

*Д.В. Юсупова,
здобувач Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ЮРИСДИКЦІЙНІ СПОСОБИ ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

У статті досліджено юрисдикційні способи захисту комерційної таємниці, можливість захисту інтересів роботодавця в судовому порядку, особливо в справах, пов'язаних з відшкодування збитків, разовим грошовим стягненням за розголошення конфіденційних відомостей.

Ключові слова: комерційна таємниця, форми, способи, судовий порядок, збитки роботодавець

Неправомірне розголошення, збирання або використання комерційної таємниці є порушенням прав власника підприємства. Роботодавець, як законний володілець конфіденційної інформації, може вживати заходів щодо її захисту в рамках не тільки трудового, а й цивільного права. При цьому способи захисту повинні відповідати змісту права, що порушено, характеру дій, якими воно порушено, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням. Право їх обирати надано самій особі або передбачено їх закріплення в договорі чи акті загального законодавства.

Розмірковуючи над роллю держави в даному процесі, Н.Денчик вважає що реалізація права на захист повинна базуватися на загальних для економіки засадах обмеження втручання держави в комерційну сферу, визначення суб'єктів ринку як економічно вільних товаровиробників, що задовольняють інтереси споживача [1, с.98]. З іншої сторони власнику комерційно цінних відомостей повинно бути надано відповідний захист від протиправного втручання третіх осіб, протидії використанню ними відомостей, що містять комерційну таємницю.

Дослідженню форм та способів захисту приділяли увагу такі вчені як Н.М. Марченко, А.П. Сергєєв, С.Е. Жилінський, Г. Ареф'єв, В.Комаров, С. Курильов, В. Воложанін, Д. Чечот та ін.. Але проблемні питання юрисдикційних способів захисту комерційної таємниці в трудових відносинах залишилися поза увагою вчених, що свідчить про актуальність дослідження.

Мета статті полягає в дослідженні юрисдикційних способів захисту комерційної таємниці в трудовому праві. Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити такі основні завдання: з'ясувати сутність юрисдикційних способів захисту комерційної таємниці в межах юрисдикційної форми, виокремити основні із них та надати детальну характеристику.

Визначаючи форми захисту як комплекс внутрішньо погоджених організаційних заходів по захисту суб'єктивних прав та охоронюваних законом інтересів, професор Н.М. Марченко правильно зазначає, що юрисдикційна

форма являє собою діяльність уповноважених державних органів по захисту порушених прав чи оспорюваних суб'єктивних прав [2, с.10, 337]. Суть даної форми виражається в тому, суб'єкт господарювання, чиє право на комерційну таємницю порушено, звертається за захистом до державних чи інших компетентних органів.

Дана форма захисту з позиції А.П. Сергеева є основною в структурі захисту права на комерційну таємницю [3, с.684]. В контексті неврегульованості даного питання в трудових відносинах, погоджуємося з такою думкою, що через недоліки трудового закону саме органи державної влади, зокрема суд, можуть вирішити питання в ситуаціях, коли розголошення конфіденційної інформації мало місце, проте притягнути особу до відповідальності, особливо компенсувати завдану шкоду, проблематично.

Юрисдикційна форма захисту може бути реалізована роботодавцем в судовому чи адміністративному порядку. В трудовому праві найбільш активно використовується саме судовий порядок захисту, що передбачає звернення до відповідної судової інстанції з приводу захисту порушених прав. У зв'язку з тим, що в конфліктних ситуаціях розголошення персоналом комерційної таємниці відповідачем (позивачем) виступає фізична особа – колишній або діючий працівник, спір підлягає розгляду в суді загальної юрисдикції відповідно до територіальної підсудності [3, с.629]. Таким чином юрисдикційна форма захисту – це зовнішнє вираження юрисдикційних дій направлених на захист прав суб'єктів трудових відносин, що здійснюється за допомогою способів передбачених в чинному законодавстві.

Слушною вважаємо думку, С.Е. Жилінського, який детально розглядає способи захисту комерційної таємниці. Так, він наголошує, що при визначенні цивільно-правових способів захисту конфіденційно цінної інформації варто зосередити свою увагу на трьох принципових моментах: поперше, визначення способу захисту законним володільцем комерційної таємниці своїх прав та міри відповідальності за факт розголошення; по – друге, хто може бути суб'єктом відповідальності; по – третє, умови (підстави), наявність яких передбачає можливість притягнення порушника до юридичної відповідальності. Залежно від конкретних обставин розголошення та попередньої поведінки працівника може бути застосовано один з способів захисту прав, передбачених законом. На практиці найчастіше йде мова про відшкодування збитків (прямих чи непрямих – упущеної вигоди, моральної шкоди), а також визнання недійсним органу державної влади чи місцевого самоврядування [4, с.188].

