



## ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Дарья ЮСУПОВА,

соискатель

Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

### Summary

The author has analyzed the legal nature of the local regulation of trade secrets in the employment relationship, the ability of the employer to determine the list of confidential information, special attention is paid to a non-disclosure agreement (confidentiality). It is proved that the non-disclosure agreement is an important part of the mechanism of local regulation of trade secrets in labor relationships, promotes certainty and of the legal status of the parties with respect to the restricted information. It is noted that such agreements are a relatively new phenomenon in the legal system of Ukraine and have not yet received adequate study in the science of law, although well known and widely applied in the world.

**Key words:** trade secrets, local regulation, labor relationships.

### Аннотация

Автором проанализирована юридическая сущность локального регулирования коммерческой тайны в трудовых отношениях, возможность работодателя самостоятельно определять перечень конфиденциальной информации, особое внимание уделено договору о неразглашении (конфиденциальности). Обосновано, что договор о неразглашении является важной частью механизма локального регулирования коммерческой тайны в трудовых отношениях, способствует определенности и закреплению правового статуса сторон по отношению к информации с ограниченным доступом. Отмечено, что такие договоры являются относительно новым явлением в правовой системе Украины и еще не получили надлежащей проработки в правовой науке, хотя давно известны и широко применимы в мировой практике

**Ключевые слова:** коммерческая тайна, локальное регулирование, трудовые отношения.

**Постановка проблемы.** Каждый правовой институт для эффективного функционирования должен получить свое отображение в общегосударственных или локальных правовых нормах. Учитывая определенное игнорирование законодателем потребности нормативного урегулирования вопроса коммерческой тайны в трудовых отношениях, на первое место выходит именно локальное регулирование вопроса внутренними корпоративными документами компании. Базовой основой такой правомочности работодателя является закрепление нормами действующего гражданского и хозяйственного законодательства права самостоятельного определения им сведений, являющихся коммерческой тайной.

**Актуальность темы исследования** обосновывается тем, что на сегодняшний день в национальной доктрине нет комплексного подхода к глубокому анализу вопроса локального регулирования коммерческой тайны в трудовых правоотношениях.

**Состояние исследования.** Проблематика локального регулирования коммерческой тайны в трудовых правоотношениях исследуется в многочисленных работах, в частности в трудах Г.А. Андрушук, Г.В. Гудушаури, С.Е. Жилинского, П. П. Крайнев, Б.Г. Литвак, Г.А. Прокопович и др.

**Целью и задачей статьи** является выяснения сущности локального регулирования коммерческой тайны в трудовых отношениях, определения роли договора о неразглашении (конфиденциальности) в регулировании конфиденциальной информации в трудовых отношениях. Новизна работы заключается в том, что в ней выяснен перечень информации, которая является конфиденциальной, обоснована целесообразность заключения договора о неразглашении (конфиденциальности) в трудовых правоотношениях, внесены предложения по усовершенствованию локального регулирования коммерческой тайны в трудовых отношениях.

**Изложение основного материала.** Как правильно отмечает С.Е. Жилинский, нужно, с одной стороны, избежать ошибок при квалификации, включив в соответствующий перечень действительно ценную и важную для бизнеса информацию, а с другой стороны – дать детальное содержательное описание таких сведений, чтобы исключить неоднозначную трактовку их значения и важности, выбрать оптимальный режим использования и защиты [1, с. 183-184]. Однако некоторые представители науки, в частности белорусский ученый Н. Денчик, не разделяют права работодателя самостоятельно определять перечень сведений, которые могут быть отнесены

к коммерческой тайне. С позиции исследователя, предоставление субъекту хозяйствования таких полномочий не будет способствовать добросовестной конкуренции, принципам деловой репутации в ходе производства экономической деятельности [2, с. 93]. Не совсем понимаем логику таких утверждений. Ведь кому, как не самому работодателю, лучше знать, что для него действительно является коммерчески ценным, сохранение чего является залогом успешной хозяйственной деятельности. Поэтому лишение права определять перечень информации с ограниченным доступом привело бы к странной ситуации, когда предприятие имеет коммерческую тайну, но механизма ее защиты лишено.

Большинство ученых все же поддерживают право работодателя самостоятельно определять перечень сведений, которые будут отнесены к коммерческой тайне; хотя подход к пониманию критериев такого определения различается. Ставя на первое место возможность получения максимальной прибыли, Г.А. Прокопович именно это считает главным критерием подобных действий [3, с. 35]. Похожего мнения придерживается и А. Куликов: любая информация (исключая установленные законом исключения), представляющая коммерческий интерес, учитывая возможность получения



прибыли от ее использования, может быть отнесена к коммерческой тайне и получить соответствующий правовой режим защиты [4, с. 103].

