



УДК349.22:331.104.009.12

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ПРАВ РОБОТОДАВЦЯ НА КОМЕРЦІЙНУ ТАЄМНИЦЮ

Статтю присвячено комплексному дослідженню проблем правового забезпечення запобігання конкуренції у трудових правовідносинах, а також виробленню пропозицій, спрямованих на їх вирішення. Охарактеризовано особливості правового регулювання запобігання конкуренції у трудових правовідносинах у зарубіжних країнах.

Статью посвящено комплексному исследованию проблем правового обеспечения предотвращения конкуренции в трудовых правоотношениях, а также выработке предложений, направленных на их решение. Охарактеризовано особенности правового регулирования предотвращения конкуренции в трудовых правоотношениях в зарубежных странах.

The article deals with comprehensive research of problems of the legal providing of competition's prevention in legal labour relations. The propositions concerning these problems resolving are made. The peculiarities of the legal regulation of the prevention of competition in legal labour relations in the foreign countries are described.

Реформування трудового законодавства України потребує вироблення нових концептуальних підходів до визначення багатьох інститутів трудового права з метою наближення правового регулювання трудових відносин у нашій країні до рівня забезпечення трудових прав найманих працівників та роботодавців, що існує у державах з розвинутою ринковою економікою. І одним із напрямів удосконалення правового регулювання є безперечно проблема захисту прав роботодавця на комерційну таємницю.

Трудове законодавство України на жаль не містить спеціальних норм, які б передбачали заходи попередження та відповідальності за розголошення та використання працівником комерційної таємниці роботодавця, в тому числі і колишнього. У науковій літературі існують лише деякі зауваження стосовно змісту трудових договорів, які можуть містити умову про заборону конкурентної діяльності [1, с. 80-85]. Водночас, з огляду на реформу вітчизняного трудового законодавства, вирішення проблем правового регулювання відносин конкуренції у сфері суспільної організації праці стає дедалі більше актуальним.

Необхідність вирішення проблеми захисту прав роботодавця на комерційну таємницю в Україні передбачає вивчення міжнародного досвіду правового регулювання цих суспільних відносин. Характеристика та аналіз зарубіжних законодавчих положень про обмеження використання та заборону розголошення працівнику таємної комерційної інформації роботодавця — це основні завдання запропонованої статті.

Законодавство країн з розвинутою ринковою економікою, яке стосується попередження та недопущення нечесної конкуренції у трудових правовідносинах має досить тривалу історію. Різноманітні аспекти його дієвості та реформування були предметом наукового аналізу таких вчених, як Ю. Стенцель, Р. Тазьбір, С. А. Парашук, А. І. Камінка, В. В. Рачковський, П. Лиллєвалд, А. Колпосов та ін.

Незважаючи на різноманітність підходів щодо вирішення проблеми конкуренції між працівником і роботодавцем, у більшості розвинутих країнах утвердилася думка про необхідність встановлення державного регулювання конкуренції у трудових правовідносинах. Вважається, що саме держава повинна забезпечити підтримку чесної



конкуренції, встановити необхідні обмеження свободи здійснення конкурентних дій відповідними суб'єктами. Адже, як слушно зазначає К. Ю. Тот'єв, поряд з тим, що конкуренція існує у ринковій економіці, будучи її властивою ознакою, вона повинна підтримуватися ззовні за допомогою спеціальних процедур [2, с. 108].

Враховуючи це, звертаємо увагу на необхідність державного регулювання відносин конкуренції між сторонами трудового договору і в Україні. При цьому основне завдання вітчизняного законодавчого регулювання повинно полягати у тому, щоб забезпечити баланс інтересів роботодавця як власника комерційної таємниці та працівника.

На практиці необхідність дотримання такого балансу власне і призводить до певних труднощів. З одного боку, можна законодавчо визнати існування обов'язку працівника не розголошувати та не використовувати комерційну таємницю без будь-яких застережень (як це є, наприклад, в Італії, Болгарії), тим самим обмеживши можливості вільного розвитку його професійних здібностей. З іншого — можна спробувати провести межу між досвідом і знаннями працівника, які він має право використовувати, і комерційною таємницею, яку він не має права розголошувати і використовувати. Але цей варіант є нереальним, оскільки знайти об'єктивну підставу для такого розмежування просто неможливо.

Оптимальним рішенням для досягнення балансу інтересів, на нашу думку, є встановлення договірних взаємних зобов'язань щодо *невикористання* (виділене авт.) комерційної таємниці як на період дії трудового договору, так і після його припинення. Такі договірні обмеження необхідно спеціально обумовлювати при прийнятті на роботу. Самостійне визначення характеру відносин конкуренції сторонами трудового договору якнайповніше відповідає їх інтересам. Більше того, договірне встановлення зобов'язань про обмеження конкуренції є компромісним варіантом вирішення цієї проблеми: працівник свідомо обмежує своє професійне зростання, а власник комерційної таємниці несе додаткові витрати, які, проте, значно менші від тих, які виникли б у нього, якби таємниця була використана іншою особою.