Практично всі способи захисту, передбачені в законодавстві в тій чи іншій якості характеризують форми захисту комерційної таємниці (особливо юрисдикційної), тому їх можна розглядати як елементи даних категорій.

Статті 20 Господарського кодексу України [5] та 16, 432 Цивільного кодексу України [6] передбачають різні способи захисту прав інтелектуальної власності, в тому числі комерційної таємниці. Враховуючи особливості трудових відносин, далеко не всі способи захисту комерційної таємниці можуть бути

застосовані роботодавцем у разі порушення персоналом правового режиму комерційної таємниці. Зважаючи на відсутність в трудовому законі відповідних норм, вважаємо за доцільне за аналогією виділити наступні способи захисту комерційної таємниці в трудових відносинах:

- 1) визнання наявності чи відсутності прав на комерційну таємницю;
- 2) відновлення становища, що існувало до порушення прав та законних інтересів роботодавця;
- 3) відшкодування збитків або разового грошового стягнення за розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю;
- 4) опублікування в засобах масової інформації відомостей про розголошення працівником комерційної таємниці та зміст судового рішення щодо такого порушення.

Всі вищезазначені способи (окрім хіба що останнього) реалізуються в судовому порядку, звідси слідує надзвичайна важливість ефективного функціонування судової гілки влади для забезпечення повного та всебічного захисту інтересів сторін трудових відносин в процесі з'ясування обставин та конкретних деталей кожного факту розголошення комерційної таємниці підприємства. Нами вже було зазначено, що спори між роботодавцем та працівником розглядаються в судах загальної юрисдикції. При цьому закон дозволяє відійти від загального принципу територіальної підсудності, закріпленого статтею 109 Цивільного процесуального кодексу України – за місцем проживання (місцем знаходження) особи. У спорах, що впливають з трудових відносин, допускається подання позовної заяви за місцем зареєстрованого у встановленому порядку проживання чи перебування позивача – фізичної особи (частина 1 статті 110 Цивільного процесуального кодексу України) [7].

Щодо визнання права на комерційну таємницю, слід відзначити, що цей спосіб є широко застосовуваний на практиці, оскільки виникнення права на комерційну таємницю пов'язане не з його реєстрацією, а з моментом виникнення умов існування комерційної таємниці (інформація має комерційну цінність у зв'язку з тим, що вона невідома третім особам і до неї не має вільного доступу інших осіб на законних підставах, а власник інформації вживає належні заходи по охороні її конфіденційності). Тому встановлення права на використання комерційної таємниці є передумовою вирішення різного роду суперечок про неправомірне використання, збір, розголошення даного виду інформації третім особам.

Тобто як правильно зазначає А.П. Сергєєв, позов до суду щодо визнання права на комерційну таємницю може бути використаний підприємством у випадку оспорювання цього права, коли третя особа безпідставно вимагає від суб'єкту господарювання розкрити відомості конфіденційного характеру [3, с.686]. Найчастіше конфліктні ситуації щодо права власності на комерційну таємницю між роботодавцем та найманим працівником виникають після створення певного об'єкту, який з однієї сторони містить комерційну таємницю, з іншої – є об'єктом інтелектуальної власності, Згідно

частини 2 статі 429 Цивільного кодексу України майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належить працівнику, який створив цей об'єкт, та юридичній особі – роботодавця, у якої він працює, спільно, якщо інше не передбачено Договором [6].

Так як абсолютна більшість трудових договорів укладається в усному порядку, сторони не оформлюють договір щодо розподілу майнових прав, то після звільнення працівника подекуди виникають конфліктні ситуації. Формально законом передбачена спільна власність, проте кожна зі сторін вважає об'єкт своїм: працівник – бо він його створив; роботодавець – тому що створення об'єкту відбулося в рамках виконання посадових обов'язків, за які працівник отримував зарплатню. Доказами визнання наявності чи відсутності прав на комерційну таємницю в судовому порядку можуть бути свідчення про час створення об'єкту (в робочий чи позаробочий час), використання обладнання роботодавця тощо. Вважаємо, що майнові права на результати будь – якої діяльності працівника в рамках оплатного трудового договору, в тому числі створення об'єктів, що містять відомості конфіденційного характеру, повинні залишатися за роботодавцем. Підписання угоди між роботодавцем та працівником про розподіл майнових прав інтелектуальної власності на об'єкти, створені під час трудової діяльності, сприятиме урегульованості цього питання, відпаде необхідність у судовому захисті порушених прав.

