

Н. М. ВАПНЯРЧУК,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України, старший науковий співробітник

КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Стаття присвячена аналізу зарубіжного законодавства стосовно комерційної таємниці як об'єкта трудових відносин. З метою вдосконалення правового регулювання комерційної таємниці у трудових відносинах у процесі дослідження зроблено певні висновки, зокрема запропоновано внести певні зміни у трудове законодавство України.

Ключові слова: комерційна таємниця, об'єкт трудових відносин, зарубіжний досвід, зарубіжне законодавство, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування вітчизняної економіки неможливе без повного використання всіх елементів ринку, у тому числі інституту комерційної таємниці. Інформація сьогодні стає вкрай важливим ресурсом, а інколи – надзвичайно небезпечною зброєю. Володіння інформацією в сучасних умовах є необхідною складовою ефективної господарської діяльності будь-якого суб'єкта підприємництва. У зв'язку з тим, що перехід до ринкових відносин неминуче призводить до посилення конкуренції між суб'єктами господарювання, рівень конкурентності в чималому ступені залежить від уміння захистити свою комерційну інформацію від її неправомірного використання. Нині проблема захисту комерційної інформації стоїть дуже гостро, оскільки являє собою цінний складник професійної діяльності сучасного суспільства. Зокрема, питання охорони права суб'єктів господарювання на комерційну таємницю, захисту від конкурентної розвідки стають усе більш важливими внаслідок загострення форм конкурентної боротьби, що часто призводить до неправомірного використання відомостей, які складають комерційну таємницю. Неналежний рівень правового регулювання відносин, пов'язаних з комерційною таємницею, сприяє поширенню комерційного шпигунства, безперешкодного використання окремими особами незаконно отриманих наукомістких технологій, програмних продуктів, маркетингової та іншої конфіденційної економічної інформації.

На жаль, у силу історичного минулого довгий час даний інститут ігнорувався, жодних ґрунтовних досліджень не проводилося. Тому не дивно, що він почав активно вивчатися та набув практичного значення лише після отримання незалежності України. Отримавши визнання в законах «Про підприємства

в Україні» «Про підприємництво», «Про інформацію», даний інститут активно розвивається у цивільному та господарському праві, відповідні норми включено до Цивільного та Господарського кодексів. У той же час у контексті трудового права нічого подібного не спостерігається – діюче законодавство про працю не містить жодних норм щодо режиму використання комерційної таємниці чи відповідальності за її незаконне поширення. На сьогодні в законодавстві бракує низки принципів положень, які б нормативно закріпили порядок використання комерційної таємниці у трудових відносинах, до яких можна віднести обов'язок працівника зберігати в таємниці конфіденційну інформацію, заходи роботодавця з недопущення її розголошення, типову форму договору про конфіденційність, алгоритм дій роботодавця у разі виявлення факту незаконного поширення комерційної таємниці, і найголовніше, можливість відшкодування збитків, заподіяних такою протиправною поведінкою працівника.

На наше переконання, розгляд інституту комерційної таємниці саме через призму взаємовідносин роботодавця та найманого працівника надасть змогу глибше, ґрунтовніше зрозуміти сутність комерційної таємниці та її місце в економічній безпеці підприємства, принципову відмінність від інших видів інформації з обмеженим доступом. Отже, потребують першочергового вивчення як вищезазначені питання, так і підготовка змін у законодавство, щоб наблизити правовий механізм регулювання інституту комерційної таємниці до кращих європейських аналогів.

Мета. Проводячи дослідження в цій царині, вважаємо за доцільне проаналізувати зарубіжне законодавство, оскільки дослідження зарубіжного досвіду стосовно інституту комерційної таємниці

як об'єкта трудових відносин має важливе значення для українського трудового законодавства, адже запозичення позитивних європейських новацій, норм сприятиме його подальшому збалансуванню, уникненню колізій та неврегульованостей, оптимальному поєднанню інтересів працівника та роботодавця при використанні комерційної таємниці в ході трудових відносин.

