

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно–Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К
ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой ТСПиП

к.ю.н., доцент

_____ Г.Х. Шафикова

«21» мая 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПОНЯТИЕ,
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

ЮУрГУ –40.03.01. –2018. – 1332. –1839. –Ю– 579.

Научный

руководитель выпускной
квалификационной работы

к.ю.н., доцент

_____ Халиков В.Р.

«21» мая 2018 г.

Автор выпускной

квалификационной работы
студент группы Ю–579

_____ Сабирова Р.Х.

«21» мая 2018 г.

Нормоконтролер

доцент кафедры

_____ Филиппова Э.М.

«21» мая 2018 г.

Челябинск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ ИНСТИТУТА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В СВЕТЕ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	6
ГЛАВА 2 РЕЖИМ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ	22
2.1 Организационно–правовые меры по обеспечению охраны конфиденциальных сведений.....	22
2.2 Технические и психологические меры по обеспечению охраны конфиденциальных сведений.....	30
ГЛАВА 3 ОХРАНА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ РЕЖИМА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ	41
3.1 Особенности заключения трудового договора с дополнительным условием обеспечения охраны коммерческой тайны.....	41
3.2 Ответственность за разглашение коммерческой тайны.....	49
3.3 Коммерческая тайна и нормы морали	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	77
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	82

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. В условиях интенсивного развития рыночных отношений в Российской Федерации, важное значение приобретает гражданско–правовой оборот информации. Информация охватывает все стороны жизни и представляет собой очень важный и необходимый элемент деятельности человека, общества, и государства, в социально–экономической, духовной и политической сферах. В условиях развития современной рыночной экономики, обусловленной наличием нарастающих конкурентных отношений, актуальным является исследование вопроса коммерческой тайны в рамках трудовых отношений на предприятии. Учитывая высокие темпы развития информатизации, значительные размеры ущерба, причиняемого организациям, в связи с противоправным использованием и разглашением конфиденциальных сведений, составляющих коммерческую тайну, а также нарушением договорных обязательств в вопросе охраны секретных сведений, исследование данной темы приобретает не только правовое, но и экономическое значение.

В соответствии со ст. 23 Конституции РФ¹, в рамках основных прав и свобод человека и гражданина, признается право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, а также право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение допускается непосредственно на основании судебного решения. Это прямое указание в законе распространяется и имеет наивысшую юридическую силу во всех сферах правоотношений, в том числе, и в трудовых.

Трудовое законодательство не приводит понятия коммерческой тайны, но в связи с тем, что ценные сведения могут быть необходимы для выполнения определенной работы, осуществляемой по трудовому договору, существует

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

потребность в регулировании данных отношений, которая отражена в таких статьях Трудового Кодекса, как ст. 57, 81 и 243, 277 ТК РФ.

В современных рыночных условиях, защита коммерческой информации приобретает все большее значение, и одним из эффективных средств защиты конфиденциальных сведений является установление на предприятии режима коммерческой тайны, которое обуславливается принятием организационно–правовых, технических и психологических мер по охране секретных сведений.

Целью настоящей работы является выявление причин и пробелов несовершенства положений, правового регулирования института коммерческой тайны на предприятии в рамках трудовых отношений, возникающих вопросов применения на практике законодательства РФ в данной области, а также возможных путей их решения.

При написании дипломной работы, для достижения поставленной цели, заданы следующие задачи: необходимо проследить исторический этап становления института коммерческой тайны, порядок и условия установления режима конфиденциальности в организациях, проанализировать судебную практику по делам о разглашении коммерческой тайны в России, а также рассмотреть возможные причины проблемы.

Существование различных направлений и мнений по вопросу о необходимости принятия специального закона, посвященного коммерческой тайне, имело продолжительную дискуссию, следствием которой явилось принятие специального Федерального закона «О коммерческой тайне»¹.

Согласно ст.4 Федерального закона «О коммерческой тайне», право на отнесение информации к сведениям, составляющим коммерческую тайну, и на определение перечня и состава таких сведений, принадлежит обладателю таких данных, с учетом положений настоящего Федерального закона. В трудовых отношениях, субъектом выступает работодатель, который непосредственно

¹ Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98–ФЗ «О коммерческой тайне» // Российская газета – 2004. – 05 августа.

