

УДК 349.2

О.О. Коваленко**СВОБОДА ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ У ВЗАЄМВІДНОСИНАХ
ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБОВ'ЯЗКУ
ПРАЦІВНИКА ЩОДО
НЕРОЗГОЛОШЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ,
ЯКА ЗАХИЩАЄТЬСЯ ЗАКОНОМ:
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД
ТА РЕАЛІЇ УКРАЇНИ**

Анотація. Метою наукової статті є дослідження свободи волі сторін трудового договору у взаємовідносинах із забезпечення та реалізації обов'язку працівника щодо нерозголошення інформації, яка захищається законом.

Досліджується досвід правового регулювання та застосування законодавства в цій сфері у зарубіжних країнах, зокрема Великої Британії, через правову конструкцію так званого «пакту про неконкуренцію», який використовується в багатьох зарубіжних країнах як один із засобів зберігання комерційної таємниці організації. Автором відстоюється позиція, що умова про обов'язок працівника щодо нерозголошення державної або комерційної таємниці може бути включена до змісту трудового договору, а її порушення може бути визначене трудовим законодавством як спеціальна підстава розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Разом з тим, порушення обов'язку працівника щодо нерозголошення державної або комерційної таємниці є дисциплінарним проступком і за його скоєння працівника можливо притягнути лише до дисциплінарної відповідальності. Матеріальну відповідальність неможливо застосовувати.

Ключові слова: свобода волі, працівник, роботодавець, інформація, що охороняється законом, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність.

Аннотация. Целью научной статьи является исследование свободы воли сторон трудового договора во взаимоотношениях по обеспечению и реализации обязанности работника по неразглашению информации, защищаемой законом.

Исследуется опыт правового регулирования и применения законодательства в этой сфере в зарубежных странах, включая Великобританию, через правовую конструкцию так называемого «пакта о неконкуренции», который используется во многих зарубежных странах как один из способов хранения коммерческой тайны организации. Автором отстаивается позиция, что условие об обязанности работника по неразглашению государственной или коммерческой тайны может быть включено в содержание трудового договора, а его нарушение может быть определено трудовым законодательством в качестве специального основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Вместе с тем, нарушение обязанности работника по неразглашению государственной или коммерческой тайны является дисциплинарным проступком и за его совершение работник может быть привлечён только к дисциплинарной ответственности. Материальная ответственность не может быть применена.

Ключевые слова: свобода воли, работник, работодатель, охраняемая законом информация, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность.

Abstract. The purpose of the article is to study the free will of the parties in the relationship of employment contract to provide and implement employee on duty disclose information protected by law.

We study the experience of legal regulation and implementation of legislation in this area in foreign countries, including the United Kingdom through the legal construction of so-called «Pact nekonkurensiyu» which is used in many foreign countries as a means of keeping trade secrets of the organization. The author advocates the position that the condition of the officer on duty of disclosure of state or commercial secrets may be included in the content of the employment contract and its violation can be determined by labor legislation as a special reason to termination of employment contract by the employer. However, violation of the duty officer on disclosure of state or commercial secrets of the offense and its commission officer may be liable to disciplinary action only. Liability can not be applied.

Key words: free will, employee, employer information, protected by law, disciplinary responsibility, material liability.

Прийняття у першому читанні за основу проекту Трудового кодексу № 1658 (доопрацьованого) [1] 5 листопада 2015 р. значно активізувало дискусії щодо перспектив реформування трудового законодавства [2]. Особливо гострі спірні питання виникають щодо змісту трудового договору, бо саме, головним чином, він визначає зміст трудових правовідносин – відносин, у яких буде реалізовуватися основне соціально-економічне право людини – право на працю. Отже, саме цей зміст – права і обов'язки, визначені працівником та роботодавцем, будуть складати, переважно, сенс трудової діяльності – однієї із сфер людського життя, у якій людина перебуває більшість свого життєвого часу. Зокрема, до таких дискусійних питань відноситься врегулювання обов'язку працівника щодо нерозголошення інформації, яка захищається законом. Таким чином, можна констатувати актуальність і своєчасність наукових досліджень у означеній сфері.