Безусловно, критерий доходности является основой ведения любого бизнеса, важным фактором механизма коммерческой тайны. Однако он в принципе может быть отнесен не только к коммерческой, но и к любой конфиденциальной информации. Поэтому более аргументированным считаем предложение Г. Андрощука и Л. Вороненко признать ключевым критерием возможность получения преимущества в конкурентной борьбе, ведь именно обладание определенной информацией и отсутствие ее у конкурентов предоставит преимущество над ними, будет способствовать расширению и усилению экономического эффекта от хозяйственной деятельности [5, с. 13].

Некоторые ученые выделяют собственный перечень сведений, которые могут получить режим конфиденциальности в конкретном предприятии. Г.В. Гудушаури и Б. Литвак к таким сведениям относят маркетинговые исследования, деловую переписку, сведения о конъюнктуре рынка, заключенные договоры и их условия, перечень клиентов, бухгалтерские и финансовые отчеты, реальное финансовое положение предприятия (кредиты, займы, долги), анализ конкурентоспособности продукции и услуг, сведения о заработной плате и т.д. [6, с. 292-293]. Г.А. Андрощук и П.П. Крайнев утверждают, что коммерческой тайной могут быть признаны технологические приемы в производстве (модификация ранее известных технологий), кадровый потенциал, факты деловых контактов и ведения переговоров, ценовая политика, коммерческие и финансово кредитные отношения с контрагентами, результаты сравнительного анализа собственной продукции и товаров конкурентов, планы предприятия по расширению (свертыванию) деятельности, производственных мощностей [7, с. 107].

Наряду с описанным выше перечнем сведений, которые признаны коммерческой тайной, локальное регулирование данного вопроса в трудовых отношениях может включать также закрепление соответствующих поло-

жений о конфиденциальности в должностных инструкциях, положениях, правилах внутреннего трудового распорядка, уставе предприятия. Главным местом в данном виде регулирования занимает договор о конфиденциальности (неразглашении), заключаемый между работодателем и наемным работником, призванный обеспечить максимальный режим сохранности конфиденциальных сведений как при трудовых отношениях, так, в некоторых случаях, в течение определенного периода после их прекращения. Такие договоры являются относительно новым явлением в правовой системе Украины и еще не получили надлежащей проработки в правовой науке, хотя давно известны и широко применяются в мировой практике.

Зарубежный опыт показывает, что при возникновении любой (даже малейшей) возможности получения или разглашения конфиденциальной информации (коммерческой тайны) заключается договор о конфиденциальности. Такой договор может называться: Договор о неразглашении конфиденциальной информации или Договор о конфиденциальности (Confidentiality or Confidential Agreement), Договор о неразглашении (Non-disclosure Agreement), Договор о конфиденциальности (Secrecy Agreement) – однако в любом случае под конфиденциальностью понимается предотвращение возможности использования информации лицами, не имеющими к ней отношения.

В целом договор о конфиденциальности применяется во многих сферах деятельности людей, которые нуждаются в защите конфиденциальной информации, ставшей известной сторонам в процессе их совместной деятельности или взаимодействия – именно одной из форм такой совместной деятельности и являются трудовые отношения. Специалисты из западных стран, которые занимаются вопросами обеспечения экономической безопасности компаний, считают, что сохранение коммерческой тайны на 80% зависит от правильного подбора, размещения и обучение персонала. В связи с этим в Украине все активнее начинает использоваться договор о неразглашении, который возлагает на работника обязанность по сохране-

нию коммерческой тайны работодателя. При этом на юридическую суть не влияет форма заключения договора – в виде отдельного документа, приложения к трудовому договору либо части трудового договора (контракта).

Возвращаясь к действующему КЗоТ, обращаем внимание на статью 21, где предусмотрена обязанность работника при заключении трудового договора выполнять определенные требования, действующие на данном предприятии [8]. Заключая трудовой договор (контракт) и оформляя прием на работу нового сотрудника, его знакомят с порядком оборота и защиты информации с ограниченным доступом на предприятии. При этом подпись работника на приказе о приеме на работу подтверждает его согласие с условиями трудового договора, в котором могут указываться сведения, составляющие конфиденциальную информацию и которые станут известны работнику в силу специфики должностных обязанностей. Однако наиболее удачным считаем подписание договора о неразглашении в виде отдельного документа – к тому же, учитывая, что абсолютное большинство договоров заключается в устной форме, это является единственным способом документального закрепления договоренности сторон.

