

Соответственно, законодательством Республики Беларусь предусмотрены меры по охране коммерчески значимой информации, вытекающие не только из трудовых, но и из гражданских правоотношений.

К одному из организационных способов охраны коммерческой тайны принято относить обязательство о неразглашении коммерческой тайны, заключаемое между нанимателем-владельцем коммерческой тайны и работником и обязывающее последнего не разглашать определенную информацию в течение определенного времени после увольнения.

При этом подписание по требованию нанимателя обязательства о неразглашении коммерческой тайны входит в число обязанностей работников (ч. 4 ст. 16 Закона о коммерческой тайне).

В соответствии с подп. 5.6 п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» с марта 2018 резидентам Парка высоких технологий предоставлено право заключать со своими работниками еще один вид гражданско-правового договора – соглашение о неконкуренции, которое должно содержать обязательное условие о ежемесячной плате после прекращения трудовых отношений с работником за соблюдение взятого им обязательства в размере не менее одной трети среднемесячного заработка работника за последний год работы [2]. В соответствии с этим работник добровольно принимает на себя обязательства в течение определенного срока:

- не заключать с конкурентами трудовые договоры, в том числе контракты, и (или) гражданско-правовые договоры;
- не осуществлять самостоятельно конкурирующую предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- не выступать учредителем (участником) организации, являющейся конкурентом, а также не выполнять функции ее руководителя и не становиться членом ее коллегиального органа управления [2].

Срок такого обязательства – не более одного года после прекращения трудовых отношений с резидентом Парка высоких технологий, с которым заключено соглашение о неконкуренции. Такое соглашение резидент Парка высоких технологий может заключить со своим сотрудником и в период работы [2]. Необходимо обратить внимание, что соглашение о неконкуренции необходимо отличать от обязательства о неразглашении коммерческой тайны. Последнее не ограничивает работника в дальнейшем трудоустройстве, занятии определенным видом деятельности, а только обязывает не разглашать коммерческую тайну определенный срок.

Заключение. Таким образом, понимая важность сохранения конфиденциальной информации и в целях ее защиты в IT-бизнесе владелец такой информации должен предпринять ряд мер различного характера для того, чтобы в дальнейшем (в том числе и в случае ее разглашения) он смог применять предусмотренные гражданским законодательством способы защиты от действий лиц, нарушающих данный режим или создающих угрозу такого нарушения.

1. О коммерческой тайне: Закон Республики Беларусь от 05.01.2013 № 16-З (в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 № 132-З) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. О развитии цифровой экономики: Декрет Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
3. Потапов, Н.А. Правовое регулирование режима коммерческой тайны в зарубежных странах / Н.А. Потапов // Вестник Юридического института МИИТ. – № 1. – 2013. – С. 144 – 150.

РАМКИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

*Е.В. Ребицкая
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Девять лет назад произошло поистине историческое событие для развития концепции прав человека и бизнеса. 16 июня 2011 года Совет по правам человека ООН своей резолюцией единогласно одобрил Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека для осуществления Рамочной концепции «Защита, соблюдение и средства защиты» (далее – Руководящие принципы). С этого момента всё мировое сообщество признало на-

личие проблемы защиты прав человека в сфере бизнеса, в настоящее же время остро стоит вопрос необходимости обозначения четких рамок ответственности корпораций.

Цель данного исследования – определить рамки ответственности субъектов бизнеса в вопросах защиты прав человека посредством анализа положений Руководящих принципов.

Материал и методы. Нижеизложенные наблюдения построены на изучении Международных стандартов в области прав человека, в частности Руководящих принципов. Для анализа собранного материала были использованы метод анализа, синтеза и сравнительно-правовой метод.

Результаты и их обсуждение. Принятие Руководящих принципов стало началом эры официально установленной ответственности корпораций за соблюдение прав человека в процессе осуществления ими предпринимательской деятельности. Изложенные в руководящих принципах положения требуют систематизации для понимания того, что же непосредственно относится к ответственности бизнеса и в каких формах данная ответственность выражается.

Первым шагом для закрепления политической приверженности правам человека в деятельности компании выступает не что иное, как непосредственное заявление компании о такой приверженности. Данное заявление должно быть одобрено на самом высоком уровне компании и содержать требования в отношении персонала, деловых партнеров и других сторон, непосредственно связанных с ее деятельностью, продукцией или услугами. Это заявление не обязательно должно быть отдельным документом, оно может быть интегрировано в существующие корпоративные заявления и кодексы поведения деловых партнеров. Заявление должно охватывать работу всех звеньев компании, начиная с самого верхнего, и находить отражение в оперативной политике и процессах [2, 39].

Однако одного заявления мало, необходимы конкретные действия со стороны компаний, подтверждающие их приверженность правам человека. В соответствии с Руководящими принципами, защита прав человека в бизнес-сфере означает предотвращение ущемления прав человека, а также решение проблем неблагоприятного воздействия на такие права, в случае возникновения подобной ситуации.

Обязанность соблюдать права человека требует от компаний:

1. избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия в случае, когда оно имело место;

2. стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений, даже если они непосредственно не способствовали оказанию такого.