Наступним способом судового порядку реалізації юрисдикційної форми захисту є припинення дій, що порушують право або створюють загрозу його порушення, а так само пов'язане з ним поновлення положення, що існувало до порушення режиму використання комерційної таємниці. Цей спосіб захисту спрямований на припинення неправомірних дій, відвертання їх шкідливих наслідків в майбутньому, усунення перешкод в здійсненні права. Для його застосування потерпілий правовласник повинен довести факт здійснення протиправних дій. Встановлення такого факту є необхідною передумовою і основою для застосування до порушника інших заходів захисту (наприклад, відновлення положення, що існувало до порушення). Проте можливості для застосування способу захисту у вигляді припинення правопорушення обмежені: він застосовується, коли комерційна таємниця ще не розголошена, та існує можливість припинення дії порушника без розкриття її конфіденційності.

На особу, що незаконним шляхом заволоділа відомостями, що становлять комерційну таємницю, може бути покладено обов'язок на повернення чи знищення їх матеріальних носіїв, також судом може бути накладена заборона на використання набутої конфіденційної інформації, що становить комерційну таємницю, в особистих цілях. На жаль судовій практиці України практично невідомий такий спосіб захисту, хоча його активне використання сприяло би чесному веденні бізнесу. Наприклад, в США законним власникам інформації на законодавчому рівні дозволено викори-

стання таких судових заборон, що обмежують подальше використання та розкриття незаконно отриманої комерційної таємниці. При цьому основний принцип судової заборони полягає в тому, що він настільки довго, наскільки це необхідно для нівелювання переваги, яку отримав недобросовісний здобувач інформації. Якщо особа, що незаконна довідалася про зміст відомостей, що складають комерційну таємницю, не отримала жодної вигоди від їх використання, а подальше розкриття та поширення таких даних не завдасть жодної шкоди законному їх володільцю, судом буде прийнято рішення про відмову запровадження обмежень щодо поширення та використання інформації [8].

Найефективнішим способом захисту комерційної таємниці в рамках юрисдикційної форми є відшкодування завданих збитків. Оскільки при розголошенні комерційної таємниці втрачається фактична монополія її володаря, то вимога про припинення порушення просто втрачає сенс. У цих випадках єдиною дієвою можливістю компенсувати завдану шкоду є відшкодування понесених збитків. Але, нажаль, використання даного способу захисту в рамках трудових відносин практично не врегульовано. Частково це пояснюється правовою природою поняття комерційної таємниці, труднощами в оцінці втрат економічних втрат. По – друге, хоча загальним правилом статті 22 Цивільного кодексу України і передбачено відшкодування збитків в повному об'ємі, проте норми трудового закону встановлюють дещо інші принципи. Згідно статті 132 Кодексу законів про працю України за шкоду, заподіяну підприємству працівником під час виконання своїх трудових обов'язків (в тому числі і розголошення комерційної таємниці) останній відшкодовує шкоду в обсязі свого середнього місячного заробітку [9].

Діючий закон не визначає розголошення комерційної таємниці підставою повної матеріальної відповідальності працівника. Звідси стягнуті збитки з недобросовісного працівника у повному обсязі роботодавець має тільки у таких випадках: у разі укладення договору про повну матеріальну відповідальність або відшкодування шкоди в рамках цивільного позову в кримінальному процесі. Стаття 135-1 Кодексу законів про працю України та діюча до нашого часу постанова Державного комітету Ради міністрів СРСР з праці та соціальних відносин від 28 грудня 1977 року №447/24 [10] закріплюють можливість підписання договорів про повну матеріальну відповідальність та відповідно стягнення збитків в повному обсязі виключно з повнолітніми працівниками, що займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Тому надзвичайно поширена практика серед роботодавців укладати договори про повну матеріальну відповідальність з усім персоналом незалежно від специфіки посадових обов'язків має хіба що психологічний ефект – такі договори є нікчемними в силу норми закону та не несуть жодних юридичних наслідків для працівника.

