

*Dr.iur., Alexander Baikov, Associate Profesor
Daugavpils University
Daugavpils, Latvia*

Ensuring compliance with the established procedure for protection of commercial secrets

Abstract. The author of the article considers the organisational, administrative (managerial), and legal measures of ensuring the safety of commercial secrets' analyses the conditions of securing the confidentiality of commercial information, the methodology of selection of data constituting a commercial secret, and measures of information protection. The author evaluates the role of administrative information in the competitive activity and authorization-based information access systems. The author also describes the legal nature and types of confidentiality agreements, their content, measures protecting commercial secrets from disclosure, among which the main are liability measures applied to law-breakers and also basic questions on protection of commercial secrets after termination of labour relationship with employees.

Key words: commercial (trade) secret, the list of data considered to be a commercial secret, confidentiality regime, forms of confidential relationships, commercial secret regime, protection mechanism of commercial secrets.

*Dr.iur., Aleksandrs Baikovs, asociētais profesors
Daugavpils Universitāte
Daugavpils, Latvija*

Komercnoslēpuma aizsardzības noteikumu ievērošanas nodrošināšana

Anotācija. Rakstā izskatīti komercnoslēpuma saglabāšanas nodrošināšanas organizatoriskie, administratīvie (vadības), juridiski mēri. Konsekventi tiek analizēti komercinformācijas konfidencialitātes saglabāšanas nodrošināšanas priekšnosacījumi, komercnoslēpumu saturošu ziņu izdalīšanas metodika, informācijas aizsardzības pasākumi, un tiek sniegts vērtējums pārvaldes informācijas nozīmei konkurences cīņā un informācijas piekļuves atļaušanas sistēmai.. Plaši tiek pētīti konfidencialu vienošanos veidi un juridiskie aspekti, dažu vienošanos saturs, komercnoslēpuma izpaušanas aizsardzības veidi, kur svarīga nozīme ir piemērojamām sankcijām pret likumpārkāpējiem, kā arī būtiskākie komercnoslēpuma aizsardzības jautājumi pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ar darbinieku.

Atslēgas vārdi: komercnoslēpums, informācijas saraksts, kas attiecas uz komercnoslēpumu, konfidencialitātes režīms, konfidencialu attiecību formas, komercnoslēpuma režīms, komercnoslēpumu aizsardzības mehānisms.

*Dr.iur., Александр Байков, ассоциированный профессор,
Даугавпилсский университет
Даугавпилс, Латвия*

Обеспечение соблюдения установленного порядка защиты коммерческой тайны

Аннотация. В статье рассматриваются организационные, административные (управленческие), правовые меры обеспечения сохранности коммерческой тайны. Последовательно анализируются условия обеспечения сохранности конфиденциальности коммерческой информации, методика выделения сведений, составляющих коммерческую тайну, мероприятия по защите информации, дается оценка роли управленческой информации в конкурентной борьбе, разрешительной системы доступа к информации. Достаточно подробно исследуется правовая природа и виды соглашений о конфиденциальности, содержание некоторых из них, способы защиты от разглашения коммерческой тайны, среди которых основное место занимают применяемые к правонарушителям меры ответственности, а также основные вопросы охраны коммерческой тайны после прекращения трудовых отношений с работником.

Ключевые слова: коммерческая тайна, перечень сведений, относимых к коммерческой тайне, режим конфиденциальности, формы конфиденциальных отношений, режим коммерческой тайны, механизм защиты коммерческих секретов.

Вместо введения.

Актуальность и практическая значимость исследования условий, способов, форм, организационно-правовых механизмов обеспечения защиты коммерческой тайны определяется тем, что любая экономика представляет собой сложное переплетение легальных, полуполюгальных и нелегальных по существу связей. Коммерческая тайна, как один из важнейших инструментов рыночной конкуренции, применяется не только в легальной, но и в полуполюгальной экономике, т.е. в так называемой «теневой экономике», представляющей собой совокупность противоправных видов экономической деятельности. При этом нужно подчеркнуть, что далеко не вся деятельность, результаты или процессы которой защищаются в режиме коммерческой тайны, является нелегальной, однако согласно некоторым экспертным оценкам коммерсантов, ее размеры могут достигать 80% [1]. Одной из особенностей латвийского бизнеса является «умелое» использование рыночных институтов в теневой экономике.

Одна из первых работ, посвященная этой тематике была опубликована еще в 1910 году В. Розенбергом [2]. В последующем, к иссле-

дованию проблемы обеспечения сохранности коммерческой тайны как в правовом, так и в экономическом, управленческом аспектах обращались многие авторы, в числе которых И.Я. Киселев (*I.J. Kiselev, 1998*), А.Э.Кузьмин (*A.E. Kuzmin, 1998*), Д.П. Пескова (*D.P. Peskova, 2010*), Э. Я.Соловьев (*E. J. Solovyov, 1996*). В последние годы она стала предметом ряда содержательных диссертационных и монографических исследований, среди которых нельзя не отметить работы В.А. Северина (*V. A. Severin, 2009*) [3], В.А. Кудрявцева (*V. A. Kudrjvtsev, 2008*) [4], А.Г. Степанова (*A. G. Stepanov, 2006*) [5].

