaciją, įgytą ankstesnėje darbovietėje). Kyla klausimas, kaip turi būti suderintos abi vertybės, nepaneigiant nė vienos iš jų.

Trečia, 2017 metais įsigaliojęs naujasis Darbo kodeksas pateikė daug naujovių komercinių paslapčių ir kitos konfidencialios informacijos apsaugos srityje. Svarbiausia, Darbo kodekse buvo numatyta nauja teisinė nuostata, reglamentuojanti susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kurio paskirtis buvo išplėsti neatskleistos darbdavio informacijos apsaugą. Taip pat Darbo kodekse atsirado nekonkuravimo susitarimų teisinis reguliavimas, kuris, nors tiesiogiai

⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Lietuvos aidas, 1992, Nr. 33-1014.

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // TAR, 2016, Nr. 23709.

⁷ Čia galėtų būti iškeltas ir klausimas, ar komercinių paslapčių apsauga nesiremia ir dar viena Konstitucijos saugoma vertybe, tai yra nuosavybės neliečiamybe (Konstitucijos 23 straipsnis). Išsami diskusija šiuo klausimu reikalauja atskiros publikacijos, čia apsiribosime nurodymais, kad doktrinoje nėra vieningai sutariama, ar komercinės paslaptys gali būti prilygintos „nuosavybei“. Pozicija, jog komercinės paslaptys nelaikytinos „nuosavybe“, žr.: *Aplin T. Right to property and trade secrets* // *Research Handbook on Human Rights and Intellectual Property*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2015.

⁸ *Kolasa M. Trade Secrets and Employee Mobility: In Search of an Equilibrium*. Cambridge: Cambridge University Press, 2018, p. 28.

nėra skirtas komercinių paslapčių apsaugai, su ja yra tiesiogiai susijęs. Kyla klausimas, kokią įtaką šios naujovės turi darbuotojo konfidencialumo pareigai?

Ketvirta, komercinių paslapčių apsauga nėra vien darbo teisės institutas. Siekiant apibrėžti komercinę paslaptį ir jos teisėtą naudojimą, neužtenka Darbo kodekso normų, nes pastarosios šių sąvokų turinio neapibrėžia. Komercinių paslapčių sąvoka, jos naudojimo teisėti ir neteisėti atvejai yra plėtojami ne darbo, bet civiliniuose įstatymuose, taip pat vystomi teismų praktikoje, daugiausia ne darbo, bet nesąžiningos konkurencijos bylose. Svarbu ir tai, kad neseniai civiliniuose įstatymuose reglamentuojamas komercinės paslapties institutas patyrė reikšmingų pokyčių, kurie buvo nulemti ES teisės akto – Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo⁹ (toliau – Komercinių paslapčių direktyva, Direktyva) – įgyvendinimo Lietuvos teisėje. Todėl reikalingas kompleksinis požiūris į skirtingose teisės šakose ir institutuose esančias normas ir jų taikymą, atsižvelgiant į būtinybę užtikrinti darbuotojo laisvę pasirinkti darbą, tarp jų ir galimybę konkuruoti su buvusiu darbdaviu.

Dėl šių priežasčių reikia atlikti sisteminę teisinio reguliavimo ir teismų praktikos analizę ir nustatyti, ar užtikrinama pusiausvyra tarp darbdavio ir darbuotojo interesų. Problemos aktualumą padidina tai, kad komercinę paslaptį sudaranti informacija ilgesnį ar trumpesnį laiką nepraranda savo vertės ir po darbo sutarties nutraukimo. Todėl darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis negali apsiriboti situacijomis, kuomet tarp darbdavio ir darbuotojo tebeegzistuoja darbo teisiniai santykiai, nes darbuotojas galėtų bet kada šią pareigą panaikinti, įgyvendindamas savo teisę nutraukti darbo santykius, o komercinės paslaptys iš esmės liktų neapsaugotos. Todėl straipsnyje analizuojama

⁹ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo // OL, 2016, L 157.

darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis tiek darbo santykių metu, tiek po jų nutraukimo¹⁰.

Darbo tikslas yra nustatyti, kaip Lietuvos teisiniame reguliavime ir teismų praktikoje suderinamos nurodytos dvi konfliktuojančios vertybės: darbuotojo laisvė pasirinkti darbą ir darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją. Tai apima klausimą, ar darbuotojas gali teisėtai naudoti informaciją, kurią sužinojo darbo santykių metu, tiek tebesitęsiant darbo santykiams su darbdaviu, tiek jiems pasibaigus.

Straipsnyje nėra analizuojamas darbo tarybos pareigos neatskleisti darbdavio komercinių paslapčių klausimas, kuris yra reglamentuotas Darbo kodekso 204 straipsnyje, nes šiuo atveju nėra susiduriama su aukščiau nurodytu darbdavio ir darbuotojų interesų konfliktu. Taip pat straipsnyje nėra plačiau analizuojama darbuotojui taikoma atsakomybė už komercinės paslapties ar kitos konfidencialios informacijos atskleidimą, nes šie klausimai jau buvo analizuoti ankstesnėse publikacijose¹¹.

I. DARBUOTOJO PAREIGOS SAUGOTI KOMERCINES PASLAPTIS IR KITĄ KONFIDENCIALIĄ VERSLO INFORMACIJĄ REGULIAVIMAS DARBO SANTYKIUOSE

Komercinių paslapčių apsauga ir darbo teisė yra neatsiejamai susijusios. Kaip jau buvo nurodyta šio straipsnio įvade, absoliuti dauguma bylų, kylančių dėl neteisėto komercinių paslapčių atskleidimo, gavimo ar naudojimo, kyla tarp darbdavio ir esamų ar buvusių darbuotojų. Neatsitiktinai daugumos Europos valstybių darbo įstatymai vaidina

¹⁰ Dėl šios priežasties šio straipsnio kontekste „darbuotojo“ sąvoka apima ir buvusius darbuotojus.

¹¹ *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P.* Atsakomybės už korupciją privačiame sektoriuje teisinis reguliavimas. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2018; *Ambrazevičiūtė K.* Korupcija darbo santykiuose // Teisės problemos, 2019, Nr. 1(97).

svarbų vaidmenį įtvirtindami darbuotojų pareigą saugoti komercines paslaptis¹².

Lietuvoje komercinių paslapčių apsaugos ir darbo santykių sąsaja taip pat istoriškai visuomet buvo itin glaudi. Vienas pirmųjų nepriklausomybę atgavusios Lietuvos teisės aktų, kuriame buvo reguliuojama komercinių paslapčių apsauga, buvo dar 1991 metais priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas¹³ (toliau – ir Darbo sutarties įstatymas), kurio jau pradinėje redakcijoje buvo numatyta, kad komercinių bei technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei yra savarankiškas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindas. Kraštutinės priemonės – darbo sutarties nutraukimo – taikymas rodo, kad jau tuomet buvo pripažįstama komercinių paslapčių svarba ir jų atskleidimu darbdaviui padaroma žala.

Kitas svarbus aktas – 1995 m. sausio 12 d. priimtas Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas¹⁴, kurio 49 straipsnis „Prekybos įmonės paslapčių atskleidimas“ nustatė, kad darbuotojams darbo sutarties galiojimo metu draudžiama savanaudiškiems tikslams ar norint padaryti žalą prekybos įmonės savininkui atskleisti patikėtą ar prieinamą komercinę paslaptį, o pažeidusiam šiuos reikalavimus darbuotojui kyla pareiga atlyginti savininkui padarytus nuostolius. Kaip matyti iš normos turinio, ji buvo skirta būtent įtvirtinti darbuotojų pareigą saugoti komercines paslaptis. Verta pažymėti, kad šiame įstatyme buvo nustatyta darbdavio pareiga supažindinti darbuotojus su duomenų, kurie laikomi komercine paslaptimi, sąrašu – šiandien tai atitiktų protingų pastangų apsaugoti informacijos slaptumą kriterijų. Tiesa, platesnio paaiškinimo, kas laikytina komercine paslaptimi (išskyrus minėtą supažindinimą su sąrašu, o tai suponuoja tokio sąrašo sudarymą ir kartu komercinės

¹² *Hogan Lovells International. Study on Trade Secrets and Parasitic Copying (Look-alikes).* MARKT/2010/20/D: Report on Trade Secrets for the European Commission, 2012, p. 36.

¹³ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Lietuvos aidas, 1991, Nr. 246-0.

¹⁴ Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas // Žin., 1995, Nr. 10-204.

paslapties individualizavimą), įstatyme nebuvo pateikta. Pabrėžtina, kad aptariama norma buvo taikoma tik komercinės paslapties atskleidimui darbo sutarties galiojimo metu ir neapėmė santykių po darbo sutarties pasibaigimo.

Senasis Darbo kodeksas, galiojęs iki 2017 m. liepos 1 d., tiesiogiai neįtvirtino darbuotojo konfidencialumo pareigos, tačiau jos buvimą galima nesunkiai išvesti iš darbo drausmės reguliavimo. Komercinių paslapčių atskleidimas buvo laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu (senojo Darbo kodekso¹⁵ 235 straipsnis), už kurį, kaip ir anksčiau minėtame Darbo sutarties įstatyme, darbdavys galėjo taikyti griežčiausią sankciją – darbo sutarties nutraukimą.

Naujasis Darbo kodeksas išplėtė konfidencialumo pareigos reguliavimą. Pareiga saugoti konfidencialią informaciją dabar yra tiesiogiai įtvirtinta Darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalyje, kurioje nustatyta, jog pareigą saugoti konfidencialią informaciją (informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi) ir atsakomybę už jos pažeidimą reglamentuoja įstatymai. Be to, ta pati teisės norma nustato, kad Darbo kodekso nustatyta tvarka darbo sutarties šalys gali sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos.

Kaip matyti iš Darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalies, pareiga saugoti konfidencialią informaciją gali kilti dviem pagrindais: pirma, įstatymo pagrindu, antra, sutarties pagrindu. Darbo kodekso komentare¹⁶ nurodoma, jog ši nuostata buvo perimta iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos, konkrečiai – iš 2016 m. vasario 5 d. nutarties, kurioje teigiama, jog „pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai egzistuoja, kai ji nustatyta sutartyje, o pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymo“¹⁷. Taigi, darbuotojo pareiga saugoti komercinę paslaptį kyla iš

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

¹⁶ Davulis T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 103.

¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

įstatymo. Pabrėžtina, kad pati Darbo kodekso 25 straipsnio 5 dalis tokios įstatyminės pareigos nenumato, tik nukreipia į kitų įstatymų normas¹⁸. Komentare nurodoma, kad tokios normos yra Lietuvos Respublikos civilinio kodekso¹⁹ (toliau – ir Civilinis kodeksas, CK) 1.116 straipsnis²⁰, Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo²¹ (toliau – ir Konkurencijos įstatymas, KI) 15 straipsnio 4 dalis arba bendrosios darbo sutarties šalių pareigos²². Taigi, tiesiogiai ir dabartiniame Darbo kodekse darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis nėra įtvirtinta, tačiau ją galima išvesti iš bendrųjų darbuotojo pareigų, visų pirma veikti sąžiningai ir vengti interesų konflikto (Darbo kodekso 24 straipsnis), taip pat iš darbuotojo pareigos saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus (Darbo kodekso 31 straipsnio 2 dalis).

Tai lemia, jog darbuotojo pareiga saugoti komercinę paslaptį galios net ir nepasirašius papildomo susitarimo dėl informacijos saugojimo, jei darbuotojas disponuos informacija, kuri sudaro darbdavio komercinę paslaptį, arba bus pasirašytinai supažindintas su darbdavio komercinių paslapčių sąrašu²³. Tiesa, galima rasti ir priešingai teigiančią kasacinio teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus nutartį, kurioje teigiama, jog konfidencialios informacijos, įskaitant komercines paslaptis, apsauga kyla tik iš sutarties²⁴. Tačiau nurodyta nutartis neatitinka gausios ir nuoseklios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus praktikos, kurioje nurodoma, jog „*komercinės paslapties savininkas šiuo*

¹⁸ Davulis T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 104.

¹⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Žin., 2000, Nr. 74-2262.

²⁰ Nuoroda į CK 1.116 straipsnį šiuo metu yra probleminė. Naujojo DK priėmimo metu galiojusioje CK 1.116 straipsnio 4 dalyje ištis buvo galima išvelgti darbuotojo pareigą saugoti komercinę paslaptį. Tačiau nuo 2018 m. birželio 1 d. galiojančioje to paties straipsnio redakcijoje minėtos 4 dalies nebeliko. Dabartinės redakcijos CK jokios pareigos darbuotojams saugoti darbdavio komercines paslaptis nebeenumato.

²¹ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas // Žin., 1999, Nr. 30-856.

²² Davulis T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 104, 157.

²³ Ten pat, p. 105.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-101-628/2018.

atveju turi teisę pats pasirinkti, koku būdu asmenims (įskaitant darbuotojus), kurių atliekamos funkcijos reikalauja susipažinti su komercinę paslaptį sudarančia informacija, bus suformuotas aiškus ir nedviprasmiškas suvokimas, kad atitinkami duomenys yra įmonės komercinė paslaptis. Svarbu tai, kad pasirinktas būdas leistų vienareikšmiškai nustatyti ir fiksuoti tam tikro asmens žinojimo apie tai, kas yra komercinė paslaptis, faktą“²⁵.

Esant poreikiui saugoti kitą konfidencialią informaciją, šalys gali apsibrėžti, kokia informacija ir kokiomis sąlygomis bus saugoma, ir tokiu atveju darbuotojo konfidencialumo pareiga kyla iš atskiro sutartinio įsipareigojimo. Tokie susitarimai detaliau reglamentuojami Darbo kodekso 39 straipsnyje, kuriame yra apibrėžiamas susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos: darbo sutarties šalys gali susitarti, jog darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime įvardys kaip konfidencialią. Kitaip tariant, konfidencialios informacijos turinio ribos yra nubrėžiamos susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Visgi pareiga saugoti konfidencialią informaciją negali būti suabsoliutinta: konfidencialia informacija negalima susitarti laikyti duomenų, kurie yra viešai prieinami, taip pat duomenų, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Pareiga neskleisti informacijos yra terminuota ir galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino. Verta atkreipti dėmesį į tai, kad įstatymas numato galimybę susitarti dėl ilgesnio laikotarpio, tačiau nenurodomas maksimalus terminas.

Nurodytas straipsnis yra reikšminga naujovė ir ne tik darbo teisės požiūriu – tokio susitarimo nenumatė ne tik senasis Darbo kodeksas ar

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

kiti darbo įstatymai, bet ir civiliniai įstatymai, nors tokie susitarimai iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo galėjo būti sudaromi (ir faktiškai buvo sudaromi), taikant bendrąsias sutarčių teisės normas.

Pirmas aspektas, į kurį atkreiptinas dėmesys – jog Darbo kodekse yra vartojamas terminas „susitarimas“ ne dėl komercinės paslapties, bet dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Iš Darbo kodekso komentaro matyti²⁶, jog sąvokų pasirinkimas buvo sąmoningas ir priderintas prie jau minėtos 2016 metų išplėstinės kasacinio teismo nutarties. Darbo kodekso 39 straipsniu buvo siekiama išplėsti vertingos darbdavio informacijos apsaugą, tai yra saugoti ne tik komercines paslaptis (kurių apsauga, minėta, ir taip kyla įstatymo pagrindu), tačiau įgalinti darbdavį ir darbuotoją susitarti konfidencialumo režimą taikyti platesnio turinio informacijai²⁷.

Nors pateikta teisinė schema atrodo paprasta, iš tiesų ji tokia nėra. Pirmą, kyla sąvokų painiavos klausimas. Minėtoje išplėstinėje kasacinio teismo teisėjų kolegijos nutartyje²⁸ konfidencialios informacijos sąvoka buvo vartojama bent dviem skirtingomis prasmėmis: konfidenciali informacija plačiąja prasme (apimanti visas keturias informacijos rūšis)²⁹, ir konfidenciali informacija siaurąja prasme – „specifinio pobūdžio konfidenciali informacija“. Tačiau Darbo kodekso 39 straipsnyje šis patikslinimas neperimtas ir vartojama bendra „konfidencialios

²⁶ *Davulis T.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 157–158.

²⁷ Ten pat, p. 157.

²⁸ Šioje byloje išplėstinė teisėjų kolegija išaiškino, kad konfidenciali informacija, atsižvelgiant į jos pobūdį ir svarbą bei konfidencialumo pareigos intensyvumą laipsnį, gali būti skirstoma į keturias grupes: pirmą, informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi ar lengvai pasiekama (taigi – nekonfidenciali), antra, jau minėta informacija, kuri, su ja susipažinus, tampa neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi (pvz., įmonėje taikoma geroji praktika, vadybos metodai, darbo su klientais metodai, derybų vedimo būdai ir kt.); trečia, specifinio pobūdžio konfidenciali informacija, ketvirta, komercinės paslaptys.

²⁹ Atskiras ir už šio tyrimo ribų išeinantis klausimas, ar teismo išskirtas pirmas dvi rūšis apskritai galima laikyti konfidencialia informacija.

informacijos“ sąvoka³⁰. Kyla klausimas, kokią prasmę reikia suteikti pastarajai sąvokai? Pakankamai akivaizdu, kad jai neturėtų būti suteikta plačiausia reikšmė, apimanti visas keturias kasacinio teismo išskirtas informacijos rūšis. Priešingu atveju prie konfidencialios informacijos darbdavys ir darbuotojas galėtų priskirti ir viešai prieinamus duomenis, o draudimas priskirti tokius duomenis konfidencialiai informacijai yra tiesiogiai minimas Darbo kodekso 39 straipsnio 1 dalyje. Kiek sudėtingesnis klausimas dėl antrosios grupės. Nors Darbo kodekso 39 straipsnis nieko tiesiai nesako apie antrąją teismo nutartyje išskirtą grupę – informaciją, kuri tampa darbuotojo gebėjimų, žinių ir kompetencijos dalimi, manytina, jos taip pat nederėtų priskirti prie informacijos, dėl kurios konfidencialumo darbdavys ir darbuotojas galėtų susitarti. Pastarąjį teiginį pagrindžiantys argumentai nurodomi antroje šio straipsnio dalyje.

Lieka klausimas dėl trečiosios ir ketvirtosios grupių priskyrimo Darbo kodekso 39 straipsnio taikymo sričiai. Visiškai akivaizdu, kad trečioji grupė čia turėtų patekti – tai rodo jau pats konfidencialios informacijos sąvokos pasirinkimas ir vartojimas šiame straipsnyje, be to, priešingu atveju būtų neaišku, kam Darbo kodekso 39 straipsnis apskritai buvo reikalingas. Tokią poziciją vienareikšmiškai patvirtina ir Darbo kodekso komentaras³¹.

Galiausiai lieka ketvirtoji informacijos grupė – komercinės paslaptys. Nors tiek Darbo kodekso 39 straipsnis, tiek Darbo kodekso komentaras šiuo požiūriu nėra iki galo aiškūs, teisingesnė pozicija, mūsų nuomone, būtų priskirti komercinę paslaptį sudarančią informaciją Darbo kodekso 39 straipsnio taikymo sričiai. Tokia išvada darytina pirmiausia dėl to, jog vienas iš būtinųjų komercinės paslapties požymių

³⁰ Situaciją dar labiau komplikuoja tai, kad DK 25 straipsnio 5 dalies sąvoka „konfidenciali informacija“ yra vartojama jau trečiaja prasme – tai „informacija, kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi“. Akivaizdu, kad čia sąvoka „konfidenciali informacija“ suprantama gerokai kitaip nei kasacinio teismo nutartyje.

