

**Лежнёва Т. М.,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри права  
Університету імені Альфреда Нобеля

**ТРУДО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ  
ЯК ЗАГРОЗА ТРУДОВИМ ПРАВАМ ПРАЦІВНИКІВ  
(ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ)**

**LABOR-LEGAL MEANS OF PROTECTION OF COMMERCIAL SECRETS  
AS A THREAT TO LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES  
(ON THE BILL OF LABOR CODE UKRAINE)**

У статті подано аналіз пропонованого у проекті Трудового кодексу України перспективного правового регулювання трудо-правових заходів охорони комерційної таємниці на предмет його впливу на права та законні інтереси працівників. Показано, що норми проекту Трудового кодексу України щодо комерційної таємниці створюють загрозу обмеження прав та законних інтересів працівників та потребують удосконалення.

**Ключові слова:** комерційна таємниця, трудові правовідносини, працівник, трудовий договір, проект Трудового кодексу України, трудо-правова відповідальність.

В статтю представлено аналіз пропонуваного в проекті Трудового кодексу України перспективного правового регулювання трудо-правових заходів охорони комерційної таємниці на предмет його впливу на права та законні інтереси працівників. Показано, що норми проекту Трудового кодексу України щодо комерційної таємниці створюють загрозу обмеження прав та законних інтересів працівників та потребують удосконалення.

**Ключевые слова:** коммерческая тайна, трудовые правоотношения, работник, трудовой договор, проект Трудового кодекса Украины, трудо-правовая ответственность.

The paper presents an analysis of the proposed by the Labor Code of Ukraine bill legal regulation promising legal regulation of labor-legal means of the protection of commercial secrets and of its influence on the rights and legitimate interests of employees. It is demonstrated that the rules of the Labor Code of Ukraine bill concerning commercial secrets create a threat of restriction of the employees' rights and legitimate interests and have to be improved.

**Key words:** commercial secret, labor legal relationships, employee, labor contract, Labor Code of Ukraine bill, labor-legal liability.

**Постановка проблеми.** Чинний Кодекс законів про працю України [1] не містить правових норм, які б регулювали особливості трудових відносин, пов'язаних із комерційною таємницею.

Натомість однією з новел проекту Трудового кодексу України [2] (далі – проект ТК України) є поява централізованого позитивного правового регулювання трудо-правових відносин щодо комерційної таємниці. На жаль, аналіз новел свідчить про те, що розробники проекту свідомо чи не свідомо заклали в них значні загрози трудовим правам працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Правові питання комерційної таємниці, насамперед, є предметом уваги цивілістів та господарників, серед яких можна виділити таких авторів: Т.В. Івченко [3], Ю.В. Носік [4], Я.О. Сидоров [5], Г.О. Сляднева [6], Л.Д. Топалова [7]. Серед трудо-правових досліджень слід вказати: дисертації В.С. Дергачова «Відповідальність за розголошення державної та комерційної таємниці за трудовим законодавством України» [8] та О.М. Рим «Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах» [9].

На даний момент, який характеризується великою ймовірністю прийняття Трудового кодексу України та недостатньою схильністю законодавця до концептуальних змін у положеннях його проекту, існує нагальна потреба посиленої ревізії

проекту ТК України щодо наявності в ньому положень, які можуть негативно вплинути на правове становище працівників. На відміну від наявних розробок, які переважно з позицій захисту комерційної таємниці розглядають трудо-правове регулювання, слід застосувати людиноцентричний підхід до проблем трудо-правового забезпечення охорони комерційної таємниці, поглянувши на них з точки зору прав та законних інтересів працівників.

Отже, метою цієї статті є аналіз пропонованого у проекті ТК України перспективного правового регулювання трудо-правових заходів охорони комерційної таємниці на предмет його впливу на права та законні інтереси працівників та подання відповідних пропозицій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Норми проекту ТК України щодо комерційної таємниці можна умовно розділити на дві групи:

1) норми, які визначають формалізацію обов'язків працівника щодо нерозголошення комерційної таємниці;

2) норми, які визначають трудо-правову відповідальність працівника за розголошення комерційної таємниці.