Цель настоящей работы, являющейся логическим продолжением исследования понятия, конститутивных признаков, правовой природы, содержания коммерческой тайны, правового статуса ее владельцев, содержания субъективного права на коммерческую тайну, правового режима, предпринятого автором в опубликованной в «Балтийском юридическом журнале» в 2011 году, №1 (22) статье «Коммерческая тайна: понятие и правовой режим», и опубликованной там же, в 2012 году, №1 (24) статье «Проблемы функционирования правового механизма защиты коммерческой тайны на предприятии»,

в которой были проанализированы вопросы методики выделения сведений, составляющих коммерческую тайну, и разработки порядка ее охраны.

Основные способы защиты коммерческой тайны на предприятиях.

Конечно, проблема правовой защиты коммерческой тайны существует не только в Латвии, но и в индустриально-развитых странах, таких, как Великобритания, Германия, США, Франция. Хочется отметить, что в законодательстве индустриально-развитых стран понятие коммерческой тайны сформулировано полнее и шире. Там различаются торговая, коммерческая и служебная тайны («trade», «commercial» и «official secret», соответственно). Например, в английских законах под коммерческой тайной подразумевается информация, разглашение которой может нанести ущерб интересам предприятия. Понятие «интересы предприятия» шире определяет круг ответственности за нарушение режима коммерческой тайны, так как не привязывает ценность коммерческих сведений предприятия лишь к денежному эквиваленту.

Если сравнивать законодательство Латвии в области охраны коммерческой тайны с зарубежным законодательством, то с необходимостью напрашивается вывод о целесообразности разработки и принятия законодательного акта о коммерческой тайне в Латвии. Нет смысла вносить дополнения в существующие законы, которые, хотя, и содержат упоминание коммерческой тайны, но не обеспечивают комплексного регулирования всех, связанных с ней проблем. В пользу принятия отдельного закона о коммерческой тайне свидетельствует и практически полное отсутствие судебной практики по искам о возмещении убытков, возникших вследствие разглашения конфиденциальной информации.

На рынке с каждым месяцем значение информации и информированности отдельного предприятия растет. Если тайна, секретные сведения предприятия, которые дают ему преимущество перед конкурентами, не будут определены и ограничены законом, вряд ли «добросовестная конкуренция» сможет существовать в жизни в полном виде, ведь законная добыча ценной информации на рынке – ее ос-

новной элемент. Вопросы, связанные с охраной конфиденциальных сведений коммерческого характера, касаются не только юридических лиц, но и отдельных специалистов. Законодательная охрана «ноу-хау» – необходимый элемент правовой защиты накопленных ими знаний и опыта, а также интеллектуальной собственности в целом.

Среди способов защиты от разглашения коммерческой тайны, основное место занимают меры ответственности, применяемые к правонарушителям. В отличие от других случаев нарушения прав обладателя коммерческой тайны (таких, как незаконное получение или использование), где вполне возможно предотвращение или пресечение соответствующих правонарушений, в случае разглашения ценной информации, правообладатель, как правило, ставится уже перед свершившимся фактом разглашения, и, в лучшем случае, может рассчитывать лишь на материальную компенсацию своих потерь. Разглашение коммерческой тайны может быть совершено наемными работниками обладателя коммерческой тайны. Это, конечно, не означает, что каждый работник является потенциальным нарушителем, тем не менее, в литературе отмечается, что разглашение коммерческой тайны наемными работниками является наиболее часто встречающимся случаем нарушения коммерческой тайны.

Согласно ст.86 Трудового Закона (в дальнейшем – ТЗ) [6] работник обязан возместить убытки, которые он нанес работодателю. В трактовке ст.1770 Гражданского Закона Латвийской Республики (в дальнейшем – ГЗ) [7] под убытками понимается всякий ущерб, подлежащий имущественной оценке. Всякий убыток за исключением случайного убытка подлежит возмещению (ст.1775 ГЗ). Убыток представляет собой уменьшение наличного имущества пострадавшего. В законе также упоминается потеря ожидаемой прибыли (ст.1771 ГЗ). Что касается гражданско-правовой ответственности наемного работника, то эти правовые сюжеты регулируются статьями 79, 80, 81, 83, 86, 87 – 89 ТЗ.

Итак, согласно ТЗ работник должен подчиняться внутреннему трудовому распорядку, который, по сути, является выражением власти работодателя. В отличие от гражданско-правовых отношений, участниками которых являются

самостоятельные, независимые друг от друга лица, в трудовых отношениях наемные работники находятся во властном подчинении работодателю. Пункт 1 ст.83 ТЗ предусматривает, что работник обязан не разглашать попавшие в его распоряжение сведения, составляющие коммерческую тайну работодателя. Как уже отмечалось ранее, чтобы привлечь работника к ответственности за разглашение коммерческой тайны, необходимо наличие договора с таким работником о неразглашении коммерческой тайны, ставшей известной работнику в процессе трудовой деятельности.