Іншою можливістю відшкодування збитків є відшкодування шкоди в рамках цивільного позову в кримінальному процесі. Після порушення кримінальної справи за розголошення комерційної таємниці (статті 231, 232 Кримінального кодексу України [11]) та переданні справи на судовий розгляд, роботодавець має право подати цивільний позов щодо відшкодування завданих збитків. У разі визнання особи винною у скоєнні злочину (незалежно від фактично призначеного покарання) розглядаються вимоги цивільного позивача. З врахуванням поданих доказів, враховуючи особу порушника суддя в резолютивній частині вироку зазначає, в якому саме розмірі вимоги роботодавця підлягають задоволенню.

Ми вже звертали увагу на складності, подекуди неможливості точного встановлення збитків, завданих розголошенням комерційної таємниці. В такій ситуації суд може скористатися пунктом 5 частини 2 статті 432 Цивільного кодексу України, яким закріплена можливість застосування разового грошового стягнення замість відшкодування збитків за неправомірне використання комерційної таємниці. Конкретний розмір стягнення (незалежно від фактично заявленої роботодавцем суми) встановлюється судом відповідно до закону з урахуванням вини працівника та інших обставин, що мають істотне значення для справи.

Порівняно новим механізмом захисту комерційної таємниці є укладення договору про нерозголошення комерційної таємниці з зазначенням конкретного грошового штрафу за такі дії. Попри законодавчу невизначеність можливості покладення таких додаткових зобов'язань на працівника, суд при вирішенні спору звертає більше уваги на достатності доказової бази протиправної поведінки.

Вважається доцільним звернутися до практики вирішення спорів у справах про розголошення комерційної таємниці. Так, Орджонікідзевським районним судом м. Запоріжжя розглядався позов товариства до колишнього працівника про стягнення штрафу в розмірі 50000,00 грн. за порушення режиму комерційної таємниці (справа № 2 – 1725 за 2010 рік). Судом з'ясовано, що між сторонами було укладено трудовий контракт та договір про не розголошення конфіденційної інформації. Згідно умов Договору відповідач зобов'язався належним чином зберігати та використовувати отриману конфіденційну інформацію від позивача, щоб уникнути її розголошення або використання третіми особами, а також використовувати конфіденційну інформацію виключно з метою виконання своїх трудових обов'язків перед Підприємством, виконувати вимоги наказів, інструкцій, положень підприємства тощо по збереженню схоронності конфіденційної інформації. У порушення умов договору, а саме п. 2.6, яким визначено, що у випадку звільнення працівник зобов'язується передати відповідній посадовій особі підприємства всі носії конфіденційної інформації, які перебували в розпорядженні працівника у зв'язку із виконанням ним службових обов'язків під час роботи на підприємстві », а також вищезазначеного пункту договору відповідачем не було повер-

нуто надану підприємством інформацію, на момент звільнення відповідача з підприємства, а було здійснено спробу винесення конфіденційної інформації на електронному носії, про що свідчить доповідна записка технічного директора від 05.06.2009 року.

Згідно п. 4.2, збитки, що завдані підприємству невиконанням чи неналежним виконанням працівником своїх зобов'язань за договором відшкодовуються останнім в повному обсязі в порядку, що передбачений чинним законодавством України. При цьому під збитками в цьому договорі сторони розуміють будь-які втрати та не отримані прибутки майнового та немайнового характеру, в тому числі завдання шкоди діловій репутації Підприємству. Згідно п. 4.3 за кожний випадок порушення працівником зобов'язань за договором останній зобов'язується сплатити підприємству штраф у розмірі 50 000 грн. Сторони домовилися, що обов'язок працівника сплатити вищевказаний штраф жодним чином не залежатиме від наявності чи відсутності збитків у підприємства, таким чином в зв'язку з порушенням умов укладеного між сторонами договору відповідач повинен сплатити позивачу суму боргу у розмірі 50 000,00 грн. Так як добровільно сплатити вказану суму відповідач не бажає, Позивач просив її стягнути у судовому порядку.

