

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.1.44>

КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ. ЯК РОБОТОДАВЦЮ ЗАХИСТИТИ СВОЇ СЕКРЕТИ?

Одовічена Я.А.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри приватного права,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
ORCID: 0000-0002-4529-9734
e-mail: y.odovichena@chnu.edu.ua

Орловський О.Я.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0001-6107-3471
e-mail: o.orlovskyy@chnu.edu.ua

Одовічена Я.А., Орловський О.Я. Комерційна таємниця. Як роботодавцю захистити свої секрети?

Стаття присвячена дослідженню заходів, які здійснюються роботодавцем для нерозголошення комерційної таємниці працівником. Такі заходи мають вирізнятися ефективністю, простотою, керованістю та носити всеохоплюючий характер. Зокрема охарактеризовано порядок впровадження на підприємстві локальних актів, які містять вичерпний перелік інформації, що становить комерційну таємницю та які покликані максимально забезпечити роботодавця від «витоку» інформації, яка є комерційно цінною. До таких актів належать: Положення про комерційну таємницю, Перелік відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства, Положення про дозвільну систему доступу співробітників підприємства і представників сторонніх організацій до відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства, Інструкцію з організації та ведення на підприємстві документообігу, що містить комерційну таємницю. Також роботодавець може вимагати від працівника Особисте зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці. Необхідним є дотримання порядку ознайомлення працівника з комерційною таємницею та з відповідальністю у випадку її розголошення чи використання.

В статті звертається увага на можливість укладення договорів з працівниками про нерозголошення інформації або Non-disclosure agreement (NDA). Визначені основні умови, які можуть бути включені до таких видів договорів, а також відповідальність за їх порушення.

Досліджено, що трудове законодавство не передбачає якоїсь спеціальної процедури притягнення до відповідальності працівника за розголошення комерційної таємниці. Тому запропоновано передбачити в Кодексі законів про працю України підставу припинення трудового договору «розголошення комерційної таємниці роботодавця, що стала відомою працівнику у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків». Факт розголошення комерційної таємниці слід встановити службовим розслідуванням.

Також в статті здійснено аналіз судової практики щодо притягнення працівників до відповідальності за розголошення комерційної таємниці та відмічена проблематика доведення причинно-наслідкового зв'язку між діянням працівника та нанесеною шкодою роботодавцю.

Ключові слова: трудовий договір; інформаційна безпека; охорона комерційної таємниці; працівник; роботодавець; трудові відносини.

Odovichena Y.A., Orlovskiy O.Y.A commercial secret. How can employer protect his secrets?

The article is devoted to the study of measures taken by the employer to prevent the disclosure of commercial secrets by the employee. Such measures should be characterized by efficiency, simplicity, manageability and be comprehensive. In particular, the procedure for implementing local acts at the enterprise is characterized, which contain an exhaustive list of information that constitutes a commercial secret and which are designed

to maximally protect the employer from the “leakage” of information that is commercially valuable. Such acts include: Provisions on commercial secrecy, List of information constituting commercial secrets of the enterprise, Provisions on the permission system for access of enterprise employees and representatives of third-party organizations to information constituting commercial secrets of the enterprise, Instructions for the organization and management of document management at the enterprise, containing commercial secret. Also, the employer can demand from the employee a personal commitment not to disclose commercial secrets. It is necessary to observe the procedure for familiarizing the employee with the commercial secret and with the responsibility in case of its disclosure or use.

The article draws attention to the possibility of concluding non-disclosure agreements (NDA) with employees. The main conditions that can be included in such types of contracts are defined, as well as the responsibility for their violation.

It has been investigated that the labor legislation does not provide for any special procedure for holding the employee accountable for disclosing a commercial secret. Therefore, it is proposed to provide in the Labor Code of Ukraine the ground for termination of the employment contract “disclosure of the employer’s commercial secret, which became known to the employee in connection with the performance of his labor duties.” The fact of disclosure of a commercial secret should be established by an official investigation.

