

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.17>

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У ЗБЕРЕЖЕННІ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ ЯК УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Жигилій С.П.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Жигилій С.П. Досвід зарубіжних країн у збереженні комерційної таємниці як умови трудового договору.

Одним із видів інформації з обмеженим доступом, найменш урегульованим на законодавчому рівні, є комерційна таємниця, яка має визначену її володільцем цінність, окремий режим доступу, та піддається заходам збереження її секретності з боку особи, яка нею володіє, та неправомірне використання якої може спричинити негативні наслідки господарській та економічній діяльності підприємства. Задля успішного функціонування правового механізму комерційної таємниці в Україні необхідним є його законодавче вдосконалення на основі позитивного зарубіжного досвіду. Відтак метою статті є дослідження досвіду зарубіжних країн у збереженні комерційної таємниці як умови трудового договору. Проведений порівняльний аналіз досвіду зарубіжних країн щодо міжнародно-правового регулювання комерційної таємниці, свідчить про необхідність якнайшвидшої адаптації українського законодавства до європейських і міжнародних стандартів. Зазначене не лише підвищить ефективність регулювання комерційної таємниці в трудовому праві, а й сприятиме залученню інвестицій міжнародних інституцій. Так, з позитивного досвіду США та Великобританії вважаємо за доцільне передбачити в новому Трудовому кодексі України розділ «Права та обов'язки працівника щодо збереження комерційної таємниці», де надати їх вичерпний перелік, в тому числі, закріпити обов'язки працівника дотримуватися встановленого роботодавцем режиму використання, обігу та охорони комерційної інформації, не розголошувати інформацію, яка правомірно стала йому відома у зв'язку з виконанням трудової функції, а також після припинення трудових відносин, тощо; з позитивного досвіду Киргизької Республіки – прийняття спеціального Закону України «Про комерційну таємницю», який визначить єдине розуміння цього поняття, регулюватиме суспільні відносини, пов'язані з віднесенням інформації до комерційної таємниці, тощо; з позитивного досвіду країн Європейського Союзу – Франції та Німеччини, де яскраво виражена посилена правова відповідальність працівника за незаконні дії з комерційною таємницею, – посилити відповідальність за вчинення правопорушень у сфері комерційної таємниці, що в свою чергу, стане найбільш ефективним засобом забезпечення прав та інтересів власника комерційної таємниці й сприятиме конкурентоздатності національної економіки.

Ключові слова: комерційна таємниця, конфіденційна інформація, працівник, роботодавець, зарубіжний досвід, відповідальність.

Zhyhylii S.P. Experience of foreign countries in preserving commercial secrets as a condition of an employment contract.

One of the types of information with limited access, the least regulated at the legislative level, is a commercial secret, which has a value determined by its owner, a separate access regime, and is subject to measures to preserve its secrecy by the person who owns it, and the improper use of which can cause negative consequences for the business and economic activities of the enterprise. For the successful functioning of the legal mechanism of commercial secrets in Ukraine, its legislative improvement based on positive foreign experience is necessary. Therefore, the purpose of the article is to study the experience of foreign countries in preserving commercial secrets as a condition of an employment contract. A comparative analysis of the experience of foreign countries regarding the international legal regulation of commercial secrets indicates the need for the earliest possible adaptation of Ukrainian legislation

to European and international standards. This will not only increase the effectiveness of trade secret regulation in labor law, but will also contribute to attracting investments from international institutions. Thus, based on the positive experience of the USA and Great Britain, we consider it appropriate to provide in the new Labor Code of Ukraine a section «Employee's Rights and Obligations Regarding the Preservation of Trade Secrets», where they would be provided with an exhaustive list, including the employee's obligations to comply with the employer's established regime for the use, circulation and protection of commercial information, not to disclose information that has lawfully become known to him in connection with the performance of his employment function, as well as after the termination of employment relations, etc.; based on the positive experience of the Kyrgyz Republic – the adoption of a special Law of Ukraine «On Trade Secrets», which will determine a single understanding of this concept, regulate public relations related to the classification of information as a trade secret, etc.; from the positive experience of the European Union countries – France and Germany, where the enhanced legal liability of an employee for illegal actions with a trade secret is clearly expressed - to strengthen liability for committing offenses in the field of trade secrets, which in turn will become the most effective means of ensuring the rights and interests of the owner of a trade secret and will contribute to the competitiveness of the national economy.