³¹ *Davulis T.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 157.

yra protingos jos teisėto valdytojo (t. y. darbdavio) pastangos išsaugoti informacijos slaptumą. Tokios darbdavio protingos pastangos apima organizacines, technines, fizines, teises ir kitokias priemones³², kurių sąrašas nėra baigtinis. Organizacinėmis, fizinėmis, techninėmis ir panašiomis priemonėmis darbdavys riboja įmonėje nedirbančių asmenų, taip pat tų darbuotojų, kuriems nėra būtina susipažinti su informacija darbo funkcijoms atlikti, prieigą. Tačiau tų darbuotojų, kuriems komercinės paslapties informacija buvo atskleista ryšium su jų darbo funkcijų vykdymu, darbdavio protingos pastangos dažniausiai ir labiausiai pasireiškia konfidencialumo susitarimo sudarymu. Šis aspektas ne tik universaliai pripažįstamas teisės doktrinoje³³, bet ir nacionalinėje teismų praktikoje³⁴. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo būtent konfidencialumo susitarimai buvo vienas svarbiausių įrodymų teisminiuose ginčiuose, kad darbdavys ėmėsi minėtų protingų pastangų. Be to, tik sudarydami konfidencialumo susitarimus darbdaviai galėjo pratęsti vienerių metų komercinės apsaugos terminą, numatytą Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalyje. Taigi, jei būtų teigiama, kad Darbo kodekso 39 straipsnis taikomas tik specifinio pobūdžio konfidencialiai informacijai, bet nėra taikomas komercinėms paslaptims (anot kasacinio teismo – „didžiausio intensyvumo konfidencialiai informacijai“), tektų prieiti prie daugybės paradoksalių ir netgi absurdiškų išvadų. Pirma, kultų klausimas, ar komercinės paslaptys apskritai turi būti saugomos, nes darbdavio su darbuotoju sudarytas konfidencialumo susitarimas jų neapima, taigi darbdavys gali būti laikomas nesiėmusiu protingų pastangų išsaugoti komercinę paslaptį (galima tik įsivaizduoti, koks „malonus“ siurprizas tai būtų Lietuvos verslininkams). Antra, tai, matyt,

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-303/2011; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012.

³³ *Matkevičius A.* Bendrovės komercinių paslapčių apsauga: daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 77.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje Nr. 3K-3-366/2011; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2014.

reikštų būtinybę su darbuotojais sudaryti dar vieną sutartį – šį sykį ne dėl konfidencialios informacijos, bet dėl komercinės paslapties saugojimo. Tai būtų nepatogu nei darbdaviams, nei darbuotojams, reikalautų didžiulių papildomų kaštų, keltų sumaištį, o svarbiausia – visai nereikalingą. Trečia, tai sujauktų nusistovėjusią nacionalinę verslo ir teismų praktiką, kurių pirmoji rėmėsi, o antroji pripažino konfidencialumo sutartis kaip sutartis dėl komercinių paslapčių apsaugos. Išdėstytų argumentų, manytina, visiškai pakanka, siekiant pripažinti, jog ir komercinės paslaptys patenka į Darbo kodekso 39 straipsnio taikymo sritį. Kartu pažymėtina tai, kad dėl pastarosios priežasties Darbo kodekso kontekste sąvoka „konfidenciali informacija“ įgauna specifinį turinį (į ją patenka ir specifinio pobūdžio konfidenciali informacija, ir komercinės paslaptys), kuri skiriasi nuo kasacinio teismo išaiškinimų.

Tačiau tai nėra vienintelė problema. Antroji problema kyla dėl sąvokų „komercinė paslaptis“ ir „konfidenciali informacija“ turinio bei santykio. Komercinės paslapties sąvoka kelia mažiau keblumų. Minėta, kad Darbo kodeksas tik nurodo komercinės (gamybinės) paslapties sąvoką, tačiau jos turinio neapibrėžia, todėl pastarasis turi būti nustatytas remiantis Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje pateiktu komercinės paslapties apibrėžimu³⁵. Jau iki 2018 metais įvykusių šios teisės normos pakeitimų, teismų praktikoje³⁶, taip pat ir teisės doktrinoje³⁷ buvo pripažįstama, kad komercinei paslapčiai priskiriama informacija turi pasižymėti trimis požymiais: būti slapta, turėti komercinę vertę ir turi būti paties informacijos savininko (t. y. įmonės) protingos pastangos išsaugoti informacijos slaptumą. Kaip buvo minėta šio straipsnio įvade,

³⁵ DK yra vartojama „komercinių (gamybinių) paslapčių“ sąvoka, identiška sąvoka vartota ir CK 1.116 straipsnyje iki 2018 m. birželio 1 d. įsigaliojusių pakeitimų. Dabar CK vartojama trumpesnė – „komercinių paslapčių“ sąvoka.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

³⁷ *Mikelėnas V., Vileita A., Taminskas A.* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001.

2016 m. birželio 8 d. buvo priimta Komercinių paslapčių direktyva, kuria, be kita ko, buvo siekiama suvienodinti valstybėse narėse naudojamą komercinės paslapties apibrėžimą. Įgyvendinant Direktyvą, minėta Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalis buvo pakeista ir pateiktas naujas komercinės paslapties apibrėžimas³⁸. Kadangi šie pokyčiai jau buvo aptarti kitoje publikacijoje³⁹, pakanka pažymėti, kad naujasis apibrėžimas iš esmės pateikia tuos pačius požymius, kurie ir anksčiau buvo pripažinti doktrinoje bei teismų praktikoje, taigi apibrėžimo pakeitimas yra daugiau redakcinio pobūdžio.

Tačiau keblumų kyla dėl antrosios, „konfidencialios informacijos“, sąvokos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išskirtos „specifinio pobūdžio konfidencialios informacijos“ turinys liko visiškai neaiškus (išskyrus tai, kad į ją neturėtų patekti pirmai, antrai ir ketvirtai grupėms priskirta informacija). Pats kasacinis teismas šios sąvokos turinio vėlesnėse bylose nebeplėtojo⁴⁰, nebuvo plačiau ši sąvoka paaiškinta ir kituose įstatymuose. Būtent Darbo kodekso 39 straipsnio 1 dalyje buvo pamėginta pirmą kartą įstatymo lygiu pateikti kriterijus, kurie būdingi konfidencialiai informacijai siaurąja prasme. Konkrečiai, šioje dalyje nurodoma, kad konfidencialiai informacijai būdingas slaptumas („*Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat*

³⁸ Dabartinėje CK 1.116 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad komercinė paslaptis yra informacija, kuri atitinka visus šiuos požymius:

1) yra slapta, tai yra ji, kaip visuma, arba tiksliai jos sudėtis ir sudedamųjų dalių konfigūracija apskritai nežinoma arba jos negalima lengvai gauti toje aplinkoje, kurioje paprastai dirbama su tokia informacija;

2) turi tikros ar potencialios komercinės vertės, nes yra slapta;

3) šią informaciją teisėtai valdantis asmuo imasi protingų veiksmų, atsižvelgdamas į aplinkybes, kad ją išlaikytų slaptą.

³⁹ Plačiau žr.: *Birštonas R.* Komercinių paslapčių direktyvos įgyvendinimas Lietuvos teisėje // *Teisė*, 2019, t. 110, p. 8–23.

⁴⁰ Tačiau tokių bandymų buvo žemesnių instancių teismų praktikoje. Informatyviausia, autorių žiniomis, yra Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-226-516/2018: „*Teisėjų kolegijos vertinimu, tuo atveju, kai už konfidencialios informacijos atskleidimą siekiama iš esmės analogiškos atsakomybės, kokia taikoma atskleidus komercinę paslaptį, konfidencialios informacijos identifikavimui turi būti taikomi iš esmės analogiški kriterijai kaip ir komercinėms paslaptims <...> darbdavys turi imtis protingų pastangų tokią informaciją saugoti, o darbuotojas turi būti įsipareigojęs tokios informacijos neatskleisti.*“

duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais“), taip pat protingos pastangos išsaugoti šios informacijos slaptumą („Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys <...> kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių“). Darbo kodekso komentaras taip pat netiesiogiai nurodo, kad konfidencialiai informacijai yra būdingas ir tikros ar galimos komercinės vertės požymis⁴¹. Tai logiška, nes, pirma, jei darbdavys nemano, kad informacija gali turėti kokią nors komercinę vertę, jis tokios informacijos ir nesieks apsaugoti konfidencialumo susitarimu, antra, komercinė vertė yra itin plati sąvoka (nes, minėta, vertė gali būti ir potenciali, o tai sunku iš anksto įvertinti, todėl tokia vertė paprastai preziumuojama).

Tačiau iš nurodytų kriterijų akivaizdu, kad jie iš esmės atkartoja komercinės paslapties požymius. Todėl išlieka abejonių, ar tikrai praktikoje verta skirti komercinę paslaptį ir „specifinio pobūdžio konfidencialią informaciją“, o jei taip – kokie yra jų skiriamieji požymiai. Šiuo metu nėra pakankamai teismų praktikos aiškinant tiek specifinio pobūdžio konfidencialios informacijos sampratą, tiek Darbo kodekso 39 straipsnį, todėl skiriamieji konfidencialios informacijos siaurąja prasme požymiai vis dar laukia išgryninimo. Keblumus atskirti šias kategorijas tik patvirtina jau taikant naująjį Darbo kodeksą kasacinio teismo išspręsta byla⁴², kurioje kilo klausimas dėl darbuotojo, atskleidusio komercinę paslaptį, atsakomybės. Šioje byloje kasacinis teismas pripažino, kad darbdavys turėjo teisę kvalifikuoti darbuotojo veiksmus, kuriais buvo atskleista komercinė paslaptis, kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą Darbo kodekso 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto, 3 dalies 7 punkto pagrindu⁴³. Atkreiptinas dėmesys, kad minėtoje nutartyje

⁴¹ *Davulis T.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 159.

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-461-695/2018.

⁴³ Kita vertus, šioje konkrečioje byloje net ir pripažinus, kad darbuotojas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, teismas pripažino, kad griežčiausia priemonė – darbo sutarties nutraukimas – buvo neproporcinga.

kasacinis teismas tiesiogiai nurodė tiek komercines paslaptis, tiek konfidencialią informaciją, o tai rodo teismo poziciją neskirti šių dviejų kategorijų darbuotojo šiurkštaus pareigų pažeidimo atžvilgiu.