Проблеми врегулювання обов'язку працівника щодо нерозголошення інформації, яка захищається законом, користувалися увагою вчених, зокрема таких як: В.С. Дергачов [3], І.Я. Кисельов [4] О.М. Рим [5], Г. Сляднева [6], О.В. Черкасов [7] та ін. Однак питання свободи волі його сторін при встановленні такого обов'язку та його реалізації ще не були предметом безпосередньої уваги науковців. Отже, це і буде метою даної наукової статті.

Обов'язок працівника щодо нерозголошення інформації, яка захищається законом, є додатковою умовою трудового договору. Як справедливо зауважує В.С. Дергачов, ця умова ще не знайшла свого масового поширення в Україні [3], однак широко застосовується за кордоном і називається «пакт про неконкуренцію». Як зазначає І.Я. Кисельов, він використовується у багатьох зарубіжних країнах як один із засобів зберігання комерційної таємниці організації [4, с. 103–104].

Незважаючи на те, що так званий «пакт про неконкуренцію» для України явище нове і нерозповсюджене, очевидність необхідності його використання, а, отже, і правового врегулювання, не викликає сумніву. Варто погодитись із О.В. Черкасовим, що у світлі безперервного розвитку економіки і суспільних відносин в процесі праці використовується інтелектуальна власність. В умовах жорсткої конкуренції важливим

аспектом забезпечення прибутковості та конкурентоспроможності кожного підприємства є необхідність належної охорони і захисту інтелектуальної власності [7 с. 114].

Звісно, варто погодитися із В.С. Дергачовим [3], О.М. Рим [5 с. 1], Г. Слядневою [6], О.В. Черкасовим [7], що відсутність фактичного спеціального правового регулювання конкуренції нормами трудового права об'єктивно зумовлює і необхідність здійснення наукових досліджень, з метою встановлення ефективних правових механізмів запобігання конкуренції у трудових правовідносинах, а також вироблення рекомендацій щодо внесення до чинного трудового законодавства відповідних правових норм. Саме це обумовлює інтерес до цієї умови. Однак варто наголосити, що в межах цієї роботи нас цікавлять не стільки нюанси самої умови, скільки проблеми свободи волі сторін трудового договору, які трансформуються в правові можливості сторін щодо встановлення цієї умови та наслідків цього.

Насамперед, слід зазначити про особливість цієї можливої умови трудового договору, яка полягає в тому, що це ледь не єдиний випадок, коли незахищеним і вразливим є саме роботодавець, а не працівник. У цьому випадку ролі сторін трудового договору кардинально змінюються і більш сильною, з точки зору можливостей впливу, стороною виступає працівник, і навпаки – слабшою, вразливою – роботодавець.

Роботодавець, насамперед, потребує захисту законодавства в цьому випадку. Однак правильним буде зазначити, що і права та законні інтереси працівника потребують охорони та захисту з метою недопущення утисків, неправомірних дій з боку роботодавця, який, захищаючи власні інтереси, може незаконно обмежити простір реалізації права на працю працівника. Таким чином, трудове законодавство в цьому випадку повинно містити жорсткі правила, які не дозволять охороні прав і інтересів однієї сторони трансформуватися у порушення прав та інтересів іншої сторони трудового договору.

І.Я. Кисельов, аналізуючи зарубіжний досвід, зазначає, що «пакт про неконкурування» зв'язує працівника певними обов'язками по відношенню до роботодавця не тільки під час дії трудового договору, але й після його припинення, причому ці обов'язки ширше ніж розголошення комерційної таємниці. Вони включають заборону протягом деякого часу після звільнення (у різних країнах від 1 року до 5 років) найматися на аналогічне підприємство, створювати аналогічне підприємство, мати ділові відносини з клієнтами минулого роботодавця і розголошувати інформацію, яка стосується минулої роботи [4, с. 104].

Тобто мова йде про необхідне законодавче врегулювання меж свободи волі працівника, який мав доступ до певної таємниці, що захищається законом, як важливого елементу механізму охорони та захисту інтересів роботодавця. І проявляється це в обмеженні простору реалізації права на працю у тих напрямках, які перетинаються із минулою трудовою діяльністю працівника, де він може застосувати інформацію, яка складає в колишнього роботодавця таємницю, яка захищається законом.

