

## **ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ВІДОМОСТЕЙ, ЩО СТАНОВЛЯТЬ ІНФОРМАЦІЮ З ОБМЕЖЕНИМ ДОСТУПОМ, У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

На даному етапі розвитку держави проєвропейський вектор спрямування реформативної політики обумовлює глобальні зміни у економічних процесах, що відбивається на всіх сферах соціального-правового буття країни. Процес європейської інтеграції за змістом є не просто міжнародною взаємодією економік України та ЄС, а насамперед процесом глибокого проникнення інститутів Євросоюзу (законодавства, норм і правил регулювання трудових відносин тощо) в механізм українського нормотворення.

У такому контексті додаткові умови трудового договору становлять науковий та практичний інтерес, адже за їх допомогою можна як встановити додаткові права сторін трудового договору, що, безумовно, позитивно вплине на результати виробництва, так і обмежити неправомірне зловживання роботодавцем залежним становищем працівника. Також зазначення окремих положень у трудовому договорі дозволить захистити роботодавця від недобросовісної поведінки працівника як під час дії трудового договору, так і після закінчення його строку.

Якщо говорити про встановлення додаткових прав працівника, то ідеться про забезпечення соціально-побутових умов, можливість професійного росту працівника тощо. Створення додаткових соціально-побутових умов (надання службового житла, надання місця в дитячому садку, надання службового транспорту, створення умов

для відпочинку та дозвілля) позитивно впливає на результативність праці та дає економічний ефект. Пояснюється це тим, що створення зазначених умов буде виступати додатковим стимулом для працівника, який буде значно більше дорожити своїм робочим місцем, а отже, більш сумлінно ставитися до своїх трудових обов'язків, що буде відповідним чином впливати на результативність праці.

Водночас інтереси роботодавця також не можна ігнорувати. Зокрема, останнім часом особливого значення набуває передбачення у трудових договорах антиконкурентних умов (non-competition agreement – NCA) які мають забезпечувати інтереси роботодавця. Основним проявом конкуренції у відносинах між роботодавцем і працівником є розголошення та використання останнім правомірно отриманих відомостей, що мають режим комерційної таємниці. Роботодавець з огляду на об'єктивні обставини надає працівнику відомості саме для того, аби він належним чином виконав покладені на нього трудові обов'язки.

Звідси з'являється нова додаткова умова – умова про нерозголошення відомостей, що становлять інформацію з обмеженим доступом. Така умова, на нашу думку, носить ключовий характер, адже за її допомогою реалізується та в повному обсязі забезпечується основна мета роботодавця-підприємця – отримання прибутку. Саме за умов забезпечення режиму комерційної таємниці, відомостей, що містять інформацію з обмеженим доступом, існує гарантія для роботодавця, що полягає у збереженні секретів, пов'язаних із провадженням спрямованої на дохід діяльності та забезпечення конкурентоспроможності на ринку товарів та послуг, що в свою чергу позитивно відіб'ється на забезпеченні зразкових умов праці на підприємстві.

Відповідно до ст.21 Закону України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 року [ 1], інформацією з обмеженим доступом є конфіденційна, таємна та службова інформація. Під конфіденційною інформацією необхідно розуміти повідомлення, що містить негайно відомі і нелегкодоступні відомості, внаслідок обмеження до нього доступу особою, яка фактично контролює таку інформацію. До конфіденційної інформації слід відносити комерційну таємницю, ноу-хау та відомості, що не становлять комерційної таємниці, проте необхідність їх збереження обумовлює нормальну форму функціонування та конкурентоспроможності підприємства. Таємною

інформацією слід визначати повідомлення, що містить відомості, доступ до якої обмежується відповідно до ст.6 Закону, (державна, банківська, таємниця слідства тощо). Службовою є інформація, яка може міститися лише в документах суб'єктів владних повноважень, що стосується їх діяльності. З точки зору захисту інформації з обмеженим доступом в межах трудових відносин викликає увагу саме комерційна таємниця, ноу-хау та ділова інформація.

Комерційна таємниця – це економічні інтереси, що навмисно приховуються з економічних міркувань, відомості про різні сторони та сфери виробничо-господарської, управлінської, науково-технічної та фінансової діяльності фірми, охорону яких зумовлено інтересами конкуренції та можливими загрозами економічній безпеці компанії.