Dar vienas abejotinas kasacinio teismo nurodytas komercinės paslapties ir specifinio pobūdžio konfidencialios informacijos atskyrimo aspektas, jog komercinė paslaptis saugoma įstatymo pagrindu, o specifinio pobūdžio konfidencialios informacijos apsauga kyla (dažniausiai) iš sutarties. Šis skyrimas ne iki galo patikimas, nes teismas vartoja tikimybinę konstrukciją („paprastai“ ir „visų pirma“), tai leistų teigti, kad pareiga saugoti konfidencialią informaciją gali kilti ir kitais pagrindais. Dar sunkiau ją pritaikyti praktikoje. Darbdavys, siekdamas apsaugoti komercines paslaptis, privalo informuoti darbuotoją, kas yra laikoma komercine paslaptimi. Paprastai tai padaroma suformuluojant komercinių paslapčių sąrašą arba kitais būdais jas identifikuojant. Be to, darbdavys turi informuoti darbuotoją, jog ši informacija yra saugotina ir neatskleistina. Paprastai tai padaroma įtraukiant atitinkamą nuostatą darbo sutartyje ar sudarant papildomą darbuotojo ir darbdavio susitarimą. B. Martišienė, pripažindama įstatymine pareigą saugoti, neatskleisti, nenaudoti ir t. t. komercinės (gamybinės), technologinės paslapties, teigia, jog visgi realiam šios pareigos įgyvendinimui būtinas raštiškas susitarimas su darbuotoju⁴⁴. Galima pridurti, kad net jei nėra specialaus susitarimo ar nuostatos, pareiga saugoti komercinę paslaptį kyla darbo sutarties, o ne tiesiogiai įstatymo pagrindu.

Taigi konstatuotina, kad nei teismų praktikoje, nei dabar galiojančiuose įstatymuose nėra iki galo aiškūs kriterijai, apibrėžiantys specifinę konfidencialią informaciją ir atskiriantys ją nuo komercinės paslapties. Šis neaiškumas turi įtakos ir darbuotojo konfidencialumo pareigai, nes lieka ne visai aišku, dėl kokios informacijos su darbuotoju gali būti sudarytas susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos.

⁴⁴ *Martišienė B.* Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 157.

Aptartas darbo ir civilinės teisės normas papildo Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalis⁴⁵, numatanti, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Taigi, pastaroji teisės norma labai svarbi, kadangi išsprendžia klausimą dėl darbuotojo teisės naudoti komercinę paslaptį sudarančią informaciją **po** darbo sutarties pasibaigimo – įstatymas įveda vienų metų moratoriumo periodą, kurio metu darbuotojas informacijos naudoti negali (šia taisykle įstatymų leidėjas preziumuoja, kad komercinę paslaptį sudarančios informacijos vertė kinta, t. y. laikui bėgant informacija sensta ir praranda savo vertę, todėl nebėra vertinga saugoti). Pasibaigus nurodytam laikotarpiui, darbuotojas gali teisėtai naudoti komercinę paslaptį sudarančią informaciją. Pažymėtina, kad Konkurencijos įstatyme numatytas vienų metų terminas yra dispozityvus ir sutartimi gali būti tiek sutrumpintas, tiek pratęstas. Su tuo susijęs kol kas teismų praktikoje aiškiai neatsakytas klausimas, ar terminas gali būti pratęstas neterminuotai. Vertinant įstatyminį reguliavimą gramatiniu požiūriu, į šį klausimą reikėtų atsakyti teigiamai.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad Konkurencijos įstatyme kalbama tik apie komercines paslaptis, tačiau ne apie kitą konfidencialią informaciją. Todėl jei su darbuotoju nėra sudarytas susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos, specifinę konfidencialią informaciją, neatitinkančią komercinės paslapties požymių, darbuotojas laisvas naudoti iš karto po darbo santykių pasibaigimo⁴⁶.

Taip pat nacionalinėje teismų praktikoje iki šiol nėra atsakytas svarbus klausimas, ar Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalyje

⁴⁵ Komercinių paslapčių apsaugą nustato ir KĮ 15 straipsnio 1 dalies 3 punktas, bet pagal nuoseklią Lietuvos teismų praktiką (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-421-695/2015) ši teisės norma darbuotojams netaikoma, todėl čia ji plačiau neanalizuojama.

⁴⁶ Tokios pozicijos laikomasi, atsižvelgiant į minėtą kasacinio teismo išaiškinimą, kad pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai kyla sutarties pagrindu.

vartojama sąvoka „gali naudoti“ apima tik situaciją, kai darbuotojas pats naudoja informaciją savo versle, ar aiškintina plačiau, kaip apimanti ir situacijas (kurios praktikoje ir yra dažniausios), kai darbuotojas ne tik naudoja pats, bet ir atskleidžia informaciją naujam darbdaviui. Nors gramatinis aiškinimas tarsi liudytų pirmosios interpretacijos naudai (žr. Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 3 punktą, kuriame įvardijami skirtingi veiksmai, kurie gali būti atliekami su komercinę paslaptį sudarančia informacija, ir naudojimas čia aiškiai skiriamas nuo informacijos perdavimo ar gavimo), tačiau teleologinis ir sisteminis aiškinimas labiau liudytų platesnio aiškinimo naudai, nes teisės norma aiškiai skirta įgalinti darbuotoją naudoti informaciją, įskaitant darbo pas naująjį darbdavį periodu, o tai suponuoja informacijos atskleidimą. Siaurai aiškinant naudojimą – tik kaip naudojimą individualioje veikloje, įstatymu būtų labai apribota darbuotojo galimybė pasirinkti darbą.

Galiausiai, įgyvendinant Komercinių paslaptčių direktyvą, greta Civilinio kodekso pakeitimų, buvo priimtas naujas Lietuvos Respublikos komercinių paslaptčių teisinės apsaugos įstatymas⁴⁷ (toliau – Komercinių paslaptčių įstatymas). Šis įstatymas, be kita ko, apibrėžia atvejus, kurie laikytini neteisėtu komercinės paslapties gavimu, naudojimu ir atskleidimu. Žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos, neteisėtu komercinių paslaptčių gavimu būtų laikomi atvejai, kuomet informacija gauta neteisėtai gavus prieigą prie dokumentų, objektų, medžiagų ar elektroninių bylų, kuriuos teisėtai valdo komercinės paslapties turėtojas ir kuriuose yra komercinė paslaptis arba iš kurių galima išgauti komercinę paslaptį juos pasisavinus ar padarius jų kopiją (Komercinių paslaptčių įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 punktą). Taip pat itin aktualus Komercinių paslaptčių įstatymo 2 dalies 2 punktą, numatantis, kad neteisėtas komercinės paslapties atskleidimas ar naudojimas yra tuomet, kai darbuotojas pažeidė susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos arba kitą pareigą neatskleisti komercinės paslapties. Kaip

⁴⁷ Lietuvos Respublikos komercinių paslaptčių teisinės apsaugos įstatymas // TAR, 2018-05-08, Nr. 7477.

minėta, net jei su darbuotoju susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos nesudarytas, pareiga neatskleisti komercinės paslapties kyla iš bendrųjų darbuotojo pareigų ir Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalies. Todėl darbo santykių metu ir vienus metus po darbo sutarties pasibaigimo (jei nesutaroma dėl kito termino) komercinės paslapties atskleidimas ar naudojimas būtų laikomas neteisėtu.

II. DARBUOTOJO TEISĖ NAUDOTIS ĮPRASTOMIS JO DARBO APLINKYBĖMIS SAŽININGAI ĮGYTA PATIRTIMI, ŽINIOMIS IR GEBĖJIMAIMS

Aptarta darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją negali paneigti konstitucinės darbuotojo laisvės pasirinkti darbą (Konstitucijos 48 straipsnis, Darbo kodekso 2 straipsnis), kuri Konstitucinio Teismo pripažįstama viena iš būtinųjų sąlygų asmenybės gyvybiniams poreikiams tenkinti ir deramai padėčiai visuomenėje užsitikinti⁴⁸. Svarbu ir tai, kad ši laisvė neliktų tik deklaratyvi. Todėl pripažįstama, kad ši konstitucinė žmogaus teisė suponuoja valstybės pareigą sudaryti teisinės prielaidas šiai teisei įgyvendinti⁴⁹.

Reikia atsižvelgti į tą aplinkybę, kad formaliai darbuotojas bet kada, laikydamasis įstatymų nustatytos tvarkos, laisvas nutraukti darbo sutartį (Darbo kodekso 55 straipsnis) ir įsidarbinti kitoje darbovietėje. Tačiau realybėje ši darbuotojo teisė būtų tik deklaratyvi, jei po darbo sutarties nutraukimo buvęs darbdavys grasindamas teisinėmis sankcijomis galėtų

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 23-666.

⁴⁹ *Ibid.*

neleisti darbuotojui konkuruoti toje pačioje rinkoje. Praktikoje labiausiai tikėtina, kad darbuotojas po darbo sutarties nutraukimo dirbs analogišką darbą toje pačioje rinkoje kaip ir jo buvęs darbdavys, nes būtent ten jis turi daugiausia įgūdžių ir patirties, atitinkamai gali dirbti efektyviausiai ir tikėtis didžiausio atlygio. Kartu Lietuvoje didžioji dalis konfliktinių situacijų dėl buvusių darbuotojų neteisėto komercinių paslapčių atskleidimo ir/ar naudojimo kyla dėl verslo paslapčių, o dar konkrečiau – dėl klientų sąrašų⁵⁰. Įprastai komercinės paslapties pažeidimu laikoma tai, kad ankstesnio darbdavio klientas sukuria naujus sutartinius santykius su naująja darbuotojo įmone. Įstatymai nustato mechanizmą, kuriuo darbdavys ribotai gali suvaržyti darbuotojo galimybes konkuruoti sudarydamas nekonkuravimo susitarimą (Darbo kodekso 38 straipsnis). Problema kyla todėl, kad komercinių paslapčių apsauga gali būti panaudota tam pačiam tikslui, tai yra kai darbuotojas po darbo santykių nutraukimo neišvengiamai remiasi informacija, kurią jis naudojo dirbdamas pas buvusį darbdavį, todėl buvę darbdaviai dažnai iškelia komercinių paslapčių pažeidimo klausimą. Absolutus draudimas darbuotojui remtis pas buvusį darbdavį įgyta patirtimi būtų, pirma, neįgyvendinamas praktiškai, antra, varžytų konkurenciją ir darbuotojo teisę pasirinkti darbą, trečia, pašalintų teigiamus efektus inovacijoms, kuriuos duoda laisvas darbuotojų ir informacijos judėjimas⁵¹.