Встановлення взаємних зобов'язань може відбуватися як шляхом укладення спеціальних угод, так і шляхом внесення відповідних положень до трудових договорів. В сучасних умовах такий варіант вирішення проблеми може стати найбільш дієвим способом захисту чесної конкуренції як під час дії трудового договору, так і після його припинення і для України [3]. При цьому важливо, щоб закон дозволяв укладення угоди про неконкуренцію між сторонами трудового договору чи внесення відповідної умови до його змісту.

Натомість обмеження щодо *нерозголошення* (виділене авт.) комерційної таємниці працівником повинні встановлюватись на законодавчому рівні. У більшості країн, що забезпечили правове регулювання відносин конкуренції між сторонами трудового договору, обов'язок працівника не розголошувати комерційну таємницю роботодавця виникає в силу вказівки закону¹. Адже розголошення такої інформації всупереч волі її законного власника безумовно потрібно визнавати протиправним, оскільки така поведінка посягає на право власності роботодавця, що формується як сукупність трьох правомочностей: право володіння, право користування і право розпорядження. А поширення комерційної таємниці, доведення її до відома третіх осіб означає, що працівник розпоряджається нею, визначає її юридичну і фактичну долю. Однак, це право може належати тільки власнику, що є унікальним саме для цього об'єкту виключних прав і невластиве іншим. Натомість треті особи не повинні перешкоджати у його здійсненні. На них покладається т.зв. абсолютний суб'єктивний обов'язок, що полягає в утриманні від порушення цього права [4, с. 85].

Право розголосити комерційну таємницю може бути реалізоване роботодавцем у двох формах: повідомлення комерційної таємниці обмеженому колу осіб на умовах конфіденційності (комерційна таємниця зберігається і охороняється nadalі) та поширення цих відомостей відкрито, що зробить їх загальнодоступними [5, с. 35]. Тому, незважаючи на те, що працівник законно отримав інформацію, що складає комерційну таємницю, він не має права ознайомлювати третіх осіб з такими відомостями без згоди роботодавця. Його можлива участь у створенні такої інформації не є підставою для визнання за ним будь-яких майнових прав на неї. Доступ до відомостей, які складають комерційну таємницю, надається працівнику винятково для виконання обов'язків згідно з трудовим договором або для виконання інших доручень роботодавця. Ступінь доступу кожного

¹ До таких країн, зокрема, належать Естонія, Латвійська Республіка, Литовська Республіка, Болгарія та інші.



працівника до такої інформації визначається роботодавцем самостійно, а умови користування — локальними нормативно-правовими актами та трудовим договором.

Відтак, доцільно буде у Трудовому кодексі України передбачити норму, якою зобов'язати працівника, котрий для виконання своєї роботи отримав доступ до комерційної таємниці, не розголошувати відомості, що складають її зміст, як під час дії трудового договору, так і по його припиненню впродовж строку чинності права інтелектуальної власності роботодавця на комерційну таємницю. Згідно з ст. 508 Цивільного кодексу України, такий строк обмежується часом існування сукупності ознак комерційної таємниці.

Запропонований нами варіант правового регулювання відносин конкуренції між працівником і роботодавцем вже давно й успішно реалізований у Польщі, Латвійській Республіці, Естонії та деяких інших країнах з урахуванням національних особливостей. Аналіз нормативно-правових актів цих та інших зарубіжних країн може допомогти у вдосконаленні проекту Трудового кодексу України, який зараз обговорюється у Верховній Раді України. Зрозуміло, що не можна повністю отожденовати відповідні процеси, які проходили у країнах, законодавство яких досліджувалось, з тими, що мають місце в Україні, але основні тенденції, пов'язані із регулювання конкурентних відносин, все ж залишаються спільними.

Зокрема, значний інтерес викликає чимала кількість форм нечесної конкурентної діяльності працівника щодо роботодавця, яка передбачена зарубіжним законодавством. В Угорщині, наприклад, працівнику заборонено працювати за сумісництвом, укладати будь-які цивільно-правові угоди з контрагентами роботодавця, бути засновником господарських товариств чи членом наглядових рад державних підприємств, розголошувати конфіденційні відомості роботодавця. Польський законодавець передбачив ще один вид діяльності, яку розглядає як форму прояву нечесної конкуренції. Це здійснення працівником діяльності аналогічною з тою, якою займається роботодавець. У нашому варіанті — заборона здійснювати підприємницьку діяльність.

