

УДК 349.2

ПРИЛИПКО Д.С.

**НЕРОЗГОЛОШЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ
У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

У цій статті дається визначення комерційної таємниці, вивчається вітчизняне законодавство, а також законодавство іноземних держав і пропонується можливого врегулювання проблеми розголошення комерційної таємниці через запозичення зарубіжного досвіду.

Ключові слова: комерційна таємниця, трудові відносини, трудовий договір, трудове законодавство.

В этой статье дается определение коммерческой тайны, изучается отечественное законодательство, а также законодательство иностранных государств и предложено возможное урегулирование проблемы разглашения коммерческой тайны через заимствования зарубежного опыта.

Ключевые слова: коммерческая тайна, трудовые отношения, трудовой договор, трудовое законодательство.

This article gives a definition of the trade secret, studies of national legislation and the studies foreign legislation and offers a possible solution to the problem of disclosure of trade secrets through borrowing foreign experience.

Key words: commercial secrecy, labor relations, labor contract, labor law.

В умовах жорсткої конкуренції бізнес-середовища, реагуючи на нові і потреби і бажання існуючих і потенційних клієнтів, необхідне створення нових товарів та послуг або їх поліпшення. Для нового або існуючого бізнесу, щоб вижити, рости і процвітати в цьому середовищі необхідно бути в змозі створити себе або отримати необхідну корисну інформацію для створення і надання нових або поліпшених товарів та послуг у сфері торгівлі та економічної діяльності. Така корисна інформація є «комерційною таємницею». Часто конкуренти отримують доступ до такої інформації досить легко, наприклад, шляхом вербування або просто переманюючи ключових співробітників, які створили або мають доступ до такої корисної, конфіденційної інформації, яка дає бізнесу конкурентну перевагу. Для того, щоб запобігти зниженню або втраті конкурентоспроможності, яка забезпечується такою інформацією, успішна компанія повинна захищати свою власність або конфіденційну інформацію. Саме тому, дуже важливим, як з теоретичної, так і з практичної точки зору є питання пов'язане з комерційною таємницею в трудових відносинах.

На цей час відносини, пов'язані з комерційною таємницею, регулюються Конституцією України (ст. 31, 32, 34) [1], Цивільним та Господарським Кодексами, Кодексом України про адміністративні правопорушення, Кримінальним Кодексом України, Законами України „Про інформацію”, „Про захист від недобросовісної конкуренції”, Постановою Кабінету Міністрів України від 09.08.93 р. № 611 „Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці”.

Актуальність цієї статті полягає у необхідності врегулювання охорони прав на комерційну таємницю в контексті трудових відносин. Зокрема, визначити на законодавчому рівні правові засади взаємовідносин між працівником та роботодавцем під час виконання працівником трудових зобов'язань та після їх завершення. На цей час чинне трудове законодавство України взагалі не надає механізмів вирішення конкретних проблем стосовно охорони комерційної таємниці у відносинах між роботодавцем і працівником під час дії трудових відносин і, особливо, після їх припинення, тобто після звільнення працівника. А також порівняльні характеристики поняття комерційної таємниці із іноземними державами.

Вітчизняна література, а саме, великий енциклопедичний словник (1991 р.) визначає комерційну таємницю як «право підприємств, компаній, фірми, банку на зберігання в таємниці документів, відомостей, що відображають їхню діяльність» [2, с. 610]. Своєю чергою, А. Ю. Тихомиров у юридичній енциклопедії характеризує цю категорію як «охоронюване законом право підприємства на засекречування (обмежений доступ) виробничих, технологічних, торговельних, фінансових та інших господарських операцій і документації щодо них» [3, с.526]. У цілому погоджуються з науковцем автори Економічної енциклопедії (2000 р.), наголошуючи, що «комерційна таємниця – право підприємства, організації, банку на засекречування усіх виробничих, торговельних і фінансових операцій та відповідної документації, охоронюване законодавством» [4, с. 795]. Аналізуючи визначення, дане авторами «Сучасного економічного словника», звертаємо увагу на визначення комерційної таємниці як певного права підприємств, установ, організацій не розголошувати та зберігати в таємниці відомості про їхню виробничу, торговельну, фінансову, науково-технічну діяльність, обумовлене небезпекою нанесення збитку підприємству [5, с. 157].

