

ЩОДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА РОЗГОЛОШЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ

У світі безперервного розвитку економіки і суспільних відносин в процесі праці все частіше використовується інтелектуальна власність. В умовах жорсткої конкуренції важливим аспектом забезпечення прибутковості та конкурентоспроможності кожного підприємства є необхідність належної охорони і захисту інтелектуальної власності. Застосування працівниками об'єктів інтелектуальної власності при здійсненні ними набуває повсюдного характеру, а тому виникає необхідність правового регулювання таких відносин і в галузі трудового права.

Доволі часто працівники при здійсненні своєї трудової функції мають доступ до комерційної таємниці підприємства, що зумовлює необхідність її захисту від розголошення. Згідно зі ст. 17 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» розголошенням комерційної таємниці є ознайомлення іншої особи без дозволу особи, уповноваженої на те, з відомостями, що відповідно до законодавства України становлять комерційну таємницю, особою, якій ці відомості були довірені або стали відомі у зв'язку з виконанням відповідних обов'язків, якщо це завдало чи могло завдати шкоди суб'єкту господарювання. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить норм, які б регулювали особливості захисту комерційної таємниці й відповідальності за її розголошення в трудовому праві. В зв'язку з цим, питання збереження комерційної таємниці підприємств при застосуванні найманої праці є досить актуальним.

Наразі у сфері охорони комерційної таємниці в трудових відносинах існує низка проблем: відсутність належної нормативно-правової регламентації механізмів доступу до комерційної інформації, відсутність гарантій захисту, невизначеність шляхів і засобів реалізації права на доступ до такої інформації, відсутність чіткого механізму відповідальності за правопорушення у сфері захисту комерційної таємниці [1, с.8,11]. Названі проблеми вказують на те, що чинне законодавство про працю України не відповідає сучасним суспільно-правовим реаліям, а тому воно потребує реформування і оновлення.

Щодо можливості притягнення працівників до відповідальності за трудовим законодавством у разі розголошення комерційної таємниці або порушення порядку використання працівником конфіденційної інформації існують різні точки зору. Так, Е. Гаврилов зазначає, що матеріальна відповідальність працівника за розголошення службової або комерційної таємниці, проголошена трудовим законодавством, у всіх випадках виявляється малоефективною і непродуманою. Єдиний вихід з цього складного становища вбачається в укладанні цивільно-правових договорів про дотримання працівником певного режиму зберігання і нерозголошення службової і комерційної таємниці й про цивільно-правову відповідальність за її розголошення, у тому числі за передачу третім особам. Такий цивільно-правовий договір повинен укладатись поряд із трудовим договором і бути юридично (у тому числі за терміном дії) незалежним від трудового договору [2, с.34; 3, с.12]. Іншої думки дотримується Г. Сляднева, яка відзначає, що у разі, якщо працівник має справу з комерційною таємницею або іншою інформацією, яка використовується в процесі праці й становить майновий інтерес для роботодавця, такі правовідносини слід відносити до трудових. Шлях вирішення питання відповідальності працівника за розголошення комерційної таємниці полягає не у відході від положень трудового законодавства і звертанні до цивільно-правових договорів з працівниками, а в удосконаленні трудового законодавства за допомогою встановлення спеціальних положень і санкцій за порушення комерційної таємниці [4, с. 95]. В цьому сенсі є досить слушною думка О.М. Рим, яка в аналізі правового регулювання захисту комерційної таємниці в трудових відносинах звертається до міжнародного досвіду. Обмеження з приводу нерозголошення комерційної таємниці працівником мають встановлюватись на законодавчому рівні. У більшості країн (Естонія, Латвійська Республіка, Литовська Республіка, Болгарія), що забезпечили правове регулювання відносин конкуренції між сторонами трудового договору, обов'язок працівника не розголошувати комерційну таємницю роботодавця виникає в силу вказівки закону [5, с.136]. Таким чином, можна зробити висновок, що правове регулювання охорони комерційної таємниці в трудових відносинах й відповідальності працівників за її розголошення має бути визначеним на рівні кодифікованого акту законодавства про працю України.

Як відомо, для притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності працівника необхідна наявність підстав і певних умов. Якщо говорити про дисциплінарну відповідальність, то її підставою є вчинення працівником дисциплінарного проступку, тобто невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника за порушення порядку поведінки з конфіденційною інформацією роботодавця, в тому числі з комерційною таємницею, можливе лише за умови здійснення ним трудової функції, яка безпосередньо пов'язана з використанням конфіденційної інформації, а також наявності обов'язку працівника щодо нерозголошення такої інформації. Таке положення має передбачатися додатковими умовами трудового договору.