The article also analyzes the legal practice of holding employees accountable for the disclosure of trade secrets and notes the problem of proving a cause-and-effect relationship between the employee’s actions and the damage caused to the employer.

Key words: employment contract; informational security; protection of commercial secrets; employee; employer; labor relations.

Постановка проблеми. В сучасних умовах інформація є дуже цінним та важливим ресурсом для здійснення підприємницької діяльності кожного підприємства. Збереження конфіденційної інформації та комерційної таємниці вважається частиною інформаційної безпеки більшості суб’єктів господарювання. Забезпечення охорони та захисту комерційної набуває актуальності, оскільки через конкурентну боротьбу, секрети підприємства можуть бути використані з метою нанесення шкоди його інтересам.

Таким чином, кожне підприємство має потребу в забезпеченні охорони інформації, яка визнається комерційною таємницею. Збереження секретної інформації гарантується різними заходами та засобами. Одними з таких заходів є дії, що спрямовані на збереження таємниці працівниками підприємства, оскільки саме працівникам, внаслідок виконання ними трудової функції, стає відома інформація, яка є визначальною для діяльності підприємства. Все це ускладнюється відсутністю правового регулювання питання комерційної таємниці.

Стан опрацювання. Питанням захисту комерційної таємниці займалися такі видатні вчені, як Вапнярчук Н., Івашків Я., Калюжний Р., Лопатін В., Макаренко Є., Носік Ю., Прокоф’єва В., Середа О., Святоцький О., Юсупова Д., Ярошенко О. та ін.

Метою статті є аналіз способів за допомогою яких роботодавець може забезпечити нерозголошення комерційної таємниці працівниками, а також дослідження особливостей відповідальності працівників за її розголошення.

Виклад основного матеріалу. Легальне визначення комерційної таємниці наведено в ЦК України та ГК України. Ст. 505 ЦК України до комерційної таємниці відносить інформацію, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв’язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватним існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію.

Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці [1].

Подібний перелік міститься в ст. 36 ГК України: комерційною таємницею є відомості, пов’язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою діяльністю суб’єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб’єкта господарювання [2].

Важливим є зазначити, що ст. 420 ЦК України визначає комерційну таємницю одним із об'єктів інтелектуальної власності. Відповідно, майнові права інтелектуальної власності на комерційну таємницю належать особі, яка правомірно визнала інформацію комерційною таємницею.

Комерційна таємниця – це, перш за все, інформація. Інформацією є будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді [3], які мають певні властивості та характерні особливості, що визначають їх унікальність і комерційну цінність.

Комерційна таємниця має значущий вплив на економічний успіх підприємства і визначається декількома ключовими аспектами:

- конкурентна перевага – комерційна таємниця може надавати підприємству унікальні методи, процеси, технології або інші конфіденційні знання, які не є доступними для конкурентів. Це дозволяє здобути значну конкурентну перевагу на ринку, збільшити частку ринку та підвищити попит на продукти чи послуги;

- можливість монополізації – ексклюзивний доступ до певних інформаційних або технічних знань може дозволити підприємству контролювати певний сегмент ринку, що призводить до зростання його вагомості;

- збільшення прибутків – використання комерційної таємниці може покращити якість продуктів чи послуг, знизити витрати виробництва або збільшити ефективність процесів;

- створення бар'єрів для конкурентів – захист комерційної таємниці може ускладнити завдання конкурентам створити подібні продукти чи послуги;

- привернення інвестицій та партнерів – володіння цінною комерційною таємницею може зробити підприємство більш привабливим для інвесторів та партнерів, оскільки це демонструє його унікальність і можливість забезпечити високий рівень конкурентоспроможності;

- захист інновацій – комерційна таємниця може допомогти зберегти інновації в таємниці, що дозволяє підприємству першим впроваджувати нові рішення на ринку і здобувати перевагу над конкурентами.

Загалом, комерційна цінність комерційної таємниці полягає в її потенційній здатності до створення економічної переваги та забезпечення успішного функціонування підприємства на ринку.

Важливість комерційної таємниці для її власника спонукає вживати заходів для захисту інформації. 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 [4, с. 86].

