

4. Exceptions and Limits to Copyright and Neighboring Rights /WCT-WPTT/IMP/1 [Electronic resource] // World Intellectual Property Organization. – Mode of access: http://www.wipo.int/edocs/mdocs/copyright/en/wct_wppt_imp/wct_wppt_imp_1.pdf. – Date of access: 15.10.2021.

5. Гейгер, К. Роль трехступенчатого теста в адаптации законодательства об авторском праве к информационному обществу [Электронный ресурс] / К. Гейгер // Бюллетень ЮНЕСКО по авторскому праву. – 2007. – № 1. Режим доступа: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001578/157848r.pdf>. Дата доступа: 15.10.2021.

6. WIPO Study on Limitations and Exceptions of Copyright and Related Rights in the Digital Environment / SCCR/9/7. [Electronic resource] // World Intellectual Property Organization. – Mode of access: http://www.wipo.int/edocs/mdocs/copyright/en/sccr_9/sccr_9_7.pdf. – Date of access: 15.10.2021.

МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Н.В. Мороз

Ключевые слова: трудовое право, коммерческая тайна, работник, наниматель.

Одним из субъектов разглашения информации, составляющей коммерческую тайну, может выступать работник организации, который имеет доступ к такой информации в силу выполняемых им трудовых функций либо из-за отсутствия должных мер по защите такой информации от разглашения. Как показывает практика, работникам достаточно часто приходится сталкиваться с коммерческой тайной как информацией ограниченного доступа.

Самым простым примером могут быть персональные данные сотрудников (включая данные о зарплатах), клиентские базы, технологические схемы и т.д. [1, с. 32].

Согласно ч. 8 ст. 1 Закона о коммерческой тайне от 5 января 2013 г. № 16-З (далее - Закон о коммерческой тайне) под разглашением коммерческой тайны понимаются действия (бездействие), в результате которых сведения, составляющие коммерческую тайну, в любой возможной форме (устной, письменной, иной форме, в том числе с использованием технических средств) становятся известными третьим лицам без согласия владельца коммерческой тайны или иного законного основания [2].

Институт коммерческой тайны играет важную роль в трудовых правоотношениях, поэтому наниматели должны обдуманно осуществлять подход к допуску работников к ценной информации, четко и подробно формулировать в локальных правовых актах сведения, составляющие коммерческую тайну, а также информацию по осуществлению режима коммерческой тайны.

Работники, имеющие доступ к коммерческой тайне, определяются нанимателем. При этом наниматель вправе определить как конкретного работника, так и категории должностей, принятие на которые предполагает доступ к коммерческой тайне.

Обязанность работника не разглашать коммерческую тайну возникает при условии, если работник будет осведомлен о том, что именно составляет коммерческую тайну. В этой связи в соответствии со ст. 15 Закона о коммерческой тайне наниматель должен письменно:

- ознакомить работника с перечнем тех сведений, которые составляют коммерческую тайну и (или) сведений, составляющих коммерческую тайну третьих лиц, к которым наниматель получил доступ (без раскрытия содержания этих сведений);

- информировать работника, получающего доступ к коммерческой тайне, с установленным им режимом коммерческой тайны;

- информировать работника с мерами ответственности за нарушение режима коммерческой тайны, а также за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну нанимателя, и (или) сведений, составляющих коммерческую тайну третьих лиц, к которым наниматель получил доступ [2].

После ознакомления работников о том, что именно составляет коммерческую тайну, в обязанности нанимателя входит создание работникам необходимых условий для соблюдения установленного им режима коммерческой тайны.

Закон о коммерческой тайне не раскрывает, в каких конкретно локальных правовых актах необходимо оформить эту информацию для ознакомления с ней работника. Некоторые авторы, например, Б.С. Вискребцов, считают, что для ознакомления работника с перечнем сведений, которые составляют коммерческую тайну, достаточно разработать дополнительное соглашение к трудовому договору работника [3, с. 77]. Другие авторы, например, А.И. Болгарский, считают, что эти сведения должны присутствовать в должностной инструкции работника, получающего доступ к коммерческой тайне [4, с. 18].

Однако обычно этого недостаточно, так как в трудовом договоре такая обязанность определяется лишь в общем виде, как правило, с отсылкой на должностную инструкцию. А конкретизация перечня сведений, составляющих тайну, в должностной инструкции сильно расширит ее объем. Более того, информация даже о сведениях, составляющих коммерческую тайну, в трудовом договоре или в должностной инструкции нежелательна, т.к. эти акты, как правило, не являются информацией ограниченного доступа. Поэтому, по мнению автора, нанимателю необходимо оформить отдельные локальные правовые акты, направленные на охрану коммерческой тайны.