Key words: trade secret, confidential information, employee, employer, foreign experience, liability.

Постановка проблеми. З огляду на формування в Україні громадянського суспільства, імплементацію концепції «відкритості» влади й інші суспільно-політичні процеси сучасності, неабиякого значення набуває проблема реалізації права громадян на інформацію. Гарантоване Конституцією України право на інформацію стає дедалі важливим елементом функціонування демократичного суспільства, адже процес розбудови правової держави в Україні безпосередньо пов'язаний із додержанням та належною реалізацією гарантованих Конституцією України прав і свобод людини та громадянина, зокрема, їх права на інформацію [1, с. 61]. Так, у статтях 17, 31, 32, 34, 50, 92 Основного Закону [2] закладено підвалини в розумінні того, доступ до якої інформації може обмежуватися, яка інформація є винятково відкритою, та які напрями державного регулювання в інформаційній сфері потребують регулювання на рівні закону. Тобто Конституцією України гарантується право громадян на інформацію, без реалізації якого здійснення всього комплексу конституційних прав, свобод і обов'язків було б обмеженим, а то й неможливим.

І сьогодні, в умовах всеосяжної інформатизації всіх сфер суспільного життя, важливу роль відіграють питання захисту інформації, особливо – інформації з обмеженим доступом, насамперед через недопущення її розголошення, порушення цілісності, спотворення, неправомірного використання тощо. Так, одним із видів інформації з обмеженим доступом, найменш урегульованим на законодавчому рівні, є комерційна таємниця, яка має визначену її володільцем цінність, окремий режим доступу, та піддається заходам збереження її секретності з боку особи, яка нею володіє, та неправомірне використання якої може спричинити негативні наслідки господарській та економічній діяльності підприємства. Задля успішного функціонування правового механізму комерційної таємниці в Україні необхідним є його законодавче вдосконалення на основі позитивного зарубіжного досвіду.

Стан опрацювання. Питання комерційної таємниці було предметом дослідження таких учених, як О. Байло, Н. Вапнярчук, Ю. Капіца, В. Клименко, Ю. Носік, О. Середя, О. Святоцький, О. Тугарова, О. Шепета, Д. Юсупова, О. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження досвіду зарубіжних країн у збереженні комерційної таємниці як умови трудового договору.

Виклад основного матеріалу. Дослідження законодавства зарубіжних країн щодо збереження комерційної таємниці як умови трудового договору має важливе значення для українського трудового законодавства, адже запозичення позитивних новацій сприятиме його подальшому збалансуванню, уникненню колізій та неурегульованостей, оптимальному поєднанню інтересів працівника та роботодавця при використанні комерційної таємниці під час трудової діяльності. Оскільки відсутність достатнього правового регулювання негативно позначається на динаміці розвитку приватного сектору економіки, а особливо на надходженнях закордонних інвестицій, оскільки інвестори з розвинених країн не будуть інвестувати й розкривати свої комерційні таємниці, якщо не отримають законодавчо обґрунтованих гарантій збереження такої інформації в секреті [3]. Така інформація має значущий вплив на економічний успіх підприємства та 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 упроваджувати нові рішення на ринку й здобувати перевагу над конкурентами [4, с. 314].

Необхідно констатувати, що на сьогодні в національному законодавстві відсутні ключові нормативні положення, які б урегульовували порядок використання комерційної таємниці в межах трудових правовідносин. Зокрема, йдеться про законодавче закріплення обов'язку працівника щодо нерозголошення конфіденційної інформації, визначення заходів, які роботодавець має вживати для запобігання її неправомірному розголошенню, встановлення типової форми договору про конфіденційність, регламентацію алгоритму дій роботодавця у разі виявлення факту незаконного поширення комерційної таємниці, а також, що є особливо важливим, передбачення механізму відшкодування збитків, спричинених такими неправомірними діями працівника. Відтак першочергового аналізу потребують як зазначені правові аспекти, так і розробка відповідних змін до законодавства з метою гармонізації національного правового регулювання інституту комерційної таємниці з найкращими європейськими стандартами.

