

НЕРОЗГОЛОШЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ – ОДНА ІЗ ВАЖЛИВИХ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

Жигилій С.П.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Жигилій С.П. Нерозголошення комерційної таємниці – одна із важливих умов трудового договору (контракту).

В умовах функціонування цифрового (інформаційного) суспільства забезпечення правової охорони комерційної таємниці набуває особливої актуальності, що зумовлює необхідність удосконалення та адаптації правових механізмів до динамічного розвитку інформаційних технологій. Сьогодні комерційна таємниця виступає ключовим фактором економічного розвитку підприємства, забезпечуючи йому конкурентні переваги, можливість домінування на ринку, зростання прибутковості, створення бар'єрів для входу конкурентів, підвищення інвестиційної привабливості й ефективний захист інновацій. Водночас відсутність на сьогодні чіткої правової регламентації цього питання в нормах трудового законодавства зумовлює необхідність самостійного врегулювання роботодавцем порядку захисту комерційної таємниці шляхом ухвалення локальних нормативних актів та включення відповідних положень до трудових договорів з метою запобігання її неправомірному розголошенню працівниками. Відтак метою статті є дослідження положень трудових договорів (контрактів) у частині нерозголошення комерційної інформації, виявлення ключових аспектів, істотних умов і особливостей, що впливають на ефективність захисту конфіденційної інформації. Зроблено висновок, що хоча законодавство про працю України поки що не містить поняття комерційної таємниці, однак кожен роботодавець зобов'язаний створити умови щодо її захисту й охорони, щоб не допустити ситуації, коли працівники розголошують комерційну таємницю. Зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці може бути оформлене як безпосередньо в тексті трудового договору (контракту), так і у вигляді окремого документа – додатку до трудового договору (контракту). Зокрема, застереження щодо комерційної таємниці може бути відображено в трудовому договорі (контракті) у різних формах, наприклад, як окремий розділ самого договору з переліком інформації, як додаток до договору, або взагалі через загальну вказівку про обов'язок працівника дотримуватися внутрішніх нормативних актів, де серед таких актів може бути акт про комерційну таємницю. Наразі відповідно до чинного законодавства правилами внутрішнього трудового розпорядку можна зобов'язати працівників не розголошувати інформацію з обмеженим доступом, зокрема державну чи комерційну таємницю.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудовий договір (контракт), комерційна таємниця, конфіденційна інформація, відповідальність, національне законодавство.

Zhyhylii S.P. Non-disclosure of trade secrets is one of the important conditions of an employment contract.

In the conditions of the functioning of the digital (information) society, ensuring the legal protection of trade secrets becomes particularly relevant, which necessitates the need to improve and adapt legal mechanisms to the dynamic development of information technologies. Today, trade secrets are a key factor in the economic development of an enterprise, providing it with competitive advantages, the possibility of market dominance, increased profitability, the creation of barriers to entry for competitors, increased investment attractiveness and effective protection of innovations. At the same time, the current lack of clear legal regulation of this issue in labor legislation necessitates the employer to independently regulate the procedure for protecting trade secrets by adopting local regulations and including relevant provisions in employment contracts in order to prevent its unlawful disclosure by employees. Therefore, the purpose of the article is to study the provisions of employment contracts in terms of non-disclosure of commercial information, identifying key aspects, essential conditions and features that affect the effectiveness of protecting confidential information. It was concluded that although the labor legislation of Ukraine does not yet contain the concept of a trade secret, each employer is obliged to create conditions for its protection and safeguarding in order to prevent a situation where employees disclose a trade secret. The obligation not to disclose a trade secret can be drawn up both directly in the text of the employment contract (contract) and in the form of a separate document - an appendix to the employment contract (contract). In particular, a clause on trade secrets

can be reflected in the employment contract (contract) in various forms, for example, as a separate section of the contract itself with a list of information, as an appendix to the contract, or generally through a general indication of the employee's obligation to comply with internal regulations, where such acts may include an act on trade secrets. Currently, in accordance with the current legislation, the rules of internal labor regulations can oblige employees not to disclose information with limited access, in particular state or commercial secrets.

Key words: employee, employer, employment contract, trade secret, confidential information, liability, national legislation.

