

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ
КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ: АНАЛИЗ ЗАКОНОВ И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****Яковлева Татьяна Юрьевна**

магистрант, Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева, РФ, г. Астрахань

Институт материальной ответственности работника преследует две цели: первая – компенсационная, связана с возмещением причиненного работником имущественного ущерба и защитой права собственности работодателя; вторая – превентивная, само осознание работником возможности привлечения его к материальной ответственности заставляет последнего более ответственно относиться к имуществу работодателя.

Российское законодательство поддерживает идею о пределе материальной ответственности работника средним месячным заработком. Но законодатель предусмотрел условия для возмещения работником имущественного вреда в полном объеме. По сложившейся практике в России бремя доказывания возможности привлечения работника к материальной ответственности несет работодатель, который в случае судебного спора должен быть готов доказать противоправность деяния, наличие реального ущерба и его размер, причинно-следственную связь между событиями и вредом, субъективную сторону правонарушения (вину работника), отсутствие обстоятельств, исключающих такую ответственность. Если между работником и работодателем заключен договор о полной материальной ответственности (как индивидуальной, так и коллективной) работодатель также рискует остаться без сатисфакции при условии не соблюдения правил заключения такого договора.

Однако, есть случай, названный в пункте 7 части 1 статьи 243 Трудового кодекса, который с трудом укладывается в правоприменительную практику. Указанная норма предусматривает полную материальную ответственность работника за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами. Вот эта оговорка «в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами» предусматривает задачу работодателю найти тот самый закон, а отраслевое законодательство обязывает работодателя принять определенные меры по охране конфиденциальности информации.

На сегодняшнем этапе развития российского законодательства о коммерческой тайне работодателю сделать это невозможно. Федеральный закон «О коммерческой тайне» [2] содержит несколько противоречивые положения. Так, статья 14 в качестве мер ответственности для работника, допустившего умышленное или неосторожное разглашение коммерческой тайны, называет дисциплинарную ответственность. В перечне мер ответственности материальная ответственность не названа. Однако, также имеются обязанность работника возместить причиненные работодателю убытки, если он виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну и ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и корреспондирующее право работодателя предъявить соответствующее требование как к действующему работнику, так и к бывшему. Закон о коммерческой тайне предусматривает возможность применения гражданско-правовых норм об убытках, а не норм трудового права, при совершении правонарушения руководителем организации.

Таким образом, налицо двойственность природы возмещения имущественного ущерба работодателю в случае разглашения работником коммерческой тайны. С одной стороны, отраслевое законодательство предполагает взаимоотношения между работником и

работодателем: статья 14 Закона о коммерческой тайне регулирует права и обязанности работника и работодателя, да и чаще всего взаимоотношения сторон по охране информации, составляющей коммерческую тайну, касаются именно трудовых правоотношений, но сам по себе институт этой тайны направлен на защиту коммерческих интересов организации, что находится вне пределов трудовых отношений. Исходя из этого, в России сложилась противоречивая судебная практика. В одном споре суд пришел к выводу, что после увольнения работник с использованием коммерческой информации, принадлежащей бывшему работодателю и ставшей ему известной именно в процессе трудовой деятельности, связался с его контрагентом, провел переговоры и заключил с ним договор на более выгодных для последнего условиях, то есть причинил убытки в форме неполученной выгоды, рассчитанной по формуле: действовавшая цена контракта умноженная на количество периодов. Как указано в апелляционном постановлении, поддержавшим решение суда первой инстанции, в рассмотренном деле «имеет место гражданско-правовой спор» (Апелляционное определение Воронежского областного суда от 06.08.2019 № 33-5328/2019 по делу № 2-1763/2019). В другом деле, суд отклонил довод работодателя о том, что договор о конфиденциальности и неразглашении информации, заключенный с работником, является гражданско-правовым, а не трудовым, сочтя взаимоотношения сторон, касающихся мер ответственности за разглашения сведений, составляющих коммерческую тайну, исключительно трудовыми, и поэтому, предусмотренную договоров неустойку в виде штрафа нельзя считать правомерной (Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 23.03.2015 по делу № 33-4126/2015).