В плане совершенствования правового регулирования охраны и защиты коммерческой тайны существенный интерес представляет законодательный опыт индустриально-развитых стран Запада. Так, например, в коммерческой практике Великобритании договорное обеспечение безопасности коммерческой тайны является основным средством успешной защиты. Британские суды придерживаются буквального толкования оговорки о конфиденциальности и рассматривают права и обязанности сторон в соответствии с конкретными положениями договора (устного или письменного). Как правило, расширительное толкование договора не допускается. Однако это правило дополняется возможностью применения «неписаных» положений («implied term»), которые вытекают из конклюдентных действий в соответствии с заключенным соглашением [8].

Что главное в таком договоре? Во-первых, определить, что именно является коммерческой тайной. Важно дать достаточно четкое определение, в то же время, не разглашая саму тайну. Обычно в такой договор включают список информации, не подлежащей разглашению. Во-вторых, четкое закрепление в договоре обязанностей стороны, которой сообщается или иным образом становится доступна коммерческая тайна. В самом общем смысле – это обязательство хранить конфиденциальную информацию в тайне, а также не использовать коммерческую тайну в неразрешенных целях. Не менее, чем обязанность «не разглашать», значима договорная обязанность «не использовать» полученную законным путем конфиденциальную информацию. Понятно, что, используя коммерческую тайну в личных целях, работник (партнер или

другое лицо) все равно наносит вред интересам владельца коммерческой тайны, хотя собственно разглашения не происходит. Поэтому, в договоре также немаловажно определить, как разрешается использовать коммерческую тайну, и предусмотреть, что любое другое использование запрещено или требует отдельного разрешения. В-третьих, в договоре должен быть установлен срок, в течение которого действует обязанность соблюдать конфиденциальность информации, поскольку, по общему правилу, она не ограничивается сроком действия трудового договора или продолжительностью других взаимоотношений. Очень часто такие договоры не предусматривают какого-то временного ограничения, а просто содержат фразу «... пока соответствующая информация является коммерческой тайной», т.е. по-прежнему ценной, недоступной широкому кругу людей и охраняемой. Чтобы внести ясность и не создавать почву для возможных в будущем споров, является информация коммерческой тайной или нет, нужно установить конкретный срок запрета, например, 3, 5 или 10 лет. Определяя этот срок, попробуйте предположить, насколько ценной будет конфиденциальная информация по истечении указанных временных промежутков.

Одним из наиболее сложных вопросов является вопрос о размере ответственности работника за нарушение конфиденциальности. Убытки от разглашения секретной информации могут исчисляться весьма значительными суммами. Понятно, что ни у какого работника не хватит средств, чтобы компенсировать их работодателю. В этой связи понятно насколько важен тщательный подбор работников и установление разумных ограничений доступа к секретной информации внутри предприятия. Поскольку ущерб, причиненный разглашением коммерческой тайны предприятия, очень трудно поддается имущественной оценке, нельзя не признать, что взыскание с виновного работника возмещения, возникших в этой связи убытков, вряд ли компенсирует утечку конфиденциальных сведений о предприятии к третьим лицам.

Основанием возложения гражданско-правовой ответственности на работника является обязательное наличие следующих условий: (1) прямой (действительный) ущерб; (2) противоправность поведения работника, причинив-

шего ущерб; (3) вина работника в причинении ущерба; (4) причинная связь между действиями (бездействием) работника и наступившим ущербом.

В отличие от возмещения убытков по гражданскому праву, гражданско-правовая ответственность работников по нормам трудового права имеет свои особенности. Во-первых, гражданско-правовая ответственность работников наступает за причинение ущерба предприятию. Исходя из смысла соответствующих статей ТЗ, можно сделать вывод, что имущество в данном случае понимается в узком смысле, а именно «наличное, реально существующее имущество», то есть все то, что в гражданском праве обозначается понятием «вещь». Во-вторых, к гражданско-правовой ответственности по нормам трудового права можно привлечь работника только при наличии прямого действительного ущерба. Под прямым действительным ущербом понимается уменьшение наличного имущества предприятия вследствие утраты, ухудшения или понижения его ценности, а также необходимость произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей, либо произвести излишние выплаты (ст. 1770 ТЗ). В-третьих, при возложении на работника ответственности учитывается только прямой действительный ущерб; неполученные доходы не учитываются (если только речь не идёт о злонамеренных противоправных действиях). В-четвертых, размер ответственности ограничивается размером причиненного ущерба и, по общему правилу, не может превышать 20-50% месячного заработка работника, но в любом случае с сохранением минимальной оплаты труда, в соответствии со ст. 594 Гражданского процессуального закона (в дальнейшем – ГПЗ) [9].