Пункт 10 ст. 21 проекту ТК України до «основних обов'язків працівника» відносить «нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної

законом інформації». Тобто обов'язок працівника не розголошувати комерційну таємницю наявний незалежно від його формалізації у трудовому договорі. Це, в цілому, відповідає правовій природі комерційної таємниці, визначеної положеннями статей 505–508 Цивільного кодексу України [10] (далі – ЦК України), тлумачення яких дозволяє дійти висновку, що будь-яка особа зобов'язана не розголошувати комерційну таємницю та дотримуватися майнових прав інтелектуальної власності інших осіб на комерційну таємницю (зокрема, права на використання комерційної таємниці; виключного права дозволяти використання комерційної таємниці; виключного права перешкоджати неправомірному розголошенню, збиранню або використанню комерційної таємниці). Також про виникнення обов'язку не розголошувати комерційну таємницю безпосередньо на підставі закону свідчать приписи статей 16–19 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» [11]

Статті 32 та 41 проекту ТК України містять приписи щодо формалізації такого обов'язку в трудовому договорі. А п. 2 ч. 2 ст. 92 проекту ТК України згадує також про «зобов'язання про її нерозголошення». Таке зобов'язання більше ніде в проекті ТК України не згадується, і єдине, що напевно можна встановити, – це те, що воно є відокремленим від трудового договору письмовим актом.

Таким чином, проект ТК України передбачає два рівні формалізації обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю – законодавчий і договірний, та дві форми останнього: трудовий договір і зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці.

При цьому не до кінця вирішеним залишається питання про відмінність у правових наслідках різних рівнів формалізації обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю. Деякі відповіді знаходимо в нормах проекту ТК України, які визначають трудо-правову відповідальність працівника за розголошення комерційної таємниці.

Так, п. 2 ч. 2 ст. 92 проекту ТК України передбачає таку додаткову підставу розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, як розголошення комерційної таємниці, *що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення, або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків*. З цього можна зробити висновок, що у випадку, коли відсутня договірна формалізація обов'язку не розголошувати комерційну таємницю, одичне порушення цього обов'язку, хоча і є порушенням трудової дисципліни, не може бути самостійною підставою застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення.

А от вже обов'язок працівника нести матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної внаслідок розголошення комерційної таємниці (п. 8 ч. 1 ст. 355 проекту ТК України) не пов'язується з обов'язковим договірним встановленням обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю.

Таким чином, на нашу думку, у проекті ТК України слід більш однозначно визначити різницю у правових наслідках різних рівнів та форм формалізації обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю.

Повертаючись до форм закріплення обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю, слід відзначити вкрай несприятливий порядок включення умов про комерційну таємницю до трудового договору.

Частина 3 ст. 32 проекту ТК України відносить застереження щодо нерозголошення комерційної таємниці до додаткових умов трудового договору, передбачаючи при цьому, що додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після укладення.

Відповідно до ч. 2 ст. 41 проекту ТК України, «якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків матиме доступ до інформації, що відповідно до закону або нормативного акта роботодавця визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення захищеної інформації та/або порядок її використання в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за порушення цієї вимоги, встановлену законом, з виплатою працівникові грошової компенсації в розмірі та порядку, визначеними трудовим договором. Умова про нерозголошення захищеної інформації може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації».

Частина 3 ст. 41 проекту ТК України передбачає, що «від включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації за наявності у роботодавця права вимагати її включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли – для їх припинення на підставі статті 86 цього Кодексу [розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням] без додержання вимог статті 88 цього Кодексу [стосуються строку попередження про звільнення та допустимість звільнення лише за умови відсутності можливості переведення працівника за згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи – на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією]».

Вважаємо, що такі наслідки є вкрай обтяжливими для працівника (особливо щодо позбавлення гарантій в разі скорочення), а головне – вони не є розумно обґрунтованими самою підставою такого звільнення. Зокрема, нічим не обґрунтованим видається непоширення на працівника, що звільнюється, гарантій, передбачених ст. 88 проекту ТК України в частині звільнення лише за умови відсутності можливості переведення працівника за згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи – на іншу

роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією. Можна передбачати зловживання роботодавцями правом на звільнення працівника у зв'язку з відмовою останнього включити до трудового договору умови про комерційну таємницю. На нашу думку, на працівників в разі такого звільнення в будь-якому разі мають поширюватися гарантії щодо надання іншої роботи, передбачені ст. 88 проекту ТК України.

Єдине, що обмежує роботодавця – це вказівка ч. 3 ст. 41 проекту ТК України на «наявність у роботодавця права вимагати» включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації. Відповідно до ч. 2 ст. 41 проекту ТК України таке право, вірогідно, виникає внаслідок того, що «працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків матиме доступ до інформації, що відповідно до закону або нормативного акта роботодавця визнана комерційною таємницею». До комерційної таємниці може відноситися широке коло відомостей, які мають ознаки комерційної таємниці (відповідно до ст. 505 Цивільного кодексу України, «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. 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»). Перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці, є доволі стислим та затверджений Постановою Кабінету Міністрів України «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці» [12], яка, до речі, не є належним джерелом для такого регулювання, адже ч. 2 ст. 505 ЦК України вимагає, аби відомості, що не можуть бути віднесені до комерційної таємниці, визначалися законом. Враховуючи викладене, роботодавець фактично не має більш-менш суттєвих обмежень щодо віднесення тих чи інших відомостей до комерційної таємниці та встановлення щодо них особливих умов трудового договору; фактично виключно від самого роботодавця залежить, чи виникне в нього право вимагати включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації, і щодо якого працівника воно виникне. Навіть щодо працівників, які виконують найпростіші види робіт, не пов'язані з організаційно-управлінською, фінансовою тощо діяльністю, роботодавець за бажанням легко може віднайти таку інформацію, яка, по-перше, буде доступна таким працівникам у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, і, по-друге, може бути віднесена до комерційної таємниці (наприклад, відомості про організацію охорони та пропускового режиму, пересування та графіку роботи керівників, засобів і методів роботи з персоналом тощо).