По договору о конфиденциальности одна сторона (конфиденциал) обязуется обеспечить и выполнять режим ограниченного доступа к информации, полученной от другой стороны (конфидента), или доступ к которой предоставлен этой стороной. Договоры о конфиденциальности имеют гражданско-правовую природу, хотя заключаться могут и в таких сферах, где преобладающим является регулирование иной отрасли права, в частности в сфере трудовых отношений. Законным основанием его заключения является ч. 1 ст. 6 Гражданского кодекса Украины [9], согласно которой стороны имеют право заключить договор, который не предусмотрен актами гражданского законодательства, но отвечает общим основам права, в том числе трудового. Договор о конфиденциальности имеет ряд оригинальных свойств, которые являются достаточными для выделения его в отдельный договорный институт. Сре-



ди них, прежде всего, следует назвать предмет, объект, содержание договора. Специфика этих элементов обусловлена особенностью самих отношений по обеспечению и сохранению конфиденциальности, которые подпадают под договорное регулирование. Существование этих особенностей не позволяет «подвести» договор о конфиденциальности под уже известные законодательству договорные конструкции. Соответственно можно утверждать, что такой договор является отдельным договорным институтом, который принадлежит к не упомянутым договорам, т.е. таким, которые, хотя и не предусмотрены актами законодательства, однако являются правомерными и соответствуют общим принципам гражданского законодательства [10].

Цель договора о конфиденциальности – перенос обязательства на неразглашении информации с ограниченным доступом на новое лицо для того, чтобы сторона, которая разглашает (передает) информацию, могла быть уверенной, что получившая её сторона будет держать в секрете от других лиц. В случае разглашения коммерческой тайны договор становится весомым доказательством в ходе привлечения к юридической ответственности и возмещения убытков.

Факт использования коммерческой тайны необходимо связывать с фактом ознакомления лица с такой информацией. Поэтому договор о конфиденциальности является реальными и часто бесплатным. Однако такой договор может быть и платным, когда, против выполнения конфиденциалом своих обязательств по сохранению коммерческой тайны, имеется встречное предоставление в каких-либо формах (денежной, натуральной) определенного блага со стороны конфидендента. Как пример платного договора можно вспомнить ситуацию, когда в обмен на обязательства бывшего работника в течение трех лет после увольнения не разглашать соответствующую информацию (не использовать ее в собственных интересах или в целях третьих лиц, не выполнять аналогичной трудовой функции на предприятиях конкурентах) работодатель должен в течение этого времени регулярно платить работнику определенное вознаграждение.

По общему правилу договор о конфиденциальности является односторонним – то есть на стороне конфидендента (работодателя) является только право требовать обеспечения ограниченного доступа к определенной информации, а на стороне конфиденциала (работника) – обязанность такой режим обеспечить и выполнять. Вместе с тем стороны в договоре могут установить и другое соотношение своих прав и обязанностей, в частности взять на себя одновременно и права, и обязанности – тогда договор приобретает двусторонний характер.

К существенным условиям договора о конфиденциальности относятся: 1) определение (индивидуализация) объекта договора, т.е. собственно информации, по поводу которой стороны устанавливают себе договорные права и обязанности о конфиденциальности; 2) определение прав и обязанностей сторон по конкретным условиям режима ограниченного доступа к информации; 3) определение срока, в течение которого работник обязан обеспечивать и выполнять режим конфиденциальности информации.

Говоря о предмете договора о неразглашении, очевидно, что им должна быть информация, которая, во-первых, признана и закреплена в установленном порядке как коммерческая тайна на предприятии, а во-вторых, доведена до сведения работника о наличии режима конфиденциальности до начала пользования ею. Не могут быть объектом такого договора сведения, которые, согласно нормам закона, не могут быть признаны коммерческой тайной, а также другая открытая информация, данные о противоправных действиях, государственная тайна и т.п.

Содержание договора о конфиденциальности составляют права и обязанности работника и работодателя по поводу обеспечения выполнения режима ограниченного доступа к информации. Основными правами конфидендента являются: право требовать от конфиденциала обеспечения и выполнения режима конфиденциальности информации и право контролировать выполнение им такого режима. Обязанностей конфидендент может и не иметь, поскольку, как отмечалось ранее, договор о конфиденциальности

может быть односторонним. Однако в платных договорах о конфиденциальности на работодателе лежит обязанность осуществить встречные действия, например, уплатить деньги. Важно подчеркнуть, что предоставление информации, которая является объектом договора о конфиденциальности, не входит в его содержание и не представляет обязанности работодателя именно по этому договору.

Работник обязан принять все предусмотренные договором меры для обеспечения режима ограниченного доступа к информации и его выполнению. Если в договоре о конфиденциальности эти меры определены не конкретно, тогда примененные им меры должны быть достаточными и адекватными информационным угрозам, которые существуют в отношении информации, являющейся объектом договора. Это могут быть меры организационно-правового, технического, программного (криптографического) и другого характера или комплексные меры – часто для работника обязательства могут означать лишь обязанность молчания. Конфиденциалу должно также быть сообщено об изменениях в режиме доступа к информации или о других обстоятельствах, имеющих существенное значение для исполнением им своих обязательств по договору [10].