Таким образом, привлечь работника к гражданско-правовой ответственности по нормам трудового права за разглашение коммерческой тайны можно только в том случае, если (помимо прочих обязательных условий возложения гражданско-правовой ответственности, таких как противоправность и вина работника) действиями работника причинен действительный ущерб имуществу предприятия, учреждения, организации. Кроме того, должно быть письменное соглашение сторон (договор), регламен-

тирующее перечень сведений о предприятии конфиденциального характера и их правовой режим. Однако в подавляющем большинстве случаев, разглашение коммерческой тайны не влечет за собой прямого ущерба реальному, наличному имуществу предприятия. Например, разглашение работником результатов маркетинговых исследований, составляющих коммерческую тайну организации, в которой он работает, не оказывает никакого влияния на имущество организации; организация по существу теряет только те возможности, которые она могла использовать, учитывая фактически монопольное обладание такой информацией. Другими словами, речь может идти об упущенной выгоде, а она не подлежит взысканию с работника в силу прямого указания п. 2 ст. 86 ТЗ. Кроме того, в силу ограниченного размера гражданско-правовой ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя (не свыше одного среднего месячного заработка), интересы обладателя коммерческой тайны в случае нарушения коммерческой тайны его работниками остаются практически незащищенными.

Тем не менее, в некоторых случаях, интересы обладателя коммерческой тайны все же могут быть защищены. Речь идет о случаях полной гражданско-правовой ответственности работников. К ответственности за весь, причиненный работодателю ущерб, работник, согласно п. 3 ст. 86 ТЗ, в случаях причинения ущерба со злым умыслом или вследствие таких его противоправных, виновных действий, которые не связаны с выполнением обусловленной трудовым договором работы.

Для удержания возникших по вине работника убытков, работодателю необходимо получить письменное согласие работника. Если же работник оспаривает основания или размер требования по возмещению возникшего у работодателя ущерба, он может предъявить соответствующий иск в суд в течение двух лет (ст. 79 ТЗ). Учитывая, что статьей 200-й Уголовного Закона Латвии (в дальнейшем – УЗ) [10] предусмотрена уголовная ответственность за незаконное разглашение или использование сведений, составляющих коммерческую тайну, привлечение работника к полной гражданско-правовой ответственности по нормам трудового

права в этом случае представляется достаточно реальным.

Согласно ныне действующему законодательству размер ответственности лица, разгласившего коммерческую тайну, практически не определен. Понятно, что причиненный работодателю ущерб можно рассчитывать по-разному. По большому счету достаточно было бы создать прецедент. Но подобной практики до сих пор нет. Более того, большинство специалистов по корпоративному праву, с подобными случаями никогда не сталкивалось. Крупные компании предпочитают договариваться с работником самостоятельно и, как правило, его увольняют по собственному желанию. Если же взыскивать причиненный ущерб через суд, конкуренты могут получить еще больше информации о деятельности пострадавших коммерсантов. Да и обосновать, почему те или иные сведения являются конфиденциальными, коммерсантам достаточно сложно.

Британское процессуальное законодательство, в отличие от латвийского, предусматривает возможность проведения закрытых судебных слушаний в том случае, если существует угроза разглашения коммерческой тайны в ходе судопроизводства. Кроме того, по решению суда может быть ограничен доступ к материалам дела. Весьма важным является требование к истцу предоставить суду максимально четкие сведения о том, какая именно информация считается им конфиденциальной. Истец не может ограничиться лишь общим описанием, так как содержанием судебного решения должны являться точные ограничения и запреты, адресованные ответчику [11, 67].

Необходимо также отметить, что в судебной практике по делам о защите коммерческой тайны широкое распространение получили временные (промежуточные) средства судебной защиты. Разглашение коммерческой тайны может повлечь за собой значительный ущерб (и даже прекращение коммерческой деятельности потерпевшего), причем, раскрытая информация, естественно, не может быть вновь засекречена. В этой связи множество исков, подаваемых в британские суды, преследуют своей целью предотвратить неправомерное использование конфиденциальной коммерческой информации или ее разглашение еще до того, как это пов-

лечет за собой имущественный ущерб. Задача суда в этом случае – установить надлежащий баланс между правами и обязанностями сторон, не вынося окончательного решения по существу дела.

Что касается ответственности за причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей, то в этом случае имеет место неопределенность в вопросе о разграничении моментов, когда работник действовал при исполнении, а когда – не при исполнении своих трудовых обязанностей. В литературе предлагается рассматривать разглашение коммерческой тайны, совершенное не при исполнении трудовых обязанностей, когда правонарушение совершено вне пределов рабочего времени, то есть трудового распорядка.

Рассмотрим такую проблему, как обязанность сохранения коммерческой тайны работником после того, как было прекращено действие трудового договора между ним и владельцем тайны. Использование сведений может быть осуществлено работником в виде выдачи, передачи, раскрытия и т. п. коммерческой тайны бывшего работодателя во время работы по найму у другого работодателя либо на собственном предприятии.