Отож, важливість комерційної інформації для роботодавця, як її власника, важко переоцінити. Неврегульованість даного питання нормами трудового законодавства змушує роботодавця самостійно, на основі актів локальної дії та трудових договорів, захищати комерційну таємницю від розголошення працівником. Зокрема, роботодавець може запровадити систему заходів, яка вирізняється ефективністю, простотою, керованістю та носить всеохоплюючий характер.

По-перше, для створення інформаційної безпеки на підприємстві необхідно виявити інформацію, яка буде носити характер комерційної таємниці; встановити місця її накопичення; визначити найбільш вірогідні джерела її витікання; оцінити ефективність заходів з її захисту; закріпити працівників, відповідальних за різні напрями забезпечення захисту інформації; розробити систему контролю за здійсненням вказаних заходів.

По-друге, створення системи захисту інформації від несанкціонованого доступу потребує особливо кропіткої роботи з кадровим потенціалом суб'єкта господарювання. Важливе місце в проведенні попереднього тестування, вивченні анкетних даних щодо працівників, аналізі їхнього вміння збирати необхідну інформацію, в розробленні та підписанні зобов'язань про нерозголошення комерційної таємниці по праву належить менеджерам із персоналу чи працівникам служби безпеки [5, с. 11].

Отож для захисту комерційної таємниці власник повинен здійснити заходи, які б унеможливили, без його згоди, розголошення, збирання або використання комерційної таємниці.

Основними заходами роботодавця щодо збереження комерційної таємниці можуть бути наступні:

1. Впровадження на підприємстві локальних актів, які містять вичерпний перелік інформації, що становить комерційну таємницю.

Зазвичай юридичне оформлення захисту комерційної таємниці здійснюється кількома документами. Перш за все це Положення про комерційну таємницю, у якому зазначається: перелік відомостей, що становлять комерційну таємницю; порядок захисту комерційної таємниці; механізм забезпечення доступу сторонніх осіб до комерційної інформації; відповідальність за розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю; порядок видачі працівникам документів, відомостей, передання інформації, яка становить комерційну таємницю підприємства, контрагентам, клієнтам і державним органам; правила доступу до інформації, яка є комерційною таємницею; конкретний строк, на який інформація набуває статусу комерційної таємниці, і порядок виключення інформації із складу комерційної таємниці тощо.

Роботодавець в обов'язковому порядку має затвердити перелік посад, які матимуть доступ до комерційної таємниці. Вказаний перелік визначається або у тексті Положення, або в окремому додатку до нього. Працівники ознайомлюються з Положенням під підпис.

Крім того, роботодавець видає наказ про затвердження «Переліку відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства». Також на великих підприємствах можна затвердити Положення про дозвільну систему доступу співробітників підприємства і представників сторонніх організацій до відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства та Інструкцію з організації та ведення на підприємстві документообігу, що містить комерційну таємницю.

Також роботодавець може вимагати від працівника Особисте зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці. В такому зобов'язанні працівник має обов'язок «не розголошувати відомості, що становлять комерційну таємницю, які будуть довірені або стануть відомі під час виконання трудових обов'язків або будь-яким іншим чином. Терміново повідомляти про втрату носіїв комерційної таємниці, посвідчень, перепусток, ключів від приміщень, сховищ, сейфів, печаток, штампів та інших фактів, що можуть привести до втрати комерційної таємниці».

У випадку звільнення передати протягом трьох днів з моменту прийняття рішення про звільнення всі носії комерційної таємниці (магнітні та паперові носії інформації, рукописи, флешки, роздруківки, креслення, чернетки, моделі, вироби та ін.), які були в його розпорядженні в зв'язку з виконанням посадових обов'язків або з інших причин, на підставі акту приймання-передачі».

Справедливо відмітити, що процедура доведення до працівника інформації, яка складає комерційну таємницю, є важливим моментом, оскільки недотримання процедури може мати негативні наслідки для роботодавця. Так, наприклад, Київський апеляційний суд в справі № **372/4550/19 відмовив задоволенні позову через недотримання процедурних моментів. Зокрема**, компанія звернулася із зустрічним позовом до колишнього працівника про стягнення штрафу за порушення угоди про конфіденційну інформацію шляхом несанкціонованої розсилки файлів.

