

ЗАЩИТА КОММЕРЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ

Мирских И.Ю.

к.ю.н, доцент

*Пермский государственный национальный исследовательский университет,
Пермь, Россия*

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы использования коммерчески ценной конфиденциальной информации работником и его обязанность по сохранению секретности сведений. Анализируются виды и способы защиты интеллектуальной собственности работодателя. Исследуются виды договоров, запрещающих работнику использовать ноу-хау и секреты бизнеса работодателя в собственных интересах. Цель: проанализировать обязанности работника сохранять коммерчески ценную конфиденциальную информацию работодателя во время трудовых отношений и после их окончания. Методы: были использованы сравнительно-правовой и формально-юридический методы, а также методы анализа и синтеза. Результаты: рассмотрены обязанности работника, связанные с сохранением коммерчески ценной информации работодателя. Предложены условия, которые можно включить в содержание трудового договора, направленные на урегулирование спорных вопросов между работником и работодателем. Установлено, какую информацию сотрудники могут использовать в своих интересах. Сформулированы предложения по охране интеллектуальной собственности работодателя.

Ключевые слова: конфиденциальная информация, коммерческая тайна, трудовой договор, конкуренция.

***THE PROTECTION OF COMMERCIAL INTERESTS OF THE EMPLOYER IN THE
CONDITIONS OF DEVELOPING COMPETITION***

Mirskikh I.Yu.

Candidate of Law, Associate Professor

Perm State National Research University

Perm, Russia

Abstract

The paper analyzes the questions of use of commercially valuable confidential information of the employer. Different kinds and methods of protection of intellectual property of the employer are examined. The types of contracts which prevent the employee from using know-how and business secrets of the employer in his own interests are analyzed. Purpose: to analyze the duties of the employee to protect commercially valuable confidential information of the employer during the employment relations and after their termination. Methods: comparative-legal and formal-legal methods and such methods as analysis, synthesis are used. Results: the duties of the employee concerning business of the employer are examined. The ways to improve intellectual property protection in employment relations are suggested.

Keywords: confidential information, know-how, employment contract, competition.

В условиях развивающейся конкурентной среды огромную роль приобретает охрана интересов хозяйствующих субъектов в сфере интеллектуальной деятельности, особенно в рамках трудовых отношений [4]. Ведь серьезные внутренние угрозы для успешного развития бизнеса представляет именно деятельность работников организаций. Ст. 8 и 34 Конституции РФ говорят о запрещении недобросовестной конкуренции. Вместе с тем работники, в том числе бывшие, используя свой опыт, знания, коммерческую тайну работодателя, а также отношения со своими коллегами, могут создать серьезные проблемы для работодателя путем предоставления

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»
соответствующей конфиденциальной информации конкурентам или использования ее для собственных нужд.

Очень часто работник имеет доступ к информации работодателя, которая относится к ноу-хау, секретам бизнеса или интеллектуальной собственности. Обладание этой информацией может дать преимущества в конкурентной борьбе. Такие сведения принято называть коммерчески ценной конфиденциальной информацией [3, с. 68].

Существуют следующие виды коммерческих интересов, которые работодатель должен защищать:

1. торговые связи - вид экономической деятельности, который способствует введению товаров в гражданский оборот;
2. деловая репутация - оценка деловых качеств лица, способная влиять на отношение окружающих к его профессиональной деятельности как субъекта рыночных отношений;
3. коммерчески ценная конфиденциальная информация (ноу-хау, секреты бизнеса) - это ценная конфиденциальная информация, обладание которой способствует процветанию бизнеса;
4. интеллектуальная собственность – совокупность исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации.

С целью защиты интересов работодателя необходимо предупредить секретарей и всех работников, которые в силу своих профессиональных обязанностей имеют доступ к информации, что она является конфиденциальной. Сотрудникам должно быть очевидно, что они не могут раскрывать или обсуждать ее с кем бы то ни было, кроме работодателя и тех лиц, которые им ее доверили.

Обеспечение безопасности информации означает запрет оставлять аудиозаписи и их копии на рабочих столах, а также не оставлять без присмотра включенные компьютеры, в памяти которых находится секретная

информация. Третьи лица и другие сотрудники не должны иметь доступ к носителям конфиденциальной информации.

Необходимо изготавливать лишь необходимое число копий секретных документов, без лишних копий. Все копии должны быть пронумерованы и доставлены конкретным клиентам. Все дополнительные копии должны быть уничтожены, выбрасывать их нельзя.

Вся информация должна передаваться в специальных конвертах, скрепленных печатью. Право вскрывать подобные конверты должно принадлежать только руководителю и лицам, имеющим санкционированный доступ к конфиденциальной информации. Однако часто секретари вскрывают всю корреспонденцию, приходящую в организацию на имя руководителя. В этом случае секретарь также должен быть предупрежден о необходимости сохранять конфиденциальность.