Постановка проблеми. В умовах функціонування цифрового (інформаційного) суспільства забезпечення правової охорони комерційної таємниці набуває особливої актуальності, що зумовлює необхідність удосконалення та адаптації правових механізмів до динамічного розвитку інформаційних технологій. Питання зміцнення правових інструментів охорони та захисту комерційної таємниці набуває також додаткової значущості у зв'язку з набуттям Україною статусу держави-кандидата на вступ до Європейського Союзу. Відповідно до Плану заходів з імплементації рекомендацій Європейської комісії, викладених у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2023 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09.02.2024 № 133-р, передбачено проведення правового аналізу й опрацювання питання щодо вдосконалення механізмів правової охорони права інтелектуальної власності на комерційну таємницю. Зазначені заходи здійснюються з урахуванням положень актів права ЄС та найкращих практик держав-членів Європейського Союзу [1].

Сьогодні комерційна таємниця виступає ключовим фактором економічного розвитку підприємства, забезпечуючи йому конкурентні переваги, можливість домінування на ринку, зростання прибутковості, створення бар'єрів для входу конкурентів, підвищення інвестиційної привабливості й ефективний захист інновацій. Дотримання правового режиму охорони комерційної інформації всіма працівниками підприємства є необхідною умовою забезпечення його економічної безпеки, тоді як порушення встановлених правил може завдати істотної шкоди господарській діяльності. Водночас відсутність чіткої правової регламентації цього питання в нормах трудового законодавства зумовлює необхідність самостійного врегулювання роботодавцем порядку захисту комерційної таємниці шляхом ухвалення локальних нормативних актів та включення відповідних положень до трудових договорів з метою запобігання її неправомірному розголошенню працівниками.

Стан опрацювання. Питання комерційної таємниці було предметом дослідження таких учених, як О. Байло, Н. Вапнярчук, Д. Гетманцев, Ю. Капіца, В. Клименко, Ю. Носік, О. Середа, О. Святоцький, О. Тугарова, О. Шепета, Д. Юсупова, О. Ярошенко та ін. Аналізуючи їх праці, слід зазначити, що науковці загалом приділяли увагу питанням визначення комерційної таємниці, її охорони та механізмів захисту, однак правова природа й специфіка укладання договорів про нерозголошення в різних сферах діяльності досліджені ними фрагментарно. Водночас проблематика правового регулювання трудового договору щодо нерозголошення комерційної таємниці залишається актуальною та недостатньо дослідженою в українському правовому полі.

Метою статті є дослідження положень договорів у частині нерозголошення комерційної інформації, зокрема в контексті трудових відносин, виявлення ключових аспектів, істотних умов і особливостей, що впливають на ефективність захисту конфіденційної інформації.

Виклад основного матеріалу. Рівень успішності й ефективності діяльності кожного підприємства залежить від уміння захистити свою конфіденційну інформацію від неправомірного використання. Водночас, як зазначає О. Коваленко, сучасний стан трудового законодавства дозволяє зробити висновок про існування істотної прогалини у сфері охорони комерційної таємниці у трудових відносинах. У трудових відносинах охорона нормами права комерційної таємниці взагалі може бути підведена під поняття «парадокс»: з одного боку, комерційна таємниця має охоронятись, з іншого – сама природа трудового права не дозволяє це якісно зробити так, щоб не порушувати гарантії прав працівника. Наразі питання охорони комерційної таємниці в трудових відносинах віднесено на відкуп сторін і тримається повністю на добросовісності працівника та роботодавця щодо не порушення прав та законних інтересів один одного [2, с. 100].

Відтак для ефективного захисту комерційної таємниці важливо грамотно прописати її захист у договорах, що дасть в майбутньому уникнути правових прогалин, що можуть стати причиною несанкціонованого доступу або витоку інформації. Тобто, умова про нерозголошення комерційної таємниці має обов'язково бути закріплена при укладенні трудового договору. При цьому зобов'язання про нерозголошення інформації може бути оформлене як записом безпосередньо в тексті трудового договору (контракту), так і у вигляді окремого документа – додатку до трудового договору (контракту).

