

В. В. Бобровник

СООТНОШЕНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО И ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

Статья посвящена вопросам ответственности за разглашение коммерческой тайны. В частности, рассматривается соотношение норм трудового и гражданского права об ответственности за разглашение коммерческой тайны.

Пункт 4 ст. 140 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 года (далее ГК) Республики Беларусь закрепляет, что информация, составляющая служебную тайну или коммерческую тайну, защищается способами, предусмотренными законодательством [1]. В свою очередь, абзац 2 п. 4 ст. 140 ГК и ст. 19 Закона о коммерческой тайне предусматривают гражданско-правовую защиту коммерческой тайны, иная защита данным законом не предусмотрена [2].

В то же время, исходя из действующего законодательства, способы защиты не исчерпываются гражданско-правовыми.

Защита коммерческой тайны от неправомерных посягательств может осуществляться посредством трудового, гражданского, административного либо уголовного права. Тем самым, установление административной, уголовной, дисциплинарной и материальной ответственности за нарушение режима коммерческой тайны – не что иное, как способы защиты коммерческой тайны с помощью других правовых механизмов.

Исходя из сказанного ранее, можно выделить следующие механизмы защиты коммерческой тайны:

- 1) дисциплинарные и материально-правовые;
- 2) гражданско-правовые;
- 3) уголовно-правовые;
- 4) административно-правовые.

Рассмотрим соотношение применения норм трудовой и гражданско-правовой ответственности за несоблюдение работником правил о коммерческой тайне нанимателя.

Работники предприятий и организаций, выступающих в гражданском обороте в качестве владельцев коммерческой тайны либо контрагентов владельцев коммерческой тайны, являются основными носителями сведений, эту тайну составляющих. Поэтому регулирование отношений между владельцами коммерческой тайны (их контрагентами) и наемными работниками является основным элементом всего механизма охраны коммерческой тайны. Именно в отношении работников законодатель предусматривает дисциплинарные и материально-правовые способы защиты коммерческой тайны.

Статьей 197 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), дисциплинарная ответственность устанавливается за совершение дисциплинарного проступка, т. е. противоправного, виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей [3]. Таким образом, на работника при невыполнении (ненадлежащем выполнении) обязанностей при работе со сведениями, относящимися к коммерческой тайне, (так же, как и при любом невыполнении (ненадлежащем выполнении)) наниматель имеет право наложить дисциплинарное взыскание.

Наряду с дисциплинарной ответственностью ст. 400 ТК предусматривает материальную ответственность работника за виновное причинение ущерба нанимателю при исполнении им трудовых обязанностей, в том числе связанных с обращением с коммерческой тайной [3].

В качестве основания для такой ответственности выступает совокупность условий, установленных в статье 400 ТК [3]. Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- 1) ущерб причинен нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) поведение (действия или бездействие) работника является противоправным;
- 3) установлена прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- 4) установлена вина работника в причинении ущерба.

Указанные положения в полной мере распространяются на работников, имеющих доступ к коммерческой тайне для выполнения своих трудовых обязанностей.

Обязанность работника не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя установлена п. 10 ч. 1 ст. 53 ТК. Законодательство, действующее до вступления Закона о коммерческой тайне в силу, несмотря на предусмотренную п. 10 ч. 1 ст. 53 ТК обязанность работника не разглашать коммерческую тайну нанимателя, не позволяло обеспечить эффективную охрану коммерческой тайны в рамках трудовых отношений, при том, что именно работники являются основными носителями информации, составляющей коммерческую тайну [3]. Проблема была связана с ответом на вопрос о том, какую природу (гражданско-правовую или трудовую) имеют обязательства работника по сохранению коммерческой тайны нанимателя.

Некоторые авторы научных теорий полагают, что ответственность работника за разглашение коммерческой тайны регулируется соответствующими нормами гражданского, а не трудового права. Другие считают, что несмотря на то, что понятие «коммерческая и служебная тайна» – категория гражданско-правовая, ответственность работников предприятия за допущенную утечку информации, являющейся такой тайной в соответствии с ГК, регулируется ТК, поскольку между предприятием (нанимателем) и работником существуют трудовые отношения.