Всесвітня організація інтелектуальної власності зазначає що, будь-яка конфіденційна ділова інформація, яка дає підприємству певну перевагу над іншими конкурентами, може розглядатися як комерційна таємниця. Комерційна таємниця включає в себе секрети виготовлення або виробництва. Недозволене використання такої інформації іншими особами, крім власника, розглядається як прояв недобросовісної практики і порушення законодавства. Залежно від правової системи охорона комерційної таємниці складає частина загальної концепції охорони від недобросовісної конкуренції або ґрунтується на особливих положеннях і положення прецедентного права про охорону конфіденційної інформації.

Об'єкт комерційної таємниці зазвичай визначається в загальних виразах і включає методи продажу, методи розподілу, інформацію про споживача, рекламну стратегію, список постачальників і клієнтів і методи виготовлення. Хоча остаточне рішення з питання про те, яка інформація є промисловим секретом, буде залежати від обставин кожного окремого випадку, відверто недобросовісна практика щодо секретної інформації включає промисловий або торговий шпionаж, порушення контрактів та порушення довіри. [6]

Вивчаючи законодавство США, один із федеральних судів визначив комерційну таємницю в такий спосіб: комерційна таємниця це тільки частина інформації (наприклад, список клієнтів, або спосіб виробництва, або секретна формула для безалкогольного напою), що власник намагається зберегти в таємниці шляхом виконання угоди про конфіденційність з співробітниками і приховуючи інформацію від сторонніх за допомогою огорож, сейфів, шифрування і інші засоби приховування, так що єдиний спосіб розкрити секрет може бути викрито є порушенням договору або делікту.

Верховний суд США пояснив, що об'єктом комерційної таємниці є матеріал, який повинен відповідати мінімальним стандартам новизни і винахідливості, щоб уникнути поширення комерційної таємниці питань загального або загальних знань в галузі, в якій вона використовується. Згідно із угодою про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності, комерційна таємниця визначається як будь-яка інформація, яка: 1) як правило, не відома відповідним діловим колам або громадськості; 2) дає якусь економічну вигоду для його власника. Ця перевага повинна виходити саме з того факту, що він не загальновідомий, а не тільки з цінності самої інформації; 3) предмет розумних зусиль по підтримці її секретності. [7]

Отже, комерційною таємницею називають відомості, пов'язані з виробництвом, управлінням, фінансовою або іншою діяльністю суб'єктів господарювання, використання яких у господарській діяльності надає можливість отримання прибутку чи збереження положення на ринку, та розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб'єкта господарювання. Комерційна таємниця є об'єктом інтелектуальної власності, відповідно права на неї належать особі, яка належним чином визнала інформацію комерційною таємницею. Тож підприємство має право на власний розсуд розпоряджатися такою інформацією і здійснювати щодо неї будь-які законні дії, але не порушуючи прав третіх осіб. Також ст. 505 ЦКУ дає визначення комерційної таємниці: «1) 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. 2) 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.»[8]

Однією із найвідоміших та найкраще охоронюваною комерційною таємницею є формула Соса-Кола. Процедура захисту формули Соса-Кола відповідно до присяги, даної старшим віце-президентом і генеральним консулом для Соса-Кола в судовій справі, є наступною: письмова версія секретної формули зберігається в сховищі безпеки в трастовій компанії банку в Атланті, сховище може бути відкрито тільки за рішенням від Ради директорів Товариства. Відповідно до політики компанії, тільки двоє людей в Товаристві знати формулу в будь-який час.

Компанія відмовляється розкрити особистість цих осіб, або дозволити цим особам літати на одному літаку, в той же самий час. Ті ж запобіжні заходи щодо секретних формул інших напоїв коли, дієтичної коли без кофеїну, а також без Соса-Кола без кофеїну.

Як ми бачимо секрет виготовлення кока-коли є дуже захищеним, але не всі комерційні таємниці підприємств, установ та організацій настільки добре захищені. Саме тому виникає питання захисту комерційної таємниці, особливо після припинення трудових відносин між роботодавцем та працівником.

В українському законодавстві жоден законодавчий акт не зобов'язує фізичних осіб, які є найманими працівниками, або інших, підписувати ті чи інші договори про нерозголошення комерційної таємниці. Потрібно розуміти, що підписавши такий договір працівник також підтверджує свою обізнаність у тому, що розголошення, а також неправомірне використання комерційної таємниці в будь-якій іншій формі є протиправною діяльністю, за здійснення якої передбачена відповідальність. Однак, на поставлене запитання однозначно слід відповісти негативно, адже в Україні, як в цивільно-правових, так і в трудових відносинах діє принцип свободи договору.