Необходимо отметить, что с целью охраны конфиденциальной информации Законом о коммерческой тайне предусмотрены меры, 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. Если же доступ к коммерческой тайне имеют лица, выполняющие работы на основании гражданско-правового договора, с ними рекомендуется заключение соглашения о конфиденциальности.

В соответствии с ч. 1 ст. 17 Закона о коммерческой тайне обязательство о неразглашении коммерческой тайны – это гражданско-правовой договор, заключаемый нанимателем с работниками и определяющий обязательства сторон, связанные с соблюдением конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну [2]. Оно может обеспечивать сохранность коммерческой тайны как самого нанимателя, так и иных лиц, передавших конфиденциальные сведения нанимателю.

Обязательство о неразглашении коммерческой тайны должно содержать:

- порядок доступа работника к сведениям, составляющим коммерческую тайну;
- права и обязанности сторон, связанные с соблюдением конфиденциальности сведений;
- срок действия обязательства;
- обязанность и ответственность за ее неисполнение (ненадлежащее исполнение) в письменной форме уведомить работников, включая уволенных работников, в отношении которых действует обязательство о неразглашении коммерческой тайны, о затрагивающих их права и законные интересы изменении или отмене режима коммерческой тайны в целом либо в отношении отдельных сведений, составляющих коммерческую тайну.

После увольнения работника, который имел доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну, и подписал обязательство о неразглашении коммерческой тайны во время трудовых отношений, обязанность соблюдения конфиденциальности таких сведений продолжается в рамках гражданско-правовых отношений на основе данного обязательства (ч. 5 ст. 17 Закона о коммерческой тайне).

Если с работником во время трудовых отношений не заключалось обязательство о неразглашении коммерческой тайны, а меры по защите коммерческой тайны включались только в локальные правовые акты, в том числе в трудовой договор (контракт) с работником, должностную инструкцию, то обязательство о неразглашении коммерческой тайны может быть подписано и после увольнения работника.

При этом во всех случаях работник обязан передать нанимателю при прекращении трудового договора (контракта) находящиеся у него носители коммерческой тайны (ч.4 ст. 16 Закона о коммерческой тайне) [2].

Соблюдение конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну, обязательно в течение срока указанного в соглашении о неразглашении коммерческой тайны либо до момента отмены режима коммерческой тайны в отношении сведений, составляющих коммерческую тайну, к которым работник имел доступ, если этот момент наступит ранее

окончания срока действия обязательства о неразглашении коммерческой тайны (ч. 5 ст. 17 Закона о коммерческой тайне) [2].

Примером охраны коммерческой тайны в организации также может быть заключение с работником соглашения о неконкуренции. Так, в соответствии с подп. 5.6 п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» резиденты Парка высоких технологий смогут заключать со своими работниками соглашения о неконкуренции, которое должно обязательно 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 [5].

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 [5]. 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.

Между тем, следует отметить, что национальным законодательством не определены «переходные периоды» между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями. Более того, достаточно сложно разграничить коммерческую тайну и профессиональные навыки и знания работника, которые он добросовестно приобрел, работая у своего бывшего нанимателя, и которые он может, а в некоторых случаях, – и должен применять у другого нанимателя.

Список использованных источников:

1. Непевная, Н.Т. Коммерческая тайна: опыт регламентации / Н.Т. Непевная // Промышленно-торговое право. – 2015. – № 7. – С. 32–33.
2. О коммерческой тайне [Электронный ресурс]: Закон Республики Беларусь, 5 января 2013 г., № 16-З (в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. № 132-З) // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
3. Вискребцов, Б.С. Роль коммерческой тайны в трудовых правоотношениях / Б.С. Вискребцов // Вестник Челябинского государственного университета. Серия «Право»; вып. 21. – № 31 (169). – 2009. – С. 73–77.
4. Кеник, К.И. Трудовые отношения и коммерческая тайна / К.И. Кеник // Промышленно-торговое право. – 2013. – № 5. – С. 18–20.
5. О развитии цифровой экономики: Декрет Президента Республики Беларусь, 21 декабря 2017 г., № 8 // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.