Як зазначає Р. Бланпен, використання зарубіжних моделей дозволяє отримати панорамний вид різноманітних шляхів, якими вирішуються однакові проблеми, побачити, як власна правова система співвідноситься із цими моделями, й виявити наявні відмінності, схожість, тенденції розвитку [1, с. 13]. Юридична наука та практика вже протягом тривалого часу застосовує порівняльне правознавство у процесі дослідження державно-правових явищ. Завдяки цьому в більш повному обсязі охоплюються процеси та явища в правовій сфері, забезпечується можливість краще зрозуміти обсяг і характер правового впливу на суспільство, масштаби і форми використання іноземного правового досвіду.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи законодавство інших держав, можемо зазначити, що цьому інституту приділено більше уваги. Приміром, у Республіці Молдова було прийнято Закон «Про комерційну таємницю» [2], у ст. 1 якого під комерційною таємницею розуміються відомості, що не є державною таємницею, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою господарською діяльністю суб'єкта ринку, розголошення (передача, витік) якої може завдати суттєвої шкоди підприємству. Такі відомості є власністю товариства або знаходяться в його володінні, користуванні, розпорядженні в межах, установлених ним відповідно до законодавства.

У контексті трудових відносин ст. 8 Закону передбачає такі обов'язки працівників: а) зберігати комерційну таємницю, яка стане їм відома в ході виконання трудових функцій, не розголошувати її без дозволу, виданого в установленому порядку, за умови, що відомості, які визначаються як конфіденційні, не були відомі їм раніше чи отримані від третіх осіб без дотримання режиму нерозголошення; б) виконувати положення наказів, інструкцій, положень щодо правового режиму комерційної таємниці; в) у випадку спроб третіх осіб отримати конфіденційні відомості, негайно про це повідомити керівництву чи відповідному підрозділу підприємства; г) зберігати комерційну таємницю господарюючих суб'єктів, з якими налагоджена та діюча економічна співпраця; д) не використовувати комерційно цінну інформацію для здійснення власної діяльності, що може створити конкурентне середовище підприємству-роботодавцю; е) при звіль-

ненні передати всі носії, що містять комерційну таємницю (включаючи рукописи, документи, креслення, магнітні стрічки, диски, дискети, роздруківки на принтерах, кіно-, фотоплівки, моделі і т. д.), які перебували в їх користуванні, відповідній посадовій особі чи структурному підрозділу. Дані зобов'язання даються при укладенні трудового договору або в процесі його виконання.

У той же час Закон має ряд недоліків, які полягають у відсутності відповідальності за розголошення комерційної таємниці, а також необхідних норм, які б забезпечували охорону комерційної таємниці у трудовому законодавстві Молдавської Республіки. Зокрема, у Трудовому кодексі Республіки Молдови [3] також не передбачено норм, присвячених цьому правовому явищу (приміром, не передбачено необхідних механізмів для дієвості охорони права на комерційну таємницю, зокрема можливість роботодавця звільнити недобросовісного працівника за такі протиправні дії, а також покласти на нього обов'язок відшкодування у повному обсязі шкоди, заподіяної підприємству).

Більш детально питання комерційної таємниці врегульоване загальним і спеціальним законодавством Киргизької Республіки. Так, нормами Закону «Про комерційну таємницю» комерційною таємницею визнаються пов'язані з технологією, виробництвом, управлінням, фінансами відомості підприємства, що не є державною таємницею та розголошення яких може завдати шкоди його інтересам [4]. Стаття 3 Закону дає визначення несанкціонованому розголошенню комерційної таємниці як умисним діям працівників господарюючого суб'єкта, що володіють відповідною інформацією, або третіх фізичних чи юридичних осіб, які мають доступ до комерційної таємниці чи незаконним шляхом отримали її, що спровокували дострокове розкриття конфіденційної інформації, безконтрольне поширення та використання, за умови заподіяння такими фактами реальної чи потенційної загрози інтересам конкретного підприємства.

Законом, зокрема ст. 8, передбачений перелік основних обов'язків працівника щодо дотримання режиму нерозголошення комерційної таємниці, а саме: а) зберігати конфіденційну інформацію, що стала відома в силу специфіки праці, не розголошувати її без відповідного дозволу – якщо такі дані не були відомі особі раніше чи отримані нею з інших джерел без жодних зобов'язань нерозголошення; б) виконувати вимоги внутрішніх корпоративних документів щодо режиму обігу комерційної таємниці; в) повідомити уповноважену особу (підрозділ) роботодавця про факт спроби сторонніх осіб отримати у них такі відомості; г) зберігати комерційну таємницю контрагентів – ділових партнерів; д) не

використовувати конфіденційні знання для зайняття діяльністю, що може виявитися конкурентною для нинішнього роботодавця; е) при звільненні передати всі матеріальні носії інформації, з якими працювали уповноважені особи роботодавця.