Таким чином, у змістовному плані комерційна таємниця може містити найрізноманітнішу економічну, технологічну, організаційну та іншу секретну інформацію, яка в ході виконання службових обов'язків і з огляду на їхню специфіку є доступною працівнику. Визнається, що інформація роботодавця, що становить комерційну таємницю, за важливістю може належати до 4 рівнів: життєво важлива, важлива, корисна та неістотна. Зокрема, інформація, яку можна віднести до комерційної таємниці, має містити такі ознаки: не бути державними таємницею, стосуватися торговельно-виробничої діяльності підприємства, не завдавати шкоди інтересам суспільства, мати справжню або можливу комерційну цінність і створювати переваги в конкурентній боротьбі.

У науковій літературі не сформувалося єдиного підходу до визначення поняття «ноу-хау». Так, А. Г. Дідук вважає ноу-хау неохоронюваною законом інформацією (виробничу, технічну та іншу), яка є секретною в тому значенні, що вона як єдине ціле або у точній сукупності та поєднанні її компонентів не є загальновідомою чи легкодоступною, а також є суттєвою, тобто важливою і корисною для осіб, які фактично її контролюють, та визначеною, тобто описаною або зафіксованою таким чином, щоб можна було перевірити її відповідність критеріям секретності та суттєвості [2, с.10].

Пропонується визначати ноу-хау (при використанні у трудовому праві) як відомості про результат багаторазового виконання працівником чи іншою особою певної дії чи процесу, узагальнений та зібраний за посередництвом процесів логічної (інтелектуальної) діяльності особи та існує у вигляді інформації (виробничої,

технічної тощо), яка є секретною в тому значенні, що вона як єдине ціле або у точній сукупності та поєднанні її компонентів не є загальновідомою чи легкодоступною, а також є суттєвою, тобто важливою і корисною для осіб (юридичних чи фізичних), які фактично її контролюють, та визначеною, тобто описаною або зафіксованою.

Більшість учених, досліджуючи питання комерційної таємниці та її місце в економічній безпеці підприємства, ідентифікували її насамперед як об'єкт господарських відносин, інтелектуальну власність підприємства. Але трудова складова питання (адже в основному саме в ході трудових відносин відбувається використання інформації, що має обмежений доступ) залишається поза увагою.

Для того, щоб інформація з обмеженим доступом (далі – відомості) вийшла із сфери суто цивільно-правового регулювання необхідно дотримання наступних умов: 1) інформація про наявність використання відомостей в ході виконання посадових обов'язків та обов'язок не розголошувати такі відомості мають обов'язково бути закріпленими в трудовому договорі як додаткова умова; 2) наявність у роботодавця реальної можливості дострокового припинення трудових відносин у разі порушення працівником вимог нерозголошення; 3) існування механізму відшкодування працівником збитків, завданих неправомірним розголошенням відомостей; 4) можливість притягнення до різних видів юридичної відповідальності за скоєння працівниками під час виконання трудових функцій діянь, що посягають на правовий режим обігу відомостей.

Питання захисту інформації з обмеженим доступом є дуже важливим в контексті конкурентної безпеки роботодавця, адже за оцінками експертів, втрата лише чверті інформації з обмеженим доступом (під втратою розуміє виток інформації), забезпечує вагомі переваги конкурентам і протягом кількох місяців призводить до банкрутства половини юридичних осіб, що припустилися витоку інформації. Варто зазначити, що для захисту відомостей, що становлять інформацію з обмеженим доступом недостатнім є лише передбачення такої додаткової умови трудового договору як обов'язок збереження відомостей, що становлять комерційну таємницю та ділову інформацію. Разом з цим існує порядок процедур, які забезпечують реалізацію такої додаткової умови. Визнається, що єдиним законним способом запобігти втратам відомостей в по-

дібним випадках є встановлення їх власником режиму охорони, шляхом вчинення певних дій.