Tam, kad darbuotojo laisvės pasirinkti darbą įgyvendinimas nebūtų suvaržytas komercinių paslapčių ir konfidencialios informacijos apsaugos, kitų valstybių praktikoje yra nusistovėjusi taisyklė, jog ši apsauga nepaneigia darbuotojų teisės remtis darbo metu sąžiningai įgyta

⁵⁰ *Birštonas R.* Komercinių paslapčių direktyvos įgyvendinimas Lietuvos teisėje // *Teisė*, 2019, t. 110, p. 16. Pabrėžtina, kad tai neturi tik klientų pavadinimai, bet ir kita informacija, kuri nėra viešai prieinama. Žr.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

⁵¹ Apie teigiamą komercinių paslapčių apsaugos apribojimų poveikį inovacijoms žr.: *Pedraza-Fariña L. G.* Spill Your (Trade) Secrets: Knowledge Networks as Innovation Drivers // *Notre Dame Law Review*, 2017, Vol. 92.

patirtimi, žiniomis ir gebėjimais⁵². Į tai atsižvelgta ir priimant Komercinių paslapčių direktyvą, kurios 13 konstatuojamojoje dalyje nurodoma, kad Direktyva neturėtų būti ribojamas laisvas darbuotojų judėjimas (tai atkartota Direktyvos 1 straipsnio 3 dalies 3 punkte), o 14 konstatuojamojoje dalyje – jog į komercinės paslapties apibrėžtį neįtraukiama patirtis bei gebėjimai, kurių įgyja darbuotojai įprastai dirbdami⁵³. Toks reguliavimas labai aiškiai demonstruoja Europos įstatymų leidėjo valią riboti komercinių paslapčių apsaugą ir neleisti suvaržyti darbuotojų mobilumo bei galimybių naudotis darbo santykių metu įgyta informacija pasibaigus darbo santykiams.

Lietuvos teisės aktuose iki 2018 m. birželio 1 d. šią darbuotojo teisę įtvirtinančių nuostatų nebuvo. Tiesa, ją buvo galima laikyti integralia darbuotojo laisvės pasirinkti darbą dalimi, tačiau – kaip patvirtina ir trečioje šio straipsnio dalyje aptariama Lietuvos teismų praktika – tai nebuvo pakankama priemonė darbuotojo interesams apsaugoti. Įgyvendinant Komercinių paslapčių direktyvą, situacija pasikeitė. Pirma, po 2018 m. birželio 1 d. įsigaliojusioje Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalies redakcijoje nurodoma, kas nėra laikoma komercine paslaptimi. Greta kitų išimčių, čia teigiama, kad komercine paslaptimi nelaikoma informacija, kuri įprastomis darbo aplinkybėmis tampa darbuotojų sąžiningai įgyta patirtimi, įgūdžiais, gebėjimais ar žiniomis. Pažymėtina, kad iki Direktyvos įgyvendinimo likus dar dvejiems metams, šis apribojimas buvo suformuluotas Lietuvos teismų praktikoje⁵⁴, o iš jos

⁵² Išsamią darbuotojų teisės remtis darbo metu sąžiningai įgyta patirtimi, žiniomis ir gebėjimais analizę užsienio jurisdikcijose žr.: *Feldman M. Toward a Clearer Standard of Protectable Information: Trade Secrets and the employment Relationship // Berkeley Technology Law Journal*, 1994, Vol. 9; *Kolasa M. Trade Secrets and Employee Mobility: In Search of an Equilibrium*. Cambridge: Cambridge University Press, 2018.

⁵³ Pastaroji nuostata yra reikšminga, nes pačiame komercinės paslapties sąvokos apibrėžime, kuris pateiktas Direktyvos 2 straipsnyje, nurodyto apribojimo *expressis verbis* nėra.

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

beveik pažodžiui ir pateko į naująją Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalies redakciją⁵⁵.

Toliau Civilinio kodekso nuostatas papildė Komercinių paslapčių įstatymo 1 straipsnio 3 dalies 1 punktas, kuriame nurodoma, kad jis nesuteikia teisinio pagrindo, pirma, riboti darbuotojų judumo, antra, riboti darbuotojų galimybių naudotis informacija, kuri nėra komercinė paslaptis, trečia, darbuotojų galimybių naudotis įprastomis jų darbo aplinkybėmis sąžiningai įgyta patirtimi ir gebėjimais ir, ketvirta, numatyti darbo sutartyse darbuotojams daugiau papildomų apribojimų, negu nustatyta susitarimuose dėl nekonkuravimo ir susitarimuose dėl konfidencialios informacijos apsaugos (tai atitinka Komercinių paslapčių direktyvos 1 straipsnio 3 dalį). Tiesa, nurodytas reguliavimas suformuluotas ne kaip darbuotojų pozityvi teisė, tačiau kaip įstatymo taikymo srities apribojimas. Todėl bent formaliai galėtų būti išsakyta pozicija, kad net jei Komercinių paslapčių įstatymas nesuteikia pagrindo darbuotojų mobilumui varžyti (nes tai nepatenka į jo sritį), toks ribojimas iš esmės galimas kituose nacionaliniuose įstatymuose. Visgi pagrįstesnė būtų pozicija, jog iš Komercinių paslapčių įstatymo išplaukia ir konkrečios darbuotojo teisės. Šį teiginį sustiprina jau aptartas Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalies 3 punktas, aiškiai įtvirtinantis, kad informacija, kuri įprastomis darbo aplinkybėmis tampa darbuotojų sąžiningai įgyta patirtimi, įgūdžiais, gebėjimais ar žiniomis, komercine paslaptimi nelaikoma.

Teismų praktikoje darbuotojo sąžiningai įgytos patirties, žinių ir gebėjimų klausimu plačiausiai iki šiol buvo pasisakyta jau minėtoje 2016 metų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinės teisėjų kolegijos nutartyje, kurioje pirmą kartą teismų praktikoje aiškiai tokia

⁵⁵ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2017 m. spalio 16 d. aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIII P-1214-XIII P-1216. Dokumento Nr. XIII P-1214. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/4e2d5310b23a11e7a80ef1cff7d455dd?jfwid=-11gea3wdkd>>.

informacija⁵⁶ buvo supriešinta su kitokio pobūdžio konfidencialia informacija. Kartu atkreiptinas dėmesys, kad nors pastaroji informacijos grupė, anot Teismo, pasižymi mažesniu konfidencialumo pareigos intensyvumo laipsniu, tačiau „*darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tokio pobūdžio informaciją tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai gali be jokių apribojimų naudoti gautą aptariamą rūšies informaciją savo naudai ir interesais*“⁵⁷. Iš to galima daryti išvadą, kad kol darbo santykiai nėra pasibaigę, nurodytos informacijos apsaugos intensyvumas yra didesnis, nes, pasibaigus darbo santykiams, darbuotojas gali tokią informaciją naudoti be apribojimų, o darbo santykių metu tokios galimybės darbuotojui nėra.

Lieka atsakyti į klausimą, kurį iškėlėme pirmojoje šio straipsnio dalyje: ar darbdavys su darbuotoju galėtų susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos susitarti, jog darbuotojo sąžiningai įgyti gebėjimai, įgūdžiai ir žinios laikytini konfidencialia informacija, kurios darbuotojas negali nei atskleisti tretiesiems asmenims, nei naudoti pats. Į šį klausimą reikėtų atsakyti neigiamai. Priešinga pozicija reikštų, kad darbdavys gali drausti darbuotojui verstis analogiška veikla, kurią darbuotojas vykdė darbo sutarties metu (nes pastaruoju atveju darbuotojas iš esmės neišvengiamai naudos ankstesnės darbo sutarties galiojimo metu įgytas žinias ir gebėjimus), o tai būtų itin drastiškas teisės pasirinkti darbą suvaržymas ir turėtų tiesiogines neigiamas ekonomines ir socialines pasekmes darbuotojui, o ir visuomenei apskritai. Be to, toks aiškinimas būtų priešingas Komercinių paslapčių įstatyme ir Direktyvoje tiesiogiai įtvirtintoms nuostatoms, jog juo nesuteikiamas pagrindas riboti darbuotojų galimybes naudotis informacija, kuri nėra komercinė paslaptis (Komercinių paslapčių įstatymo 1 straipsnio 3 dalies 2 punktas, Komercinių paslapčių direktyvos 1 straipsnio 3 dalies a punktas). Čia

⁵⁶ Savo ruožtu akivaizdu, kad kasacinis teismas rėmėsi ir tuo metu jau pateiktu Komercinių paslapčių direktyvos pasiūlymu. Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016 31 punktą.