Для большей безопасности в некоторых организациях для секретных документов используют специальную цветную бумагу, для того, чтобы легко заметить, если кто-либо будет снимать дополнительную копию.

Во многих организациях работодатели запрещают проносить в офис сотовые телефоны и пользоваться во время работы, в том числе.

Информация на любых носителях должна храниться в недоступном месте. Сотрудники должны быть предупреждены не читать документы, содержащие коммерчески ценную конфиденциальную информацию в публичных местах (в кафе, в транспорте) и не оставлять документы без присмотра в офисе или в машине. В некоторых случаях может быть введен общий запрет, который выражается в том, что подобная конфиденциальная информация может быть использована только в офисе в рабочее время.

В Российской Федерации в соответствии с положениями ст. 10 Федерального закона № 98-ФЗ от 29.07.2004 «О коммерческой тайне» для соблюдения режима конфиденциальности работодатели обязаны:

1. разработать специальное положение о коммерческой тайне;

2. ознакомить работников с указанным положением;
2. ограничить доступ третьих лиц и работников к секретной информации;
3. ознакомить работника под расписку с перечнем коммерчески ценной конфиденциальной информации, если это необходимо для осуществления работником его трудовых функций;
4. создать условия для сохранения конфиденциальности.

За рубежом работодатели в целях защиты своих интересов широко используют заключение с работником отдельных договоров (соглашений) о сохранении конфиденциальной информации.

В законе предусматривается обязанность обладателя коммерчески ценной конфиденциальной информации указывать специально на папках с документами надпись «Коммерческая тайна» и сведения о том, кому она принадлежит. Однако многие исследователи призывают не ставить указанную маркировку или слова «Конфиденциально» на документах, т.к. это может привлечь излишнее внимание.

Гораздо более строгие правила применяются в отношении сотрудников, занимающих руководящие должности и в силу этого имеющие доступ к широкому спектру секретной коммерчески ценной информации. В содержание их трудового договора обязательно должны включаться условия, запрещающие использовать конфиденциальную информацию работодателя в собственных интересах как во время работы, так и после окончания трудовых отношений. Особенно если это касается конкурентной деятельности во время трудовых отношений или после их окончания.

В трудовом договоре с работником могут содержаться условия об ограничении конкуренции с работодателем, однако эти условия могут быть признаны незаконными и нарушающими права и свободы человека. В этом случае работодатель должен будет доказать, что эти условия были

выработаны, чтобы защитить законные права и интересы работодателя и являются разумными и необходимыми [2, с. 405].

При этом работодатель может защищать себя не от любой формы конкуренции, а лишь от незаконного или недобросовестного использования работником ноу-хау работодателя в собственных интересах.

Однако даже защита законных интересов работодателя может признаваться неразумной или злоупотреблением правом, если речь идет о раскрытии информации в общественных интересах, т.е. для предотвращения общественной опасности.

Законные интересы работодателя в данном случае рассматриваются с точки зрения их вещной природы, а не просто как желание избежать конкуренции [1, с. 174]. Претензии работодателя могут основываться на идентификации некоторых преимуществ для бизнеса, которые работник приобретает, используя интеллектуальную собственность или коммерчески ценную конфиденциальную информацию, принадлежащую работодателю. И было бы несправедливо разрешить работнику присваивать и использовать эти преимущества в собственных интересах, даже если работник каким-либо образом способствовал их созданию.

В связи с вышесказанным можно выделить две обязанности работника:

1. способствовать развитию и процветанию бизнеса работодателя путем добросовестного выполнения своих трудовых обязанностей;
2. использовать свои собственные качества, таланты, навыки и опыт, а не преимущества, полученные от использования чужой интеллектуальной собственности и коммерчески ценной конфиденциальной информации.

Эти две обязанности существуют и во время работы по трудовому договору, и после прекращения трудовых отношений, они служат своеобразным рубежом и определяют, что работник может взять с собой, а что он должен оставить работодателю. В конкурентной борьбе все должны быть равны.

Как правило, обязанность работника сохранять коммерчески ценную конфиденциальную информацию работодателя возлагается на работника во время работы по трудовому договору, однако некоторые ограничения могут сохраняться и после окончания трудовых отношений, а именно:

1. Бывший работник не имеет права использовать или раскрывать коммерчески ценную конфиденциальную информацию, принадлежащую его работодателю и полученную во время работы по трудовому договору в интересах нового работодателя или собственного бизнеса.

2. Работник в процессе работы по трудовому договору не имеет права делать копии документов, содержащих ноу-хау или торговые секреты работодателя или запоминать их с целью использовать для конкуренции с работодателем после окончания трудового договора.

Только если информация теряет свойство конфиденциальности в случае ее раскрытия работодателем или третьими лицами, работник может ее использовать [5, р. 178].

Вместе с тем, очевидно, что работник в результате выполнения трудовых функций, повышения квалификации, стажировок, обучения, приобретает навыки и знания, необходимые ему в возможной конкурентной борьбе. Работодатель не может запретить работнику использовать эти навыки после окончания трудового договора.