Існує велика кількість наукових поглядів щодо різновидів механізму захисту відомостей. Так, Н. В. Северін у ході дисертаційних досліджень виділяє 4 критерії для класифікації видів захисту. Перша група ознак розкриває можливі форми захисту прав щодо відомостей (юрисдикційна та неюрисдикційна форми). Друга група ознак дозволяє здійснити типізацію способів захисту в залежності від правомочності суб'єктів. В залежності від того, з ким роботодавець вступає у правовідносини можливо виділити: 1) внутрішні правовідносини (з працівниками відносно охорони відомостей, з акціонерами тощо); 2) зовнішні правовідносини (з органами державної влади, місцевого самоврядування, іншими юридичними особами). Третя група ознак дозволяє відмежувати заходи захисту та заходи відповідальності у процесі застосування їх до порушників (працівників). Четверта група ознак дозволяє класифікувати способи захисту відомостей в залежності від видів порушення права на такі відомості (способи захисту в залежності від: розголошення відомостей; їх незаконного отримання; від незаконного використання тощо) [3, с.10].

Науковий інтерес становлять способи захисту відомостей, які існують під час реалізації внутрішніх правовідносин з працівниками – нормативний захист та організаційних захист. Організаційний захист у свою чергу поділяється на: обумовлений діями з працівниками та діями з актами локальної нормотворчості.

До способів захисту, обумовлених діями з працівниками, слід віднести: уточнення цілей організації, функціонального та інформаційного забезпечення економічної безпеки; проведення аудиту знань працівників; розроблення плану заходів щодо покращення знань працівників у сфері своєї роботи, заходів підготовки боротьби або відбиття загроз розголошення відомостей; виявлення методичної бази знань, якими володіє персонал для гарантування конкурентної безпеки роботодавця.

О. М. Ульшина-Рябоконець визначає захист, обумовлений діями з актами локальної нормотворчості як організаційно-юридичний захист. Організаційно-юридичний захист відомостей реалізується шляхом встановлення на підприємстві режиму конфіденційності, що включає у себе визначення на рівні актів локальної нормотворчості секретність відомостей. В установчих документах необхідно сформулювати положення про те, що підприємство має

право класифікувати належну йому інформацію як відомості, визначати їх склад, обсяг і порядок захисту. Основними документами для введення комерційної діяльності підприємством є статут підприємства та установчий договір, зареєстровані в установленому законодавством порядку. Необхідним є затвердженням наказом уповноваженої особи Переліку відомостей, що містять комерційну таємницю, ноу-хау та ділову інформацію та Положення про захист відомостей, що містить комерційну таємницю, ноу-хау та ділову інформацію. Зокрема, попереднє положення, що передбачає взаємні зобов'язання роботодавця й колективу підприємства щодо захисту відомостей, доцільно закріпити в колективному договорі. У Правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретизуються обов'язки роботодавця та працівників підприємства щодо захисту відомостей [4, с. 245].

Питання охорони права роботодавців – суб'єктів господарювання на інформацію з обмеженим доступом, захисту від конкурентної розвідки стають дедалі важливішими внаслідок загострення форм конкурентної боротьби, що часто призводить до неправомірного використання відомостей. Неналежний рівень правового регулювання відносин, пов'язаних з обігом конфіденційної інформації, сприяє поширенню комерційного шпигунства. Саме тому збереження відомостей, що становлять інформацію з обмеженим доступом, а саме комерційної таємниці, ноу-хау та ділової інформації, дотримання правового режиму їх охорони всіма працівниками підприємства є важливим для економічної безпеки роботодавця.

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992 № 2657-ХІІ // ВВР. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
2. Дідук А. Г. Правовий режим конфіденційної інформації: цивільно-правовий аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. к. ю. н. : спец. 12.00.03 / А. Г. Дідук. – Харків, 2008. – 22с.
3. Северин Н. В. Механизм защиты прав на коммерческую тайну : автореф. дис. на соиск. науч. степ.к. ю. н. : спец. 12.00.03 / Н. В. Северин. – Москва, 2011. – 29с.
4. Ульшина-Рябокоть О. М. Комерційна таємниця в Україні: визначення сутності та юридичне закріплення права на комерційну таємницю в документах підприємства / О. М. Ульшина-Рябокоть//Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – 2013. – № 18 (277). – С. 238–247.