

УДК 349.23

А. Д. Курсова

(Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск)

**СОГЛАШЕНИЕ О НЕРАЗГЛАШЕНИИ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ**

Рассмотрена проблематика ответственности за нарушение соглашения о неразглашении в случае распространения конфиденциальной информации. Анализируются соглашения о неразглашении в Республики Беларусь и их особенности. Приводится мнение учёных по вопросу заключения данного соглашения. Предлагается усовершенствование регламентации соглашения о неразглашении в законодательстве Республики Беларусь.

В настоящее время заметно возросла популярность заключения соглашения о неразглашении между работником и нанимателем при приёме на работу. Соглашение о неразглашении (англ. Non-disclosure agreement, NDA) – юридический договор, заключенный двумя сторонами в целях взаимного обмена материалами, знаниями или другой информацией с ограничением доступа к ней третьих лиц. В информационном обществе, где знания становятся одним из основных ресурсов, появляется необходимость в усовершенствовании защиты распространения сведений. Закон Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 99-З «О защите персональных данных» называет персональными данными любую информацию, относящуюся к идентифицированному физическому лицу или физическому лицу, которое может быть идентифицировано. Согласно Закону Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З «О коммерческой тайне» коммерческой тайной являются сведения любого характера (технического, производственного, организационного, коммерческого, финансового и иного), в том числе секреты производства (ноу-хау), соответствующие требованиям названного Закона, в отношении которых установлен режим коммерческой тайны.

Следует отметить, что ст. 28 Конституции Республики Беларусь гарантирует создание государством условий для защиты персональных данных и безопасности личности и общества при их использовании, а также право на защиту личности от незаконного вмешательства в его частную жизнь, тайну корреспонденции. В Трудовом Кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) ст. 11 («Основные права работника») содержит

положение о гарантии невмешательства в частную жизнь работника и уважение его личного достоинства. Также ст. 53 ТК называет одной из обязанностей работника – хранение государственной и служебной тайны, неразглашение коммерческой тайны нанимателя, коммерческой тайны третьих лиц, к которой наниматель получил доступ.

Согласно п. 6 ст. 47 ТК наниматель имеет право на расторжение трудового договора с лицом, который имел доступ к коммерческой тайне и её разгласил, а также с работником, который не подписал обязательство о неразглашении коммерческой тайны, доступ к которой ему необходим для выполнения своих обязанностей. Следовательно, можно сделать вывод о том, что законодательство Республики Беларусь регламентирует права на защиту информации в сфере трудовых отношений как со стороны нанимателя, так и работника. Вышеперечисленные нормы являются правовой основой для составления соглашения о неразглашении.

Как известно, существует два вида соглашения о неразглашении. Первый вид соглашений – это случай, при котором условия нераспространения конфиденциальной информации включаются в трудовой договор. Второй – это договор, отдельный от трудового договора, включающий условия нераспространения. В ходе изучения мнений учёных о положительных и отрицательных чертах указанных видов соглашений о неразглашении, а также исследуя зарубежный опыт, мы пришли к выводу о том, что договор в форме отдельного документа эффективнее для защиты прав и интересов работника и нанимателя.

Более детальный анализ предмета исследования показывает, что соглашения о неразглашении может включать как односторонние, так и взаимные обязательства сторон. Согласно данным юридической группы «ЮБС», наиболее распространённым в Республике Беларусь соглашение о неразглашении, включающее односторонние обязательства [3]. Оно заключается если одно лицо передает конфиденциальные сведения другому лицу, например, стороннему подрядчику. Иной тип соглашения о неразглашении – это документ, включающий взаимные обязательства. В них оговариваются ситуации, когда обе стороны будут предоставлять друг другу конфиденциальную информацию. Этот тип соглашения встречается, когда фирмы планируют совместный бизнес или готовят слияние компаний.

Таким образом, компания может защитить конфиденциальность информации в двух случаях: заключить с работником соглашение о неразглашении дополнительно к трудовому договору, либо закрепить обязанность работника сохранять коммерческую тайну отдельными положениями в трудовом договоре. Данный вид договора наниматель вправе заключить с работником, как наряду с подписанием трудового договора, так и после (в случае, если работнику необходимо будет столкнуться с коммерческой тайной для выполнения своих трудовых обязанностей).

В отдельном от трудового соглашения договоре более детально регламентируются требования о неразглашении. Рассматривая данный вопрос с точки зрения психологии, можно назвать ещё одно достоинство заключения соглашения о неразглашении отдельным документом. Подписывая трудовой договор, работник соглашается с его правами и обязанностями в трудовых отношениях, а при подписании отдельного соглашения внимание лица ещё раз концентрируется уже на отдельном документе, так в сознании возрастает авторитет и важность сохранения коммерческой тайны. Более того, такое соглашение предусматривает детализирование каждого обязательства сторон, что способствует пониманию, как работником, так и нанимателем своих прав и обязанностей. Также данный вид договора ужесточает ответственность работника при разглашении конфиденциальных сведений. В данном случае работник будет нести ответственность, как по трудовому законодательству, так и по гражданско-правовым нормам.