Так, у договорі (контракті) працівника, що допускається до комерційної таємниці, або в додаток до нього О. Тугарова й О. Шепета пропонують включити такі зобов'язання: – не розголошувати інформацію, що становить комерційну таємницю, яка буде йому довірена або стане відома по роботі; – виконувати вимоги наказів, інструкцій і положень із забезпечення схоронності комерційної таємниці; – не розголошувати інформацію, що становить комерційну таємницю тих підприємців, із якими є ділові стосунки; – не передавати третім особам і не оприлюднювати інформацію, яка становить комерційну таємницю, без згоди керівництва підприємства; – у разі спроби сторонніх осіб одержати від працівника інформацію, що становить комерційну таємницю підприємства, негайно сповістити про це відповідну посадову особу; – не використовувати інформацію, що становить комерційну таємницю підприємства, для заняття іншою діяльністю, котра (як конкурентна дія) може завдати шкоди підприємству; – негайно повідомляти відповідну посадову особу підприємства про втрату або недостачу носіїв інформації, що становить комерційну таємницю, ключів від режимних приміщень, сховищ, сейфів, особистих печаток і про інші факти, які можуть призвести до розголошення комерційної таємниці, а також про причини й умови можливого витоку інформації, що становить комерційну таємницю підприємства; – у разі звільнення всі носії інформації, що становить комерційну таємницю, які перебували в розпорядженні працівника у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків під час роботи на підприємстві, передати відповідній посадовій особі [3, с. 86-87].

Оскільки, як показує досвід найбільші ризики розголошення комерційної таємниці існують з боку працівників підприємства, які мають доступ до комерційної таємниці, що може відбутися як умисно, так і з необережності. Водночас, включення такої умови трудового договору (контракту) має відбуватися з огляду на ст. 36 ГК України, де комерційну таємницю визначено, як «відомості, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою діяльністю суб'єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб'єкту господарювання, можуть бути визнані його комерційною таємницею» (ч. 1) [4] та ст. 505 ЦК України, де під комерційною таємницею розуміється 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, має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію (ч. 1) [5].

Оскільки без урахування положень зазначених норм неможливо оцінити доцільність і правомірність такої умови, а отже включення умов трудового договору, що забезпечують охорону і захист комерційної таємниці, завжди повинно спиратися на визначення комерційної таємниці. При цьому включення до трудового договору цієї умови має бути зваженою, мотивованою й доцільною.

До речі аналізуючи проєктоване законодавство у сфері праці, слід зазначити, що проєкт ТК України (реєстр. номер 2410 від 08.11.2019) вже містить окрему статтю «Умови трудового договору про нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації» (ст. 41), що вже є позитивним кроком у цьому напрямку.

Так, у разі укладення (зміни) трудового договору, що передбачає роботу з допуском до державної таємниці, працівник у письмовій формі приймає зобов'язання про нерозголошення державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою відповідальність, встановлену законом. 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, у разі необхідності допуску працівника до такої інформації. Відмова працівника 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 без додержання вимог статті 88 цього Кодексу. У разі порушення зобов'язання щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації працівник несе відповідальність згідно із законом [6].

З урахуванням наведеного вважаємо для належного виконання трудовим договором (контрактом) його основної функції – забезпечення захисту комерційної таємниці необхідно в ньому, зокрема визначити: (а) перелік відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства. Це

дозволить уникнути неоднозначного тлумачення та запобігти можливим правовим спорам. Роботодавець самостійно може визначати коло відомостей (об'єм інформації), що становлять для нього комерційну таємницю. Це підтверджується й позицією Верховного Суду у справі № 910/1759/19: «Склад та обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю, порядок їх захисту визначаються самостійно власником або керівником підприємства з дотриманням чинного законодавства. Елементи та складові системи правового захисту комерційної таємниці мають бути задіяні та використані в повній єдності та взаємодії для можливості уникнення витoku відомостей, які складають комерційну таємницю» [7]. Тобто, способи захисту комерційної таємниці можуть бути визначені й запроваджені на розсуд роботодавця; (б) обов'язки працівника щодо нерозголошення конфіденційної інформації; (в) порядок її обробки, зберігання та використання відповідно до внутрішніх регламентів підприємства; (г) вимоги щодо застосування технічних, організаційних і правових заходів охорони інформації, зокрема шифрування, обмеженого доступу та інших методів забезпечення її недоторканності; (д) вичерпний перелік підстав і обставин, за яких розголошення комерційної таємниці може бути правомірним, зокрема на підставі законних вимог державних органів чи судових рішень; (е) період, протягом якого працівник зобов'язаний зберігати конфіденційність після припинення трудових відносин, з урахуванням комерційної цінності інформації та вимог чинного законодавства.

