

**ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2022.4.6>

ДРОЗД О.Ю.

ЗМІСТ І СУТНІСТЬ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

CONTENT AND ESSENCE OF TRADE SECRETS IN LABOR LAW

Метою статті є теоретико-правова характеристика змісту та сутності комерційної таємниці в трудовому праві. Об'єктом статті виступають суспільні відносини, що охоплюють сферу інтересів трудового права. У статті проаналізовано зміст і сутність комерційної таємниці як інституту права та категорії в структурі галузі трудового права, обґрунтовано її важливість та вирішальне значення в трудових взаємовідносинах. Оскільки основними детермінантами функціонування ринкової економіки в Україні є успішність кожного окремо взятого підприємства, установи, організації та вміння відстоювати свій інтерес (свої напрями) в межах конкретної галузі ринку, питання про збереження окремих вузько спрямованих таємниць й тонкощів виробництва чи окремих процесів, основою якого можуть бути як технічні можливості так й інтелектуальні ресурси є своєчасним і важливим. Установлено, що комерційною таємницею є такий тип правовідносин між роботодавцем і працівником, основною умовою якого є нерозголошення окремих попередньо обумовлених трудовим договором відомостей і фактів про обставини та події пов'язані з трудовою діяльністю. Доведено, що правовий режим комерційної таємниці забезпечується в спосіб визначення основних термінологічних і понятійних засад на законодавчому рівні, що є підставою для імплементації їх у договірні взаємин, як обов'язкових на розсуд роботодавця. Доведено, що комерційна таємниця, є одним із видів спеціальних правовідносин в які вступають працівники та роботодавці одночасно з початком трудових взаємин. Така таємниця, перш за все має декілька характерних ознак, а саме: інформація щодо комерційної таємниці, не може бути віднесена до будь-якої іншої визначеної законодавством України таємницею; роботодавець вжив заходів щодо обмеження доступу до такої інформації сторонніми особами (особами не пов'язаними з виробництвом, діяльністю того чи іншого підприємства); інформація, що становить комерційну таємницю має певну виробничу цінність – тобто безпосередньо впливає на ефективізацію процесу виробництва чи діяльності підприємства, потенційно може вивести відповідний сегмент галузі в лідери ринку.

Ключові слова: таємниця, трудове право, комерційна діяльність, комерційна таємниця, ринкова економіка, поняття, зміст.

The purpose of the article is a theoretical and legal characterization of the content and essence of commercial secrecy in labor law. The object of the article is social relations covering the sphere of interests of labor law. The article analyzes the content

and essence of commercial secrecy as a legal institution and category in the structure of the field of labor law, substantiates its importance and crucial importance in labor relations. Since the main determinants of the functioning of the market economy in Ukraine are the success of each individual enterprise, institution, organization and the ability to defend its interest (its directions) within the limits of a specific market sector, the issue of preserving certain narrowly focused secrets and subtleties of production or certain processes, the basis of which can be both technical capabilities and intellectual resources is timely and important. It has been established that a commercial secret is a type of legal relationship between an employer and an employee, the main condition of which is the non-disclosure of certain information and facts about circumstances and events related to work activities stipulated by the employment contract. It has been proven that the legal regime of commercial secrecy is ensured by defining the main terminological and conceptual principles at the legislative level, which is the basis for their implementation in contractual relations, as mandatory at the discretion of the employer. It has been proven that commercial secrecy is one of the types of special legal relations that employees and employers enter into at the same time as the beginning of employment relations. Such a secret, first of all, has several characteristic features, namely: information about a commercial secret cannot be classified as any other secret defined by the legislation of Ukraine; the employer has taken measures to limit access to such information by third parties (persons not related to the production, activity of this or that enterprise); the information constituting a commercial secret has a certain production value – that is, it directly affects the efficiency of the production process or the activity of the enterprise, it can potentially lead the relevant segment of the industry to market leaders.

Key words: *secrecy, labor law, commercial activity, commercial secrecy, market economy, concept, content.*

Актуальність тематики. Правовідносини в сфері економіки в Україні є відносно регульованими, що забезпечує дотримання принципів ринкової економіки, встановлюючи загальні правила та стандарти функціонування, котрі слугують каталізатором подальшого розвитку й не бюрократизують окремі управлінські, економічні та інші, наприклад суто комерційні процеси.

Водночас, питання пов'язані з безпекою та успішністю функціонування того чи іншого підприємства, установи, організації та інших учасників ринку економіки є фундаментальними, оскільки від забезпечення основних безпекових аспектів у самому підприємстві чи в діяльності установи залежить його подальший розвиток, успішність та конкурентоспроможність, ймовірність подальшого зростання та надання нових можливостей як власному персоналу так і споживачу на якого орієнтована відповідна діяльність.

Комерційна таємниця, в цьому контексті є одним із видів таємниці, що виступає невід'ємним елементом трудових взаємовідносин не лише між роботодавцем і робітником, а й у загальносоціальному значенні загалом. Окремі тонкощі та аспекти організації роботи підприємства, інші інтелектуально значимі в управлінні тим чи іншими елементами виробництва елементи, а також новітні технологічні розробки, що ефективізують виробництво чи спрощують його механізм, оптимізують баланс витрачених сил і засобів і ймовірно очікуваний результат – все це може бути предметом комерційної таємниці, оскільки все впливає на конкурентоздатність тієї чи іншої установи, організації, підприємства.

Стан дослідження. Водночас, слід зазначити, що комерційна таємниця, як невід'ємний елемент трудових взаємовідносин неодноразово виступала предметом наукового дослідження в розробках багатьох учених у тому числі неюридичних наук. Акцентуючи увагу на правовому режимі комерційної таємниці, його змісті та сутності, належить зауважити на значних надбаннях таких учених, як: Г. Богородченко, Л. Воронова, Ю. Ващенко, І. Заверуха, Є. Карманов, Л. Касьяненко, В. Климеко, Г. Нечай, Н. Пришва, А. Сирота, А. Селіванов, О. Орлюк та інших. Проте, стрімкий розвиток української економіки, створені державою-агресором перепони та складнощі економічного характеру, а також необхідність невпинної оптимізації функціонування відповідно-го інституту зумовлюють необхідність додаткових наукових досліджень.

Метою статті є теоретико-правова характеристика змісту та сутності комерційної таємниці в трудовому праві. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність розв'язання наступних завдань: 1. Надати термінологічну характеристику поняттям і термінам, що фігурують в дослідженні;

2. Установити місце, роль і значення інституту комерційної таємниці в системі трудових взаємин; 3. Окреслити окремі, фрагментарні аспекти удосконалення функціонування відповідного інституту та обґрунтувати перспективи подальшого дослідження.

Об'єктом статті виступають суспільні відносини, що охоплюють сферу інтересів трудового права.

Предметом дослідження є зміст і сутність комерційної таємниці в трудовому праві.

Виклад основного матеріалу статті. Як попередньо було окреслено, комерційна таємниця є невід'ємною складовою трудових відносин, проте не завжди вона існує в синергії з ними, що зумовлює можливість функціонування цього інституту поза трудовими взаєминами окремих суб'єктів. Це дає підстави розпочати з термінологічного аналізу, що в результаті й приведе до встановлення сутності та значення комерційної таємниці в трудовому праві та в правовідносинах взагалі.

Так, перш за все, посилаючись на законодавство України, слід зауважити, що Господарським кодексом України суб'єкт господарювання, який є власником технічної, організаційної або іншої комерційної інформації, має право на захист від незаконного використання цієї інформації третіми особами за умов, що ця інформація має комерційну цінність у зв'язку з тим, що вона невідома третім особам і до неї немає вільного доступу інших осіб на законних підставах, а власник інформації вживає належних заходів до охорони її конфіденційності. Строк правової охорони комерційної таємниці обмежується в часі [1]. Таким чином, законодавство України надає певних ознак інституту комерційної таємниці як інституту права, та більше того, визначає певну відповідальність за порушення цього правового режиму. Основними ознаками, посилаючись на законодавство України може бути відсутність можливості сторонніх осіб отримання доступу до такої інформації, вжиття власником такої інформації заходів, щодо обмеження доступу до неї, а також сама «комерційна» цінність такої інформації, що свідчить про те, що вона має бути суттєвою та впливатою на даний сегмент правовідносин і комерційної (трудової) діяльності.

А. Сирота досліджуючи окремі питання пов'язані з правовим режимом інформації, звертає увагу, що до її основних ознак відносяться: фізична невідчужуваність; здатність існувати як самостійний об'єкт правовідносин; можливість тиражування та поширення в необмеженій кількості; перебування в обігу у вигляді документа на паперовому або на електронному носії та інші [2, с. 12], що на нашу думку, логічно взаємопов'язується з забезпечення комерційної таємниці в трудових відносинах, оскільки така таємниця за своїм змістом є лише правовою формою поводження з певним обсягом і типом інформації, що стала доступною тій чи іншій особі в результаті утворення трудових взаємовідносин між суб'єктами відповідної галузі.

Щодо цього, також висловлювався В. Клименко, аргументуючи, що збереження комерційної таємниці, дотримання правового режиму її охорони всіма працівниками підприємства є важливим для забезпечення економічної безпеки підприємства. Недотримання ж цих правил навіть частиною персоналу може суттєво погіршити результати господарської діяльності, звести нанівець прагнення інших працівників до економічного зростання компанії. Одним із методів захисту комерційної таємниці на підприємствах повинно бути прийняття локального нормативного акту, який би визначав перелік інформації, що становить комерційну таємницю та відображав порядок її використання, зберігання та поширення, а також відповідальність працівників за її несанкціоноване розповсюдження [3, с. 172-174]. На нашу думку, крізь призму наведеного та погоджуючись із цим, а також визнаючи, що кожен формат діяльності індивідуальний уважаємо також, що кожне підприємство, установа, організація, в процесі формування трудових взаємин із кожним суб'єктом (робітником) окремо, має визначати перелік, зміст і сутність явища комерційної таємниці та обсягу інформації віднесеної до неї.

Водночас, на нашу думку однозначної наукової уваги потребують положення постанови Кабінету Міністрів України від 09 серпня 1993 року, не зважаючи на давність винесення якої, визначається перелік відомостей, що не можуть становити комерційну таємницю, а саме: установчі документи, документи, що дають змогу займатися підприємницькою чи господарською діяльністю та її окремими видами; інформація за всіма встановленими формами державної звітності; дані, необхідні для перевірки обчислення і сплати податків та інших обов'язкових платежів; відомості про чисельність і склад працюючих, їхню заробітну плату в цілому та за професіями й посадами, а також наявність вільних робочих місць; інформація про забруднення навколишнього середовища, недотримання безпечних умов праці, реалізацію продукції, що завдає шкоди здоров'ю, а також інші порушення законодавства України та розміри заподіяних при цьому збитків; документи про платоспроможність; відомості про участь посадових осіб

підприємства в кооперативах, малих підприємствах, спілках, об'єднаннях та інших організаціях, які займаються підприємницькою діяльністю; відомості, що відповідно до чинного законодавства підлягають оголошенню [4]. Водночас, слід додати, що здебільшого, перелічені фактори й елементи комерційної (підприємницької) чи іншої передбаченої законодавством України діяльності не можуть формувати зміст і сутність комерційної таємниці, в розумінні глобально-економічних правил і їх регулювання нормами права. Оскільки на ефективність виробництва (діяльності) окремого підприємства та його конкурентоздатність впливають здебільшого інші фактори, що на сьогодні пов'язуються з розвитком сучасних технологій і форм управління персоналом. У той же час, слід погодитись із запропонованим, оскільки приховування переліченої інформації під приводом віднесення її до комерційної таємниці й спрямувало сили законодавця на врегулювання відповідної колізії.

Г. Богородченко, звертає увагу на те, що крім того, оформлюючи трудові правовідносини, для захисту комерційної таємниці дуже корисним буде передбачити, наприклад, такі зобов'язання для співробітників: зберігати комерційну таємницю, яка стане їм відома в процесі роботи, і не розголошувати її без дозволу, виданого в установленому порядку, за умови, що відомості, які становлять комерційну таємницю, не були відомі їм раніше або не були отримані ними від третьої особи без зобов'язання дотримуватися їх конфіденційності; виконувати вимоги інструкцій, положень, наказів щодо забезпечення збереження комерційної таємниці; зберігати комерційну таємницю господарюючих суб'єктів, з якими є ділові відносини; не використовувати знання комерційної таємниці для занять діяльністю, яка в якості конкурентної дії може завдати шкоди господарюючому суб'єкту; у разі звільнення передати всі носії інформації, що становлять комерційну таємницю (рукописи, чернетки, документи, креслення, магнітні стрічки, перфокарти, перфострічки, диски, дискети, роздруківки на принтерах, кіно-, фотоплівки, моделі, матеріали тощо), які перебували в їх розпорядженні, відповідній посадовій особі або до відповідного підрозділу господарюючого суб'єкта [5].