определяет, какая информация является значимой, чтобы для обеспечения ее сохранности установить режим конфиденциальности.

К перечню сведений, составляющих коммерческую тайну, можно отнести информацию, касающуюся финансовой деятельности, исследований и планов, планируемых разработках, о технологических характеристиках продукции, сведения о заработной плате и т.д. Данный список может быть достаточно обширным. Такая информация, как сведения, указанные в учредительных документах, и документах о регистрации юридического лица или ИП в государственных органах, сведения об использовании бюджетных средств и об имуществе госучреждений и государственных (муниципальных) унитарных предприятий, сведения о противоправных действиях и наличии ответственности, не могут быть отнесены к сведениям, составляющим коммерческую тайну. Данный перечень приведен в статье 5 ФЗ «О коммерческой тайне».

Объектом работы являются общественные отношения, складывающиеся в сфере гражданско–правового регулирования информации, составляющей коммерческую тайну.

Предметом исследования являются основные положения современной доктрины и законодательства, посвященные правовому регулированию коммерческой тайны в рамках трудовых отношений.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в том, что предложенные в ней выводы развивают и дополняют научные знания по проблемам коммерческой тайны и могут быть использованы в процессе совершенствования законодательства и правоприменительной практики.

ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ ИНСТИТУТА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В СВЕТЕ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Начальные упоминания о ценной засекреченной информации и ответственности за ее оглашение, можно наблюдать с середины XIX века. Так, в Уложении 1845г.¹–первом Уголовном кодексе, усматривалась ответственность за оглашение фабричного секрета (ст.1355), торговой тайны (ст.1187), а также тайны кредитных предписаний (ст.1157), которая выражалась в виде тюремного лишения свободы, в отношении «тех из людей, кто принадлежал к фабрике, заводу или мануфактуре. Для тех, кто огласит какое-либо содержимое в тайне и вверенное ему в виде тайны, средство, употребляемое при изготовлении или отделке произведений тех фабрик, заводов или), если на это не было положительного согласия тех, кому тайна принадлежит по праву, и следственно к ущербу их».

Защиту конфиденциальной информации также обеспечивали положения российского Устава Торгового, Устава о промышленности. Секретность же ценных бумаг отмечалась только надписью «секретно». Бухгалтерской отчетностью этого времени выступали купеческие книги, наделенные принципом неприкосновенности.

Таким образом, можно отметить, что правовое регулирование ценной информации в царской России, обеспечивалось в основном нормами уголовного права. В начале XX века, ответственность за распространение тайны должна была регулироваться статьями Уголовного уложения 1903г² главой, предусматривающей наказание за оглашение фабричной, коммерческой или кредитной тайны, но в полном объеме, в том числе, данная глава в силу не вступила. Как таковое, понятие коммерческой тайны уложение не раскрывало, но понимало, как особые приемы производства, или составляющие тайну,

¹Соборное Уложение 1649 года // Российское законодательство X–XX веков. – М.: Юридическая литература, 1985. – Т.3 (утратил силу).

² Комиссаров В.С. Российское уголовное право – СПб.: Питер, 2005. – С. 200_205.

сведения, которые не подлежали огласке.

В 1917 г. власть Советов, принятием специального Положения о рабочем контроле, отменила законы, которые обеспечивали систему защиты коммерческой и производственной тайны в Царской России, согласно которому, собственники предприятий должны были предоставлять ежегодные книги и отчеты, но, учитывая экономическую ценность сведений предприятия, к защите отнесена была секретная информация, касающаяся производства военного характера. А в 1926г., ВЦИК был утвержден перечень тайн, позволяющий защищать предприятиям производственную и коммерческую тайну.

Рассматриваемый период охарактеризован отсутствием в гражданском законодательстве института коммерческой тайны, в то же время, охрана секретных сведений, регулировалась средствами института государственной и служебной тайн.

В условиях отсутствия рыночной конкуренции, такие определения, как «коммерческая тайна» или «ноу–хау», во внутренних взаимоотношениях между социалистическими организациями, не принято было применять, а использовались они лишь в экономическом международном сотрудничестве, в условиях коммерческого обмена.

Само понятие «ноу–хау» было разработано, согласовано в 1979 г. Государственным комитетом СССР по делам изобретений и открытий и, определялось, как не являющиеся популярными технические знания, опыт, способы, навыки, разработки, технологические процессы и т.п.