О.С. Легашова, О.Р. Муксинов, характеризуючи цей, так званий, «пакт про неконкуренцію» на досвіді Великої Британії, застосовують щодо визначення його наповнення термін «обмовка», і пишуть, що в англійському праві існують чотири наступні обмовки про не конкуренцію:

1. Обов'язок про відмову від залучення (non-solicitation). Дане зобов'язання забороняє колишньому працівнику залучати до співробітництва клієнтів та інших працівників свого роботодавця [8, с. 52].

2. Обов'язок про невзаємодію (non-dealing covenants). Дане обмеження передбачає заборону колишньому працівнику взаємодіяти з клієнтами / контрагентами компанії попереднього роботодавця щодо питань, пов'язаних із попередньою роботою [8, с. 52–53].

3. Обов'язок про неконкуренцію (non-competition covenant), який полягає в забороні колишньому працівнику будь-яким чином займатися конкуруючою діяльністю, у тому числі створювати компанію – прямого конкурента колишнього роботодавця [8, с. 52, с. 56].

4. Відсторонення від роботи зі збереженням заробітної плати (garden leave), так звана «відпустка в саду», яку автори називають особливим типом обмежувальних умов. Полягає вона в тому, що час після направлення повідомлення про звільнення, працівник за вимогою роботодавця повинен провести в оплачуваній відпустці замість здійснення його звичної діяльності і не працювати в цей час на конкурента. Метою такого відсторонення є видалення працівника з даного сегмента ринку для того, щоб інформація, якою він володіє, застаріла [8, с. 52, с. 59].

До речі, саме ця обмовка була використана в Росії як міра захисту щодо колишнього генерального директора і президента «СТС-Медіа» Олександра Роднянського. За право працювати в конкуруючих компаніях продюсер відмовився від третини акцій «СТС-Медіа» та опціонів, що йому належать, тобто мінімум від 45 мільйонів доларів [9].

«Пакт про неконкуренцію», як свідчить зарубіжний досвід, обов'язково оформлюється у письмовій формі і складає або частину звичайного трудового договору, або укладається спеціально при прийнятті на роботу, або при його розірванні. Роботодавець нерідко зобов'язується виплачувати працівникам певну грошову суму у вигляді компенсації за тимчасове обмеження можливості вільно розпоряджатися здатністю до праці. За порушення «пакту про неконкуренцію» працівник, а інколи і роботодавець, відповідають шляхом відшкодування шкоди; також можлива судова заборона працівнику протягом певного часу укласти трудовий договір [4, с. 103–104].

Як відзначають О.М. Рим [5, с. 1], Г. Сляднева [6], українське вітчизняне трудове законодавство дотепер не містить спеціальних норм, які б визначали правила взаємовідносин працівників і роботодавців у сфері конкурентної діяльності. Думається, це є його суттєвою прогалиною, яка свідчить про відсутність захисту, важливої для роботодавця інформації, а, отже, про вразливість його прав і законних інтересів. Можна

знайти лише деякі елементи правил взаємовідносин працівників і роботодавців у сфері конкурентної діяльності в загальних нормах, які навіть не оперують таким поняттям як «конкуренція», – і стосуються вони тільки зобов'язань щодо нерозголошення інформації, що є комерційною та державною таємницями.

Виходячи із цих обставин, сьогодні встановити, якою повинна бути ідеальна модель реалізації свободи волі сторін трудового договору щодо конкуренції, та визначити всі проблеми, які при цьому виникають, завдання важке. Можна говорити про це лише гіпотетично. Однак, констатувати, що такі проблеми існують і потребують вирішення можна стовідсотково. Думається, що однією з проблем свободи волі сторін трудового договору є, насамперед, взагалі можливість встановлення такої умови, як обов'язок працівника щодо збереження комерційної таємниці.

Взагалі-то, питання комерційної таємниці – це, у переважній більшості, питання цивільного, господарського права – адже регулюються вони ЦК України [10, ст.ст. 420, 505–508], Господарським кодексом України [11, ст. 162], якими встановлюються питання правового регулювання визначення комерційної таємниці як об'єкта інтелектуальної власності, власне, право на захист від незаконного використання цієї інформації, поняття комерційної таємниці тощо. У трудовому праві питання щодо комерційної таємниці виникають лише в контексті виконання працівником своїх трудових обов'язків та наслідків невиконання чи неналежного невиконання цих обов'язків. Все інше – трудового права не стосується, бо знаходиться за його межами. Тому ставити питання про врегулювання захисту комерційної таємниці у трудовому законодавстві потрібно саме з цих позицій.