Следует отметить, что сотрудник также обретает связи и влияние на клиентов и поставщиков работодателя, а также получает доступ к коммерчески ценной конфиденциальной информации (ноу-хау, секреты бизнеса), которые могут дать ему преимущества в конкурентной борьбе в сфере бизнеса работодателя. По общему правилу работник не имеет права использовать данное преимущество.

Иногда бывает очень сложно определить, является ли успех работодателя результатом профессиональных знаний и навыков работника, его личных талантов и способностей, которые могут привлекать клиентов

работодателя и приносить ему успех. В этом случае необходимо учитывать следующее:

1. При ведении конкурентной борьбы использует ли работник деловые и торговые связи работодателя, которые стали ему доступны в связи с работой по трудовому договору.

2. Будет ли работник в конкурентной борьбе использовать свои профессиональные знания и влияние на клиентов и поставщиков работодателя в собственных интересах.

3. Станут ли клиенты работодателя клиентами работника. Это случается, когда работник использует списки клиентов работодателя в своих интересах (реестр покупателей и т.п.).

Во избежание проблем и спорных ситуаций крайне важно в трудовом договоре дать точное определение таких понятий, как клиент, покупатель, поставщик и указать конкретные ограничения взаимодействия с этими субъектами.

Кроме того, работодатель имеет законный интерес и законное право на защиту стабильности его рабочего коллектива. Таким образом, бывший работник не имеет права «переманивать» своих бывших коллег и призывать их сменить место работы, поскольку это также может быть расценено как акт недобросовестной конкуренции и дать преимущество в конкурентной борьбе путем ослабления позиций работодателя.

Для того, чтобы конкуренты не смогли получить доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну, с помощью работника в трудовом договоре с последним работодатель может предусмотреть условия о неразглашении и о запрете использовать каким-либо образом подобную информацию. Эти условия могут содержаться в самом тексте трудового договора, в приложении к нему либо в самостоятельном договоре.

За рубежом широко распространена практика составления особого рода договоров с сотрудниками. Основные виды специальных договоров между

работником и работодателем, направленные на защиту коммерчески ценной конфиденциальной информации:

1. Договоры, запрещающие бывшему работнику заключать договоры с клиентами и поставщиками бывшего работодателя.
2. Договоры, запрещающие бывшему работнику вмешиваться в бизнес клиентов работодателя.
3. Договоры, запрещающие использовать труд бывших коллег.
4. Договоры, запрещающие работнику конкурировать с работодателем в сфере его бизнеса в пределах определенной территории.
5. Договоры, запрещающие бывшему работнику использовать в собственных интересах или раскрывать конфиденциальную информацию работодателя.

Вместе с тем, содержание договоров должно включать только разумно необходимые ограничения, чтобы избежать злоупотребления правом со стороны работодателя.

Договоры, устанавливающие ограничения для конкуренции между работником и работодателем, должны отвечать следующим требованиям:

- 1) должен существовать законный интерес, нуждающийся в защите;
- 2) ограничения должны быть разумными, не превышающими необходимый уровень;
- 3) ограничения не должны противоречить общественным интересам [6, р. 257].

В отношении договоров, запрещающих бывшему работнику заключать договоры с клиентами и поставщиками бывшего работодателя, следует отметить, что подобные контракты заключаются на 1-3 года. На практике именно такой период действия договора считается достаточным для того, чтобы влияние бывшего работника на клиентов и поставщиков работодателя изменилось. Ведь если бывший работник не будет поддерживать деловые отношения с клиентами и поставщиками работодателя в течение более чем

одного года, это позволит устранить все сомнения в добросовестности бывшего работника. И даже если после истечения указанного периода кто-либо из клиентов работодателя станет клиентом бывшего работника, это может служить доказательством того, что работник не использовал деловую репутацию и деловые связи работодателя.

Договоры, запрещающие бывшему работнику использовать труд сотрудников работодателя, направлены на защиту интересов работодателя, который, возможно, потратил много труда на подбор сотрудников и формирование успешного трудового коллектива, команды. Именно слаженная работа трудового коллектива во многом определяет успех в конкурентной борьбе.

Библиографический список

1. Бугров Л.Ю. Специальные права работников. 2010. Выпуск 3 (9). С. 164-178.
2. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь. 2013. 457 С.
3. Мингалева Ж.А., Мирских И.Ю. Правовое регулирование прав на результаты интеллектуальной деятельности в России и за рубежом // Вестник Пермского университета. Сер: Юридические науки. 2015. Вып. 3(29). С. 62-70.
4. Мингалева Ж.А. Современные стратегии фирм // Экономика и производство. 2002. № 4. С. 13.
5. Rideout R. Principles of labour law. London. 2015. 376 P.
6. Stone R. Principles of Contract Law. London. 2000. 412 P.