Долгое время к коммерческой тайне отношение оставалось негативным, поскольку это считалось средством капиталистических предприятий, основанием такого недоверия выступало представление об утаивание части налогооблагаемой прибыли. И только в 1990 году, Законом СССР «О

предприятиях в СССР»¹, впервые было вынесено определение коммерческой тайны и права на его защиту, как сведения, не являющиеся государственными секретами, связанные с производством, технологической информацией, финансами, передачей, утечкой, и распространение которых, может нанести ущерб частным интересам.²

Следующим этапом развития института коммерческой тайны, становится принятие закона «О собственности в РСФСР»³, который включает в коммерческую тайну торговые секреты в «ноу-хау», как интеллектуальную собственность.

В следующем 1991 году, Основами гражданского законодательства СССР, предусматривалось понятие порядка правовой охраны секретов производства.

Затем последовала регламентация порядка предоставления коммерческой тайны. Так, Законом «О предприятиях и предпринимательской деятельности», список конфиденциальной информации устанавливался директором предприятия. Чуть позже, Постановление Правительства РСФСР, установило перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну.

Последовавший вскоре Закон РСФСР «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках», установил в качестве одной из форм недобросовестной конкуренции – разглашение коммерческой тайны.

Федеральным Законом от 26.07.2006г. «О защите конкуренции», квалифицируется в качестве недобросовестной конкуренции, незаконное получение, использование, распространение информации, являющейся предпринимательской, служебной, либо иной, защищенной законом тайны.

¹ Закон СССР от 04 июня 1990 г. № 1529–1 "О предприятиях в СССР" // Ведомости СНД СССР и ВС СССР – 1990. – № 25.

² Потапов Н.А. Правовой режим коммерческой тайны в Российской Федерации. –М.: Юридический институт МИИТа, – 2013. – С. 100_105.

³ Закон РСФСР от 24 декабря 1990 г. № 443–1 "О собственности в РСФСР" // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР" – 1990. – № 30.

В настоящее время, положения действующего Гражданского кодекса РФ имеют в основном декларативно–вторичный характер, согласно пункту 3 ст. 184 ГК РФ, коммерческий представитель после исполнения поручения, обязан хранить втайне, ставшие ему известными сведения о торговых сделках. Однако, не определен период, в течение которого действует это ограничение, не определяется и ответственность лица, преступившего данный запрет.

Вместе с основным приоритетным гражданско–правовым направлением развития и совершенствования нормативного закрепления института коммерческой тайны, в правовой системе нашей страны, возникло новое направление – информационно–правовое. При этом, развитие института коммерческой тайны происходило в рамках института конфиденциальной информации. Правовой институт секретной информации в российском праве был первоначально закреплен ст.41 Закона Российской Федерации «О средствах массовой информации»¹, сфера его действия ограничивалась взаимоотношениями редакции СМИ с источниками информации.

В главной роли выступил Федеральный закон «Об информации, информатизации и защите информации».² Часть 9 ст.2 указанного закона определяла секретную информацию, как документированную информацию, доступ к которой ограничивается, согласно законодательству Российской Федерации. Принятый впоследствии Перечень сведений конфиденциального характера, отнес к числу последних, информацию, связанную с коммерческой деятельностью, доступ к которой ограничен, согласно с ГК РФ и федеральными законами. Таким образом, в российском законодательстве, постепенно сложились два направления регулирования правового института коммерческой тайны: гражданско–правовое и информационно–правовое. Но, несмотря на это, ни одно из этих направлений не смогло обеспечить достаточно полного и

¹Закон Российской Федерации от 27 декабря 1991 г. № 2124–1 «О средствах массовой информации» // Российская газета. – 2007. – 28 ноября.

²Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149–ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Российская газета. – 2006. – 29 июля.

подробного регулирования данного института.

Естественным в сложившейся ситуации представлялось принятие специального закона о коммерческой тайне, объединяющего в одном, два указанных направления и решающего вопрос недостаточной правовой определенности.

Тем не менее, находились и оппоненты такого нормативного регулирования указанного правового института, предлагающие остановиться на включении ряда соответствующих норм в имеющиеся, или вновь принимаемые отраслевые законы, либо остановиться на общем и непонятном правовом регулировании рассматриваемого предмета. Существование разных подходов и точек зрения по вопросу о необходимости принятия специального закона, посвященного коммерческой тайне, привело к возникновению дискуссии.