Проблемы защиты коммерческой тайны после прекращения трудовых отношений

Трудовой закон предусматривает охрану коммерческой тайны и после окончания трудовых отношений (статьи 84, 85 ТЗ). Соглашение работника с работодателем об ограничении конкуренции после расторжения трудового договора допускается в случае, если данное соглашение будет соответствовать следующим признакам: (1) его целью является защита работодателя от такой профессиональной деятельности работника, которая способна создать конкуренцию коммерческой деятельности работодателя; (2) срок ограничения конкуренции составляет не более двух лет со дня расторжения трудового договора; (3) работодатель обязуется выплачивать работнику ежемесячное вознаграждение за соблюдение условия об ограничении конкуренции. Размер такового вознаграждения может достигать весьма больших значений. Данное соглашение должно быть заключено в письменной форме с указанием вида, объема, места,

времени ограничения конкуренции и размера выплачиваемого работнику возмещения.

После прекращения трудового договора, работник не вправе использовать коммерческие секреты своего бывшего работодателя (например, перечень особо важных клиентов). При определении пределов подобных ограничений суд условно оценивает, может ли оспариваемая информация считаться частью профессионального опыта и знаний работника со «средним уровнем честности и способностей». Следует отметить, что британские суды довольно часто отказывают работодателям в их требованиях, усматривая в соответствующих исках попытку ограничения конкуренции.

Важнейшими условиями удовлетворения исковых требований о защите коммерческой тайны являются следующие обстоятельства, установленные судом: работник намеренно скопировал, запомнил или переместил документы; работник действовал с помощью обмана или мошенничества; информация определенно принадлежит работодателю и ее использование выходит за рамки воспроизведения профессионального опыта работника; работник был специально предупрежден, что информация является секретной и обязался выполнять данное требование; работник занимает руководящую должность.

Ныне действующий ТЗ дал возможность работодателю фактически запретить уволившемуся от него работнику в течение двух лет работать на предприятиях с идентичным видом деятельности или создать собственную такую фирму, действующую в том же секторе рынка. Запрет на конкуренцию в какой-то степени можно было бы считать средством удержания людей на предприятии, если бы не предусмотренная законом возможность оспорить действительность этого соглашения, сославшись на то, что оно является несправедливым ограничением дальнейшей профессиональной деятельности работника (ч.3 ст.84 ТЗ).

В рассматриваемом контексте представляет интерес судебный прецедент, почерпнутый из практики Израиля. Наемный работник, техник-компьютерщик, трудившийся в компании, занимавшейся обслуживанием компьютерных систем, был уволен. Он открыл свое дело и, чтобы привлечь клиентов, дал объявление в

прессе. В договоре, заключенном при приеме на работу, содержалось условие, в соответствии с которым техник обязывался (после ухода с работы) ни прямо, ни косвенно не конкурировать с компанией, а в случае ухода, в течение 18 месяцев не работать в той же области, не обслуживать те же компьютерные системы, которые обслуживал ранее, работая в другой компании, не использовать связи компании с ее клиентами и не разглашать или передавать кому-либо информацию, которую он узнал за время работы. Один из клиентов компании по данному бывшим техником объявлению в газете, обратился к нему. Компания подала иск на бывшего работника. И хотя на суде было доказано, что клиент сам обратился к технику, и этот последний вовсе не имел намерения конкурировать с фирмой, где раньше работал, суд первой инстанции решил, что техник нарушил свое договорное обязательство и должен уплатить компенсацию за нанесенный фирме ущерб. Дело было передано в Верховный суд. В Решении высшей судебной инстанции Израиля цитировались представляющие для работников прецеденты, имевшие место в юридической практике различных стран мира. Председатель Верховного суда по существу дела решил: договор между работником и работодателем, который ограничивает конституционное право работника на труд после его ухода или увольнения с работы, не имеет силы. Такой договор имеет силу только в том случае, если он защищает легитимные права работодателя.

Включение ограничений в трудовой договор возможно только в том случае, когда они защищают легитимные интересы работодателя и, в частности, его право на производственные и коммерческие секреты компании, списки клиентов. Защита этих интересов в договоре должна быть резонной и логичной. Конечно, в любом случае работник, уволенный или уволившийся из фирмы, не имеет права использовать информацию, которую он получил во время работы, но продолжать заниматься тем же родом деятельности он может [12].

В приведенном выше случае, рассматривавшемся в Верховном суде, судья решил, что поскольку техник не пользовался списками клиентов фирмы, где раньше работал, и заказчик

сам обратился к нему по объявлению, то конкуренция не имела места. Тот факт, что человек, уйдя с прежнего места работы, продолжает трудиться в той же области, не означает, что он вступает в конкурентную борьбу с бывшим работодателем. У него есть право работать в той же отрасли, и любое ограничение его будет рассматриваться как ограничение конституционного права. Все вышеизложенное касается самых разных сфер деятельности – торговли, интеллектуального труда и т.д.

Представляет интерес и прямо противоположный пример из практики США. Трое бывших сотрудников компании «Novell» создали новую компанию по разработке кластерной технологии для конкурентной платформы Windows NT Server. Представители «Novell» поспешили обратиться в суд, обвинив новую компанию в краже коммерческих секретов. Суд ввел временное ограничение на использование кластерной технологии последней. Полиция изъяла ПК, дискеты и ряд других материалов у основателей «Wolf Mountain Group». По словам адвоката, все трое отрицают свою вину, и на их деятельности никак не скажется судебный запрет на использование кластерной технологии «Novell». «Контракт запрещает разглашение коммерческих секретов, – отметил он. – Но в нем нет ни слова о запрете на конкуренцию, чего, собственно, и добивается Novell» [13].