Нормы ТК возлагают на работника обязанность не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя, тем самым определяя правоотношения работника и нанимателя в вопросах охраны коммерческой тайны как трудовые. Это означает, что в силу нормы ст. 400 ТК ответственность работника в случае виновного разглашения коммерческой тайны нанимателя ограничивается его обязанностью возместить причиненный ущерб, под которым в трудовом законодательстве понимается только реальный ущерб, а убытки в виде упущенной выгоды, которые несет субъект хозяйствования в связи с разглашением его коммерческой тайны, при этом не учитываются. Излишне говорить о том, что вред от разглашения коммерческой тайны выражается преимущественно в форме упущенной выгоды (сорванные сделки, утрата положения на рынке и т. п.).

Норма ч. 2 п. 2 ст. 140 ГК, согласно которой на работника, разгласившего коммерческую тайну вопреки трудовому договору, возлагается обязанность возместить причиненные убытки, оказывается неприменимой; это обусловлено закрепленными в законодательстве принципами соотношения норм гражданского и трудового законодательства, – в соответствии с ч. 5 п. 1 ст. 1 ГК «трудовые отношения ... регулируются гражданским законодательством, если ... трудовым законодательством не предусмотрено иное», а трудовое законодательство не допускает возможности взыскания с работника, виновного в разглашении коммерческой тайны, убытков в полном объеме.

Законом о коммерческой тайне предусмотрено применение как норм трудового, так и норм гражданского права для охраны коммерческой тайны в отношениях между работниками и их нанимателями. В отношении всех работников продолжает действовать норма п. 10 ч. 1 ст. 53 ТК. Если же наниматель заинтересован в более детальном регулировании отношений с работниками, получающими доступ к коммерческой тайне, Закон о коммерческой тайне предоставляет нанимателю возможность заключения

с работником специального договора, который именуется обязательством о неразглашении коммерческой тайны. В абз. 7 ст. 1 Закона о коммерческой тайне обязательство о неразглашении определяется как гражданско-правовой договор, заключаемый владельцем коммерческой тайны или лицом, получившим к ней доступ, с лицом, состоящим с ним в трудовых отношениях, и определяющий обязательства сторон, связанные с соблюдением конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну.

Прямое указание на гражданско-правовой характер обязательства о неразглашении коммерческой тайны решает проблемы с определением объема ответственности работника: в случае виновного разглашения коммерческой тайны работник обязан будет возместить причиненные нанимателю убытки в полном объеме, включая упущенную выгоду.

То, что обязательство о неразглашении является гражданско-правовым договором, также означает, что в нем может содержаться соглашение о неустойке, подлежащей взысканию со стороны договора, ненадлежащим образом исполняющей свои обязательства.

Таким образом, наниматель может применить и гражданско-правовой способ защиты по отношению к работнику, исполняющему обязанности в связи с коммерческой тайной. Здесь следует исходить из приоритета гражданско-правового договора перед трудовым в аспекте последствий разглашения коммерческой тайны. Здесь возможен и такой вариант толкования, при котором наниматель должен защищать свои нарушенные интересы как сторона трудового договора с помощью норм о материальной ответственности и только в части незащищаемой этими нормами (упущенная выгода) – нормами гражданского права о последствиях неисполнения обязательства (ст. 14 и 372 ГК Беларуси). Однако возникает вопрос: почему наниматель не может пользоваться внедоговорной защитой своих интересов на основании ст. 140 ГК сверх верхнего предела возмещения реального материального ущерба работником, но может пользоваться договорной – взыскивать убытки на основании норм о договорных обязательствах? Исходя из этого, можно предположить, что наниматель может применять гражданско-правовую защиту сверх лимита материальной ответственности как при наличии, так и при отсутствии заключения гражданско-правового договора или никогда.

Поэтому с тем, представляется целесообразным для устранения в данном случае коллизии норм трудового и гражданского законодательства, дополнить часть 2 статьи 400 Трудового кодекса Республики Беларусь, указав, что при определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случаев причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404), а также не обеспечения сохранности коммерческой тайны нанимателя, коммерческой тайны третьих лиц, к которой наниматель получил доступ (п.10 ч. 1 ст. 53 ТК).

Литература

1 Гражданский кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 28 октября 1998 г.; одобрен Советом Республики 19 ноября 1998 г. // Консультант плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Мн., 2016.

2 О коммерческой тайне: Закон Республики Беларусь от 5 января 2013 года // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3 Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.