Аналізуючи законодавство зарубіжних країн, слід констатувати відсутність єдиного усталеного терміна для визначення правового інституту комерційної таємниці, а також наявності різноманітних дефініцій та понять, що використовуються для його позначення. Зокрема, у правових системах Німеччини та Австрії застосовуються такі терміни, як «торговий секрет» і «виробничий секрет»; в італійській правовій доктрині – «промислові і торгові секрети»; в законодавстві Данії – «відомості про виробничі та торговельні відносини». Водночас, незважаючи на термінологічні розбіжності наведені категорії охоплюють конфіденційну інформацію, що відповідає змісту поняття комерційної таємниці, закріпленого в законодавстві України [3].

Найбільш розвинена правова база регулювання питань захисту комерційно значущої інформації традиційно визнається за США, де у 1979 році було ухвалено Федеральний закон про торговельні секрети, який визначає поняття й характерні ознаки торговельної таємниці, встановлює суб'єктний склад правоволодільців, закріплює обов'язок третіх осіб щодо нерозголошення отриманої ними в ході професійної діяльності конфіденційної інформації, а також передбачає правові механізми захисту порушених прав. З 1996 року незаконне розголошення комерційної таємниці, зокрема в межах трудових правовідносин, кваліфікується як федеральний злочин та може тягнути за собою кримінальну відповідальність, включаючи позбавлення волі та накладення штрафу. Обов'язок щодо нерозголошення конфіденційної інформації може бути прямо закріплений, як у положеннях трудового договору, так і випливати із загальних принципів добросовісності та лояльності працівника. Тобто відсутність у договорі спеціального застереження про конфіденційність не звільняє працівника від відповідальності за неправомірне використання або розголошення захищеної інформації. У межах трудових правовідносин на працівника покладається юридичний обов'язок не передавати конфіденційну інформацію третім особам, які не мають відповідного дозволу; не здійснювати копіювання, збереження чи запам'ятовування комерційно значущих відомостей з метою їх подальшого використання у власних інтересах; не займатися в робочий час діяльністю, що суперечить інтересам роботодавця. Після припинення трудових відносин працівник не має права використовувати торговельні секрети свого колишнього роботодавця. Попри наявність у США спеціального федерального законодавства у сфері захисту комерційної таємниці, значну роль відіграють також норми законодавства окремих штатів та сформована судова практика, що базується на прецедентному праві [5].

Яскравим прикладом еволюції правового регулювання інституту комерційної таємниці також є правова система Великобританії, в якій відсутнє законодавче регулювання захисту комерційної таємниці, тобто не встановлено її нормативно-правового визначення. Натомість, правове регулювання відповідних правовідносин формувалося протягом століть на основі судових прецедентів та отримало назву конфіденційного права (*law of confidence*). Таким чином, охорона комерційної таємниці ґрунтується на доктрині «порушення довіри». У справі *Seager v. Copydex Ltd.* ця концепція була сформульована наступним чином: «Застосоване в даному випадку право не базується на договірних зобов'язаннях, а випливає з фундаментального принципу справедливості, згідно з яким особа, яка отримала інформацію на конфіденційних засадах, не має права використовувати її у власних інтересах недобросовісним шляхом. Вона не повинна застосовувати отримані відомості на шкоду особі, що надала їх, за відсутності її згоди» [6, с. 90].