В зарубежной практике все эти вопросы рассматриваются по-разному. Например, в Эстонии закон следует принципу, что запрет работодателя на работу бывшего работника на конкурирующем предприятии после завершения трудовых отношений значительно ограничивает свободу выбора работника в деятельности по своей профессии, а потому следует гарантировать, чтобы его экономическое положение в результате применения запрета не ухудшилось. Для этого срок действия запрета на конкуренцию ограничен – он может действовать не более одного года. Кроме того, работодатель должен в течение этого периода платить ежемесячную компенсацию, которая должна составлять не менее 60% от среднемесячной зарплаты бывшего работника [14].

В Германии в соответствии с решением Федерального суда по трудовым спорам правоприменительная практика признает обязан-

ность работника после завершения трудовых отношений сохранять коммерческую тайну своего работодателя. Запрет на использование сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия, после прекращения договорных отношений между работником и владельцем тайны установлен только тогда, когда работник получил указанные сведения недобросовестным путем. При добросовестном получении соответствующих знаний такого запрета нет. При определении добросовестности или недобросовестности получения сведений во время работы на предприятии судебная практика Германии исходит из обязанности рассмотрения всех обстоятельств конкретного дела, в том числе важности деятельности работника для предприятия, занимаемой им должности, участия или неучастия в выработке сведений, составляющих коммерческую тайну, соответствия его поведения «добрым нравам» («guten Sitten»), т. е. обычному для предпринимательства способу действий [15].

Кроме того, в законодательстве Германии и США, существуют императивные нормы, обязывающие работодателя выплатить работнику компенсацию или предоставить ему особые преимущества и выгоды в случае заключения соответствующего соглашения. Так, §74a Торгового уложения Германии устанавливает обязанность работодателя назначить и выплачивать работнику ежемесячную денежную выплату в случае подписания им соглашения о запрете последующей конкуренции, срок такого соглашения по общему правилу не может превышать 2 года [16, 33].

В правовой доктрине США существует принцип, согласно которому работнику, подписавшему соответствующее соглашение, должны быть предоставлены соразмерные выгоды и преимущества, однако их предоставление основано, как правило, на соглашении сторон и носит чисто договорной характер. Как следует из определения, приведенного выше, еще одним важным признаком коммерческой тайны в соответствии с американским законодательством является условие о необходимости принятия ее обладателем разумных мер в целях обеспечения конфиденциальности информации. Закон не требует обеспечения абсолютной секретности – объем необходимых мер определяется,

исходя из конкретных обстоятельств, и должен соответствовать принципу разумности.

На практике под «разумными усилиями» понимаются, например, сообщение работникам о необходимости соблюдения конфиденциальности, подписание работниками соглашений о неразглашении коммерческой тайны, хранение секретных документов «под замком» и т.п. Как правило, увольняющийся сотрудник в письменном виде уведомляет организацию о взятых на себя обязательствах о сохранении коммерческой тайны. Руководитель организации, откуда уволился работник, может поставить в известность нового работодателя об информированности работника в области коммерческих секретов. Предупреждая возможные правонарушения со стороны нанимаемого персонала, работодатель может самостоятельно предложить работнику известить его о наличии обязательств о неразглашении коммерческой тайны.

Во французском праве, в случае спора в отношении разглашения коммерческой тайны, судебная практика закрепляет безусловный приоритет прав и интересов предпринимателя по отношению к бывшему работнику. Суды исходят из того, что после прекращения трудовой деятельности бывший работник обязан хранить коммерческую тайну прежнего работодателя, даже если по этому поводу нет соответствующего законодательного разъяснения.

В практике Великобритании коммерческая тайна («trade secret») в полной мере (однако реже) подлежит защите после завершения трудовой деятельности на основании работы прежнего сотрудника. Как бы то ни было, в основе многовековой правовой доктрины «of restraint of trade» лежит утверждение, что после прекращения трудовых отношений работник не несет перед прежним работодателем никаких гражданско-правовых обязанностей. Представляется, что возникновение такого факультативного обязательства как обязанность хранить сведения после прекращения основного обязательства подрывает не только акцессорную природу его возникновения, но и ведет к одностороннему ограничению прав и интересов субъектов гражданско-правовых отношений и противоречит главной идее – обеспечению баланса их прав и законных интересов.

Представляется предпочтительным не уста-

новление общей прокламационной нормы о запрете использования коммерческой информации бывшим работником в течение двух лет, а предоставление бывшим участникам гарантий урегулирования судьбы гражданско-правового обязательства после его завершения. В этом случае подчеркивалась бы не только основная особенность гражданского права – диспозитивная направленность, но и отражалась бы сама идея диспозитивного регулирования – обеспечения баланса прав и интересов участников гражданско-правовых отношений. В связи с этим в западной правовой практике используются соглашения о нераспространении бывшим работником коммерческой тайны прежнего работодателя.