Договір про нерозголошення комерційної таємниці в рамках трудових відносин не є обов'язковим, адже в рамках таких відносин (згідно зі ст. 139 КЗпП) на працівників покладено обов'язок своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу. І якщо робота з відповідною інформацією входить до трудових обов'язків, працівник зобов'язаний дотримуватися розпоряджень роботодавця щодо порядку захисту комерційної таємниці.

Слід також підкреслити, що КЗпП встановлює в ст. 29 обов'язок роботодавця роз'яснити працівникові його права і обов'язки до початку роботи за укладеним трудовим договором. [9]

Цей обов'язок передбачає ознайомлення з усіма локальними нормативно-правовими актами, які стосуються виконуваної роботи. І саме в ході такого роз'яснення працівник повинен бути ознайомлений з переліком відомостей, що становлять комерційну таємницю, і правила щодо захисту такої таємниці на підприємстві. Звісно ж, що відповідні положення про нерозголошення комерційної таємниці повинні бути передбачені і в посадовій інструкції працівника.

Зазначимо також, що незважаючи на наявність або відсутність договору про нерозголошення комерційної таємниці, законодавство передбачає досить жорстку відповідальність за її розголошення — як матеріальну, так і адміністративну або навіть кримінальну — в залежності від шкоди.

Отже, як бачимо, примусити підписати працівника договір про нерозголошення комерційної таємниці роботодавець не може. Але у той же час, відмова від підписання такого зобов'язання не звільняє працівника від відповідальності за порушення трудової дисципліни.

У зв'язку із вищезазначеним необхідно з'ясувати яка саме інформація відноситься до комерційної таємниці.

Всесвітня організація із захисту інтелектуальної власності зазначає, що комерційна таємниця може складатися з: 1) інформації, що відноситься до формули, шаблону, пристрою або інший збір інформації, яка використовується протягом значного періоду часу в бізнесі; (2) з технічної інформації, яка використовується у виробництві товарів; (3) комерційна таємниця може стосуватися області маркетингу, експорту або стратегій продажів, або методу бухгалтерського обліку або інших управління бізнес-процедур або процедури, в тому числі програмне забезпечення, що використовується для різних бізнес-цілей; 4) інші приклади потенційних торгових секретів може включати в себе технічні, наукові або фінансову інформацію, таку як бізнес-плани, бізнес-процеси, список ключових клієнтів, список надійних або спеціальних постачальників, специфікації продукту, характеристики продукту, закупівельні ціни на основні види сировини, дані випробувань, технічні малюнки або ескізи, технічні специфікації, власні рецепти, формули, зміст лабораторних зошитів, структура зарплати компанії, ціни на продукцію і рекламні ставки, вихідний код, об'єктний код, бази даних і електронні дані, збірники, угода, що містить інформацію про маркетингові анкерних злети, рекламні або маркетингові матеріали в стадії розробки. [6,14]

Слід зазначити, що відомості, які відносяться до комерційної таємниці підприємства, повинні мати певні ознаки:

- відноситись до виробничої діяльності компанії;
- не містити державної таємниці;
- не наносити шкоди інтересам суспільства;
- мати обмеження в доступі;
- мати дієву або потенційну комерційну цінність та створювати переваги у конкурентній боротьбі.

Разом з тим відповідно до Постанови Кабміну “Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці”, є відомості, які не можуть бути віднесені до комерційної таємниці:

- установчі документи або документи, які дозволяють займатися підприємницькою чи господарською діяльністю та її окремими видами;
- інформація за всіма встановленими формами державної звітності;
- дані, що необхідні для перевірки обчислення і сплати податків та інших обов’язкових платежів;
- відомості про чисельність і склад працюючих, їхню заробітну плату в цілому та за професіями й посадами, а також наявність вільних робочих місць;
- документи про сплату податків і обов’язкових платежів;
- інформація про забруднення навколишнього природного середовища, недотримання безпечних умов праці, реалізацію продукції, що завдає шкоди здоров’ю, а також інші порушення законодавства України та розміри заподіяних при цьому збитків;
- документи про платоспроможність;
- відомості про участь посадових осіб підприємства в кооперативах, малих підприємствах, спілках, об’єднаннях та інших організаціях, які займаються підприємницькою діяльністю;
- відомості, що відповідно до чинного законодавства підлягають оголошенню. [10]