Тобто головним принципом є довіра між законним володільцем таємниці та отримувачем конфіденційної інформації. Значна кількість судових справ щодо захисту комерційної таємниці пов'язана саме з трудовими відносинами. Це обумовлено доступом працівників до конфіденційної інформації під час виконання трудових обов'язків. Встановлені судовою практикою відповідні правові принципи, покликані забезпечити належний баланс між правом власника підприємства захищати свої таємниці й правом працівника використати свій професійний досвід у власних інтересах та інтересах інших працевдавців. Обов'язок збереження конфіденційної інформації може бути встановлений, як у спеціальних положеннях трудового договору, так і витікати із загальних вимог добросовісності й лояльності. Вирішуючи спори між працівником і власником, судами враховується природа конкретних трудових відносин, статус працівника, рівень доступності конфіденційної інформації та вжиті працевдавцем заходи щодо її захисту. Після припинення трудових відносин вимоги до колишнього працівника, щодо збереження комерційної таємниці, істотно звужуються. З метою запобігання розголошення комерційної таємниці власники підприємств включають у трудовий договір спеціальні положення, що забороняють працівнику брати участь у конкурентній боротьбі проти роботодавця [7, с. 137].

Що ж стосується досвіду в збереженні комерційної таємниці як умови трудового договору в країнах Європи, то в даному контексті зупинимося на аналізі законодавства Франції та Німеччини. Так, у Франції захист інтересів осіб, які фактично контролюють комерційну таємницю та професійні секрети, забезпечується застосуванням загальних положень кримінального, трудового та цивільного законодавства, які регулюють як питання збереження таких секретів, так і питання відшкодування збитків. Працівник фірми не може здійснювати діяльність, яка складає конкуренцію фірмі, на якій він працює. При цьому письмове зобов'язання щодо цього не вимагається. На практиці багато фірм включають у трудові договори пункт про заборону конкуренції. Зокрема законодавством Франції передбачаються санкції за незаконне використання знань працівників конкуруючих фірм, розголошення інформації, яка складає комерційну таємницю, професійні секрети, «ноу-хау» працівником, який отримав доступ до такої інформації при виконанні своїх трудових функцій та зобов'язаний був зберігати їх в секреті і навіть після звільнення. Також передбачається відповідальність і за так зване «зловживання довірою» (або обман довіри), яка настає у тому випадку, якщо доведено наявність факту розкрадання різних цінностей тією особою, якій вони були довірені. У цьому плані розглядається й захист комерційної таємниці [8, с. 90].

Також цінним для України є досвід регулювання комерційної таємниці як умови трудового права Німеччини. Норми, що регулюють досліджувану інституцію, містяться в багатьох нормативних актах, з яких найбільш важливий – Закон про протидію недобросовісній конкуренції (*Act against Unfair Competition*). Працівник несе кримінальну відповідальність як за розголошення секретів виробництва третім особам, так і за використання такої інформації для цілей, не пов'язаних з інтересами роботодавця. Після припинення трудового договору колишній працівник вільний у використанні набутих ним знань і навичок. При цьому незаконним буде визнано використання інформації, зафіксованої в документах або іншим способом, а також тієї, яку працівник цілеспрямовано запам'ятав для застосування після припинення трудового договору. Закон про протидію недобросовісній конкуренції забороняє розголошення секретів виробництва працівників або третіми особами, що здійснюється з метою конкуренції, отримання особистої вигоди, в інтересах інших осіб, а так само для заподіяння шкоди [9].

Як бачимо, законодавство проаналізованих європейських країн в цій сфері не уніфіковано, а основні норми, що стосуються комерційної таємниці закріплено в нормативно-правових актах про недобросовісну конкуренцію.