Щодо матеріальної відповідальності, то, відповідно до ст. 130 КЗпП, працівники несуть матеріальну відповідальність за пряму дійсну шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Згідно зі ст. 132 КЗпП матеріальна відповідальність працівника обмежується розміром середнього місячного заробітку працівника. Серед закріплених у ст. 134 КЗпП випадків повної матеріальної відповідальності розголошення комерційної таємниці не зазначене. Отже, за чинним КЗпП матеріальна відповідальність за розголошення комерційної таємниці для працівника може наставати лише у розмірі, що не перевищує його середнього місячного заробітку. Слід погодитись з висновком Г. Слядневої про те, що ускладнюється можливість застосування матеріальної відповідальності й у зв'язку зі значними проблемами визначення реальної вартості інформації, що складає комерційну таємницю, оскільки не встановлено єдиної методики визначення цієї вартості [4, с.95]. Таким чином, всі перелічені фактори ускладнюють і практично унеможливають застосування механізму притягнення працівника до відповідальності за розголошення комерційної таємниці.

Питання щодо охорони комерційної таємниці в трудових правовідносинах набувають більш детального регулювання у проекті Трудового кодексу України (далі – Проект). Відповідно до ст. 22 Проекту нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації є одним з основних обов'язків працівника. Стаття 40 Проекту чітко визначає, що застереження щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації належить до додаткових умов трудового договору.

Притягнення працівника до відповідальності за порушення зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації здійснюється згідно із законом (ч.4 ст. 50 Проекту). Так, передбачена можливість розірвання трудового договору з працівником за ініціативою роботодавця у разі розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, 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 (п.2 ч.2 ст. 104 Проекту). Відповідно до ст. 400 Проекту таке звільнення визнається дисциплінарним. Передбачена також і можливість притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності у разі, якщо пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації (п.8 ч.1 ст. 405). Такі новели проекту Трудового кодексу України є суттєвим кроком до забезпечення належного правового регулювання охорони комерційної таємниці й відповідальності працівників за її розголошення.

Література:

Дергачев В. С. Відповідальність за розголошення державної та комерційної таємниці за трудовим законодавством України [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 Трудове право, право соціального забезпечення / В. С. Дергачев. - Луганськ : Б. в., 2009. - 19 с.

Гаврилов Э. К. вопросу об охране коммерческой, служебной и личной тайны. Гражданско-правовые аспекты [Текст] / Э. Гаврилов // Хозяйство и право. - 2003. - 5. - С. 28-34

Гаврилов Э. Вопросы правовой охраны коммерческой тайны [Текст] / Э. Гаврилов // Хозяйство и право. - 2004. - 11. - С. 3-13

Сляднева Г. Комерційна таємниця у контексті трудових відносин [Текст] / Г. Сляднева // NOTA BENE:36. мат. І-ої між нар. наук.-практ. конф. «Сучасні тенденції розвитку наукової думки» (18-25 жовтня 2010 р., Одеса, Вашингтон, Лондон)/ Всеукр. акад. спілка спеціалістів проф. оцінки наукових дослідж. і педагог. діяльн.; Орг. Комітет: Б. Житнігор, Л. Купрейчик, А.Тім, Дж. Джорджіо, С. Сердечний, Л. Стейкер. - Одеса: InPress, 2010. - С. 93-98

Рим О. М. Деякі аспекти захисту прав роботодавця на комерційну таємницю [Текст] / О. М. Рим // Університетські наукові записки, 2009, №2 (30). - 2009. - С. 135-138

Про захист від недобросовісної конкуренції [Електронний ресурс]: Закон України від 07.06.1996 № 236/96-ВР. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/236/96%D0%B2%D1%80>. - Загол. з екрану.

Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. - Загол. з екрану.

Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]: Проект 1108 від 04.12.2007 текст законопроекту до другого читання 02.04.2012. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947. - Загол. з екрану.

Черкасов Олег Володимирович – аспірант, Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

О.В. Новіков

ДО ПИТАННЯ ПОНЯТТЯ ЗЛОЧИННОСТІ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Важливим завданням кримінологічного дослідження є розробка та удосконалення існуючого понятійного апарату, який складає теоретичну основу для подальшого пізнання феномену злочинності. Система кримінологічних категорій і понять має адекватно відбивати злочинність, відобразити її предметну сутність, типову належність та видову відмінність [1, с. 12]. Поняття є відображенням найбільш суттєвих і властивих предмету чи явищу ознак. Визначення поняття потребує окреслення кола тих явищ, процесів, відносин, видів діяльності, які мають бути ним відображені. Що ж стосується злочинності у сфері інтелектуальної власності, то на сьогодні її кримінологічне поняття досі не розроблене. Це зумовлюється відсутністю комплексних кримінологічних досліджень з цієї проблематики. Звідси виникає нагальна необхідність сформулювати поняття злочинності у сфері інтелектуальної власності як негативного соціального явища і дати її визначення.