

Юридичні науки

УДК 349.23

Морозова Альона Олександрівна

*студентка міжнародно-правового факультету
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Морозова Алёна Александровна

*студентка международно-правового факультета
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

Morozova Alyona

*Student of the International Law Faculty of
Yaroslav Mudryi National Law University*

Науковий керівник:

Красюк Тетяна Василівна

*кандидат юридичних наук, доцент,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ДОДАТКОВА УМОВА
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА КАК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
A TRADE SECRET AS ADDITIONAL CONDITION OF LABOR
CONTRACT**

Анотація. У статті проаналізована сутність поняття «комерційна таємниця», як додаткова умова трудового договору, виокремлено її основні ознаки. Досліджено окремі механізми захисту комерційної таємниці на підприємстві з метою охорони економічної

безпеки роботодавця. Сформульовано пропозиції до проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: *трудовий договір, комерційна таємниця, захист прав, розголошення відомостей, відповідальність.*

Анотація. *В статті проаналізована суть поняття «коммерческая тайна», як додаткове умову трудового договору, виділені її основні ознаки. Досліджені окремі механізми захисту комерційної тайни на підприємстві з метою охорони економічної безпеки роботодавця. Сформульовані пропозиції до проекту Трудового кодексу України.*

Ключевые слова: *трудовой договор, коммерческая тайна, защита прав, разглашение сведений, ответственность.*

Summary. *The article analyzes the essence of the concept of "trade secret" as an additional condition of an employment contract, its main features are highlighted. Separate mechanisms for protecting trade secrets at the enterprise with the aim of protecting the economic security of the employer are investigated. The proposals to the draft Labor Code of Ukraine are formulated.*

Key words: *labor contract, trade secret, protection of rights, disclosure of information, responsibility.*

Постановка проблеми. *Однією з сучасних тенденцій у трудовому договорі є укладення угоди про додержання комерційної таємниці. Укладення такої угоди здійснюється з метою попередження розголошення такої інформації; виступає підставою для застосування санкцій до працівника у випадку розголошення конфіденційної інформації; забезпечує відшкодування матеріальних збитків, які було завдано працівником роботодавцю, у зв'язку з розголошенням комерційної таємниці [1, с. 155]. Умова про нерозголошення комерційної таємниці є*

додатковою умовою трудового договору, яка з одного боку може позитивно вплинути на результати виробництва, а з іншого обмежити неправомірне зловживання роботодавцем залежним становищем працівника. І навпаки, зазначення окремих положень у трудовому договорі дозволить захистити роботодавця від недобросовісної поведінки працівника як під час дії трудового договору, так і після закінчення його строку [2, с. 181]. Слід зазначити, що у діючому Кодексі законів про працю України відсутні норми, які визначають межі використання комерційної таємниці, а також відповідальність у разі її незаконного поширення. Сучасному трудовому законодавству бракує низки принципів положень, які б юридично закріплювали порядок використання комерційної таємниці у трудових відносинах та механізм захисту комерційної таємниці від її розголошення. Відсутність таких положень в законі сприяє як порушенню прав працівників так і завдає шкоду економічним інтересам роботодавця.

Метою статті є проаналізувати положення діючого національного законодавства про комерційну таємницю та сформулювати пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правової бази.

Аналіз останніх досліджень. Питаннями щодо визначення поняття комерційної таємниці, її особливостей, ознак, було предметом дослідження таких вчених, як Краснова Є. В., Носіка Ю. В., Святоцького А. Д., Северіна Н. В, Середи О. Г., Уляшиної-Рябоконе О. М., Жилінського С. Є., Юсупової Д. В. та ін. Особливості гармонізації охорони комерційної таємниці в Європейському Союзі містить дослідження Ю.М. Капіци. В своїх працях більшість науковців розглядали комерційну таємницю як об'єкт господарських відносин та інтелектуальну власність підприємства. Дослідження які присвячено комерційній таємниці в контексті трудових відносин залишаються поза увагою вчених.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до статті 505 Цивільного кодексу комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці [3]. У чинному Кодексі законів про працю України відсутнє таке поняття як комерційна таємниця. Позитивним є той факт, що у проекті Трудового кодексу визначено правовий режим використання та захисту комерційної таємниці в трудових відносинах. Так у ст. 21 проекту до основних обов'язків працівника віднесено нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної інформації. Згідно ч. 3 ст. 32 проекту ТК України умови про нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації віднесено до додаткових умов трудового договору [4].

