

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Т. А. Телегина

Высшая школа социальных технологий (Латвия)

В современном мире высокоразвитых технологий, в отличие от технических средств, человеческий фактор является одной из наиболее опасных категорий, во владении которой может находиться конфиденциальная информация. Среди обладателей такой информации выделяются работники, получившие доступ к конфиденциальной информации в ходе выполнения своих служебных обязанностей, с одной стороны, и непосредственно сам работодатель, владеющий информацией, содержащей коммерческую тайну, с другой стороны. Таким образом, режим конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, в рамках трудовых правоотношений должен предусматривать как права работодателя на защиту коммерческой тайны, так и обязанности работника по ее охране.

Чаще всего обязательства по соблюдению установленного работодателем режима коммерческой тайны возлагаются на работника в соответствии с условиями трудового договора или, что значительно реже, в соответствии с отдельным соглашением о соблюдении режима коммерческой тайны, заключенным в период трудовых отношений.

Практика показывает, что, как правило, содержание положений таких соглашений носит чисто формальный характер, что зачастую приводит к сложно разрешимым правовым спорам. Отсюда следует, что формальные положения о соблюдении конфиденциальности в трудовых, а также агентских, дистрибьютерских и иных гражданско-правовых договорах недостаточны для того, чтобы работник в полной мере соблюдал режим коммерческой тайны работодателя. Конфиденциальные сведения, полученные работниками в связи с исполнением их служебных обязанностей, по формально составленному соглашению зачастую остаются не защищенными в полной мере по вине самого работодателя.

Таким образом, из вышесказанного следует, что к установлению режима коммерческой тайны в трудовых отношениях необходимо подходить с особой тщательностью, обращая особое внимание на разработку

соответствующих локальных документов предприятия и на принятие специальных мер, при осуществлении которых работник должен ощутить всю серьезность своей ответственности за соблюдение коммерческой тайны предприятия.

В качестве специальных мер защиты коммерческой тайны при установлении ее режима в трудовых правоотношениях практикующие юристы западных государств рекомендуют:

- тщательно отбирать работников и принимать меры по ограничению доступа к конфиденциальной информации внутри компании;
- осуществлять юридически грамотный подход при составлении трудовых договоров, конфиденциальных соглашений, должностных инструкций и иных документов, устанавливающих и регулирующих режим коммерческой тайны предприятия;
- реализовывать правовое регулирование режима коммерческой тайны в трудовых правоотношениях на законодательном уровне, что до сих пор является слабым местом в законодательстве многих государств, не исключая и Латвийскую Республику.

В связи с вышесказанным представляется целесообразным разработать самостоятельный Закон Латвийской Республики «О коммерческой тайне», в содержание которого следует включить раздел об охране конфиденциальной информации в трудовых правоотношениях, положения которого предусматривали бы обязанность работника не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, и меры ответственности обеих сторон трудовых правоотношений за утечку и разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну.