

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ

ORGANIZATION AND LEGAL PROBLEMS
OF COMMERCIAL SECRETS PROTECTION

Тугарова О.К.,

кандидат юридичних наук, доцент

Шепета О.В.,

кандидат юридичних наук, доцент

Статтю присвячено окремим проблемам захисту комерційної таємниці, з'ясовано причини та шляхи витоку комерційної таємниці на підприємствах, а також запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: комерційна таємниця, підприємство, захист інформації, договір, працівник.

Статья посвящена отдельным проблемам защиты коммерческой тайны, выяснены причины и пути утечки коммерческой тайны, а также предложены пути их решения.

Ключевые слова: коммерческая тайна, предприятие, защита информации, договор, сотрудник.

The article is devoted to some commercial secrets legislative protection analysis, the reasons and ways of commercial secrets leakage at enterprises are clarified, as well as the ways of their solution are proposed.

Key words: commercial secrets, enterprise, information protection, contract, employee.

Постановка проблеми. Інформація стала першоосновою життя сучасного суспільства, предметом та продуктом його діяльності, а процес створення, накопичення, збереження, передачі та обробки, у свою чергу, стимулював прогрес у галузі знарядь її виробництва, що налічує електронно-обчислювальну техніку, засоби телекомунікації та системи зв'язку. Через велику кількість нових інформаційних досягнень державні кордони практично стають прозорими для обігу інформації. При цьому чим більше зазначена галузь залучається в комерційний обіг, тим більше виникає потреба в захисті інтересів власників комерційної таємниці. Зрозуміло, що комп'ютерні технології – не єдина загроза комерційній таємниці. Нині проблема захисту комерційної інформації стоїть дуже гостро, оскільки є цінним складником професійної діяльності сучасного суспільства.

Стан опрацювання. Проблемам захисту комерційної таємниці були присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців: Ю. Бондарчука, А. Марущака, В. Ортинського, І. Керницького, З. Живко, С. Кавун, М. Зубок, М. Коссака, А. Новицького, О. Підпригори, П. Цибульова та ін. Однак стверджувати, що у цій сфері не залишилось не досліджених питань, не можна. Беручи до уваги існування багатьох організаційних і правових проблем захисту комерційної таємниці, стрімкий розвиток сучасних інформаційних та телекомунікаційних технологій, слід зазначити, що зазначені проблеми залишаються актуальними і потребують подальших наукових досліджень.

Метою статті є аналіз організаційно-правових питань захисту комерційної таємниці.

Виклад основного матеріалу. Захист інформації – це комплекс організаційних, правових, технічних та криптографічних заходів, спрямованих на забезпечення прав на володіння, розпорядження

та управління інформацією, яка підлягає захисту; запобігання витоку і втраті інформації; збереження повноти, достовірності, цілісності інформації, яка підлягає захисту, її масивів і програм оброблення; збереження конфіденційності або секретності інформації за правилами, встановленими законодавчими та іншими нормативно-правовими актами.

Завданнями підрозділу захисту інформації є:

- забезпечення безпеки інформації структурних підрозділів та персоналу компанії у процесі інформаційної діяльності та взаємодії між собою, а також у стосунках із зовнішніми вітчизняними та іноземними підприємствами;
- дослідження технологій опрацювання інформації з метою виявлення можливих каналів витоку;
- формування моделі загроз;
- розроблення політики безпеки інформації та заходів щодо її реалізації;
- організація та координація робіт, пов'язаних із захистом інформації на підприємстві;
- підтримка необхідного рівня захищеності інформації, ресурсів і технологій;
- розроблення проектів нормативних і розпорядчих документів на підприємстві;
- участь у підготовці персоналу та користувачів комп'ютерних систем;
- реєстрація, збирання та зберігання даних про всі події, які мали місце у системі, та зменшення негативного впливу на функціонування комп'ютерних систем.

Аналіз чинного законодавства дає підстави стверджувати, що законодавець, визначаючи засоби захисту комерційної таємниці, застосовує два підходи:

- абсолютного захисту, що захищає комерційну таємницю як об'єкт інтелектуальної власності від посягань будь-яких третіх осіб,

– відносного захисту, що передбачає захист нелегко важкодоступної та не загальновідомої комерційної інформації, щодо якої вжито заходів збереження її таємності, від актів недобросовісної конкуренції.

Саме такою концепцією слід керуватись для побудови системи інформаційної безпеки на підприємстві. Звісно, об'єкт захисту доволі незвичний – інтелектуальна власність з обмеженим доступом. Проте очевидними є її переваги, які зумовлені дуалістичною природою комерційної таємниці, а саме такі: комплексність і всебічність її захисту, що випливає з такого:

– захист комерційної таємниці як інформації з обмеженим доступом забезпечується за допомогою встановлення і реалізації режиму таємності (ст. 30 Закону України «Про інформацію»);

– захист комерційної таємниці як об'єкта інтелектуальної власності здійснюється судом із використанням спеціальних правових засобів, зокрема оприлюдненням у засобах масової інформації факту посягання на неї та публікування в друкованому офіційному виданні відповідного судового рішення (ст. 432 ЦК України) [1].

Умови, за яких працівник уважатиметься таким, якому комерційна таємниця відома на законних підставах:

а) він є керівником підприємства або виконує його обов'язки. У такому разі йому за статутом належить бути обізнаним в інформації з обмеженим доступом,

б) працівник створив на підставі трудового договору інформацію, яка є комерційною таємницею підприємства;

в) виконання трудових обов'язків працівника потребує його обізнаності в інформації з обмеженим доступом (з певного питання, в частині або в цілому), виходячи з чого його допущено до комерційної таємниці, про що є розпорядження керівника підприємства, а від працівника отримано зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці. Поряд із цим не слід забувати, що працівник може стати потенційним конкурентом або вже бути таким через володіння корпоративними правами іншого підприємства. Не є винятком ситуація, коли працівник не має допуску до комерційної таємниці, але зацікавлений у тому, щоб отримати в будь-який спосіб відповідну інформацію.

У будь-якому разі система захисту комерційної таємниці в трудових правовідносинах має бути спрямована на таке:

– працівники, яким довірено комерційну таємницю, не мають розголошувати її третім особам;

– працівники, яким не довірено комерційну таємницю, але відомо про її існування, не повинні збирати відповідну інформацію з метою її неправомірною використання.

Зважаючи на зазначене рекомендується включати норму про нерозголошення комерційної таємниці в трудовий договір (контракт) як керівника підприємства, так й інших співробітників.

На керівника має покладатися обов'язок із забезпечення збереження комерційної таємниці підпри-

ємства. У його контракт із власником підприємства доцільно вмістити відповідні положення. Необхідно зобов'язати керівника зберігати комерційну таємницю підприємства й не використовувати її для заняття будь-якою іншою діяльністю на шкоду підприємству. Варто також зазначити, що керівник підприємства несе персональну відповідальність за створення необхідних умов для забезпечення схоронності комерційної таємниці підприємства. Зрозуміло, що керівник підприємства, як і члени трудового колективу, має бути попереджений про відповідальність за порушення режиму комерційної таємниці, зокрема про передбачену законом юридичну відповідальність та розірвання контракту.

Зобов'язання про нерозголошення інформації може бути оформлене як записом безпосередньо в тексті трудового договору (контракту), так і у вигляді окремого документа – додатку до трудового договору (контракту). Форма та зміст відповідного розділу трудового договору (контракту) або додатка до нього в частині, що стосується збереження інформації, яка становить комерційну таємницю, мають велике значення. У разі розголошення працівником інформації, що становить комерційну таємницю, ці документи становитимуть юридичну основу для до відповідальності та відшкодування заподіяного збитку.

У договір (контракт) працівника, що допускається до комерційної таємниці, або в додаток до нього можуть бути вміщені такі зобов'язання:

– не розголошувати інформацію, що становить комерційну таємницю, яка буде йому довірена або стане відома по роботі;

– виконувати вимоги наказів, інструкцій і положень із забезпечення схоронності комерційної таємниці;

– не розголошувати інформацію, що становить комерційну таємницю тих підприємств, із якими є ділові стосунки;

– не передавати третім особам і не оприлюднювати інформацію, яка становить комерційну таємницю, без згоди керівництва підприємства;

– у разі спроби сторонніх осіб одержати від працівника інформацію, що становить комерційну таємницю підприємства, негайно сповістити про це відповідну посадову особу;

– не використовувати інформацію, що становить комерційну таємницю підприємства, для заняття іншою діяльністю, котра (як конкурентна дія) може завдати шкоди підприємству;

– негайно повідомляти відповідну посадову особу підприємства про втрату або недостачу носіїв інформації, що становить комерційну таємницю, ключів від режимних приміщень, сховищ, сейфів, особистих печаток і про інші факти, які можуть призвести до розголошення комерційної таємниці, а також про причини й умови можливого витоку інформації, що становить комерційну таємницю підприємства;

– у разі звільнення всі носії інформації, що становить комерційну таємницю, які перебували в роз-

порядженні працівника у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків під час роботи на підприємстві, передати відповідній посадовій особі.

Сьогоднішня практика підприємницької діяльності дає чимало прикладів, коли працівників поряд із підписанням додатків до договору (контракту) про нерозголошення й недопущення неправомірного використання комерційної таємниці змушують підписувати зобов'язання про відмову працювати після звільнення з підприємства на підприємствах-конкурентах протягом певного періоду. Щодо цього слід зазначити, що чинне законодавство України гарантує особі право на працю (ст. 43 Конституції України), зокрема можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [2]. Тому додатковий превентивний захист комерційної таємниці за допомогою обмеження права працівника на працю вважаємо є не лише недоцільним, а й неправомірним. Якщо працівник неправомірно використає відомості, що становлять комерційну таємницю підприємства, то навіть після звільнення з нього він нестиме відповідальність, зокрема передбачену кримінальним законодавством.

Працівника під розписку слід попередити про відповідальність за невиконання взятих на себе зобов'язань. У трудовому договорі (контракті) або його невід'ємній частині (зобов'язанні про нерозголошення інформації, що становить комерційну таємницю) варто передбачити порядок ознайомлення працівника з діючими на підприємстві положеннями й інструкціями із забезпечення схоронності комерційної таємниці.

Якщо зібрати всі доступні способи запобігання порушенням, виходить цілком ефективний комплекс заходів, продумана реалізація якого може стати надійним захистом від розголошення конфіденційної інформації працівниками підприємства.

Американський психолог Абрахам Маслоу (Abraham Maslow) виокремив п'ять груп основних потреб індивіда: фізіологічні, безпекові, комунікативні, соціальні та у самореалізації. Так, можна передбачити, що, створивши на підприємстві умови для задоволення працівниками потреб у реалізації здібностей і потенціалу, у суспільному визнанні значущості успіхів, можна створити сприятливий соціально-психологічний клімат, знизити плинність кадрів, сформувавши «корпоративний патріотизм».

Домогтися цього в колективі й таким чином мінімізувати витік конфіденційної інформації найлегше на підприємстві, де:

- створено дієву систему матеріальних стимулів;
- кожен працівник забезпечений тривалою роботою;
- до підлеглих ставляться як до самостійних індивідів;
- є перспектива участі в прибутку підприємства;
- створено можливості для службового зростання;
- забезпечена участь усього персоналу у виробленні рішень.

Причинами розголошення працівниками комерційних секретів більшість науковців і практиків називають:

- балакучість, особливо пов'язану з уживанням алкоголю і спілкуванням у дружніх компаніях, – 32%;
- прагнення заробити гроші у будь-який спосіб за принципом «гроші не пахнуть» – 24%;
- відсутність служби безпеки підприємства – 14%;
- «Совкова» звичка ділитися досвідом, давати поради – 12%;
- безконтрольне використання інформаційних і копіювальних засобів на підприємстві – 10%;
- психологічні конфлікти між працівниками, між працівниками й керівництвом – 8%.

У теперішній час теорія та практика менеджменту не знають таких методів роботи з персоналом, які цілковито виключали б можливість розголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації. Найефективніший превентивний захід, на думку фахівців, – формувати відданий підприємству колектив, оскільки збереження корпоративних таємниць визначальною мірою ґрунтується на високій лояльності працівників[3].

Тому необхідно створити і впровадити прозору та зрозумілу персоналу програму мотивації, так званий соціальний пакет та систему заохочень. Як показує досвід, чинниками, які сприяють формуванню відданості працівників, можуть бути: залежність заробітної плати від стажу роботи на підприємстві, можливість підвищення своєї кваліфікації, кредитування купівлі автомобіля чи нерухомості, медичне страхування та інші соціальні й матеріальні блага. Це ж стосується і планування кар'єри працівників. Кожен має чітко розуміти перспективу свого кар'єрного зростання: пропрацювавши в компанії певний час і досягнувши високих результатів, він може розраховувати на просування службовими сходами.

Сьогодні не існує чіткого нормативного регламентування процесу організації та реалізації режиму комерційної таємниці. Законодавство містить лише імперативну вказівку на те, що комерційна таємниця має бути «предметом адекватних існуючим обставинам заходів збереження її секретності».