Вопрос о необходимости принятия закона, регулирующего правоотношения по поводу коммерческой тайны, активно обсуждался на протяжении всего небольшого времени существования этого правового института в российском праве. Так, профессор А.П. Сергеев считал, что в принятии такого закона нет необходимости. Данное мнение мотивировалось тем, что российское законодательство уже содержит четкое понятие коммерческой тайны, определяет содержание прав ее обладателя и обеспечивает меры по их защите. Кроме того, немаловажным был и аргумент того, что в ряде развитых стран мира не существует специального закона о коммерческой тайне, что не лишает ее эффективной правовой защиты.¹

Похожей точки зрения придерживался, и первый Президент России М. Горбачев, не принявший проект закона о коммерческой тайне в 1999 году, мотивировав свое решение, в том числе, и тем, что вопросы коммерческой тайны, в достаточной мере урегулированы действующим гражданским законодательством. Прямо противоположной точки зрения придерживалось

¹ Голованов Д. Ничего нового, кроме проблем // Законодательство и практика масс-медиа. – 2004. – № 9. – С.80-82.

подавляющее число российских исследователей. Например, данную позицию выразил в статье «Проблемы законодательной защиты коммерческой тайны в России» В. Кравченко.¹ По его мнению, институт коммерческой тайны был недостаточно продуман в гражданском законодательстве, в связи с тем, что законы не раскрывали понятие коммерческой тайны и в них присутствовали такие противоречия, в которых подчас было невозможно разобраться, даже опытным юристам. Отдельным вопросом было выделено, ненадлежащее правовое регулирование секретов производства или ноу–хау. Принятие закона о коммерческой тайне должно было решить все указанные вопросы. В результате чего, российским законодателем, было принято решение издания специального Федерального закона «О коммерческой тайне».²

Анализируя нормативное понятие коммерческой тайны, данного законодателем в ФЗ «О коммерческой тайне», обращают на себя внимание его объемность, сложность, запутанность и даже некоторая искусственность, которая проявляется в отступлении от традиций нормативной регламентации правового режима конфиденциальной информации, свойственной российской правовой системе.

Российское законодательство, по общему правилу, понимает любую тайну, как сведения или информацию, обладающую особым юридическим статусом, в отношении которой установлен определенный специальный правовой режим. Что же касается коммерческой тайны, тут российский законодатель использует совершенно иной подход. Под коммерческой тайной следует понимать, прежде всего, конфиденциальность информации, позволяющей ее обладателю при имеющихся или возможных обстоятельствах увеличить доходы, а также, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду, согласно п.1 ст. 3 ФЗ «О коммерческой тайне». По сути, такая позиция

¹ Голованов, Д. Указ. соч. – 2004. – № 9. – С.40_42.

² Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98–ФЗ «О коммерческой тайне» // Российская газета. – 2004. – 05 августа.

представляет собой отступление от существующей нормативной практики правового регулирования различных тайн в российском законодательстве, которая практически ничем не оправдана.

В связи с принятием гл. 75 Гражданского Кодекса РФ¹, «Право на секрет производства (ноу–хау)», а также с внесением изменений и дополнений в первую часть ГК РФ и Закон о коммерческой тайне, в России принципиально изменилась система правовой охраны сведений, составляющих коммерческую тайну.

В связи с этим, из ГК РФ была исключена статья 139², которая регулировала охрану служебной и коммерческой тайны. Кроме того, в Закон о коммерческой тайне, были внесены важные изменения, полностью изменившие его содержательную часть, поэтому, он и не был отменен, как другие специальные законы в сфере интеллектуальной собственности.

В Закон о коммерческой тайне было включено новое понятие об информации, составляющей коммерческую тайну, как секрет производства, которая полностью совпадает с понятием секрета производства (ноу–хау), установленном в ст. 1465 Гражданского Кодекса РФ.

Согласно Федеральному закону, коммерческой тайной признается режим конфиденциальности информации, который позволяет его обладателю при имеющихся обстоятельствах, увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, не потерять положение на рынке товаров, работ, а также услуг, либо получить иную коммерческую выгоду. Объектами коммерческой тайны выступают следующие сведения. Такие как производственные, экономические, технические, организационные. Кроме того, результат интеллектуальной деятельности, информация о способах осуществления профессиональной деятельности, имеющие коммерческую ценность, не должны быть известны

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18 декабря 2006 г. N 230–ФЗ // Российская газета. – 2006. – 22 декабря.

² Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. N 231–ФЗ «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2010. – 10 августа.

третьим лицам, которые не имеют прямого доступа к информации и в отношении которых введен режим коммерческой тайны.

Отличие коммерческой тайны от иных видов законодательных тайн.

Надо сказать, что коммерческая тайна – это особая разновидность объектов интеллектуальной собственности. Притом, что законодательство разных стран, в том числе и России, предусматривает и другие виды сведений, которые должны охраняться в тайне. Такими сведениями могут быть – государственная, медицинская, тайна следствия, либо личная тайна, тайна усыновления и другие разновидности. Особенность их такова, что правоотношения, связанные с каждой из этих тайн, регулируются отдельным законодательством.

Коммерческая тайна отличается от иных видов тайн тем, что сведения, ее составляющие, относятся непосредственно к коммерческой деятельности предприятия или предпринимателя, и должны иметь коммерческую ценность. Поскольку в большинстве стран отсутствуют специальные законы об охране коммерческой тайны, необходимо отметить, что наряду с термином «коммерческая тайна», в законодательстве различных государств, а также в сфере международной контрактной практике, используются термины синонимы – ноу-хау.

Кроме того, научной доктриной признается отдаленность таких институтов права, как авторское право и промышленная собственность. Первоначально, термин «промышленная собственность», был применен Парижской конвенцией по охране промышленной собственности от 1883 г.¹, который и находит широкое применение в современном частном праве. К объектам промышленной собственности относят изобретения, полезные модели, промышленные образцы, селекционные достижения, секреты производства, товарные знаки, фирменные наименования.

¹Конвенция по охране промышленной собственности от 20.марта 1883 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 2. – Ст. 2001.

Понятно, что коммерческая тайна неизбежно соприкасается с такими видами профессиональных тайн, как банковская, адвокатская и нотариальная. В результате, одна и та же информация может одновременно выступать в качестве объекта каждой из этих тайн, что требует необходимости комплексного и соответствующего подхода к их правовой регламентации.

Отличительно, что каждый из этих терминов используется на практике в достаточно конкретных обстоятельствах и зависит от деловой практики и применяемого законодательства.¹

В соответствии с п.1 ст.26 Федерального Закона «О банках и банковской деятельности»², кредитная организация или Банк России, либо организация, осуществляющая функции по обязательному страхованию вкладов, гарантируют тайну об операциях, о счетах и вкладах своих клиентов и корреспондентов. В свою очередь, все служащие кредитной организации обязаны хранить тайну об операциях, счетах, вкладах их клиентов и корреспондентов, а также иных сведений, устанавливаемых кредитной организацией, если это соответствует федеральному закону. Важно учесть, что в случае среднего и крупного бизнеса наблюдается необходимость обеспечения информационной безопасности по различным направлениям.

Так, для банковского бизнеса наиболее важной является необходимость организации защитить информацию в платежных системах, т.е. защита банковской тайны, первым делом, а уже потом сведения коммерческой тайны и персональные данные. Согласно п.1 ст.9 Федерального Закона «Об аудиторской деятельности»³, аудиторскую тайну составляют разные сведения и документы, полученные и или составленные организацией аудита, ее работниками, отдельным аудитором и работниками, с которыми заключены трудовые

¹ Васильев Е.А. Гражданское и торговое право капиталистических государств. – М.: Международные отношения, 1993. – С.300.

² Федеральный закон от 2 декабря 1990 г. № 395–1 "О банках и банковской деятельности" // Российская газета. – 1996. – 04 июля.

³ Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307–ФЗ "Об аудиторской деятельности" // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 1. – Ст. 3204.

соглашения, при оказании услуг, предусмотренных настоящим Федеральным законом, кроме сведений, определенных в данном пункте.

В соответствии с п.1 ст.8 Федерального Закона «Об адвокатуре и адвокатской деятельности»¹ обозначено, что адвокатской тайной являются сведения, связанные с оказанием адвокатом юридической консультации своему доверителю.