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

būtų galima kontrargumentuoti, jog Direktyva ir Komercinių paslapčių įstatymas reguliuoja tik komercines paslaptis, bet ne kitą konfidencialią informaciją, taigi nacionalinis įstatymų leidėjas laisvas leisti darbo sutarties šalims pripažinti saugoma ir tokią informaciją, kurios teisės aktai neįpareigoja saugoti. Vis dėlto, laikantis tokios pozicijos, loginis komercinės paslapties ir darbuotojo įgytų kompetencijų, žinių ir įgūdžių atskyrimas (ir atitinkamas Komercinių paslapčių įstatymo ir Direktyvos reguliavimas) prarastų prasmę. Galiausiai toks aiškinimas labai stipriai prieštarautų kasacinio teismo išaiškinimui, kad „*darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tokio pobūdžio informaciją tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai gali **be jokių apribojimų naudoti*** (paryškinta mūsų – autorių pastaba) *gautą aptariamoms rūšies informaciją savo naudai ir interesais*“⁵⁸. Daugiau nei akivaizdu, kad Teismas nepripažino galimybės darbdaviui bandyti apriboti darbuotojo teisę po darbo santykių nutraukimo naudotis įgytais neatsiejamais gebėjimais, įgūdžiais bei žiniomis. Turint galvoje, jog Darbo kodekso 39 straipsnis, jo rengėjų įsitikinimu, yra pagrįstas minėtu Teismo išaiškinimu, belieka laikytis pozicijos, kad tokį susitarimą draudžia ir Darbo kodekso 39 straipsnio 1 dalis, konkrečiai – jos nuostata, jog „*konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys <...>, kurie **pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį*** (paryškinta mūsų – autorių pastaba) *negali būti laikomi konfidencialiais*“. Darytina išvada, jog susitarimu dėl konfidencialios informacijos apsaugos negalima susitarti, kad darbuotojo sąžiningai įgyti gebėjimai, įgūdžiai ir žinios laikytini konfidencialia informacija, kurios darbuotojas negali atskleisti ar naudoti pasibaigus darbo santykiams.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

III. DARBUOTOJO PAREIGOS SAUGOTI KOMERCINES PASLAPTIS TAIKYMAS LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

Nepaisant aukščiau aptartos saugotinių darbdavio komercinių paslapčių ir kitos konfidencialios verslo informacijos bei nesaugomos darbuotojų įprastomis jų darbo aplinkybėmis sąžiningai įgytos patirties, žinių ar gebėjimų perskyros, tikrasis jų atskyrimas paaiškėja tik teismų praktikoje. Preliminariai reikia pažymėti, kad minėtas atskyrimas atsirado gana neseniai ir todėl dar trūksta aiškios jo taikymo praktikos. Kasacinio teismo praktikoje darbuotojo sąžiningai įgyta patirtis, žinios ar gebėjimai kaip pagrindas naudoti informaciją nėra taikoma ir didesnę reikšmę paprastai turėdavo buvusio darbdavio interesai. Tai gali atrodyti paradoksalu, nes, minėta, 2016 m. išplėstinės teisėjų kolegijos nutartyje darbuotojo sąžiningai įgytos žinios, gebėjimai ir įgūdžiai *expressis verbis* buvo pripažinti nesaugotina konfidencialios informacijos grupe. Nepaisant to, iki šiol pastaroji informacijos kategorija, kurią darbuotojas galėtų teisėtai naudoti, kasacinio teismo praktikoje liko „mirusia raide“⁵⁹.

Yra pastarąją sąvoką iliustruojančių žemesnės instancijos išspręstų bylų, nors pastarųjų taip pat nėra gausu. Kaip pavyzdį galima nurodyti neseną Lietuvos apeliacinio teismo nutartį, kurioje dalies buvusio darbdavio klientų perėjimas buvo pripažintas nulemtu, be kita ko, ilgametės buvusio darbuotojo patirties, todėl buvusio darbuotojo veiksmai nepripažinti neteisėtais⁶⁰.

Tačiau galima rasti daug priešingos tendencijos – sureikšminti darbdavio interesus, kartu ignoruojant darbuotojo teisę konkuruoti su buvusiu darbdaviu – pavyzdžių. Vienoje pirmųjų kasacinio teismo

⁵⁹ Verta pažymėti, kad kaip tik 2016 m. byloje pagal susiklosčiusias faktines aplinkybes, atrodo, nebuvo kliūčių ginčo informaciją kvalifikuoti būtent kaip darbuotojos sąžiningai įgytą patirtį. Tačiau Teismas apie tokią galimybę net neužsiminė.

⁶⁰ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-709-464/2018.

išspręstų bylų dėl komercinių paslapčių teigta: *Žinodamas informaciją apie ieškovo klientus atsakovas R. Č. įsteigė UAB „Rinkodaros ir prekybos partneriai“, kuris pradėjo dalyvauti teikiamų paslaugų rinkoje ieškovo sąskaita, dėl tokių veiksmų šis prarado turėtus klientus ir iš jų gautas pajamas. Taip atsakovas pasinaudojo ieškovo turima komercinę paslaptį sudarančia informacija. Šiais neteisėtais veiksmais atsakovas pagerino savo ir pablogino konkuravimo sąlygas ieškovui.*⁶¹

Nekvestionuojant galutinio bylos rezultato⁶², kyla klausimas, kodėl pasinaudojimas buvusio darbdavio turima informacija apie klientus, su kuriais dirbo ir pats darbuotojas, automatiškai turi būti laikomas neteisėtu veiksmu? Teismo nuoroda į tai, kad buvęs darbdavys praranda klientą ar klientus, o jo konkuravimo sąlygos pablogėja, yra teisingos, tačiau tai yra bet kurios konkurencijos pasekmė. Jei klientų ratas yra gana ribotas, naujo konkurento rinkoje atsiradimas sukelia tokias pačias pasekmes (klientų ir iš jų gaunamų pajamų praradimą) ir tai yra logiška ir natūrali laisvos konkurencijos, kuria, remiantis Konstitucijos 46 straipsniu, grindžiamas Lietuvos ūkis, veikimo išdava. Todėl keltinas klausimas, kodėl darbuotojui keliami aukštesni reikalavimai nei kitiems darbdavio konkurentams, ir kyla pagrįstas įtarimas, kad darbuotojo teisė konkuruoti ir pasirinkti veiklą yra subordinuota komercinių paslapčių apsaugai.

Nors, kaip sakyta, nurodytoje 2007 metų nutartyje galima būtų rasti kitų argumentų, kurie pagrįstų būtent tokį Teismo sprendimą, tačiau tokia pati nepalanki darbuotojams tendencija matyti ir vėlesnėse bylose. Pavyzdžiui, kitoje kasacinio teismo nutartyje⁶³ pasisakyta, kad sutarčių

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-485/2007.

⁶² Šioje byloje Teismo priimtas sprendimas, manytina, buvo nulemtas papildomų aplinkybių, jog, greta pasinaudojimo komercine paslaptimi, buvo nustatytas ir darbuotojų perviliojimo faktas. Tačiau Teismo sprendime šis ryšys nebuvo akcentuotas, o vėlesniuose teismų sprendimuose darbuotojų perviliojimo faktas ar kiti buvusio darbuotojo nesąžiningi veiksmai netapo būtinais neteisėtų veiksmų konstatavimo dalimi.

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2014.

sudarymas su buvusiais darbdavio klientais suteiks naujam darbdaviui „aiškų konkurencinį pranašumą, nes į naujai įsteigtą įmonę perkeliamas ieškovo buvusių samdomų darbuotojų įdirbis, kuris, bent jau nepraėjus įstatymo nustatytam laikotarpiui (Konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalis), laikytinas padarytu darbdavio naudai <...> Pasinaudojimas komercine paslaptimi nesilaikant įstatymų nustatytos tvarkos laikytinas neteisėtu veiksnu (Civilinio kodekso 6.246 straipsnis)“. Atkreiptinas dėmesys, kad šioje nutartyje, kaip ir anksčiau minėtoje 2007 metų nutartyje, darbuotojų veiksmų neteisėtumas nebuvo grindžiamas jokiais papildomais argumentais, o tik ta aplinkybe, kad buvo sudarytos sutartys su buvusio darbdavio klientais⁶⁴. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Teismas savo sprendimą grindė Konkurencijos įstatyme numatytu draudimu naudoti komercinę paslaptį sudarančią informaciją vienerius metus po darbo sutarties nutraukimo. Analizuojamos teismų praktikos, kurioje ginčai paprastai kyla dėl klientų sąrašų, kontekste tai tolygu draudimui vienerius metus konkuruoti, o tai neatitinka Konkurencijos įstatymo paskirties, nes konkuravimas gali būti varžomas tik nekonkuravimo susitarimu. Be to, Teismas neatkreipė dėmesio, kad nurodytas vienerių metų terminas yra dispozityvus ir gali būti pratęstas neribotai arba gali būti prailgintas iki, pavyzdžiui, 10 metų. Tokiu būdu praktinė teismo sprendimo pasekmė yra darbuotojo „pririšimas“ prie esamo darbdavio, nes nutraukus darbo santykius darbuotojui draudžiama turėti verslo santykius su buvusio darbdavio klientais, o kartu tai reiškia, kad buvęs darbuotojas tik ribotai gali ar apskritai nebegali konkuruoti toje pačioje rinkoje.

Nurodytos tendencijos kasacinis teismas laikėsi ir vėlesnėse bylose. Jau daug kartų minėtoje 2016 metų išplėstinės teisėjų kolegijos nutartyje darbuotojo veiksmų neteisėtumui pakako konstatuoti, kad buvusi

⁶⁴ Beje, pirmosios instancijos teismas šioje byloje atmetė ieškinį, nurodydamas, kad vien ta aplinkybė, jog buvę darbuotojai įsteigia užsiimančią ta pačia veikla įmonę, pradeda joje dirbti, negali būti vertinama kaip Konkurencijos įstatymo normų pažeidimas, o vertintinas kaip atsakovų teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimas.

darbuotoja „žinojo, kas ieškovės įmonėje yra komercinė paslaptis, žinojo duomenis apie klientus ir sąmoningai šiais duomenimis naudojosi atsakovės įmonėje“⁶⁵. Atkreiptinas dėmesys, kad pastarojoje byloje, skirtingai nei ankstesnėse, jau nebebuvo ir papildomų elementų – tai yra buvęs darbuotojas neįsteigė konkuruojančios įmonės, taip pat nebuvo ir kelių darbuotojų perėjimo dirbti į konkuruojančią įmonę fakto⁶⁶. Tokiu būdu galima pastebėti vis labiau išryškėjantį draudimą darbuotojui turėti verslo ryšių su buvusio darbdavio klientais. Analizės centras vis labiau persikelia į klausimą, ar ginčo informacija kaip tokia atitinka komercinės paslapties požymius, tačiau ignoruojamas klausimas, ar šių duomenų nereikėtų priskirti prie darbuotojo sąžiningai įgytos informacijos.