Судом встановлено, що на момент підписання угоди працівник не був під розписку ознайомлений з Положенням про забезпечення конфіденційної інформації, а в самій угоді відсутній перелік щодо того, які саме відомості містять комерційну таємницю і конфіденційну інформацію.

Суд не взяв до уваги роздруківки листування, пояснення свідка і прийшов до висновку про відсутність підстав для задоволення зустрічного позову.

Отже локальні акти роботодавця, які визначають систему заходів захисту комерційної таємниці, повинні містити конкретні умови настання відповідальності за розголошення, використання чи збирання відомостей, що становлять комерційну таємницю. Працівники, які отримують доступ до такої інформації, повинні письмово, під підпис засвідчити ознайомлення з нею та наслідками розголошення.

Як зазначає Коваленко О.О., сучасний стан трудового законодавства дозволяє зробити висновок про існування істотної прогалини у сфері охорони комерційної таємниці у трудових відносинах. У трудових відносинах охорона нормами права комерційної таємниці взагалі може бути підведена під поняття «парадокс»: з одного боку, комерційна таємниця має охоронятись, з іншого – сама природа трудового права не дозволяє це якісно зробити так, щоб не порушувати гарантії прав працівника. Наразі питання охорони комерційної таємниці в трудових відносинах віднесено не відкуп сторін і тримається повністю на добросовісності працівника та роботодавця щодо непорушення прав та законних інтересів один одного [6, с. 100].

2. Договори з працівниками про нерозголошення інформації або Non-disclosure agreement (NDA).

NDA є звичним договором для країн англосаксонської системи права. За останнє десятиріччя даний вид договору застосовується й в Україні, особливо популярним є для ІТ-бізнесу. Договори про нерозголошення можуть укладатися в будь-якій сфері цивільних чи господарських правовідносин,

на будь-якій стадії переговорів або у сфері трудових відносин. Зобов'язання про нерозголошення можуть включатися в розділ до основного договору або укладатися окремим договором.

NDA – угода, за якою одна сторона зобов'язується здійснити всі необхідні та належні дії, спрямовані на нерозголошення інформації, яка є предметом договору, отриманої від іншої сторони. NDA базується на загальних положеннях про свободу договору та може впроваджувати будь-які способи захисту, обрані сторонами, які не суперечать закону.

Як зазначає Серєда О.Г., умова про нерозголошення комерційної таємниці носить ключовий характер, адже за її допомогою реалізується та в повному обсязі забезпечується основна мета роботодавця-підприємця – отримання прибутку. Саме за умов забезпечення режиму комерційної таємниці, відомостей, що містять інформацію з обмеженим доступом, існує гарантія для роботодавця, що полягає у збереженні секретів, пов'язаних із провадженням спрямованої на дохід діяльності та забезпечення конкурентоспроможності на ринку товарів та послуг, що в свою чергу позитивно відіб'ється на забезпеченні зразкових умов праці на підприємстві [7, с. 182].

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 притягнення до відповідальності та відшкодування заподіяного збитку.

У договір (контракт) працівника, якому надається допуск 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 відносини;

- 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 розпорядженні працівника у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків під час роботи на підприємстві, передати відповідній посадовій особі [5, с. 8].

Одним із найважливіших є питання: до якої відповідальності можна притягнути працівника, який розголосив комерційну таємницю роботодавця, особливо, якщо такі дії привели до збитків роботодавця? Як бути роботодавцю з працівником, якому він більше не довіряє?

На даний час, трудове законодавство не передбачає якоїсь спеціальної процедури притягнення до відповідальності працівника за розголошення комерційної таємниці. Єдине згадування комерційної таємниці стосується того, що умови її нерозголошення та відповідальність за їх порушення належить до істотних умов трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Однак, у разі затвердження Положення про комерційну таємницю, внесення окремого розділу до статутних документів, трудових договорів (контрактів) та посадових інструкцій її розголошення можна розглядати як порушення трудової дисципліни і накладати дисциплінарні стягнення у вигляді догани або звільнення, передбачені статтею 147 КЗпП України.