Укладаючи трудовий договір, визначивши обов'язкові його умови, особливо трудову функцію працівника, роботодавець має повідомити працівника про те, що його робота буде пов'язана із комерційною таємницею. Саме ця специфіка трудової функції і буде визначати необхідність внесення як додаткової умови трудового договору заборону розголошення комерційної таємниці. Причому свобода волі роботодавця щодо цієї умови, очевидно, проявлятиметься у пропонуванні її встановлення. Якщо працівник погодиться та виявить свою волю, погодившись на таку умову, при однаковому баченні інших умов сторонами, укладення договору відбудеться. Якщо ж працівник відмовиться – то трудового договору укладено не буде.

При цьому, варто відзначити, строк такого обов'язку працівника не розголошувати інформацію, що є комерційною таємницею, очевидно, повинен визначатися сторонами трудового договору: логічно, що він повинен співпадати із тим часом, протягом якого така інформація буде вважатися комерційною таємницею, однак сторони, за домовленістю, можуть вказати і менший строк.

Якщо мова йде про нерозголошення інформації, яка є державною таємницею, то тут обов'язок працівника не розголошувати цю інформацію має вимірюватися, з огляду на її публічну складову, строками, встановленими Законом України «Про

державну таємницю» в залежності від ступеня секретності цієї інформації. Так, цей строк не може перевищувати для інформації із ступенем секретності «особливої важливості» – 30 років, для інформації «цілком таємно» – 10 років, для інформації «таємно» – 5 років, а, відповідно, можна зробити висновок, що саме стільки років працівники, навіть колишні, повинні зберігати державну таємницю [12, ст. 13].

Проте важливо зазначити – що особливість обмеження свободи волі працівника щодо заборони розголошувати інформацію, що є комерційною або державною таємницею, полягає в тому, що ця заборона, як елемент механізму захисту цієї інформації, стосується не тільки наявного статусу працівника, а виходить за його межі. Тобто ця заборона діє не тільки під час тривалості трудових відносин із цим роботодавцем, а навіть і після їх припинення.

Міркуючи над встановленням заборони на влаштування на роботу до конкурентів свого колишнього роботодавця, яка використовується за кордоном, – думаємо, що це є неможливим і неприйнятним для України на даному етапі її розвитку, з урахуванням достатньо негативної ситуації на ринку праці.

Встановлення такої норми з огляду на військові події в Україні, які негативно відобразилися на житті населення, його працевлаштуванні, було б у найближчі часи не тільки незаконним, тому що ігнорувало б положення ст. 3 Конституції України, а й аморальним.

Варто відзначити, що сторони, на етапі укладення трудового договору і взаємного погодження цієї умови, є свобідними у прояві своєї волі. Вони не зв'язані ніякими обов'язками, які можуть на волю впливати, іноді її ігноруючи чи обмежуючи. Правовий простір цієї свободи окреслюється межами змісту правових норм, які встановлюють за яких умов можливо наполягати на внесенні такої умови до трудового договору навіть зараз – коли спеціальних трудових норм щодо цього питання немає. Це логічно витікає із розуміння трудової функції працівника, хоча, звісно, з метою уникнення спірних ситуацій, краще, якщо це питання буде прямо врегульоване трудовим законодавством. До речі, така спроба зроблена у проекті ТК України [1, ст. 42]

У проекті ТК України ст. 43 називається «Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації» і передбачає, що:

«1. У разі прийняття чи переведення на роботу, що передбачає допуск до державної таємниці, працівник бере письмове зобов'язання щодо збереження державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою встановлену законом відповідальність.

2. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку

після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації.

3. Відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли – для їх припинення на підставі статті 86 цього Кодексу без додержання вимог статті 88 цього Кодексу.

4. У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації він несе відповідальність згідно із законом» [1].

Отже, як бачимо, такий зміст, по суті, підтверджує наші роздуми щодо прояву свободи волі сторін трудового договору. Однак багато в чому норма носить бланкетний характер і залишає неврегульованими такі важливі питання як наслідки розголошення такої таємниці, бо не встановлює, яку ж саме відповідальність може нести працівник.

