

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Мотина Евгения Владимировна, Белорусский государственный

университет, кандидат юридических наук, доцент

Секция трудового права и права социального обеспечения

В настоящее время Палатой Представителей Национального собрания Республики Беларусь в первом чтении принят проект Закона Республики Беларусь «О коммерческой тайне» (далее – Законопроект). Отношения, возникающие в связи с установлением, изменением, отменой режима коммерческой тайны, а также ее правовой охраной носят комплексный характер. В связи с этим важно определить, на принципах каких отраслей права должно быть построено соответствующее правовое регулирование.

Представляется, что отношения между нанимателем и работником, имеющим доступ к коммерческой тайне, должны быть урегулированы именно на уровне Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), поскольку обязанности обеих сторон трудового договора, в том числе связанные с коммерческой тайной, относятся к содержанию трудового правоотношения, и не должны регулироваться нормами иных законодательных актов. Тем не менее, авторами Законопроекта предлагается заключать специальный гражданско-правовой договор, именуемый ими как «обязательство о неразглашении коммерческой тайны». Стороны этого соглашения – владелец коммерческой тайны и лицо, состоящее с ним в трудовых отношениях. С точки зрения теории права, обязательство всегда основывается на договоре, т.е. вытекает из него. Поэтому считаем некорректным называть гражданско-правовой договор «обязательством о неразглашении коммерческой тайны». Полагаем, что нет необходимости в заключении такого специального соглашения с лицом, состоящим в трудовых отношениях с владельцем коммерческой тайны (т.е. между работником и нанимателем). Такие обязательства, которые, по мнению разработчиков Законопроекта, должны

были составить содержание рассматриваемого соглашения о неразглашении коммерческой тайны, должны включаться в трудовой договор с работником, имеющим доступ к таким сведениям в силу выполняемой им трудовой функции.

В связи с изложенным, нет необходимости в таком дополнительном основании прекращения трудового договора как отказ от подписания обязательства о неразглашении коммерческой тайны, который также предложено внести в ТК.

Порядок наложения ответственности за разглашение конфиденциальных сведений в период действия трудового договора должен основываться на принципах дисциплинарной и материальной ответственности согласно ТК, а не на условиях договора, как предлагается разработчиками Законопроекта. В связи с этим, признавая допустимость установления соответствующего основания увольнения работника за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, подчеркнем, что это должно быть дисциплинарное увольнение, а не дополнительное, как предлагается в Законопроекте. Также важно обратить внимание на сложности в установлении факта разглашения, в том числе, когда такой проступок можно считать законченным, и ряд других обстоятельств, связанных с объективной стороной данного проступка. Очевидно, что бремя доказывания факта разглашения работником коммерческой тайны ложится на нанимателя.

В Законопроекте предусмотрено право работника обжаловать в судебном порядке необоснованное установление или изменение отдельных мер по обеспечению режима коммерческой тайны, ограничивающих его права. С одной стороны, закрепление этого права носит исключительно информационный характер, поскольку основано на конституционной норме ст. 60 о праве на судебную защиту.

С другой стороны, важно подчеркнуть, что согласно ст. 23 Конституции Республики Беларусь ограничение прав и свобод личности допускается только в случаях, предусмотренных законом, в интересах национальной безопасности,

общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод других лиц. Поэтому необходимо конкретно определить на уровне закона, при каких обстоятельствах и в чем именно могут быть ограничены работники, а также для реализации каких прав других субъектов это необходимо. В связи с этим в Законопроекте должен быть прямо закреплён круг правомочий владельца коммерческой тайны (нанимателя), позволяющих вводить конкретные ограничения прав других лиц (работников). Полагаем, что в таком случае должна предусматриваться выплата компенсации за данное ограничение прав, минимальная граница которой также должна быть предусмотрена в законе.

Таким образом, считаем, что в целях создания эффективного механизма правовой охраны коммерческой тайны и соблюдения прав субъектов соответствующих отношений, целесообразно внести описанные выше нормы трудового законодательства в ТК, не допустив тем самым параллельное действие норм Законопроекта, в случае их принятия в таком виде, с нормами основного закона отрасли.