По иному решен вопрос о возможности привлечения к ответственности, в том числе и материальной, в европейских странах, в которых трудовое право не является самостоятельной отраслью, а только подинститутом гражданского права. Часто правовые конструкции трудовых договоров европейских стран имеют такое презюмирующее условие как «долг верности работодателю» (например, в Великобритании, Франции, Италии). Долг верности признается существенным автоматически, настолько очевидным, что не требует объяснения, включения особым условием трудового договора или заключения отдельного соглашения. Нельзя не согласиться с мнением, что «В процессе работы на работодателя интересы работника в развитии собственных знаний и навыков переплетаются с его обязанностью развивать и улучшать бизнес работодателя» [5]. Признание долга верности существенно расширяет возможности работодателя защите своих имущественных прав при использовании работником конфиденциальной информации. Австралийские исследователи проблем защиты интеллектуальной собственности пришли к выводу, что «Четырью наиболее важными из этих правовых теорий являются нарушение контракта, нарушение доверия, нарушение справедливого обязательства верности и деликт передачи» [8].

Достаточно размытые границы возможного привлечения работника или бывшего работника к материальной ответственности за разглашение конфиденциальных сведений, привело к вынесению нескольких интересных судебных решений, результат которых пытались применить и российские юристы. Например, в деле *Cranleigh Precision Engineering Limited против Брайанта* (*Cranleigh Precision Engineering Ltd v Bryant* 1964. 3 All ER 289, [1965] 1 WLR 1293), получен судебный запрет использовать конфиденциальную информацию, полученную во время работы истца, несмотря на то, что эта информация в значительной степени была разработана ответчиком, в основанной ответчиком конкурирующей компании. В Российской Федерации выставленные истцом аналогичные требования были отклонены судом, в связи с отсутствием в законодательстве такого способа защиты права (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.04.2015 № 33-6578/2015 по делу № 2-450/2015).

Еще одним способом защиты от использования работником конфиденциальной информации европейское право признает возможность заключения с работником соглашения о неконкуренции, которое предусматривает запрет работнику трудоустроиваться в конкурирующую компанию в течение определенного периода времени со дня увольнения. В большинстве стран, признающих соглашение о неконкуренции, свобода труда в той или иной форме закреплена на законодательном уровне (например, в Конституциях Федеративной Республики Германия, Латвии, Италии, Австрии, Словении). Обобщая зарубежный опыт в заключение таких соглашений, Урчуков Р.М. выделяет следующие причины: защита ценной информации работодателя, защита инвестиций работодателя в обучение работника, защиты торговых связей работодателя со своими контрагентами и клиентами. Автор идет дальше, и

обосновывает отсутствие нарушения конституционного права на свободу труда как минимум свободой договора [7, с. 31-34].

Сегодняшняя правоприменительная практика считает соглашение о неконкуренции безусловным нарушением конституционного права человека и гражданина, поскольку ограничивает возможность выбора рода деятельности. Этой позиции придерживается и Министерство труда РФ в своем Письме от 19.10.2017 № 14-2/В-942. Однако все больше исследователей приходят к выводу не просто о возможности таких соглашений, но и о необходимости законодательного регулирования их заключения [3, с. 75-76; 4, с. 123-130; 6, с. 59-74].

Таким образом, возможность сохранности конфиденциальной информации требует особого внимания к правовому регулированию российским законодателем. Сам характер нарушения конфиденциальности информации работником чаще всего не имеет реальной денежной оценки, а связан с получением дохода в будущем, тем самым по существующим нормам трудового законодательства работодатель не может в полной мере компенсировать свои потери. В частности, начать стоит с того, что в законодательстве, регулирующем охрану и защиту коммерческой тайны, предусмотреть возможность привлечения работника к материальной ответственности, а в трудовом законодательстве для этой ситуации предусмотреть право работодателя привлечь работника к материальной ответственности не только за реальный ущерб, но и за упущенную выгоду, то есть за убытки в понимании гражданского права.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Первоначальный текст документа опубликован в Собрании законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Федеральный закон «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 32. Ст. 3283.
3. Васильева С. Работа на два фронта: когда топ уходит к конкуренту // Трудовое право. 2018. № 1. С. 75 - 86.
4. Лютов Н.Л. Выплаты при увольнении и договоры о неконкуренции с руководящими работниками // Lex russica. 2017. № 10. С. 123 - 130.
5. Мирских И.Ю. Трудоправовая охрана коммерческой тайны за рубежом [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 12.12.2022).
6. Переверзева О. Использование работником результатов интеллектуальной деятельности, полученных на прошлом месте работы // Трудовое право. 2018. № 6. С. 59 - 74.
7. Урчуков Р.М. Соглашение о неконкуренции как ограничение свободы труда работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 31 - 34.
8. Хойл А., Клар Ю., Чо Д. «Вопросы интеллектуальной собственности при разработке, использовании и коммерциализации географических информационных систем: австралийская перспектива» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/JlLawInfoSci/1997/6> (дата обращения: 12.12.2022).