Переконані належним чином оформлений трудовий договір стане ефективним інструментом захисту комерційної таємниці підприємства, мінімізуючи ризики її неправомірного розголошення та використання. Як зазначає О. Байло [8], надзвичайно важливо зазначати умови нерозголошення комерційної таємниці в трудовому договорі з працівниками. Адже у разі затвердження положення про комерційну таємницю, внесення окремого розділу до статутних документів, трудових договорів (контрактів) і посадових інструкцій її розголошення, на думку, науковця, можна розглядати як порушення трудової дисципліни й накладати дисциплінарні стягнення у вигляді догани або звільнення, передбачені ст. 147 КЗпП України [9].

Разом з тим окрім відповідальності, передбаченої трудовим законодавством, слід урахувати положення ч. 3 ст. 164-3 КУпАП [10], яка встановлює, що отримання, використання або розголошення комерційної таємниці чи іншої конфіденційної інформації з метою заподіяння шкоди діловій репутації або майну іншого суб'єкта господарювання тягне за собою накладення штрафу в розмірі від дев'яти до вісімнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Крім того, відповідно до ст. 232 КК України [11] умисне розголошення комерційної, банківської або професійної таємниці на ринках капіталу та організованих товарних ринках без згоди її власника особою, якій ця інформація стала відома у зв'язку з професійною чи службовою діяльністю, якщо такі дії вчинені з корисливих або інших особистих мотивів та спричинили істотну шкоду суб'єкту господарювання, карається штрафом у розмірі від однієї тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю строком до трьох років [12].

Також з 27 вересня 2024 року в Україні набув чинності Закон «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань» № 3768-IX від 04.06.2024 року, що доповнив Кодекс законів про працю новою підставою для звільнення – невиконання правил у частині зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці. Зокрема статтю 142 після частини першої доповнено таким змістом: «Складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією» [13]. Відтак правилами внутрішнього трудового розпорядку можна зобов'язати працівників не розголошувати інформацію з обмеженим доступом, зокрема державну чи комерційну таємницю.

Висновки. Отже, хоча законодавство про працю України поки що не містить поняття комерційної таємниці, однак кожен роботодавець зобов'язаний створити умови щодо її захисту й охорони, щоб не допустити ситуації, коли працівники розголошують комерційну таємницю, зокрема визначити це однією з умов трудового договору (контракту). Водночас, зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці може бути оформлене як записом безпосередньо в тексті трудового договору (контракту), так і у вигляді окремого документа – додатку до трудового договору (контракту). Тобто застереження щодо комерційної таємниці може бути відображено в трудовому договорі (контракті) у різних формах, наприклад, як окремий розділ самого договору з переліком інформації, як додаток до договору, або через загальну вказівку про обов'язок працівника дотримуватися внутрішніх нормативних актів, де серед таких актів може бути акт про комерційну

таємницю. Зокрема, згідно нововведень правилами внутрішнього трудового розпорядку можна зобов'язати працівників не розголошувати інформацію з обмеженим доступом, зокрема державну чи комерційну таємницю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про затвердження плану заходів з виконання рекомендацій Європейської Комісії, представлених у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2023 року: розпорядження Каб. Міністрів України від 09.02.2024 № 133-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/133-2024-%D1%80#Text>.
2. Коваленко О.О. Парадокс правового регулювання охорони комерційної таємниці у трудових відносинах. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення* : матеріали IX Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 4 черв. 2021 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 99–103.
3. Тугарова О.К., Шепета О.В. Організаційно-правові питання захисту комерційної таємниці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2018. Вип. 52. Т. 2. С. 85–88.
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144.
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.
6. Трудовий кодекс України: законопроект реєст. № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
7. Постанова від 23.11.2020 № 910/1759/19 Верховний Суд. Касаційний господарський суд. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/93149537?utm_source=jurliga.ligazakon.ua&utm_medium=news&utm_content=jl03.
8. Байло О.В. Особливості охорони комерційної таємниці нормами трудового законодавства. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7998d262-d045-4663-b0db-4e6189a475cb/content>.
9. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Дод. до № 51. Ст. 1122.
11. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001, № 25-26. Ст. 131.
12. Мартиненко А. Комерційна таємниця в трудовому договорі. URL: <https://knpartners.com.ua/kommercijna-taiemnicja-v-trudovomu-dogovori>.
13. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань: Закон України від 04.06.2024 № 3768-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3768-20#Text>.