Таким образом, следует обратить внимание на то, что банковской, аудиторской, адвокатской тайной являются указанные сведения, несмотря на то, определен ли в отношении их режим коммерческой тайны либо нет. Имеет место только режим конфиденциальности в отношении неизвестной таким лицам информации о клиенте.

Отдельно следует отметить сведения, составляющие государственную тайну, которые установлены соответствующим перечнем, имеют защиту со стороны государства.

Дело в том, что государственная тайна находится под охраной силовых органов государства, а коммерческая тайна под защитой службы безопасности предприятия. Так, согласно п.3 указа Президента РФ «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера» служебной тайной признаются такие данные, доступ к которым ограничен по прямому указанию федерального закона государственными органами.

Свое положение служебная тайна приобретает сразу после получения должностными лицами конфиденциальной информации в результате их действий. Порядок же обращения со служебной тайной, в т.ч. с документами, содержащими какую-либо конфиденциальную информацию, регулируется положением «О порядке обращения со служебной информацией ограниченного

¹ Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // Российская газета. – 2002. – 05 июня.

распространения в федеральных органах исполнительной власти...».¹

Общим положением, при рассмотрении иных видов тайн можно считать регулирование нормами трудового законодательства, в частности, ст. 243 Трудового Кодекса РФ, которая устанавливает полную материальную ответственность работника за разглашение сведений, выступающих в качестве коммерческой, служебной либо иной охраняемой законом тайной в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Коммерческая тайна как объект трудовых правоотношений.

Представляет собой значительный вклад в правовое регулирование предпринимательской деятельности, принятие правовых основ защиты информации, составляющих коммерческую тайну. Нормативную базу, регуливающую режим коммерческой тайны составляют – Гражданский Кодекс РФ, Закон «О коммерческой тайне» и частично Трудовой Кодекс РФ², в области трудового права.

В настоящее время, в условиях рынка конкуренции, коммерческие сведения, приобрели положение особого объекта трудовых отношений и пристального внимания конкурентов. Любому предпринимателю, есть, что скрывать от конкурентов. Обладание специфическими сведениями во многом обеспечивает рентабельность коммерческой деятельности предприятия, исключает принятие неправильных решений, способствует увеличению прибыли, помогает избежать убытков и непредвиденных расходов, дает преимущество перед другими сторонами рынка.

Как правило, предметом пристального любопытства со стороны коммерческих структур являются базы данных контрагентов и их ценовая политика, различные производственные разработки и стратегические планы

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 03 ноября 1994 г. № 1233 «Об утверждении Положения о порядке обращения со служебной информацией ограниченного распространения в федеральных органах исполнительной власти...» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005.– № 30. – Ст.3200.

² Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002.– № 1. – Ст.4887.

развития, в связи с чем проблема защиты информации от незаконного распространения уже давно стала актуальна для большинства современных российских компаний. Тем самым, коммерческая тайна прочно обосновалась в предпринимательском обиходе. Понимая, что информация может иметь определенную коммерческую ценность, распространение которой может привести к небезопасности компании с экономической точки зрения, необходимо выделять три крупные группы сведений, связанных с деятельностью любой современной компании:

1. используются широким кругом лиц;
2. имеющие ограничения, т.е. доступные специализированным органам, права которых прописаны в законе (следователи, прокуроры, налоговые инспекторы);
3. видимые только внутри компании группе работников, а подчас – и вовсе руководящему составу.

Вторая и третья группы – это данные, которые включают в перечень сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия. Это означает, что им свойственен определенный уровень секретности, на их распространения имеются строгие ограничения, нарушение которых может привести к довольно серьезным последствиям.

Таким образом, разрабатывая данный Перечень, решается целый ряд задач, а именно выделяется информация, подлежащая защите, определяются различные грифы конфиденциальных сведений с доступом только специальных лиц, устанавливается конкретный срок конфиденциальности сведений для каждого отдельного защищаемого документа, определяется состав служащих, которым доступна работа с указанными сведениями. И, наконец, перечень может служить доказательством в судебном разбирательстве по делам о разглашении коммерческой тайны.¹

¹Липский М. Ю. Разработка перечня сведений, составляющих коммерческую тайну // Молодой ученый – 2015. – № 13. – С. 848–850.