Статті 14 та 15 Закону передбачають можливість притягнення працівника за протиправні дії щодо обігу комерційної таємниці в трудовому праві до дисциплінарної, кримінальної та адміністративної відповідальності з покладенням обов'язку повної компенсації шкоди роботодавцю, заподіяної такими діями.

Відповідні норми знайшли своє відображення й у Трудовому кодексі Киргизької Республіки [5]. Так, ст. 19 передбачає обов'язок працівника не розголошувати конфіденційну інформацію, отриману ним під час трудових відносин; ст. 54 при укладенні трудового договору надає право роботодавця включити в його зміст вимоги по нерозголошенню ряду відомостей; ст. 83 до випадків припинення трудових відносин за ініціативи роботодавця включає розголошення працівником комерційної таємниці; ст. 283, окреслюючи випадки повної матеріальної відповідальності персоналу, згадує про розголошення комерційної таємниці як підстави такої відповідальності.

Як бачимо, найкраще це питання врегульовано в контексті трудових відносин саме в Республіці Киргизстан.

Трудові ж кодекси Польщі [6] та Литви [7] не містять спеціальних норм, що регулювали б використання комерційної таємниці персоналом. Тому притягнення працівника до відповідальності здійснюється відповідно до загальних норм порушення дисципліни праці (неналежне виконання посадових обов'язків), а відшкодування завданої шкоди – у межах цивільно-правової відповідальності.

У країнах англосаксонської правової системи, зокрема США, попри наявність спеціального закону щодо обігу комерційних секретів, велике значення мають законодавство окремих штатів та судові прецеденти. Згідно з параграфом 1 Акта про торгові секрети («The Uniform Trade Secrets Act») під торговими секретами розуміється різна інформація, включаючи креслення, формули, програми, механізми, технології, яка має самостійну економічну цінність та не доступна для інших осіб, які б могли отримати вигоду з її використання чи розголошення, і щодо якої застосовані заходи збереження секретності [8]. Розголошення комерційної таємниці, у тому числі в ході трудових відносин, з 1996 р. стало визначатися федеральним злочином та спричинити для порушника ряд негативних наслідків, зокрема позбавлення волі на строк до 15 років та штраф розміром до 500 тис. (в окремих випадках до 5 млн) доларів США [9].

Проте щодо діючих чи колишніх працівників такі санкції практично не застосовуються, в основному тут ідеться про судову заборону розголошення відомостей («an injunction») та грошовий штраф.

Вимога щодо нерозголошення конфіденційної інформації може бути окремо передбачена у трудовому договорі, а у випадку відсутності – із загальних вимог добросовісності та лояльності. Тобто відсутність договору про нерозголошення конфіденційної інформації (норми трудового договору) не унеможливає відповідальність працівника за такі дії. У рамках трудових відносин на працівника покладаються обов'язки не розголошувати конфіденційну інформацію не уповноваженим на це одержувачам; не здійснювати копіювання (чи навіть навмисне запам'ятовування) комерційно цінної інформації для використання у власних цілях; не здійснювати у робочий час діяльність, що не відповідає інтересам роботодавця.

Після припинення трудових відносин працівник не має права використовувати торгові секрети колишнього підприємства. У судових слуханнях, досить частим предметом яких є справи про розголошення комерційної таємниці, з'ясовується, чи можна визнати конфіденційну інформацію невід'ємною частиною професійного досвіду та знань працівника. Найважливішими обставинами, наявність яких сприятиме задоволенню позовних вимог роботодавця до працівника, є доведення факту умисного копіювання, запам'ятовування чи переміщення документів; працівник діяв за допомогою обману чи шахрайства; інформація однозначно належить роботодавцю і її використання перевищує рамки відтворення професійного досвіду; працівник був попереджений, що інформація є секретною та зобов'язався дотримуватися цієї вимоги; працівник займає управлюючу посаду [10]. У силу нечіткого законодавчого врегулювання результат розгляду справи в значній мірі залежатиме від суб'єктивного відношення судді до справи, поданих сторонами доказів.

Законодавство Франції визначає комерційну таємницю як інформацію, що використовується компанією та є основою її конкурентоспроможності, а також зберігається у конфіденційності. Порушення комерційної таємниці тягне за собою цивільну та кримінальну відповідальність.