Очевидно, що у час розвитку новітніх технологій науки та техніки саме інформація є тією основою, що дозволяє досягати успіхів у підприємницькій діяльності. Тому те, що підприємець створював роками і те, що він міг би створити, може бути знищеним в один день через необережну балакучість працівника. При цьому до матеріальної відповідальності працівника притягти є неможливим, бо відповідно до ст. 130 КЗпП України, необхідно довести пряму дійсну шкоду, що є навряд чи можливим.

Слід погодитися із Г. Слядневою, що складність цієї ситуації полягає у тому, що при оцінці вартості інформації, що складає комерційну таємницю, мова йде тільки про доходи, що можуть бути отримані в майбутньому, у тому, що розмір вартості такої інформації не завжди включається в розділ «нематеріальні активи» балансу суб'єкта господарювання і крім того немає єдиної методики розрахунку її вартості [6].

Тому і довести наявність прямої дійсної шкоди роботодавця від розголошення комерційної таємниці працівником є справою нездійсненою (хоча Г. Сляднева, вочевидь, вбачає таку можливість, адже відстоює точку зору, що до обмеженої матеріальної відповідальності працівника притягти можливо, але не розкриває таємницю як можна віднайти в діях працівника, який розголосив комерційну таємницю, спричинення прямої дійсної шкоди [6]). Адже розголошення такої інформації може призводити до неотриманих прибутків – того, що можна було б отримати, використовуючи інформацію, яка складала предмет комерційної таємниці, а не до дійсних прямих збитків.

Слід погодитись із С. Суло, що, «моделюючи ситуацію розголошення комерційної таємниці працівником і можливість спричинення цими діями негативних наслідків для роботодавця, представляється вірним вбачати в наслідках

розголошення конфіденційних відомостей, в більшості випадків, саме упушену вигоду. Реальну ж шкоду такими діями заподіяти практично неможливо. Так, зменшення майна може бути незначним і складати величину вартості носія інформації, що не є адекватним відшкодуванням.

У той же час, слід погодитися з думкою про виправданість даного підходу, виходячи з об'єктивно існуючого нерівності сторін у трудових відносинах, в умовах якого спрощення притягнення працівника до матеріальної відповідальності, причому відповідальності у формі відшкодування збитків, що включають і неодержану вигоду, може сприяти порушенню балансу прав і обов'язків сторін, бути однією з причин напруженості у відносинах або призвести до інших негативних наслідків» [13]. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності у такому разі є неможливим.

Цікавим є також і те, що деякі науковці у питанні встановлення наслідків розголошення комерційної таємниці у трудовому законодавстві вважають позитивним досвід Росії [6].

Однак те, що в Росії в Трудовому кодексі застосовується поняття обов'язку зберігати комерційну чи держану таємницю як факультативної умови трудового договору, ще не свідчить про урегульованість цього питання. Адже, незважаючи на те, що п. 7 ч. 3 ст. 243 ТК РФ встановлено, що матеріальна відповідальність в повному розмірі заподіяної шкоди покладається на працівника, в тому числі, в разі розголошення відомостей, що становлять таємницю (державну, службову, комерційну або іншу), яка охороняється законом, у випадках, передбачених федеральними законами [14], даний вид відповідальності, якраз, і не закріплений Федеральним законом Російської Федерації «Про комерційну таємницю». Відповідно до ст. 14 Федерального закону Російської Федерації «Про комерційну таємницю», порушення цього Закону тягне за собою дисциплінарну, цивільно-правову, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законодавства Російської Федерації [15].

С. Суслєв відмічає, що відсутність в ст. 14 Федерального закону Російської Федерації «Про комерційну таємницю» вказівки на можливість притягнення особи, що розголосила комерційну таємницю, до матеріальної відповідальності, породило думку про те, що працівники, винні в цьому, повинні залучатися до цивільної відповідальності [13]. Варто підкреслити, що такі думки свідчать або про незнання, або про нерозуміння як норм трудового права, так і взагалі теорії права, які у теоретичних моментах як в Україні, так і Росії схожі.