Відповідно до ст. 36 ГКУ склад та обсяг відомостей, які становлять комерційну таємницю, визначаються власником підприємства. Зазвичай керівниками створюється спеціальна комісія, яка безпосередньо займається визначенням переліку таких відомостей. До її складу входить не більше 4-5 осіб, які є найбільш кваліфікованими та компетентними фахівцями, ознайомленими з діяльністю підприємства та роботою його окремих підрозділів. Також, українським законодавством не встановлено конкретних вимог до форми існування комерційної таємниці, тому це можуть бути відомості повідомлені усно, письмово, у графічному вигляді тощо. [11]

Зважаючи на зазначені вище положення, цілком логічно буде виокремити такі правові ознаки комерційної таємниці: секретність інформації, яка є комерційною таємницею, полягає в тому, що вона є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, інформація, яка визнається комерційною таємницею, має комерційну цінність, тобто певну цінову визначеність (вартість); комерційна таємниця - склад і обсяг відомостей, що визначені суб’єктом господарювання або уповноваженим на це органом; при визначенні складу і обсягу комерційної таємниці має враховуватись постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.93 р. №611 «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці»; володілець інформації повинен вживати належних заходів до охорони інформації, яка є комерційною таємницею; строк правової охорони комерційної таємниці обмежується часом дії сукупності факторів, коли така інформація: має комерційну цінність, невідома третім особам і до неї немає вільного доступу інших осіб на законних підставах, а володілець інформації вживає належних заходів до її схоронності.

Перед з’ясуванням питання як захистити комерційну таємницю, необхідно з’ясувати як вона може бути «вкрадена». Існує два види загроз: внутрішня і зовнішня. Зовнішні загрози включають в себе корпоративний шпигунство, яке здійснюється професійними злочинцями (наприклад атаки хакерів). Внутрішня «крадіжка» може бути здійснена незадоволеними працівниками або колишніми співробітниками.

Слід звернути увагу на те, що правові засади захисту комерційної таємниці від актів недобросовісної конкуренції передбачені ст. 36 ГК України та деталізуються у ст. 16-19 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції». У вказаних статтях Закону дається відповідно кваліфікація: 1) неправомірного збирання комерційної таємниці (ст. 16), 2) розголошення комерційної таємниці (ст. 17), 3) схилення до розголошення комерційної таємниці (ст. 18), 4) неправомірного використання комерційної таємниці (ст. 19). [12]

Проте виникає питання про безпеку такої інформації після припинення трудового договору. Після припинення трудового договору, працівник не має права використовувати комерційні секрети свого колишнього роботодавця (наприклад, перелік особливо важливих клієнтів). При

визначенні меж подібних обмежень суд умовно оцінює, чи може оспорювана інформація вважатися частиною професійного досвіду і знань працівника з "середнім рівнем чесності та здібностей". Слід зазначити, що англійські суди досить часто відмовляють роботодавцям у їхніх вимогах, вбачаючи у відповідних позовах спробу обмеження конкуренції. Найважливішими умовами задоволення позовних вимог про захист комерційної таємниці є наступні обставини, встановлені судом:

- працівник навмисно скопіював, запам'ятав або перемістив документи;
- працівник діяв за допомогою обману або шахрайства;
- інформація безумовно належить роботодавцю та її використання виходить за рамки відтворення професійного досвіду працівника;
- працівник був спеціально попереджений, що інформація є секретною і зобов'язався виконувати дану вимогу;
- працівник займає керівну посаду.