У Швейцарії суди тлумачать поняття комерційної таємниці як технічну або комерційну інформацію, що впливає на комерційні результати діяльності підприємства, яка не є добре відома та загальнодоступна і яку власник не відкриває, зважаючи на власні законні інтереси. Злочином є розкриття комерційної таємниці зарубіжній державі або фірмі, а також використання переваг від відомостей, які є комерційною таємницею, одержаною незаконним шляхом.

Закон Швейцарії про недобросовісну конкуренцію від 19 грудня 1986 р. містить положення щодо незаконного одержання відомостей, які є комерційною таємницею, або зловживання ними та забороняє всі методи конкуренції, пов'язані з використанням комерційної таємниці, одержаної шляхом порушення умов конфіденційності. За такі дії передбачається накладання штрафів. Стаття 4 цього закону забороняє спонукання працівника до розголошення комерційної таємниці, що є деліктом, як і розкриття технічної або торговельної таємниці, одержаної незаконно. Деліктом так само є використання відомостей третьою стороною, якщо вона знає, що вони одержані неправомірно. Якщо будь-який з наведених деліктів був учинений особою свідомо або навмисно, то вона підлягає кримінальній відповідальності [11, с. 17–18].

Висновок. Ураховуючи зарубіжний досвід, з метою вдосконалення правового регулювання комерційної таємниці у трудових відносинах вважаємо за доцільне передбачити у новому Трудовому кодексі України:

– статтю такого змісту:

«Обов'язки працівника щодо збереження комерційної таємниці:

1) виконувати встановлений роботодавцем режим охорони комерційної таємниці, в тому числі вимоги внутрішніх корпоративних документів щодо режиму обігу комерційної таємниці;

2) не розголошувати інформацію, що складає комерційну таємницю, законними власниками якої є роботодавець чи його контрагенти, та без їх згоди не використовувати таку інформацію в особистих цілях (якщо такі дані не були відомі особі раніше чи отри-

мані нею з інших джерел без жодних зобов'язань нерозголошення);

3) не розголошувати інформацію, що є комерційною таємницею, після припинення дії трудового договору протягом строку, зазначеного в договорі про нерозголошення, або протягом 3-х років, якщо подібний договір не був укладений;

4) відшкодувати завданий роботодавцю збиток, якщо працівник винен у розголошенні відомостей, що становлять комерційну таємницю, в порядку, передбаченому законодавством;

5) передати роботодавцеві у разі розірвання трудового договору всі наявні у своєму розпорядженні матеріальні носії інформації, що містять дані комерційної таємниці, які знаходилися в нього у зв'язку з виконанням ним своїх посадових обов'язків;

6) повідомити уповноважену особу (підрозділ) роботодавця про втрату або недостачу документів, що містять комерційну таємницю підприємства, а також про факт спроби сторонніх осіб отримати у них такі відомості;

7) повідомити підприємство про відомі випадки розголошення комерційної таємниці чи загрози розголошення інформації, що становить комерційну таємницю;

8) не використовувати конфіденційні знання для зайняття діяльністю, яка може виявитися конкурентною для нинішнього роботодавця);

– доповнити перелік підстав звільнення за ініціативою роботодавця такою підставою, як умисне розголошення охоронюваної законом таємниці, що стала відома працівнику у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних інших працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Blanpain R., Engels C. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Hague, 2001. 289 p.
2. О коммерческой тайне: Закон Республики Молдова от 06.07.1994, № 98-ФЗ. URL: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=312792&lang=2>.
3. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003. № 154. URL: <http://lex.justice.md>.
4. О коммерческой тайне: Закон Кыргыз. Респ. от 30.03.1998. № 27. URL: <http://www.monitoring.kg/?pid=111>.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 25.05.2004. URL: <http://hr.resource.kg/38-trudovoy-kodeks-kyrgyzskoy-respubliki.html>.
6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. URL: <http://isap.sejm.gov.pl>.
7. Labour Code of Lithuania. Approved by law No IX-926 of 4 June 2002. URL: <http://www3.lrs.lt>.
8. The Uniform Trade Secrets Act. Drafted by the National Conference of Commissioners on Uniform State Laws, as amended 1985. URL: <http://www.nsi.org/Library/Espionage/usta.htm>.

9. Economic Espionage Act of 1996 (18 U.S.C. §§ 1831–1837). URL: <http://www.myersbigel.com/library/articles/EconomicEspionageAct.pdf>.
10. Брединский А. Правовой режим и защита коммерческой тайны в США и Великобритании. URL: <http://www.sec4all.net/modules/myarticles/article.php?storyid=210>
11. Капіца Ю. Захист комерційної таємниці в європейських країнах та Україні. *Підприємництво, госп-во і право*. 2006. № 11. С. 16–20.