Также в договоре стоит отметить, что вся информация в какой-либо форме, предоставляемая работодателем и используемая работником в ходе трудовых функций, есть и исключительно остается собственностью стороны, предоставившей ее в пользование. Работник должен вернуть все записи, заметки и другие письменные, печатные или вещественные материалы, которые были в его распоряжении и которые содержат конфиденциальную информацию, немедленно после поступления письменного требования со стороны работодателя, либо по истечении срока действия договора о конфиденциальности.

Пункт 1 статьи 11 Гражданского кодекса Украины устанавливает, что права и обязанности возникают из действий лиц, предусмотренных актами гражданского законодательства, а также из действий лиц, не предусмотренных этими актами, но по аналогии



порождающими права и обязанности. С другой стороны, насколько большими могут быть те ограничения, возлагаемые на работника. Прямых ответов на эти вопросы в украинском законодательстве нет. Общий же подход к решению данной проблемы заключается в поиске оптимального баланса интересов работодателя и работника (бывшего работника), которые одинаково должны защищаться. По нашему мнению, обязательства, которые добровольно принял на себя работник по неразглашению конфиденциальной информации, могут быть произвольными, но при этом они не должны ограничивать его право и дееспособность. Это подчеркивает ст. 27 Гражданского кодекса Украины, согласно которой сделка, ограничивающая возможность физического лица иметь не запрещенные законом права и обязанности, является ничтожной [9].

То есть договор о неразглашении является важной частью механизма локального регулирования коммерческой тайны в трудовых отношениях, способствует определенности и закреплению правового статуса сторон по отношению к информации с ограниченным доступом. Это способствует ответственному отношению работников к выполнению должностных обязанностей и, как следствие, – более успешному функционированию самого предприятия.

Отдельное место в системе локального регулирования коммерческой тайны занимают морально-этические нормы, складывающиеся в среде специалистов конкретных структур (сфер экономики) и получают свое выражение в форме разнообразных этических правил и кодексов. Эти нормы могут представлять собой как неписанные правила, так и вполне конкретные уставы, кодексы чести и т.д. К сожалению пока что далеко не на всех предприятиях они существуют, однако стремиться к их внедрению все же стоит [6, с. 301]. В качестве примера таких норм можно привести корпоративный кодекс корпорации Procter & Gamble, четвертый раздел которого регулирует использование информации, которая является собственностью компании, в том числе и коммерческой тайны. Предусмотрено, что работник в ходе работы может сталкиваться с

различного рода конфиденциальной информацией, защита которой принципиально необходима для сохранения позиций компании на рынке и, соответственно, сохранения существующих рабочих мест, достойного уровня оплаты труда. Весь персонал должен соблюдать правовой режим использования коммерческой тайны – именно это является базовым условием для избежания ее разглашения [11, с. 272].

**Выводы.** Подводя итог относительно правового регулирования коммерческой тайны в трудовых отношениях, обращаем внимание, что локальное регулирование играет большую роль в обеспечении сохранности и целостности информации, часто является единственной возможностью определения способа её использования, способствует соблюдению интересов сторон в ходе трудовых отношений.

#### Список использованной литературы:

1. Жилинский С.Э. Правовая основа предпринимательской деятельности (предпринимательское право): Курс лекций. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 672 с.
2. Денчик Н. Право на коммерческую тайну / Денчик Н. // Хозяйство и право. – 1993. – № 9. – С. 90-98.
3. Прокопович Г.А. Ответственность за нарушение коммерческой и налоговой тайны / Прокопович Г.А. // Закон и право. – 2002. – № 6. – С.35-36.
4. Куликов А. О коммерческой и служебной тайне / Куликов А. // Хозяйство и право. – 1996. – № 11. – С. 99-103.
5. Андрощук Г., Вороненко Л. Методика выявления сведений, составляющих коммерческую тайну / Андрощук Г., Вороненко Л. // Бизнес Информ. – 1999. – № 11-12. – С.13-16.
6. Гудушаури Г.В., Литвак Б.Г. Управление современным предприятием. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», Изд-во ЭКМОС, 1998. – 336 с.
7. Андрощук Г.А., Крайнев П.П. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны: Монография. – К.: Издательский Дом «Ин Юре», 2000. – 400 с.
8. Кодекс законов о труде Украины: утверждено Законом Украинской ССР

от 10.12.1971 г., №322-VIII [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.rada.gov.ua>.

9. Гражданский кодекс Украины: Закон Украины от 16.01.2003г. № 435-IV [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.rada.gov.ua>.

10. Носик Ю.В. Договор о не разглашении информации / Носик Ю.В. // Право Украины. – 2010. – № 3. – с.153-160.

11. Этический кодекс корпорации Procter & Gamble (P&G) // Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2004. – С.32-145.