Далее рассмотрим случай, когда соглашение о неразглашении включается отдельным условием в трудовой договор. Из положительных сторон можно назвать то,

что подписание работником трудового договора, включающего положения о защите информации, освобождает нанимателя от последующего заключения дополнительного соглашения с работником в случае, если у последнего возникнет необходимость работы с конфиденциальными сведениями. С другой стороны, работник несёт ответственность только по нормам трудового права. Следовательно, лицо, которое нарушило условия соглашения о неразглашении, несёт только материальную ответственность за ущерб, предусмотренную ТК, к ответственности по гражданско-правовым нормам (как в случае с первым видом договора) не привлекается. Как видно, компенсация за убытки нанимателя в случае заключения соглашения о неразглашении отдельным документом значительно больше. Резюмируя всё вышесказанное, заключение соглашения о неразглашении в качестве дополнительного документа способствует детальному закреплению работодателем своих условий и, как следствие, защите конституционных прав работника и нанимателя.

Е. А. Олиференко и А. И. Павловская в работе «Особенности правовой охраны коммерческой тайны» называют договор о неразглашении гарантом обеспечения законодательства [2]. Однако после анализа положительных и отрицательных сторон данного документа, мы приходим к выводу о том, что соглашение о неразглашении, заключённое отдельно от трудового договора, способствует лучшей защите коммерческой тайны, а следовательно, и прав нанимателя от разглашения вверенных им работнику сведений.

Важность и необходимость заключения соглашения о неразглашении, как отдельного документа подчёркивал М. С. Сагандыков [1]. Исследователь аргументирует это тем, что, если работник нарушает соглашение о неразглашении, условия которого включались в трудовой договор, то в этом случае двойная ответственность (по нормам трудового и гражданского права) за правонарушение на работника не возлагается, и в случае разглашения работником конфиденциальных сведений, он будет привлечён только к ответственности по нормам трудового права.

Обращая внимание на опыт зарубежных стран, следует отметить, что во многих странах заключение соглашения о неразглашении является неотъемлемым элементом приёма на работу. Среди стран СНГ подобное соглашение внедрено в Казахстане, зачастую оно содержит обязательство работника не совершать деяния, которые способствуют нанесению ущерба нанимателю. В Китае работодатели оказывают большое внимание не только развитию навыков работников на производстве, но также и внедрению новаций, которые зачастую хранятся в тайне. В целях защиты нанимателей от утечки информации было внедрено соглашение о неразглашении, которое работодатель заключает с работником при приёме на работу. Оно заключается, как отдельным договором, так и может включаться отдельными положениями в трудовой договор.

Следует отметить, что законодательство Республики Беларусь не предусматривает стандартного типа соглашения о неразглашении. Оно может заключаться как отдельное соглашение, так и являться составной частью трудового договора. Это имеет как позитивные, так и негативные стороны. С одной стороны, из-за отсутствия ограничений наниматель вправе предусмотреть в трудовом договоре условия о неразглашении. С другой стороны, если в договоре забыли прописать какое-либо условие, то и сослаться на нормы законодательства, регулирующие эти отношения, невозможно.

Одной из особенностей современной рыночной экономики является конкуренция между работодателями, которую некоторые учёные называют гиперконкуренцией [4]. Во многих странах институт соглашения о неразглашении чётко регламентируется в законодательстве, так как является одним из важнейших институтов, который не только является гарантом сохранения в тайне конфиденциальных сведений нанимателя, но также защищает государство от недобросовестной конкуренции. На наш взгляд, соглашение о неразглашении, которое заключается отдельным документом, лучше обеспечивает защиту прав нанимателя и

работника. Во-первых, данный вид договора предусматривает компенсацию нарушенных прав в большем объеме, нежели включение условий о неразглашении в трудовой договор, что, в свою очередь, является мотиватором для добросовестного исполнения своих обязанностей работником.

Таким образом, можно говорить о том, что детальное регулирование соглашения о неразглашении в трудовом законодательстве Республики Беларусь поспособствовало бы совершенствованию норм, обеспечивающих сохранность конфиденциальной информации, а также являлось бы дополнительной гарантией конституционных прав работников и нанимателей.

Список использованной литературы

1. Сагандыков, М.С. Реализация конституционного права на защиту информации в трудовых отношениях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://cyberleninka.ru/article/n/ realizatsiya-konstitutsionnogo-prava-na-zaschitu-informatsii-v-trudovyh-otnosheniyah/viewer](https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-konstitutsionnogo-prava-na-zaschitu-informatsii-v-trudovyh-otnosheniyah/viewer). – Дата доступа: 11.04.2022.

2. Олиференко, Е.А. Особенности правовой охраны коммерческой тайны [Электронный ресурс] / Е.А., Олиференко, А.И. Павловская. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovoy-ohranekommercheskoj-tajny>. – Дата доступа: 10.04.2022.

3. Сайт юридической группы «ЮБС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ubc.by/nda> – Дата доступа: 10.04.2022.

4. Щерба, О.С. Защита конфиденциальной информации в праве зарубежных государств [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-konfidentsialnoy-informatsii-v-prave-zarubezhnyh-gosudarstv>. – Дата доступа: 12.04.2022.