Таким чином, погоджуючись із зазначеним, належить підкреслити, що як і будь-які взаємини, пов'язані з трудовим правом регулюванням, вони є договірними, проте дотримання безпеки підприємництва в широкому його розумінні носить нетиповий і комплексний характер, що зумовлює необхідність створення особливого правового режиму, котрий характерний єдністю правил, стійкістю типу поведінки з конкретним видом інформації, що стала доступна в результаті виконання трудових обов'язків та необхідністю взяття участі в установлених законодавством та правилами внутрішнього трудового розпорядку заходах спрямованих на забезпечення недопущення розповсюдження комерційної таємниці.

Висновки. Таким чином, на підставі сформованих положень щодо розуміння сутності та змісту комерційної таємниці в системі трудових взаємин

установлено, що комерційною таємницею є такий тип правовідносин між роботодавцем і працівником, основною умовою якого є нерозголошення окремих попередньо обумовлених трудовим договором відомостей і фактів про обставини та події пов'язані з трудовою діяльністю.

Комерційна таємниця, є одним із видів спеціальних правовідносин в які вступають працівники та роботодавці одночасно з початком трудових взаємин. Така таємниця, перш за все має декілька характерних ознак, а саме: інформація щодо комерційної таємниці, не може бути віднесена до будь-якої іншої визначеної законодавством України таємницею; роботодавець вжив заходів щодо обмеження доступу до такої інформації сторонніми особами (особами не пов'язаними з виробництвом, діяльністю того чи іншого підприємства); інформація, що становить комерційну таємницю має певну виробничу цінність – тобто безпосередньо впливає на ефективізацію процесу виробництва чи діяльності підприємства, потенційно може вивести відповідний сегмент галузі в лідери ринку.

Доведено також, що правовий режим комерційної таємниці забезпечується в спосіб визначення основних термінологічних і понятійних засад на законодавчому рівні, що є підставою для імплементації їх у договірні взаємини, як обов'язкових на розсуд роботодавця. Водночас, перспектива подальших наукових пошуків полягає в необхідності додаткового дослідження ознак відповідного правового інституту, що вможливить визначення основних способів його практичного використання.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>

2. Сирота, А. І. Банківська таємниця як правова категорія. *Фін. право : щокв. наук. журн.* 2013. № 1. С. 11–14.

3. Клименко В.І. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). Харків, 2021. 333 с.

4. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.1993 № 611. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/611-93-п#Text>

5. Богородченко Г. С. Комерційна таємниця в умовах взаємодії конкуруючих підприємств. Науковий вісник НУБІП України, 2020. № 1 (173), С. 303–307.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2022.4.7>

ІВАНЮК Б.А.

УМОВИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ДО ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

TERMS OF APPLICATION OF INCENTIVES TO EMPLOYEES OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства та відомчої нормативно-правової бази, виокремлено та охарактеризовано умови застосування заохочень до працівників Національної поліції України. Аргументовано, що застосуванню до працівників поліції заохочень повинно передувати, по-перше, процес збору та аналізу інформації про них та їх професійну діяльність з боку керівництва, а, по-друге, оцінку отриманих відомостей керівництвом та визначення їх достатності для заохочення поліцейського. Наголошено, що ключовими умовами застосування заохочень до працівника поліції є його ефективна, сумлінна праця, а в деяких випадках особлива відданість здійснюваній справі та безпосереднє володіння особою трудовим статусом працівника поліції, наявність трудових обов'язків між ним та Національною поліцією України. Саме ці умови констатуються відомчою нормативно-правовою базою, котра регулює дисципліну праці поліцейських, але на нашу думку вони не є вичерпними. Зроблено висновок, що процедура застосування заохочень до працівників Національної поліції України розпочинається за наявності ряду важливих факторів. Незважаючи на об'єктивну неоднomanітність умов заохочення поліцейських, всі вони пов'язані між собою та повинні мати місце в повному обсязі. Тож, здійснення позитивного стимулюючого впливу на працівника Національної поліції можливо шляхом задоволення наступних умов: перебування відповідного працівника у штаті органів та підрозділів Національної поліції України; наявність у безпосередніх керівників повноважень щодо застосування відповідних заохочень або представляти до заохочення перед іншими уповноваженими особами; особа поліцейського та його службово-трудова діяльність має в обов'язковому порядку оцінюватись з метою встановлення професійних якостей, ініціативності, результативності його роботи; вчинення працівником поліції позитивного вчинку, який показує його сумлінне