В соответствии с Гражданским кодексом Италии, наемный работник обязан соблюдать т.н. «долг верности». Закон устанавливает запрет на осуществление работником конкурентной деятельности, передачу или использование каким-либо способом сведений о предприятии или производственных процессах, если это может нанести ущерб предприятию. Следует отметить, что закон не устанавливает срок окончания действия «долга верности», а запрет на разглашение коммерческой тайны бывшего работодателя устанавливается независимо от того, каким образом работник приобрел соответствующие знания. В Бельгии и Нидерландах любое использование работником сведений, составляющих коммерческую тайну его бывшего работодателя, вне зависимости от способа их получения, находится под запретом.

Справедливости ради заметим, что судебная практика многих индустриально-развитых стран знает немало случаев отказа компаниям в их исках против бывших сотрудников, рассматривая таковые как попытку ограничить способность индивидуума получить занятость. По этой причине большинство судов настаивает, чтобы соглашение о «неконкуренции» имело «разумные» пределы, как по времени, так и по географическому распространению. Так, например, в США соглашения признаются действительными, если: (1) они целесообразны и необходимы для защиты коммерческой информации; (2) сфера деятельности, на которую распространяется соглашение, четко определена и не является слишком широкой; (3) они разумны по срокам

(не более 2–3 лет); (4) они разумны по территории действия (в пределах 1–2 штатов); (4) ими предусматривается соразмерное вознаграждение-компенсация работнику [17].

Основные результаты исследования. Вместо заключения

Подводя итоги вышесказанного, следует отметить, что в целях обеспечения сохранности коммерческой тайны, необходимо создание такой системы защиты циркулирующей на предприятии информации, которая включает в себя: (1) осуществление мероприятий по разработке правового режима, обеспечивающего действенную охрану коммерческой тайны на предприятии; (2) приобретение средств аудио- и видеонаблюдения; (3) программно-аппаратные решения безопасности корпоративных компьютерных сетей, которые будут оберегать их от противоправных действий со стороны третьих лиц; (4) обеспечение постоянного контроля соблюдения режима конфиденциальности информации на предприятии; (5) подбор и обучение персонала.

Большинство мелких, и возможно средних, предприятий Латвии сегодня не смогут позволить себе весь комплекс защитных средств корпоративной безопасности в виду их большой стоимости. Да и все они могут оказаться бесполезными, учитывая постоянное действие человеческого фактора, который является самым уязвимым звеном любой системы. Поэтому

основные средства и усилия при организации и соблюдении безопасности на предприятии следует уделять именно персоналу – от приёма на работу, до момента увольнения, включая двухлетний срок ограничения конкуренции после окончания трудовых правоотношений. Система безопасности может, с той или иной степенью надёжности, выдержать и отразить попытку вторжения извне.

Но если это вторжение будет осуществляться сотрудником предприятия, то в большинстве случаев система даст сбой и произойдёт утечка важной информации.

Как свидетельствует практика, ведущая роль в недопущении данных правонарушений принадлежит их профилактике. Только тогда, когда уровень правосознания большинства членов гражданского общества (персонала предприятия), сопряжённый с постоянной системой контроля достаточно высок, можно надеяться на положительные результаты.

Однако не следует забывать и о других механизмах защиты, имеющихся в распоряжении коммерсанта. Это правоохранительные нормы авторского [18] и патентного [19] законодательства, которые тесно соприкасаются с проблемами охраны коммерческой тайны предприятия, это нормы законодательства о конкуренции [20].

Для достижения максимального эффекта необходимо использовать весь арсенал легальных средств и методов.