Найбільш цінним для України у сфері дослідження, адаптації, а також запровадження досвіду в сфері розвитку комерційної таємниці як умови трудового договору є досвід Киргизької Республіки. Так, аналіз свідчить про те, що в досліджуваній країні питання комерційної таємниці врегульовано як загальним, так і спеціальним законодавством. Спершу, слід звернути увагу, що в Трудовому кодексі цієї країни у ст. 19 передбачено обов'язок працівника не розголошувати конфіденційну інформацію, отриману ним під час трудових відносин; ст. 54 під час укладення трудового договору надає право роботодавцю включити в його зміст вимоги про нерозголошення низки відомостей; у ст. 83 до випадків припинення трудових відносин за ініціативи роботодавця віднесено розголошення працівником комерційної таємниці; у ст. 283 перелічено випадки повної матеріальної відповідальності персоналу та згадується про розголошення комерційної таємниці як підстави для такої відповідальності [10]. Аналогічні положення врегульовано нормами Закону «Про комерційну таємницю» Киргизької Республіки. Під комерційною таємницею в країні розуміють відомості підприємства, які не державною таємницею, пов'язані з технологією, виробництвом, управлінням, фінансами, розголошення яких може завдати шкоди його інтересам. Крім цього, вказаним Законом врегульовано питання несанкціонованого розголошення комерційної таємниці (ст. 3), а також закріплено перелік основних обов'язків працівника щодо дотримання режиму нерозголошення комерційної таємниці (ст. 8).

Висновки. Проведений порівняльний аналіз досвіду зарубіжних країни щодо міжнародно-правового регулювання комерційної таємниці, свідчить про необхідність якнайшвидшої адаптації українського законодавства до європейських і міжнародних стандартів. Зазначене не лише підвищить ефективність регулювання комерційної таємниці в трудовому праві, а й сприятиме залученню інвестицій міжнародних інституцій. Так, з позитивного досвіду США та Великобританії вважаємо за доцільне передбачити в новому Трудовому кодексі України розділ «Права та обов'язки працівника щодо збереження комерційної таємниці», де надати їх вичерпний перелік, в тому числі, закріпити обов'язки працівника дотримуватися встановленого роботодавцем режиму використання, обігу та охорони комерційної інформації, не розголошувати інформацію, яка правомірно стала йому відома у зв'язку з виконанням трудової функції, а також після припинення трудових відносин, тощо; з позитивного досвіду Киргизької Республіки – прийняття спеціального Закону України «Про комерційну таємницю», який визначить єдине розуміння цього поняття, регулюватиме суспільні відносини, пов'язані з віднесенням інформації до комерційної таємниці, тощо; з позитивного досвіду країн Європейського Союзу – Франції та Німеччини, де яскраво виражена посилена правова відповідальність працівника за незаконні дії з комерційною таємницею, – посилити відповідальність за вчинення правопорушень у сфері комерційної таємниці, що в свою чергу, стане найбільш ефективним засобом забезпечення прав та інтересів власника комерційної таємниці й сприятиме конкурентоздатності національної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Адабаш О. В. Інформація з обмеженим доступом: проблеми законодавчого визначення. *Наше право*. № 13, 2013. С. 61–66. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nashp_2013_13_12.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254 к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Klimenko V. Commercial secret as an object of employment relations in the legislation of foreign countries. *The scientific heritage*. 2021. Vol. 5. No 60 (60). P. 50–54.
4. Одовічена Я.А., Орловський О. Я. Комерційна таємниця. Як роботодавцю захистити свої секрети? *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 80. Ч. 1. С. 312–318.
5. Вапнярчук Н.М. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин: зарубіжний досвід. *Право та інновації*. 2017. № 3(19). С. 76–81.
6. Захист прав інтелектуальної власності: норми міжнародного і національного законодавства та їх правозастосування: практ. посіб. [Доріс Лонг, Патриція Рей, Жаров В.О., Шевелева Т.М., Василенко І.Е., Дроб'язко В.С.]. Київ: «К.І.С.», 2007. 448 с.
7. Паєнко О.А. Міжнародно-правове регулювання охорони та захисту комерційної таємниці. *Молодий вчений*. 2015. № 4(19). Ч. 2. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/4/69.pdf>.

8. Бєгова Т. Правова природа договору про передачу ноу-хау. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 12. С. 89–92.
9. Андрощук Г.О., Шкляр С.В. Конкурентне право: захист від недобросовісної конкуренції: наук.-практ. вид. Київ: Юстініан, 2012. 472 с.
10. Трудовий кодекс Киргизької Республіки. URL: <http://hr.resource.Ng/38-trudovoy-NodeNs-NyrgyzsNoy-respubliNi.html>.