Порядок поширення інформації впливає з режиму, встановленого для, і визначається її власником. Відповідно до ч. 4 ст. 14 Закону України «Про інформацію», поширення інформації – це розповсюдження, оприлюднення, реалізація у встановленому законом порядку документованої або публічно оголошеної інформації. Керівник підприємства вирішує всі питання щодо розповсюдження власними силами, оприлюднення через ЗМІ та реалізації права на розпорядження комерційною таємницею[4].

Способи розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю, можуть бути різними: повідомлення відповідної інформації іншим особам, зокрема конкурентам; надання іншим особам для ознайомлення документів, що містять комерційну таємницю; оприлюднення інформації, що є комерційною таємницею, в засобах масової інформації тощо.

Правові засади захисту комерційної таємниці від актів недобросовісної конкуренції передбачені ст. 36 ГК України [5] та деталізуються у ст. 16-19 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції». У вказаних статтях дається кваліфікація:

- неправомірного збирання комерційної таємниці (ст. 16);
- розголошення комерційної таємниці (ст. 17);
- схилення до розголошення комерційної таємниці (ст. 18);
- неправомірного використання комерційної таємниці (ст. 19) [6].

У цих нормативно-правових актах установлюється підстава для юридичної відповідальності особи, яка посягає на комерційну таємницю. Юридична відповідальність є засобом захисту комерційної таємниці, має каральний (адміністративна) чи компенсаційний характер (цивільно-правова). Але практика засвідчила неефективність такого підходу, оскільки засоби захисту комерційної таємниці підприємства мають виконувати превентивну функцію.

Юридичні особи, винні у скоєнні вищевказаних діянь недобросовісної конкуренції несуть відповідальність, передбачену у ст. 21 та 24 ЗУ «Про недобросовісну конкуренцію» [6]. Громадяни, вину яких у вчиненні названих правопорушень доведено і які займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи, несуть також адміністративну відповідальність. Стягнення за вказані правопорушення визначені ст. 164-3 КУАП – штраф від дев'яти до вісімнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [7].

Крім того, Кримінальний кодекс України (далі – КК України) містить дві статті, які передбачають кримінальну відповідальність за посягання на комерційну таємницю: ст. 231 «Незаконне збирання з метою використання або використання відомостей, що становлять комерційну або банківську таєм-

ницю» і ст. 232 «Розголошення комерційної або банківської таємниці».

Так, умисні дії, спрямовані на отримання відомостей, що становлять комерційну або банківську таємницю, з метою розголошення чи іншого використання цих відомостей, а також незаконне використання таких відомостей, якщо це спричинило істотну шкоду суб'єкту господарської діяльності, караються штрафом від трьох до восьми тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до трьох років (ст. 231 КК України) [8]. Злочин, передбачений цією статтею вважається закінченим з моменту вчинення дій, спрямованих на незаконне збирання відомостей, що містять комерційну таємницю. Тобто дії особи вважаються злочинними ще задовго до того моменту, коли вона отримала відомості, що містять комерційну таємницю, оскільки склад злочину утворює вже збирання такої інформації.

Висновки. Співвідношення важливості порядку використання інформації, що становить комерційну таємницю, та відповідальності за її незаконне збирання, використання та розголошення не відображає повною мірою цінність цієї інформації. Тому вкрай важливо для демократичної та правової держави налагодити правові інструменти захисту, збереження інформації, що становить комерційну таємницю, та відповідальності за її незаконне збирання, використання та розголошення. Дотримання зазначених вище заходів щодо організації захисту комерційної таємниці не тільки буде запорукою спокою суб'єктів господарської діяльності, але й стане підґрунтям у разі розгляду спору в судовому порядку, оскільки перевірка охороноздатності комерційної таємниці здійснюється лише тоді, коли права на комерційну таємницю порушуються, а також потрібно встановити те, чи існували вони взагалі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. №№ 40–44. Ст. 356. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
2. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. URL: www.rada.gov.ua.
3. Марущак А.І. Інформаційне право: доступ до інформації: навчальний посібник; КНТ, 2007. С. 134. URL: <http://www.twirpx.com/file/1483755/>.
4. Про інформацію: Закон України. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 48 (зі змінами і доповненнями). URL: www.rada.gov.ua.
5. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 18, № 19–20, № 21–22. Ст. 144). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
6. Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.1996 № 236/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/236/96-вр>
7. Кодекс України про адміністративні порушення від 7.12.1984 р. № 8073-X. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
8. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.