Использованные источники

1. Махмутов, А.Х., Пескова, Д.Р. Коммерческая тайна как элемент теневой экономики // Проблемы современной экономики. 2010. №2. с.96 – 99.
2. Розенберг В. Промысловая тайна // СПб.: Типография редакции Министерства финансов, 1910. – 70 с.
3. Северин, В.А. Коммерческая тайна в России // М.: Зерцало-М, 2009. – 472 с.
4. Кудрявцев, В.А. Организация работы с документами. // М.: Инфра-М, 2008. – 432 с.
5. Степанов, А.Г. Защита коммерческой тайны. // М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 180 с.
6. 20.06.2001. likums «Darba likums» // Latvijas Vēstnesis, 105 (2492), 06.07.2001., Ziņotājs, 15, 09.08.2001. [в силе с 01.06.2002.] с дальнейшими изменениями и дополнениями
7. 28.01.1937. likums «Civillikums» // «Valdības Vēstnesis», 41, 20.02.1937. [в силе с 01.09.1992.] с дальнейшими изменениями и дополнениями
8. Мурашко Э. Комментарий закона «О коммерческой тайне РФ» // <http://www.jurilight.ru>
9. 14.10.1998. Civilprocesa likums // «Latvijas Vēstnesis», 326/330 (1387/1391), 03.11.1998., «Ziņotājs», 23, 03.12.1998. [в силе с 01.03.1999.] с дальнейшими изменениями и дополнениями
10. 17.06.1998.likums «Krimināllikums» // «Latvijas Vēstnesis», 199/200 (1260/1261), 08.07.1998., «Ziņotājs», 15, 04.08.1998. [в силе с 01.04.1999] с дальнейшими изменениями и дополнениями
11. Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. // М.: Издательская группа НОРМА–ИНФРА М, 1998. – 253 с.
12. Перлов Й. Закон о защите Ваших прав // <http://www.isragold.com>
13. Laura D. Computerworld 21.05.1997. // <http://www.osp.admin.tomsk.ru>
14. Закон о трудовом договоре поддерживает гибкость // <http://www.sm.ee>
15. Кузьмин, А.Э. Правовая защита коммерческой тайны // Правоведение. 1992, № 5. – С.45 – 53
16. Торговое уложение Германии. Закон об акционерных обществах. Закон об обществах с ограниченной ответственностью. Закон о производственных и хозяйственных кооперативах (Deutsches Handelsgesetzbuch, Aktiengesetz, GmbHGesetz, Genossenschaftsgesetz: пер. с нем. / [сост. В.Бергманн; пер.с нем. Е.А. Дубовицкая].// М.: Волтерс Клувер, 2005. – 624 с. – (Серия «Германские и европейские законы»; Кн.2)
17. Генне, О.В. Соглашение о намерениях // <http://www.sec4all.net>
18. 06.04.2000. likums «Autortiesību likums» // Latvijas Vēstnesis, 148/150 (2059/2061), 27.04. 2000. [в силе с 11.05.2000.] с дальнейшими изменениями и дополнениями
19. 15.02.2007. likums «Patentu likums» // Latvijas Vēstnesis, 34 (3610), 27.02.2007. [в силе с 01.03.2007.]
20. 04.10.2001. likums «Konkurences likums» // Latvijas Vēstnesis, 151 (2538), 23.10.2001., Ziņotājs, 22, 22.11.2001. [в силе с 01.01.2002.] с дальнейшими изменениями и дополнениями

References

1. Mahmutov A., Peskov D. Commercial Secret as part of the shadow economy // Problems of the modern economy. 2010. No. 2. 96.-99. p.
2. Rosenberg B. Trade secret. // St. Petersburg.: Printed Edition of Ministry of finance, 1910. – 70 p.
3. Severin V. Commercial secrets in Russia. // Moscow.: Mirror-M, 2009. – 472 p.
4. Kudryavtsev V. Organization of work with documents. // Moscow: Infra-M, 2008. – 432 p.
5. Stepanov A. Protection of a commercial secret // Moscow: Publishing House «Alfa-Press», 2006-180p.

6. 20.06.2001. The Labour Law // Latvijas Vēstnesis, 105 (2492), 06.07.2001., Ziņotājs, 15, 09.08.2001.
7. 28.01.1937. The Civil Law // «Valdības Vēstnesis», 41, 20.02.1937.
8. Murashko E. Comments for Commercial secret Law of RF // <http://www.jurilight.ru>
9. 14.10.1998. Civil Procedure Law // «Latvijas Vēstnesis», 326/330 (1387/1391), 03.11.1998., «Ziņotājs», 23, 03.12.1998. [in force from 01.03.1999.] as amended
10. 17.06.1998. The Criminal Law // «Latvijas Vēstnesis», 199/200 (1260/1261), 08.07.1998., «Ziņotājs», 15, 04.08.1998. [in force from 01.04.1999] as amended
11. Kiselev I. Foreign labor law: a textbook for high schools.// Moscow: Publishing group NORM INFRA-M, 1998. – 253 p.
12. Perlov, Y. Law for protection of your interests, <http://www.isragold.com>.
13. Laura D. Computer world 21.05.1997. // <http://www.osp.admin.tomsk.ru>
14. The Employment Contracts Act supports flexibility // <http://www.sm.ee>
15. Kuzmin A. Legal protection of commercial secrets // Jurisprudence. 1992, № 5. – P.45 – 53
16. German Commercial Code. Companies Act. The law on limited liability companies. The Industrial and commercial co-operatives (Deutsches Handelsgesetzbuch, Aktiengesetz, GmbHGesetz, Genossenschaftsgesetz: translated from the german) // [Comp. V.Bergmann; translated from the german EA Dubovitskaya]. – Moscow: Wolters Kluwer, 2005. – 624 p. – (Series «German and European law»; book.2)
17. Genne O. Agreement of intent // <http://www.sec4all.net>
18. 06.04.2000. Copyright law // Latvijas Vēstnesis, 148/150 (2059/2061), 27.04. 2000. [in force from 11.05.2000.] as amended
19. 15.02.2007. Patent Law // Latvijas Vēstnesis, 34 (3610), 27.02.2007. [in force from 01.03.2007.]
20. 04.10.2001. The Competition Law» // Latvijas Vēstnesis, 151 (2538), 23.10.2001., Ziņotājs, 22, 22.11.2001. [in force from 01.01.2002.] as amended