Постановою Кабінету Міністрів України від 9 серпня 1993 р. № 611 встановлено Перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці. Такими відомостями є: установчі документи, документи, що дозволяють займатись підприємницькою діяльністю та її окремими видами; інформація щодо всіх установлених форм державної звітності; дані, необхідні для перевірки нарахування і сплати податків та інших обов'язкових платежів; відомості про чисельність і склад працюючих, про їх заробітну плату в цілому і за професіями та посадами, а також про наявність вільних робочих місць; документи про сплату податків та інших обов'язкових платежів; документи про платоспроможність; відомості про участь посадових осіб

підприємства в кооперативах, малих підприємствах, спілках, об'єднаннях та інших організаціях, що не займаються підприємницькою діяльністю; відомості, які відповідно до чинного законодавства підлягають оголошенню [5].

На сьогодні науковці розділилися, щодо визначення поняття комерційної таємниці. На думку Д. Юсупової комерційна таємниця – це економічні інтереси, що навмисно приховуються з економічних міркувань, відомості про різні сторони та сфери виробничо-господарської, управлінської, науково-технічної та фінансової діяльності фірми, охорону яких зумовлено інтересами конкуренції та можливими загрозами економічній безпеці компанії [6, с. 338].

С. Е. Жилінський, поєднуючи комерційну та службову таємниці, вказує, що це є «охоронюване законодавством право індивідуальних підприємців, комерційних і некомерційних організацій на засекречування відомостей про свою виробничу, економічну і фінансову діяльність, які, ставши відомими конкурентам або іншим стороннім особам, можуть завдати матеріальної та (або) моральної шкоди первісним власникам цих відомостей» [7 с. 184].

В свою чергу Д. В. Карпенко зазначає, що база персональних даних на підприємстві може бути віднесена до комерційної таємниці за умови, що вона має комерційну цінність та до неї застосовано режим правової охорони. Все це підкреслює, що до бази персональних даних на українських підприємствах можуть бути встановлено режим комерційної таємниці. Введення комерційної таємниці на підприємстві можливо, якщо право на комерційну таємницю встановлено в статуті підприємства, колективному договорі, посадових інструкціях, правилах внутрішнього розпорядку та закріплено в положенні про комерційну таємницю, з обов'язковим додатком-переліком відомостей, що становлять комерційну таємницю. Якщо база персональних даних включена у цей перелік, то до

неї застосовується режим комерційної таємниці» [8, с. 435].

Однак, ми не підтримуємо таку позицію тому, що інформація про працівників не завжди має комерційну цінність. Персональні дані працівника більше є конфіденційною інформацією, а такі відомості, як «національність, освіта, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження» відповідно до ст. 11 Закону України «Про інформацію» [9] визначені конфіденційною інформацією про фізичну особу. Порядок збирання, зберігання, обробки, використання та поширення інформації про працівників може врегульовуватися локальними актами підприємства та посадовими інструкціями працівників, однак це не доводить, що конфіденційна інформація про працівника має комерційну цінність [10, с. 352].

Таким чином, комерційна таємниця може містити різну економічну, технологічну, організаційну та іншу секретну інформацію, яка під час виконання трудових обов'язків є доступною працівнику.

Крім цього, зазначимо, що в науковій літературі відсутня єдина думка щодо ознак комерційної таємниці. Ю. В. Носік до таких ознак відносить: інформаційність комерційної таємниці, конфіденційність, комерційна цінність, захищеність інформації, що становить комерційну таємницю [11, с. 175]. Жилінський С. Е, наголошує на тому, що комерційна інформація повинна бути не тільки новою, оригінальною, а й мати зараз чи набути в майбутньому реальну споживчу цінність, тобто стати нематеріальним активом, товаром, ураховуючи інтерес з боку інших осіб, може бути предметом господарських правочинів чи іншого обігу в економіці [7, с.184].

Отже, характеризуючи ознаки комерційної таємниці, важливо зосередитись на таких: по-перше, комерційна таємниця – це економічна цінність для суб'єкта господарювання, секретна та невідома іншим учасникам ринку; по-друге, до цієї інформації мають доступ невелике коло

осіб; по-третє, встановлений власником механізм захисту комерційної таємниці може полягати у будь-яких технічних, організаційних або юридичних діях.

Разом з цим існує порядок процедур, які забезпечують реалізацію укладення договору про нерозголошення комерційної таємниці. На думку О. Г. Середи єдиним законним засобом запобігти втратам відомостей в таких випадках є встановлення власником режиму охорони, шляхом вчинення певних дій. До способів захисту, обумовлених діями з працівниками вчена відносить: уточнення цілей організації, функціонального та інформаційного забезпечення економічної безпеки; проведення аудиту знань працівників; підготовка заходів боротьби або відбиття загроз розголошення відомостей; виявлення методичної бази знань, якими володіє персонал для гарантування конкурентної безпеки роботодавця [2, с. 185]. І з цим можна погодитись.