Ta pati tendencija, kurioje darbuotojo sąžiningai įgytai patirčiai, žinioms ar gebėjimams nesuteikiama reikšmės, išliko ir vėliau. Vienoje paskutinių kasacinio teismo nutarčių teigiama: „Byloje nustatyta, kad: atsakovas A. K. turėjo reikšmingos patirties, dėl ilgalaikio darbo ieškovės įmonėje bei einamų pareigų disponavo ieškovės komercinę paslaptį sudarančia informacija (apie klientus, jų poreikius, paslaugų kainas, sutarčių su ieškove sąlygas ir pan.) ir buvo įsipareigojęs jos neatskleisti, nėra duomenų, kad darbo sutartį su ieškove jis nutraukė dėl svarbių priežasčių, netrukus po to jis įsidarbino konkuruojančioje įmonėje, tapo šios vadovu, taigi buvo sudarytos sąlygos pasinaudoti turima konfidencialia ieškovės informacija, dalis ieškovės klientų, su kuriais dirbo atsakovas, per trumpą laikotarpį pradėjo bendradarbiauti su atsakovės įmone, kuri jiems teikė analogiškas paslaugas, ieškovės apyvarta nukrito.“⁶⁷

Atkreiptinas dėmesys, kad šioje byloje verslo ryšiai buvo konstatuoti tik su palyginti nedidele dalimi – 6 iš 26 buvusio darbdavio

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

⁶⁶ Nors abejotina, ar net ir šie papildomi elementai *per se* reiškia nesąžiningą konkurenciją, tačiau jie bent jau suteikė papildomo legitimumo pripažįstant buvusių darbuotojų veiksmus neteisėtais.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-527-916/2018.

klientų. Kitas svarbus aspektas – jog šioje, kaip ir ankstesnėse bylose, plačiai suprantama komercinių paslapčių apsauga yra papildoma kasacinio teismo suformuluota netiesioginių įrodymų taisyklė, pagal kurią neteisėti veiksmai paprastai turi būti nustatyti remiantis netiesioginiais įrodymais⁶⁸. Taigi, komercinių paslapčių bylose nėra būtina įrodinėti, kad darbuotojas atliko kokius nors neteisėtus veiksmus su ginčo informacija (ją išsirašė, neteisėtai prie jos gavo prieigą ar pan.) ar bent jau bandė pervilioti klientus naudodamasis šia informacija, tačiau jau pats faktas, kad darbuotojas dirbo su informacija, susijusia su buvusio darbdavio klientais, o klientai perėjo pas darbuotojo naująjį darbdavį, yra pakankamas konstatuoti buvusio darbuotojo veiksmų neteisėtumą. Nurodyto požiūrio ydingumą gerai atskleidžia nesena Kauno apygardos teismo nutartis, kurioje, nepaisant to, kad byloje jokių neteisėtų veiksmų su buvusio darbdavio saugoma informacija nebuvo nustatyta, buvo konstatuota, kad: „*Nagrinėjamu atveju aktuali kasacinio teismo praktika, kurioje pripažinta, kad ieškovo klientų perėjimas pas atsakovą, kai atsakovą įsteigė (jame įsidarbino) buvę ieškovo darbuotojai, yra pakankamas įrodymas, jog atsakovas pasinaudojo ieškovo komercinę paslaptį sudarančia informacija, kartu ir perviliojo klientus <...>*“⁶⁹

Tokia suformuota teismų praktika, kai darbuotojo perėjimas dirbti į konkuruojantį ūkio subjektą ir dalies klientų perėjimas jau savaime laikomas įrodymu, jog darbuotojas panaudojo buvusio darbdavio komercinę paslaptį (o tai atitinkamai sukelia buvusiam darbuotojui civilinę atsakomybę), turi labai aiškų neigiamą efektą – pareiga saugoti darbdavio komercines paslaptis virsta nekonkuravimo pareiga. Nors pats kasacinis teismas yra neigęs, kad konfidencialumo pareiga turėtų sukelti

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012; 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013; 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2014.

⁶⁹ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. sausio 10 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-120-638/2019.

tokį efektą⁷⁰, tačiau tik tokią išvadą galima padaryti, atsižvelgiant į tai, jog buvusio darbuotojo perėjimas dirbti pas kitą darbdavį, jei palaikomi verslo santykiai su buvusio darbdavio klientais (o nedidelės Lietuvos rinkoje tai dažnai yra neišvengiama), yra neteisėti veiksmai, kurių atveju buvęs darbdavys įgyja teisę naudoti gynimo būdus. Tokia teismų praktika yra ydinga dėl kelių priežasčių. Pirma, tokia praktika neatsižvelgiama į darbuotojo laisvę pasirinkti darbą, kuri, minėta, apima teisę konkuruoti su buvusiu darbdaviu. Primintina, kad tai yra Konstitucijos 48 straipsnyje garantuojama darbuotojo teisė, todėl teismai į ją turėtų atsižvelgti *ex officio* ir siekti ją suderinti su darbdavio interesais. Tačiau iki šiol teismų praktikoje toks vertinimas yra labai fragmentiškas ir būdingesnis žemesnių instancijų teismams. Pabrėžtina, kad būtinybė atsižvelgti į darbuotojo laisvę pasirinkti darbą egzistavo ir iki Komercinių paslapčių direktyvos priėmimo bei įgyvendinimo Lietuvos teisėje. Po 2018 m. birželio 1 d. pasikeitęs reguliavimas šiuo požiūriu esminių naujovių neįnešė, o tik sukonkretino tai, kas turėjo būti pripažįstama ir ginama pagal ankstesnį nacionalinį reguliavimą. Konkrečiai, po Komercinių paslapčių direktyvos įgyvendinimo nacionaliniuose teisės aktuose atsiradusi „sąžiningai įgytos patirties ir žinių“ kategorija skirta dar kartą pabrėžti būtinybę suderinti darbdavio ir darbuotojo interesus. Pastarosios kategorijos įvedimas visiškai aiškiai nustato, kad darbuotojas gali remtis žiniomis, kurias įgijo darbo santykių su buvusiu darbdaviu metu, su sąlyga, jog tos žinios buvo įgytos sąžiningai. Todėl darbuotojo veiksmų teisėtumo ar neteisėtumo vertinimas neturi apsiriboti vertinimu, ar tą informaciją darbdavys laiko komercine paslaptimi ar kita konfidencialia informacija, bet apimti ir vertinimą, ar darbuotojas šią informaciją gavo sąžiningu ar nesąžiningu būdu. Remiantis užsienio praktika galima būtų išskirti tipines situacijas, kuomet darbuotojas įgyja informaciją nesąžiningai, todėl ir jo veiksmai gali būti pripažįstami neteisėtais: darbuotojas, pažeisdamas darbovietėje nustatytą darbo

⁷⁰ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

tvarką, kopijuoja informaciją į savo laikmenas, siunčiasi jas į asmeninį ar trečiųjų asmenų elektroninį paštą, susipažįsta su įmonės informacija, su kuria jam nėra suteikta teisė susipažinti, įsidarbina trumpam laikui, *etc.*⁷¹. Pabrėžtina, kad tai tik pavyzdinis kriterijų sąrašas, kur svarbu vertinti aplinkybių visumą, siekiant nustatyti, ar darbuotojas specialiai siekė perimti iš buvusio darbdavio ginčo informaciją, ar, priešingai, įgijo ją kaip neatsiejamą savo darbo patirties dalį.

Aukščiau nurodyta kasacinio teismo praktika sukelia dar vieną neigiamą efektą. Turima galvoje tai, kad darbuotojo konfidencialumo pareiga yra naudojama apriboti darbuotojo konkuravimą su buvusiu darbdaviu. Tačiau, kaip minėta, tam skirtas visai kitas teisinis institutas – nekonkuravimo susitarimas, kuris yra *expressis verbis* reguliuojamas dabartinio Darbo kodekso 38 straipsnyje. Čia nėra vieta analizuoti nekonkuravimo susitarimų tikslus ir teisinio reguliavimo spektrus – pastarieji klausimai išsamiai analizuoti nacionalinėje teisės literatūroje⁷² – ir pakanka pasakyti kelis esminius skirtumus nuo susitarimų dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Abu susitarimai reguliuojami atskirai, jų paskirtis ir, svarbiausia, taikymo sąlygos skiriasi. Kalbant apie nekonkuravimo susitarimą, jis yra atlygintinas (Darbo kodekso 38 straipsnio 3 dalis), be to, įstatymas imperatyviai nustato jo terminuotą pobūdį, kuris negali būti ilgesnis nei dveji metai po darbo sutarties pasibaigimo (Darbo kodekso 38 straipsnio 1 dalis). Yra ir kitų nekonkuravimo susitarimo apribojimų – jie gali būti sudaryti ne su visais darbuotojais, o tik su tais, kurie turi specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje įmonėje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos (Darbo kodekso

⁷¹ Kolasa M. Trade Secrets and Employee Mobility: In Search of an Equilibrium. Cambridge: Cambridge University Press, 2018, p. 138.

⁷² Žr., pavyzdžiui, Davulis T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje // Juristas, 2006, Nr. 4, Nr. 5; Bagdanskis T. Darbuotojo nekonkuravimo įsipareigojimo taikymo problemos // Jurisprudencija, 2013, Nr. 20(3); Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? // Jurisprudencija, 2008, Nr. 8(110).

38 straipsnio 2 dalis). Tuo tarpu susitarimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos nurodytų nuostatų, kurios nustatytos darbuotojo naudai, neturi: darbdavys neprivalo mokėti darbuotojui kompensacijos, konfidencialumo susitarimas nėra apribotas dvejais metais ir gali trukti neterminuotai, taip pat gali būti sudarytas iš esmės su visais darbuotojais. Tokiomis aplinkybėmis galima kelti klausimą, kam apskritai Lietuvos darbdaviams reikia sudarinėti nekonkuravimo susitarimus su darbuotojais, jei tą patį efektą – ir dar veiksmingiau – galima pasiekti konfidencialumo susitarimais. Čia galima išvelgti realų pavojų, kurį kelia pernelyg plačiai suvokta komercinių paslapčių apsauga – konfidencialumo susitarimai gali pakeisti nekonkuravimo susitarimus ir padaryti juos nereikalingus, kartu apeinant nekonkuravimo susitarimuose nustatytus saugiklius darbuotojų naudai ir pastatant pastaruosius į blogesnę padėtį.