REFERENCES

1. Blanpain R., Engels S. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / R. Blanpain, – The Hague, 2001. – 289 p. [In English].
2. O kommercheskoi taine: Zakon Respublyky Moldova ot 06.07.1994 h., № 98-FZ. [On trade secrets: the Law of the Republic of Moldova of 06.07.1994, No. 98-FZ] *lex.justice.md* Retrieved from: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=312792&lang=2> [In Russian].
3. Trudovoi kodeks respublyky Moldova ot 28.03.2003 h. №154 [The Labor Code of the Republic of Moldova from March 28, 2003 №154]. *lex.justice.md* Retrieved from: <http://lex.justice.md> [In Russian].
4. O kommercheskoi taine: Zakon Kyrghyzskoi Respublyky ot 30.03.1998 h. №27. [On commercial secret: the Law of the Kyrgyz Republic of 30.03.1998 № 27.] *monitoring.kg* Retrieved from: <http://www.monitoring.kg/?pid=111> [In Russian].
5. Trudovoi kodeks Kyrghyzskoi Respublyky ot 25.05.2004 h. [The Labor Code of the Kyrgyz Republic of 25.05.2004] *hr.resource.kg* Retrieved from: <http://hr.resource.kg/38-trudovoy-kodeks-kyrgyzskoy-respubliki.html> [In Russian].
6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. *isap.sejm.gov.pl* Retrieved from: <http://isap.sejm.gov.pl> [In Polish]
7. Labour Code of Lithuania. Approved by law No IX-926 of 4 June 2002. *lrs.lt* Retrieved from: <http://www3.lrs.lt> [In English].
8. The Uniform Trade Secrets Act. Drafted by the National Conference of Commissioners on Uniform State Laws, as amended 1985. *nsi.org* Retrieved from: <http://www.nsi.org/Library/Espionage/usta.htm> [In English].
9. Economic Espionage Act of 1996 (18 U.S.C. §§ 1831-1837). *myersbigel.com* Retrieved from: <http://www.myersbigel.com/library/articles/EconomicEspionageAct.pdf> [In English].
10. Bredynskiy A. Pravovoi rezhym y zashchyta kommercheskoi tainy v SShA y Velykobyrtanyy. [Legal regime and protection of trade secrets in the United States and Great Britain] *sec4all.net* Retrieved from: <http://www.sec4all.net/modules/myarticles/article.php?storyid=210> [In English].
11. Kapitsa Iu. (2006) Zakhyst komertsii noi taiemnytsi v yevropeiskykh krainakh ta Ukraini. *Pidpr-vo, hosp-vo i parvo – Enterprise, economy and law, 11, 16-20*. [In Ukrainian].

Н. Н. ВАПНЯРЧУК

кандидат юридических наук, старший научный сотрудник,
старший научный сотрудник НИИ правового обеспечения инновационного развития
НАПрН Украины

КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА КАК ОБЪЕКТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Статья посвящена анализу зарубежного законодательства относительно коммерческой тайны как объекта трудовых отношений. С целью усовершенствования правового регулирования коммерческой тайны в трудовых отношениях в процессе исследования сделано определенные заключения, в частности предложено внести определенные изменения в трудовое законодательство Украины.

Ключевые слова: коммерческая тайна, объект трудовых отношений, зарубежный опыт, зарубежное законодательство, работник, работодатель.

N. M. VAPNYARCHUK

Candidate of Legal Sciences, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine,
Senior Researcher

COMMERCIAL MYSTERY AS A LABOR OBJECT: EXTERNAL EXPERIENCE

Problem setting. The article is devoted to the analysis of foreign legislation concerning commercial secrets as an object of labor relations.

Article's main body. In order to improve the legal regulation of commercial secrecy in labor relations, certain conclusions were made in the course of the study, in particular, it was proposed to make certain changes in the labor legislation of Ukraine.

Conclusions and prospects for the development. Taking into account foreign experience, it is proposed to provide in the new Labor Code of Ukraine a list of duties of an employee concerning the preservation of commercial secrets, and to supplement the list of grounds for dismissal on the initiative of the employer on the grounds such as the deliberate disclosure of a secret protected by law, which became known to the employee in connection with performance His labor duties, including the disclosure of personal data of other employees.

Key words: commercial secret, object of labor relations, foreign experience, foreign law, employee, employer.