Викликає занепокоєння також і те, що за ч. 2 ст. 41 проекту ТК України, до трудового договору можуть включатися як «умова про нерозголошення захищеної інформації», так і «порядок її використання»; при цьому обидва види умов можуть стосуватися «періоду трудових відносин» і періоду «протягом визначеного сторонами строку після їх припинення». З огляду на те, що відповідно до ч. 2 ст. 505 ЦК України зміст заходів щодо збереження секретності визначається самостійно особою, яка законно контролює цю інформацію, можна очікувати, що під виглядом «порядку використання комерційної таємниці» до трудового договору можуть включатися найрізноманітніші умови та додаткові обмеження і обов'язки для працівників, які лише формально пов'язані з комерційною таємницею і насправді задовольняють інші інтереси роботодавця. У тому числі, це можуть бути умови, які обмежують трудову правосуб'єктність працівників – наприклад, про заборону перебування в подальшому у трудових правовідносинах з іншими роботодавцями, які є/можуть бути конкурентами роботодавця поточного (т. зв. угоди про неконкуренцію). При цьому від таких умов працівник не зможе відмовитися. Отже, вбачається реальна загроза того, що умови трудового договору про порядок використання комерційної таємниці стануть сурогатним інструментом для включення до трудового договору свавільно визначених роботодавцем умов праці, які будуть лише формально пов'язані з реальним збереженням секретності, а порядок запровадження таких умов може стати інструментом для схилення працівника до припинення трудових правовідносин.

**Висновки.** Таким чином, норми проекту ТК України щодо комерційної таємниці, й особливо ті, що стосуються формалізації обов'язків працівника щодо нерозголошення комерційної таємниці, є недосконалими, створюють загрозу обмеження прав та законних інтересів працівників та потребують удосконалення із урахуванням викладеного вище. Зокрема, необхідно: 1) більш чітко окреслити правові наслідки різних рівнів та форм формалізації обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю; 2) збалансувати інтереси працівника і роботодавця у відносинах, пов'язаних із встановленням умов про комерційну таємницю у трудовому договорі.

Зокрема, пропонується в проекті ТК України:

– у частині третій статті 41 слова «без додержання вимог статті 88 цього Кодексу» виключити;

– статтю 41 доповнити частинами п'ятою та шостою такого змісту:

5. Не допускається необґрунтована вимога роботодавця про включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації та/або порядок її використання.

6. У випадку, коли включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації та/або порядок її використання передбачає зміну або доповнення трудової функції працівника, зокрема передбачає покладення на працівника додаткових активних обов'язків, включення таких

умов до трудового договору відбувається в порядку зміни умов трудового договору (Глава 3 Книги 2 цього Кодексу) та без урахування частини третьої цієї статті»;

– пункт другий частини другої статті 92 викласти в такій редакції:

2) розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, якщо працівник усвідомлював

відповідний правовий режим такої інформації; відмови в наданні допуску до державної таємниці»;

– пункт восьмий частини другої статті 355 викласти в такій редакції:

8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, якщо працівник усвідомлював відповідний правовий режим такої інформації».

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
2. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017 р.). URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=431270>
3. Івченко Т.В. Цивільно-правове регулювання комерційної таємниці як об'єкта права інтелектуальної власності в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2009. 16 с.
4. Носік Ю.В. Права на комерційну таємницю в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2006. 18 с.
5. Сидоров Я.О. Становлення інституту комерційної концесії в Україні (цивільно-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2004. 20 с.
6. Сляднева Г.О. Право суб'єкта господарювання на комерційну таємницю та його захист: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04. Донецьк, 2005. 20 с.
7. Топалова Л. Д. Правовий режим комерційної таємниці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04. Донецьк, 2006. 20 с.
8. Дергачов В.С. Відповідальність за розголошення державної та комерційної таємниці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 19 с.
9. Рим О.М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2008. 16 с.
10. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40–44. ст. 356.
11. Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.1996 р. № 236/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 36. ст. 164.
12. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.1993 р. № 611. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/611-93-%D0%BF>.