З метою запобігання розголошення комерційних секретів роботодавці включають до трудового договору спеціальні положення, що забороняють працівнику брати участь у конкурентній боротьбі проти роботодавця. Враховуючи, що подібні положення істотно обмежують розвиток підприємницької діяльності, вони можуть бути дійсними тільки за умови, якщо роботодавець доведе у суді, що вони розумні і обґрунтовані в тому, що стосується меж обмежень, терміну і територіальних рамок. Дані положення трудового договору не можуть використовуватися для повного обмеження конкуренції, а лише захищають законні інтереси роботодавця як власника майна, незважаючи на те, що працівник вніс певний внесок у створення цієї власності. Таким чином, умови про збереження комерційної таємниці не можуть виходити за рамки розумного захисту інтересів колишнього роботодавця, що, відповідно, обмежує їх у часі та території дії. [13]

Висновок. Виходячи з усього вищевказаного можна зробити висновок, що на сьогодні в Україні існує досить багато нормативно правових актів, які регулюють питання нерозголошення комерційної таємниці. Але, не зважаючи на це, існує реальна проблема законодавчої неурегульованості даного питання саме у сфері трудових правовідносин. Адже не всі підприємства, установи, організації мають можливість захищати свою комерційну таємницю, як компанія Coca-Cola. Саме тому необхідне поновлення законодавчої бази у галузі трудового права. Вважаємо, що зарубіжний позитивний досвід може бути зараз використаний для удосконалення в процесі нової кодифікації трудового законодавства України. Норми щодо врегулювання зазначених проблем можливо будуть включені до Закону України „Про охорону прав на комерційну таємницю”.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Большой энциклопедический словарь. – М. : Сов. энцикл., 1991. – 965 с.
3. Тихомирова Л. В. Юридическая энциклопедия / Под ред. А. Ю.Тихомирова. – М. : Б.и., 1998. – 526 с.
4. Економічна енциклопедія. – Т. 1. – К. :Видавничий центр «Академія», 2000. – 795 с.
5. Современный экономический словарь. – 2-е изд. – М. :ИНФРА-М, 1999. –157 с.
6. Basics of Trade Secret. Tutorial by WIPO - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.wipo.int/export/sites/www/sme/en/documents/pdf/ip_panorama_4_learning_points.pdf
7. Intellectual property protection for trade secrets and know-how by Thomas Duston and Thomas Ross Marshall, Gerstein & Borun, Chicago - [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
8. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
10. Постанови Кабміну “Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці” від 09.08.1993 № 611 - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/611-93-%D0%BF>
11. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
12. Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 07.06.1996 № 236/96-ВР - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80>

13. Сляднєва Г., КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ У КОНТЕКСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gisap.eu/ru/comercial-secret>

14. The EU Trade Secrets Directive: what do you need to know? Tutorial by Pieter Van Den Broecke and Tom de Coster (Brussels), Pauline Debré and Juliette Crouzet (Paris), Daniel Pauly (Frankfurt), Kathy Berry (London) - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.linklaters.com/pdfs/mkt/london/Article_Trade_Secrets_Directive.pdf

УДК 349.2

САХАРУК І.С.

КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ

Стаття присвячена дослідженню концепції гідної праці як стратегічного напрямку розвитку трудового законодавства в ХХІ столітті. Визначено зміст основних вимірів гідної праці відповідно до стандартів МОП. Здійснено аналіз правових основ реалізації концепції гідної праці в Україні. Виокремлено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України в контексті забезпечення міжнародних стандартів гідної праці.

Ключові слова: концепція гідної праці, міжнародні трудові стандарти, основоположні принципи трудового права, соціальний діалог, зайнятість, умови праці, соціальне забезпечення, профіль гідної праці, проект Трудового кодексу України.

Статья посвящена исследованию концепции достойного труда как стратегического направления развития трудового законодательства в ХХІ веке. Определено содержание основных измерений достойного труда в соответствии со стандартами МОТ. Осуществлен анализ правовых основ реализации концепции достойного труда в Украине. Выделены предложения по усовершенствованию трудового законодательства и проекта Трудового кодекса Украины в контексте обеспечения международных стандартов достойного труда.

Ключевые слова: концепция достойного труда, международные трудовые стандарты, основополагающие принципы трудового права, социальный диалог, занятость, условия труда, социальное обеспечение, профиль достойного труда, проект Трудового кодекса Украины.

The article is devoted to research the concept of decent work as a strategic direction for the development of labour legislation in the ХХІ century. The meaning of the main dimensions of decent work in accordance with the standards of the International Labour Organization was determined. Have been analysed the legal bases for the implementation of the concept of decent work in Ukraine. The proposals on improving labour legislation and the draft Labour Code of Ukraine in the context of providing international standards of decent work were singled out.

Key words: the concept of decent work, international labour standards, fundamental principles of labour law, social dialogue, employment, working conditions, social security, decent work profile, draft Labour Code of Ukraine.