Справа в тому, що таке складне переплетіння у питанні щодо нерозголошення комерційної таємниці норм цивільного, господарського, трудового права зумовлює спотворення деякими авторами правильного розуміння правового врегулювання відповідальності за це працівника. Так, російський вчений Е. Гаврилов відзначає неефективність і непродуманість матеріальної відповідальності працівника за

розголошення комерційної таємниці і бачить єдиний вихід із цієї ситуації в укладенні цивільно-правових договорів про дотримання працівником певного режиму зберігання і нерозголошення комерційної таємниці і відповідальності за її розголошення. Такий договір, за його переконанням, повинен укладатися поряд із трудовим і бути від нього самостійним [16].

Така позиція викликає заперечення, адже обов'язок щодо дотримання комерційної таємниці встановлюється трудовим договором, отже, розголошення комерційної таємниці є наслідком невиконання працівником своїх трудових обов'язків – тому відповідальність повинна існувати у межах трудового права – бути трудово-правовою. Отже, укладення цивільно-правових угод у такому разі є нічим іншим ніж спробами умисно обійти трудове законодавство і порушити права працівників. А тому є неприпустимим.

Твердження про те, що працівники, винні в розголошенні комерційної таємниці, повинні залучатися до цивільної відповідальності на прикладі російського законодавства спростовується наступним. Відповідно до ст. 5 ТК РФ в разі суперечностей між цим Кодексом та іншими федеральними законами, що містять норми трудового права, застосовується чинний Кодекс.

Якщо прийнятий федеральний закон суперечить цьому Кодексу, то цей федеральний закон застосовується за умови внесення відповідних змін та доповнень до цього Кодексу [14]. Тому, очевидно, що місця цивільній відповідальності у трудових відносинах немає і тому до внесення змін до ТК РФ відповідальність працівника за порушення режиму комерційної таємниці може наступати за нормами трудового законодавства.

Однак, звісно, за умови що є для неї підстава. Але і в ТК РФ у ст. 238 зазначається, що працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцю заподіяну йому пряму дійсну шкоду. Неотримані доходи (упущена вигода) стягненню з працівника не підлягають [14, ст. 238]. І тому знову очевидним є висновок про неможливість застосування у цьому випадку повної матеріальної відповідальності та й взагалі низьку вірогідність навіть притягнення до обмеженої відповідальності.

Про існуючі проблеми у цьому питанні на досвіді Росії написана стаття С. Суло, в якій детально та комплексно проаналізовано правове регулювання встановлення такої умови трудового договору та наслідків її невиконання [13]. С. Суло резюмує своє дослідження так: «роботодавцям варто довіряти комерційну таємницю лише перевіреним і надійним працівникам, оскільки відшкодування збитку за розголошення комерційної таємниці працівником підприємства є «примарним» способом захисту порушених прав» [13]. І це дуже влучне висловлювання щодо правового регулювання такої додаткової умови трудового договору у чинному законодавстві.

Таким чином, якщо характеризувати можливість врегулювання інституту захисту комерційної чи державної таємниці у трудових відносинах та можливі наслідки розголошення працівником такої інформації в перспективі трудовим законодавством, то виходити слід із наступного. Воля сторін трудового договору може бути

спрямована на врегулювання питання захисту комерційної чи державної таємниці шляхом встановлення обов'язку працівника, який буде мати до неї доступ, інформацію, яка охоплюється цією таємницею, не розголошувати. Це буде одним із спеціальних трудових обов'язків працівника.

Порушення такого обов'язку для працівника, відповідно, буде вести до порушення трудової дисципліни, отже, і відповідальність у цьому випадку може бути дисциплінарною. Відповідно за це – в залежності від тяжкості дисциплінарного проступку та його наслідків – може застосовуватися догана чи навіть звільнення, якщо спеціальна підстава для цього встановлена трудовим законодавством (у проекті ТК України така підстава встановлена п. 2 ч. 2 ст. 92 [1]).

Матеріальна відповідальність за це порушення має низьку ймовірність виникнення – бо прямої дійсної шкоди такими діями працівника не спричиняється. З огляду на існуючі між працівником і роботодавцем трудові відносини – цивільна відповідальність за дії, спричинені у цих відносинах, не може наступати. Однак не можна виключити, що в разі припинення трудових відносин для вже колишнього працівника за дії, якими спричинено розголошення таємниці, що охороняється законом, за неодержані роботодавцем прибутки – цивільно-правова відповідальність може наступати.