Руководящие принципы делают акцент на таком явлении, как должная осмотрительность в области прав человека. Понятие «должная осмотрительность в области прав человека» относится к непрерывному процессу выявления и устранения воздействия на права человека деятельности и результатов деятельности компании, а также сети ее поставщиков и деловых партнеров [2, 39].

Рассмотрим примеры нарушения прав человека представителями бизнес-сферы в ситуациях, когда явного нарушения, вызванного активными действиями, со стороны компании не было, однако такое нарушение непосредственно связано с деятельностью компании. Например, в январе 2019 года в городе Брумадинью (Бразилия) в следствии халатного отношения горнодобывающей компании Vale огромное количество токсичной грязи в объеме 12 млн куб. м разрушило значительную часть города. В катастрофе пострадали тысячи людей, порядка 350 человек погибли. В июле 2019 года подобная ситуация произошла в России (в городе Дзержинске Нижегородской области), когда вследствие взрыва на заводе «Кристал» пострадали около 100 человек, а на территории города было введено чрезвычайное положение.

Должная осмотрительность в области прав человека предполагает, как оценку внутренних процедур, так и взаимоотношения с партнерами и группами лиц, потенциально затрагиваемыми деятельностью компании. В идеале международное сообщество призывает компании разработать четкий свод правил в области прав человека, который необходимо неукоснительно соблюдать. Причем для его разработки первоначально необходимо провести анализ, какие права человека компания может потенциально нарушать своей деятельностью, какие группы населения находятся в риске, как можно избежать нарушений прав человека и конкретные способы устранения негативных последствий таких нарушений, если они все же произошли.

Однако даже при наличии идеальной политики компании в области защиты прав человека и успешной реализации данной политики на практике, предприятие может само оказывать или спо-

способствовать нарушению прав человека, когда такое влияние нельзя было предусмотреть или предотвратить. Именно поэтому важную роль в вопросах защиты прав человека бизнесом играют способы урегулирования конфликтов и возмещения ущерба. Принцип 22 Руководящих принципов гласит: «В тех случаях, когда предприятия устанавливают, что они оказали неблагоприятное воздействие или способствовали ему, им следует в рамках законных процессов возмещать причиненный ущерб или сотрудничать с целью его возмещения» [1]. В большинстве случаев возмещение ущерба лучше всего достигается с помощью национальных судебных механизмов, и в этом случае компания должна сотрудничать с ними. Но не следует забывать о современных позитивных тенденциях развития внесудебных способов урегулирования споров. В ряде случаев более эффективными для обеспечения возмещения ущерба могут стать диалог, посредничество, арбитраж, медиация и другие альтернативные способы урегулирования конфликтов. Способ урегулирования конфликта и возмещения ущерба во многом зависит от позиции пострадавших лиц.

Заключение. Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что ответственность бизнеса в сфере защиты прав человека ограничена следующими рамками:

1) политическая приверженность компании защите прав человека, подтвержденная публичным заявлением;

2) должная осмотрительность в отношении соблюдения прав человека в процессе осуществления коммерческой деятельности (может выражаться как в действии, так и в бездействии со стороны компании; права человека могут нарушаться как непосредственно деятельностью компании, так и опосредованно через ее деловые круги)

3) компании обязаны возместить ущерб, который был нанесен их деятельностью, используя различные способы урегулирования конфликтов, а также разработать собственный оперативным механизм урегулирования конфликтов.

Ответственность за соблюдение прав человека означает, что компании обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с Руководящими принципами, предотвращать нарушения прав человека и принимать все возможные способы урегулирования конфликтов, в случае их возникновения.

1. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека [Электронный ресурс]. – https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf – Дата доступа: 05.01.2020.
2. Часто задаваемые вопросы о руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека [Электронный ресурс]. – https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_RU.pdf – Дата доступа: 05.01.2020.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СЛОВА И ВЫРАЖЕНИЯ

*А.И. Сафонов, Т.В. Сафонова
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Современная юридическая практика показывает, что неосторожно сказанное слово может привести к серьезным юридическим последствиям.

Большинство граждан уже знают, что за оскорбление и клевету возможно привлечение к административной и уголовной ответственности. Однако, законодательство Республики Беларусь содержит множество норм, запрещающих употребление различных слов и выражений, устанавливающих ответственность за их употребление.

Зачастую правоприменителям приходится прибегать к помощи судебной лингвистической экспертизы, чтобы выявить смысл того или иного слова. На основании заключения экспертизы правоприменитель делает вывод о возможности привлечения лица к юридической ответственности.

Цель исследования – проанализировать нормы законодательства Республики Беларусь и правоприменительной практики, выявить слова и словосочетания, за употребление которых может наступить юридическая ответственность.

Материал и методы. В основу исследования легли нормативные правовые акты, материалы правоприменительной практики, Республиканский список экстремистских материалов. В процессе исследования использовались общенаучные методы анализа, сравнения, конкретизации, метод контент-анализа, структурно-правовой, формально-юридический.