Як встановлено у судовому засіданні, Підприємство (Позивач) знаходиться у приміщенні офісу, ніякої охорони не має, це звичайне приміщення з кабінетами. 05.06.2009 року ОСОБА_1 було звільнено за прогули. При звільненні, технічним директором було перевірено флеш-носій останнього, виявлено намагання ОСОБА_1 винести конфіденційну інформацію. Доказом позивача у цій частині доводів є доповідна записка № 2 від 05.06.2009 року технічного директора Астаф'єва П.В. Як пояснив у судовому засіданні ОСОБА_1, технічний директор у цей день перевірів його флеш-носій, ніяких претензій до нього не виказував, повернув йому флеш-носій і він пішов з офісу. У теперішній час цей флеш-носій знаходиться у нього. Відповідно до ст. 10, 60 ЦПК України, кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог чи заперечень. Представником позивача не надано суду жодного доказу, який підтверджував би доводи позивача у частині того, що ОСОБА_1 намагався винести з офісу конфіденційну інформацію, крім доповідної записки, яка не може бути визнана судом доказом намагання винести ОСОБА_1 на флеш-носій конфіденційної інформації, а тому, позовні вимоги позивача у частині стягнення суми 50 000 грн. з відповідача не підлягають задоволенню [12]. Попри закономірність рішення суду через недостатність доказів, останнім не була надана юридична оцінка можливості фіксування в трудових відносин таких санкцій. Адже працівник не був матеріально відповідальною особою, а штраф 50 000,00 грн. та середній місячний заробіток якого не дуже співвідносяться.

Перспективним, водночас складним у застосуванні є спосіб захисту комерційної таємниці шляхом опублікування в засобах масової інформації

відомостей про факти розголошення комерційної таємниці та зміст судового рішення щодо такого порушення. В контексті захисту персональної інформації, дані працівника, що можуть його ідентифікувати визнаються статтею 5 Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 року інформацією з обмеженим доступом [13]. Звідси опублікування відомостей про порушення з зазначенням конкретних прізвищ порушників може бути визнано протиправним, та навіть підставою звернення до суду самого порушника.

Підсумовуючи аналіз юрисдикційних способів захисту комерційної таємниці в трудових відносинах, констатуємо надзвичайно низький рівень (якщо не повну відсутність) їх регулювання в трудовому праві. Це зумовлює активне використання роботодавцем судового порядку захисту своїх прав, намагання в цивільному порядку в обхід трудових гарантій стягнути з працівника грошовий штраф за протиправне діяння. Вирішуючи питання охорони комерційно цінних відомостей, роботодавцю доводиться користуватися за аналогією положеннями цивільного та господарського права, посилювати внутрішній корпоративний контроль за дисципліною використання комерційної таємниці. В такому випадку посилюється значення юрисдикційних механізмів захисту конфіденційної інформації, зокрема судового способу такого захисту.

Література:

1. Денчик Н. Право на коммерческую тайну / Н. Денчик // Хозяйство и право. – 1993. – № 9. – С. 90-98.
2. Общая теория государства и права: Академический курс в 2-х томах / Под ред. проф. Н.М. Марченко – М., 1998. – Т. 2: Теория права. – 640 с.
3. Сергеев А.П. Право интеллектуальной собственности в Российской Федерации / Сергеев А.П. – М.: Теис, 1996. – 704 с.
4. Жилинский С.Э. Правовая основа предпринимательской деятельности (предпринимательское право): Курс лекций / Жилинский С.Э.– М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 672 с.
5. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18-22. – Ст.144.
6. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст.356.
7. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV // Відомості Верховної Ради. – 2004. - N 40-41, 42. - ст. 492.
8. Брединский А. Правовой режим и защита коммерческой тайны в США и Великобритании // [Електронний ресурс]. - Режим доступу // <http://www.sec4all.net/modules/myarticles/article.php?storyid=210>
9. Кодекс законів про працю України: затверджено Законом Української РСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради Української РСР. – 1971. – №50 (Додаток). – С. 375.

10. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности: Постановление Государственного комитета совета министров СССР по труду и социальным вопросам от 28 декабря 1977 года № 447/24 [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.rada.gov.ua>.
11. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст.131.
12. Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 23 листопада 2010 року у справі № 2 - 1725 [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua>
13. Про захист персональних даних: Закон від 01.06.2010 року №2297-VI [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

Юсупова Д.В. Юрисдикционные способы защиты коммерческой тайны в трудовых отношениях. – Статья.

В статье изучены юрисдикционные формы и способы защиты коммерческой тайны, возможность защиты интересов работодателя в судебном порядке, в особенности относительно дел, касающихся возмещения убытков разовым денежным взысканием за разглашение конфиденциальной информации.

Ключевые слова: коммерческая тайна, формы, способы, судебный порядок, убытки, работодатель

Yusupova D.V. Jurisdictional ways to protect trade secrets in labor relations. – Article.

The article examined the jurisdictional forms and methods of protection of trade secrets, the ability to protect the interests of the employer in the court of law, in particular with regard to cases involving compensation of losses by one-off money sanctions for disclosing of confidential information.

Keywords: trade secrets, forms, methods, court procedures, damages, the employer