Але як би не називали іноземні законодавці ті чи інші види діяльності, їх усі можна поділити на дві групи. До першої групи віднесемо діяльність спрямовану на розголошення комерційної таємниці роботодавця всупереч його волі, а до іншої — діяльність щодо використання таких відомостей.

Зазначимо, що використання, як і розголошення вважатимуться нечесними формами прояву конкурентної діяльності лише за умови здійснення такої діяльності всупереч волі законного власника комерційної таємниці.

Запропонований поділ форм нечесної конкурентної діяльності має не лише теоретичне значення, але дозволить з огляду на характер діяльності вірно обрати спосіб правового регулювання. Стосовно несанкціонованого використання відомостей, що складають зміст комерційної таємниці, пропонуємо обрати спосіб дозволів, який виражається у наданні учаснику правовідносин можливості діяти на власний розсуд. Тобто, за взаємною згодою працівник і роботодавець можуть обмежити конкурентну діяльність між ними.

Щодо несанкціонованого розголошення комерційної таємниці, то для правового забезпечення потрібно вибрати спосіб заборон, тобто покладення на учасників відносин обов'язку утримуватись від певних дій. Адже, як уже зазначалось, доступ працівника до комерційної таємниці не є підставою для виникнення у нього будь-яких майнових прав на ці відомості.

Заслугує на увагу також досвід Польщі, Естонії, Латвійської Республіки та Іспанії в частині виплати працівникам грошової компенсації за зобов'язання неконкуренції щодо роботодавця. Як правило, таку компенсацію працівник отримує лише за умови припинення трудового договору і невикористання інформації, що складає комерційну таємницю, колишнього роботодавця протягом визначеного періоду. Розмір такої винагороди у Польщі, наприклад, не може бути нижчим, ніж 25 % середнього заробітку працівника за попередньою роботою. В Естонії працівнику виплачується компенсація розмір якої не може бути меншим 60 % від його середньомісячної заробітної плати. Вважаємо встановлення компенсації за виконання зобов'язання щодо обмеження конкуренції після припинення трудового договору додатковою гарантією прав працівників за добровільне обмеження своїх прав, і в цій частині досвід правового регулювання відносин конкуренції між сторонами трудового договору варто перейняти й Україні.



Крім компенсаційних виплат, до гарантій прав працівника, які потрібно передбачити у вітчизняному трудовому законодавстві, можна віднести і обмежений термін дії зобов'язань про неконкуренцію після припинення трудових правовідносин. Термін таких обмежень у зарубіжних країнах, як правило, не перевищує 3-ох років з моменту припинення трудового договору. Що безперечно є правильним, адже необмежене у часі обтяження працівника може призвести до того, що він повністю втратить засоби до існування та здатність забезпечити себе.

Важливо зазначити, що норми, які регулюють конкуренцію у трудових правовідносинах, містяться у нормативно-правових актах різних галузей права. Зокрема, вони регулюються трудовим, конкурентним, цивільним, господарським та іншим законодавством. Переважно це зумовлено відсутністю трудового кодексу (напр., Італія) або ж тим, що правове регулювання конкуренції є винятково сферою так званого конкурентного чи господарського законодавства, яке враховує особливості трудових відносин (напр., Німеччина).

Чинне трудове законодавство України перебуває на стадії реформування, а тому важливо вивчити досвід країн із розвинутими ринковими відносинами, де законодавство про запобігання конкуренції між працівником і роботодавцем уже сформоване. Використання їх досягнень в частині визначення форм нечесної конкуренції між працівником і роботодавцем, гарантованого встановлення компенсаційних виплат на період після припинення трудових правовідносин, який обмежується певним строком, тощо сприятиме подальшому розвитку правового регулювання конкуренції в Україні та запровадженню ефективного механізму захисту прав роботодавця на комерційну таємницю, що безперечно є одним із пріоритетних напрямів подальших досліджень у науці трудового права.

Список використаних джерел

1. *Пилипенко П. Д.* Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2003.
2. *Тотьєв К. Ю.* Конкурентное право (правовое регулирование деятельности субъектов конкуренции и монополий): Учебн. для вузов / К. Ю. Тотьев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во РДЛ, 2003.
3. *Кузьмин А. Э.* Правовая защита коммерческой тайны / А. Э. Кузьмин // Правоведение. — 1992. — № 5.
4. Цивільне право України: Підручн.: у 2 кн. [О. В. Дзера (керівн. авт. кол.), Д. В. Боброва, А. С. Довгерт та ін.]; за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. — К.: Юрінком Інтер, 2002. — Кн. 1.
5. *Котляр Д.* Комерційна таємниця: правова природа та підходи до регулювання / Д. Котляр // ПАРЛАМЕНТ. — 2004. — № 3.

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка
(протокол № 6 від 2 березня 2009 року)*

Надійшла до редакції 06.03.2009
Рекомендована до друку 19.06.2009