Організаційно-юридичний захист комерційної таємниці на підприємстві реалізується на рівні актів локальної нормотворчості. В установчих документах слід сформулювати положення про те, підприємство має право класифікувати належну йому інформацію як відомості, визначати їх склад, обсяг і порядок захисту. секретність відомостей . З боку роботодавця необхідним є затвердження Переліку відомостей, що містять комерційну таємницю та положення про захист відомостей, що містять комерційну таємницю. Окрім цього у Правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретизуються обов'язки роботодавця та працівників підприємства щодо захисту зазначених відомостей [11, с. 245]. Окремо слід передбачити відповідні положення щодо комерційної таємниці у трудових договорах та посадових інструкціях працівників, якщо вони укладаються у письмовій формі.

Зауважимо, що чинний КЗпП України не визначає механізмів захисту комерційної таємниці в процесі трудових відносин. На практиці

довести факт розголошення комерційної таємниці конкретним працівником досить складно. Це пов'язано через труднощі в отриманні доказів розголошення конфіденційної інформації а також визначенні розміру збитку. Крім того, чинне трудове законодавство не передбачає можливості покладання на працівника матеріальної відповідальності за розголошення комерційної таємниці. Не можуть бути кваліфіковані такі дії з боку працівника, як порушення трудової дисципліни. Виняток становлять окремі працівники, з якими відповідно до закону укладається трудовий договір у формі контракту. Оскільки відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права і обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівник, умови розірвання трудового договору, в тому числі дострокового можуть встановлюватися угодою сторін [13]. Отже, умови про нерозголошення комерційної таємниці в трудових відносинах можуть встановлюватися для працівників, з якими відповідно до закону укладається контракт.

Висновок. Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що відомості, які становлять комерційну таємницю, повинні відповідати таким ознакам: по-перше, комерційна таємниця – це економічна цінність для суб'єкта господарювання, секретна та невідома іншим учасникам ринку; по-друге, до цієї інформації мають доступ невелике коло осіб; по-третє, встановлений власником механізм захисту комерційної таємниці може полягати у будь-яких технічних, організаційних або юридичних діях.

Незважаючи на те, що КЗпП України не містить чіткого переліку умов трудового договору, але інформація про наявність використання комерційної таємниці має бути обов'язково закріплена під час його укладання. Окремий організаційно-юридичний захист в контексті конкурентної безпеки роботодавця можливий лише через прийняття на

підприємстві актів локальної нормотвочості. З метою захисту роботодавця від недобросовісної поведінки працівника як під час дії трудового договору, так і після закінчення його строку пропонуємо доповнити частину 3 статті 32 проекту Трудового кодексу України наступним: «Роботодавець зобов'язаний проінформувати працівників у письмовій формі не пізніше двох місяців від дати початку виконання ним трудових обов'язків про основні та додаткові умови трудового договору».

Література

1. Краснов Є. В. Захист комерційної таємниці в трудових відносинах в проекті Трудового Кодексу України. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези та доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнарод. наук.-практ. конф. Право, 2017. С. 154-158.
2. Серета О. Г. До питання захисту відомостей, що становлять інформацію з обмеженим доступом у трудових відносинах. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези та доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнарод. наук.-практ. конф. Право, 2017. С. 181–186.
3. Цивільний кодекс України від 16.01. 2003 р. № 435-IV Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. Ст. 356
4. Проект трудового кодексу України (реєстр. № 1658, від 27.12.2014 р.) Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555
5. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 серпня 1993 р. № 611. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/611-93-%D0%BF/card6#Public>

6. Юсупова Д. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин: поняття та ознаки. Публічне право. 2013. № 2 (10)С URL: <http://www.yourfuture.org.ua/ua/pb/2013/pp110/Yusupova.pdf>
7. Жилинский С. Э. Правовая основа предпринимательской деятельности (предпринимательское право) : Курс лекций. Москва : НОРМА ИНФРА-М, 1998. 672 с.
8. Карпенко Д. В. Правовий режим охорони бази персональних даних на підприємствах України. Форум права. 2012. № 1. С. 435–436.
9. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 48. Ст. 650.
10. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика: монографія. Харків: Право, 2018. 472 с.
11. Носік Ю.В. Зміни в правовому режимі комерційної таємниці за новим інформаційним законодавством України. П'яті цивілістичні читання, присвячені 85-річчю з Дня народження професора О. А. Підпригори. Видавничо-поліграф. центр «Київський університет», 2012. 265 с.
12. Уляшина-Рябокоть О.М. Комерційна таємниця в Україні : визначення сутності та юридичне закріплення права на комерційну таємницю в документах підприємства. Вісник ЛНУ ім. Тараса Шевченка .2013. №18(277). С. 238–247.
13. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375; URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>