Врегулювання цієї проблеми в майбутньому Трудовому кодексі вбачаємо не тільки в можливості включення такої умови до трудового договору, встановленні спеціальної підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, але й в конкретизації відповідальності за цей проступок.

Необхідно чітко встановити, до якої відповідальності може бути притягнуто працівника. Тому слід погодитися із пропозиціями, які існують у проекті ТК України в ст. 43, ст. 92. Однак, ч. 4 ст. 43 має містити наступний припис: «У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації він несе дисциплінарну відповідальність згідно із трудовим законодавством».

Існують і інші проблеми свободи волі сторін трудового договору, які представляють цікавість для наукових досліджень, а отже, вони мають перспективи для подальших наукових розвідок.

Література

1. Проект Трудового кодексу України. – Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 08.11.2015);
2. Проект Трудового кодекса принят за основу [Электронный ресурс] // Юрлига. – Режим доступа: <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2015/11/5/136699.htm> (дата обращения 08.11.2015);
3. Дергачов В.С. Право на працю в нормах міжнародного права та національного законодавства. [Електронний ресурс] / В.С. Дергачов. – Правознавець: електронна бібліотека юридичної літератури). – Режим доступа: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/11744/%C2> (дата звернення: 24.10.2014). – Назва з екрану;
4. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И.Я. Киселёв. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.;
5. Рим О.М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право

соціального забезпечення» / Рим Олена Михайлівна ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2008. – 16 с.; **6.** Сляднева Г. Комерційна таємниця у контексті трудових відносин [Електронний ресурс] / Г. Сляднева. – Режим доступу: <http://gisar.eu/ru/node/45> (дата звернення: 25.10.2014). – Назва з екрану; **7.** Черкасов О.В. Щодо відповідальності працівників за розголошення комерційної таємниці [Електронний ресурс] / О.В. Черкасов. – Режим доступу: http://dSPACE.nulau.edu.ua:8088/bitstream/123456789/3746/1/CHerkasov_114_118.pdf (дата звернення 25.10.2014). – Назва з екрану; **8.** Легашова Е.С. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность / Е.С. Легашова, А.Р. Муksiнов. – Закон: издательская группа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://epam.ru/articles/rus/Legashova_Muksinov_Zakon_04-2010.pdf (дата обращения: 24.10.2014). – Загл. с экрана; **9.** «СТС-Медиа» смирилась с Александром Роднянским [Электронный ресурс] / Коммерсант.ru. – Режим доступа: www.kommersant.ru/doc/1296971 (дата обращения: 24.10.2014). – Загл. с экрана; **10.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України: Кодекс України № 435-IV від 16.01.2003 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 01.07.2013). – Назва з екрану; **11.** Господарський кодекс [Електронний ресурс] / Верховна Рада України: Кодекс України, Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 28.01.2014). – Назва з екрану; **12.** Про державну таємницю [Електронний ресурс] / Верховна Рада України: Закон України від 21.01.1994 № 3855-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3855-12> (дата звернення: 24.10.2014). – Назва з екрану; **13.** Сусло С. Материальная ответственность за разглашение работником коммерческой тайны [Электронный ресурс] / С. Сусло. – Юридическая фирма Arbitis. – Режим доступа: <http://www.arbitis.com/Suslo-S-Material-naya-otvetstvennost-za-razglashenie-rabotnikom-kommerc> (дата звернення: 26.10.2014). – Назва з екрану; **14.** Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] / Государственная Дума Российской Федерации: Кодекс, Федеральный Закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html (дата обращения: 28.07.2014). – Загл. с экрана; **15.** О коммерческой тайне [Электронный ресурс]: Государственная Дума России: Федеральный Закон Российской Федерации от 29.07.2004 № 98-Ф. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_160225/ (дата обращения: 26.10.2014). – Загл. с экрана; **16.** Гаврилов Э. К вопросу об охране коммерческой, служебной и личной тайны. Гражданско-правовые аспекты [Электронный ресурс] / Э. Гаврилов: Сейчас. ру. – Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/comm/4028> (дата обращения: 25.10.2014). – Загл. с экрана.