Про це свідчить і судова практика. Так, наприклад постанова Верховного Суду від 24 січня 2022 року у справі № 343/1678/19 зазначає, що «для правомірного накладення дисциплінарного стягнення

роботодавцем є необхідною наявністю сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку». Тому надзвичайно важливо зазначити умови нерозголошення комерційної таємниці у трудовому договорі із працівниками.

Також, відповідно до постанови Верховного Суду від 18 вересня 2019 року у справі № 359/10185/16-ц підставою для накладення дисциплінарного стягнення є дисциплінарний проступок, складовими якого є «дії (бездіяльність) працівника, порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків, вина працівника, наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку». При цьому саме на роботодавцеві лежить обов'язок надати докази фактів вчинення працівником дисциплінарного проступку.

Якщо між працівником та роботодавцем укладений контракт, то можливе звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП України на підставі додаткових умов, прямо не передбачених законодавством, але закріплених у контракті. Такою підставою може бути розголошення комерційної таємниці, фінансових відомостей та конфіденційної інформації, перелік яких визначається в контракті або в додатку до нього.

Тому, враховуючи всю важливість комерційної таємниці для діяльності роботодавця, та зважаючи на ймовірне завдання майнової шкоди фактом її розголошення, пропонуємо доповнити ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору «розголошення комерційної таємниці роботодавця, що стала відомою працівнику у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків».

Звичайно, факт розголошення комерційної таємниці слід встановити службовим розслідуванням.

Як показує судова практика, на даний час, дуже важко довести факт розголошення комерційної таємниці працівником та причинно-наслідковий зв'язок між протиправною поведінкою та збитками завданими підприємству. Аналізуючи судові рішення, можемо дійти висновку, що майже всі позови про відшкодування шкоди завданої розголошенням комерційної таємниці працівником залишаються без задоволення. Наприклад, Постанова Верховного Суду від 07.06.2022 у справі № 910/15998/20 суд зазначив, що при зверненні з позовом про відшкодування заподіяних збитків у вигляді упущеної вигоди, позивач повинен довести належними, допустимими та достовірними доказами протиправність (неправомірність) поведінки заподіювача збитків, наявність збитків та їх розмір, а також причинний зв'язок між протиправною поведінкою та збитками, що виражається в тому, що збитки мають виступати об'єктивним наслідком поведінки заподіювача збитків.

Аналогічного висновку дійшов Печерський районний суд міста Києва в справі № 757/17647/19-ц, а також Верховний Суд України у справі № 752/5775/16-ц.

Висновки. Отож виходячи з вищевикладеного, можна відмітити, що забезпечення збереження працівником комерційної таємниці роботодавця є важливим елементом інформаційної безпеки підприємства. Недостатнє регулювання даного питання на законодавчому рівні, дозволяє роботодавцю самостійно, впроваджуючи різноманітні заходи, охороняючи свою секретну інформацію. В такому контексті важливим є захистити інтереси не тільки роботодавця, але й не порушувати основні права та гарантії працівника, які передбачені трудовим законодавством.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
2. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.
3. Про інформацію: Закон України від 2 жовтня 1992 року № 2657-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>(дата звернення: 30.11.2023).
4. Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності (ТРИПС), прийнята Світовою організацією торгівлі від 15.04.1994. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=981_018.
5. Колобов А., Колеснікова І. Комерційна таємниця та питання захисту комерційної таємниці. *Підприємництво, господарство і право*. № 5, 2016. С. 8–13.
6. Коваленко О.О. Парадокс правового регулювання охорони комерційної таємниці у трудових відносинах. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення*.

ня та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 99–103.

7. Серета О.Г. До питання відомостей, що становлять інформацію з обмеженим доступом, у трудових відносинах. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Харків: Право, 2017. С. 180–183.