IŠVADOS

1. Šiuo metu Lietuvos teisės doktrinoje ir teismų praktikoje dominuoja pozicija, jog darbuotojo pareiga saugoti konfidencialią informaciją remiasi dviem skirtingais pagrindais: darbuotojo pareiga neatskleisti darbdavio komercinių paslapčių kyla iš įstatymo, o kita konfidenciali informacija gali būti saugoma sutarties pagrindu. Darbuotojo įstatymu nustatyta pareiga neatskleisti ir nenaudoti komercinių paslapčių ir kitos konfidencialios informacijos nėra tiesiogiai įtvirtinta Darbo kodekse, tačiau ji išvedama iš bendrųjų darbuotojo pareigų ir Konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalies.

2. Naujajame Darbo kodekse buvo perimta Lietuvos teismų praktikoje suformuluota komercinės paslapties ir konfidencialios informacijos perskyra, kuria buvo paremtas Darbo kodekso 39 straipsnyje naujai reglamentuotas susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad realūs šių dviejų informacijos rūšių turinio skirtumai teismų praktikoje iki šiol nebuvo išaiškinti, Darbo kodekso apibrėžtas konfidencialumo susitarimas susiduria su tuo pačiu neapibrėžtumu, kuris būdingas ir teismų praktikai. Atsižvelgiant į sisteminio ir pragmatinio pobūdžio argumentus, darytina išvada, kad susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi apimti ne tik konfidencialią informaciją siaurąja prasme, bet ir komercines paslaptis.

3. Darbuotojo laisvę pasirinkti darbą turėtų užtikrinti specialiai darbuotojų naudai įtvirtintas apribojimas, nustatantis, kad komercine paslaptimi nelaikoma darbuotojo sąžiningai įgyta patirtis, žinios ir gebėjimai. Ši nuostata turėtų įgalinti darbuotoją naudoti tam tikrą informaciją, net jei ji, darbdavio požiūriu, yra konfidenciali ir/ar komercinė paslaptis. Ypač tai svarbu informacijos apie darbdavio klientus kontekste, nes dažniausiai praktikoje darbuotojas, pasibaigus darbo santykiams, neišvengiamai turės konkuruoti toje pačioje rinkoje ir neišvengiamai naudos anksčiau įgytas žinias apie buvusio darbdavio klientus. Įgyvendinant Komercinių paslapčių direktyvą, šiuo metu minėtas apribojimas yra tiesiogiai įtvirtintas Lietuvos įstatymuose.

4. Nepaisant to, kad ankstesnėje išvadoje nurodytas apribojimas darbuotojo naudai šiuo metu yra tiesiogiai įtvirtintas tiek Civiliniame kodekse, tiek Komercinių paslapčių įstatyme, tačiau teismų praktika iki šiol faktiškai šio apribojimo dar nepriėmė ir nepradėjo taikyti. Nors yra

pavienių žemesnės instancijos teismų sprendimų pavyzdžių, kai darbuotojui atsakomybė už komercinės paslapties atskleidimą ir/ar naudojimą netaikoma remiantis būtent nuostata, jog panaudota informacija apie buvusio darbdavio klientus yra sąžiningai įgyta patirtis bei žinios, tačiau kasacinio teismo praktikoje ši taisyklė realiai nėra taikoma. Atvirkščiai, kasacinio teismo praktikoje yra išryškėjusi priešinga kryptis – prioritetą teikti darbdavio interesams ir jo komercinių paslapčių apsaugai, o ne darbuotojo teisei naudoti sąžiningai įgytas žinias bei patirtį ir atitinkamai laisvei pasirinkti darbą. Nurodyta tendencija vertintina kritiškai, nes, pirma, ji neatitinka nei Komercinių paslapčių direktyvos, nei dabartinio nacionalinio reguliavimo, antra, ji nepagrįstai suvaržo darbuotojo laisvę pasirinkti darbą bei, vertinant plačiau, konkurenciją rinkoje.

5. Nors susitarimas dėl nekonkuravimo tiek teisiniame reguliavime, tiek teismų praktikoje yra aiškiai skiriamas nuo susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir įstatyminės darbuotojo konfidencialumo pareigos, nacionalinėje teismų praktikoje išvelgiama tendencija suabsoliutinti darbuotojo pareigą saugoti komercinės paslaptis praktikoje faktiškai virsta draudimu darbuotojui konkuruoti su buvusiu darbdaviu. Kartu darbuotojo konfidencialumo pareiga praktikoje prilygsta nekonkuravimo pareigai, nepaisant to, kad susitarimas dėl nekonkuravimo nėra sudarytas. Nurodyta teismų praktikos kryptis yra ydinga ir turėtų būti koreguojama, nes tokia faktinė nekonkuravimo pareiga darbuotojui uždedama apeinant imperatyvius Darbo kodekso ribojimus, siejamus su nekonkuravimo susitarimu, visų pirma – ribota nekonkuravimo trukme bei darbuotojo teise į kompensaciją.

LITERATŪRA

I. Teisės aktai ir projektai

1. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/943 dėl neatskleistos praktinės patirties ir verslo informacijos (komercinių paslapčių) apsaugos nuo neteisėto jų gavimo, naudojimo ir atskleidimo // Oficialusis leidinys, 2016, L 157.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Teisės aktų registras, 2016, Nr. 23709.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Lietuvos aidas, 1991, Nr. 246-0.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas // Teisės aktų registras, 2018-05-08, Nr. 7477.
7. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856.
8. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Lietuvos aidas, 1992, Nr. 33-1014.
9. Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas // Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-204.

II. Mokslinė literatūra

10. *Almeling D. S. et al.* A Statistical Analysis of Trade Secret Litigation in Federal Courts // *Gonzaga Law Review*, 2009, Vol. XX.
11. *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Ragauskas P.* Atsakomybės už korupciją privačiame sektoriuje teisinis reguliavimas. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2018.
12. *Ambrazevičiūtė K.* Korupcija darbo santykiuose // *Teisės problemos*, 2019, Nr. 1(97).
13. *Aplin T.* Right to property and trade secrets // *Research Handbook on Human Rights and Intellectual Property*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2015.
14. *Bagdanskis T.* Darbuotojo nekonkuravimo išpareigojimo taikymo problemos // *Jurisprudencija*, 2013, Nr. 20(3).
15. *Baker and Mackenzie.* Study on Trade Secrets and Confidential Business Information in the Internal Market // *MARKT/2011/128/D*, 2013.
16. *Birštonas R.* Komercinių paslapčių direktyvos įgyvendinimas Lietuvos teisėje // *Teisė*, 2019, t. 110.
17. *Birštonas R., Šimanskis K.* Komercinių paslapčių apsaugos ypatumai viešųjų pirkimų santykiuose // *Teisė (priimta spausdinti)*.
18. *Davulis T.* Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje // *Juristas*, 2006, Nr. 4, Nr. 5.
19. *Davulis T.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018.

20. *Feldman M.* Toward a Clearer Standard of Protectable Information: Trade Secrets and the employment Relationship // Berkeley Technology Law Journal, 1994, Vol. 9.
21. *Hogan Lovells International.* Study on Trade Secrets and Parasitic Copying (Look-alikes). MARKT/2010/20/D: Report on Trade Secrets for the European Commission, 2012.
22. *Kolasa M.* Trade Secrets and Employee Mobility: In Search of an Equilibrium. Cambridge: Cambridge University Press, 2018.
23. *Krasauskas R.* Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? // Jurisprudencija, 2008, Nr. 8(110).
24. *Martišienė B.* Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
25. *Matkevičius A.* Bendrovės komercinių paslapčių apsauga: daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
26. *Mikelėnas V., Vileita A., Taminskas A.* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001.
27. *Pedraza-Fariña L. G.* Spill Your (Trade) Secrets: Knowledge Networks as Innovation Drivers // Notre Dame Law Review, 2017, Vol. 92.

III. Teismų praktika

28. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. sausio 10 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-120-638/2019.
29. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-226-516/2018.
30. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-709-464/2018.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2018 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-101-628/2018.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-499/2006.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-485/2007.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-303/2011.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-366/2011.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2012.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2014.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-421-695/2015.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-254-248/2017.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-238-378/2018.

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-461-695/2018.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-527-916/2018.
44. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 23-666.

IV. Kiti šaltiniai

45. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2017 m. spalio 16 d. aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIIIIP-1214-XIIIIP-1216. Dokumento Nr. XIIIIP-1214. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/4e2d5310b23a11e7a80ef1cff7d455dd?jfwid=-11gea3wdkd>.

Dr. Kristina AMBRAZEVIČIŪTĖ
Law Institute of Lithuania

Dr. Ramūnas BIRŠTONAS
Vilnius University

EMPLOYEE'S DUTY NOT TO DISCLOSE TRADE SECRETS AND OTHER CONFIDENTIAL INFORMATION: THREAT TO FREEDOM TO CHOOSE A JOB?

Summary

The aim of the article is to identify how employee's duty not to disclose trade secrets and other confidential information is balanced against the constitutional freedom of the employee to choose a job in Lithuanian statutory and case law. This includes the question of whether the employee can lawfully use information he or she has learned during an employment relationship, both before and after the termination of employment relationship with the employer. This is a relevant problem, because in practice after the termination of labor contract the employee continues his working activity in the same market and uses experience, skills and knowledge acquired during his previous employment. The typical reaction of the former employers is to consider such activity as a violation of their trade secrets and to sue ex-employees. The topicality of the research problem is further enhanced by the fact, that the main Lithuanian legal acts, regulating both trade secrets and employment relationships, were essentially amended. To achieve the aim of the research, the new statutory law as well as the previous and current case law is analysed.

The research reveals that notwithstanding the new statutory regulation of trade secrets includes safeguards to ensure the unrestricted mobility of employees and free use of the experience and skills gained in the normal course of their employment, Lithuanian case law in principle

does not apply these provisions. In the practice of Lithuanian Supreme Court there is a clear tendency to prioritise the interests of the employers to protect their trade secrets and other confidential information. This trend is to be criticised, because it does not correspond to the current Lithuanian and European regulation of trade secrets. On the other hand, the above-mentioned trend unreasonably restricts the constitutional freedom of the employee to choose a job and, more widely, competition on the market. Besides, such case law distorts the relationship between the confidentiality agreements and non-competition agreements and makes the later agreements redundant.