Для того, чтобы ценная информация стала конфиденциальной, на предприятии разрабатывается соответствующий документ, т.е. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, содержание, которого включает соответствующие особенности деятельности конкретной организации. Документирование рассматриваемого этапа является важным шагом. Соответственно, если в будущем некто разгласит конфиденциальные данные, обратиться в суд за защитой нарушенных интересов можно будет только в том случае, если внутренний документооборот компании или предприятия содержит соответствующее положение и приказ, имеющие юридическую силу.

Важно отметить, что защите подлежит только та информация, которая приобретена законно, например, в процессе работы с контрагентами. Незаконными данными могут выступать такие сведения, которые получены в процессе умышленного преодоления специальных мер по их охране. При имеющихся данных, лицо имело необходимые основания полагать, что приобретенные сведения составляют коммерческую тайну другого субъекта, а лицо, их передающее не имело на это законного права.¹

Большое практическое значение имеет вопрос о перечне субъектов права на коммерческую тайну. Согласно п. 4 ст. 3 Федерального закона «О коммерческой тайне», обладателем сведений, составляющей коммерческую тайну, является лицо, которое владеет секретными данными, и на законном основании ограничило доступ к этой информации и установило в отношении ее режим коммерческой тайны. Законодатель ставит знак равенства между обладателем и владельцем информации, составляющей коммерческую тайну (ноу-хау).

Обладателем, владельцем сведений, составляющих коммерческую тайну, может быть физическое или юридическое лицо, занимающееся

¹Сенаторова Н.В. Коммерческая тайна и трудовые отношения. // Финансовые и бухгалтерские консультации. – 2008. – № 60. – С.50–55.

предпринимательской деятельностью. Такой вывод следует непосредственно из определения коммерческой тайны. В соответствии с российским законодательством под коммерческой деятельностью понимается «самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение, прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг». Осуществлять предпринимательскую деятельность могут индивидуальные предприниматели, коммерческие и некоммерческие организации. Несмотря на то, что основной целью деятельности некоммерческой организации не является извлечение прибыли, последние также могут заниматься предпринимательской деятельностью, и обладать секретами производства или ноу–хау при условии, что полученная прибыль будет использована в уставных целях, при ведении раздельного бухгалтерского учета. Также обладателя информации необходимо отличать от конфиденанта, то есть лица, которое получило к ней доступ на основе трудового, гражданского договора или закона, это могут быть работники, контрагенты, государственные служащие. Права таких лиц на секретные сведения, являются вторичными или производными от прав владельца. Они не обладают абсолютными правами на эту информацию и обязаны обеспечивать ее конфиденциальность в силу закона или договорных обязательств.¹

Разработка указанного Перечня проводится общими усилиями высшего руководящего состава, начальников отделов и служб, ответственного за документооборот лица, но согласование и утверждение – это исключительное право генерального директора. Перечень должен храниться на материальном носителе и иметь реквизиты по правилам документооборота. Немаловажно, чтобы в общей системе документации его реквизитов было достаточно для быстрого поиска и определения. Данные, указанные в таком перечне, должны быть необходимыми, чтобы давать понятие о том, что подлежит сохранению в

¹ Ларин А. Защита коммерчески значимой информации как одна из гарантий свободы предпринимательской деятельности. // Теория и практика общественного развития. –2014.– №19. – С. 125 – 130.

тайне, но и не разглашать ничего лишнего.

В процессе составления Перечня сведений, составляющих коммерческую тайну компании или организации, могут возникнуть некоторые затруднения. Дело не только в законодательных ограничениях. С одной стороны, клиента можно привлечь, если предоставить ему исчерпывающие данные о достоинствах фирмы. Поскольку, чем больше у потенциального заказчика информации, чем полнее его представление о компании, тем больше вероятность принятия решения в пользу именно этой организации. С другой стороны, слишком много данных о компании конкуренты не должны получить, чтобы не быть впереди. Всего лишь небольшой перевес уже приводит к утечке, а в условиях жесткой конкуренции современного рынка может привести и к мгновенной утрате приоритетного положения.

Вследствие чего, если в организации устанавливается режим коммерческой тайны в отношении какой-либо информации, сведений, имеющих ценность, таким образом, должны быть созданы внутренние положения по соблюдению данного режима с определением меры ответственности за их нарушения, а также запечатлен перечень составляющих коммерческую тайну ценной информации. Сотрудники, работающие с закрытой информацией, должны быть ознакомлены с правилами конфиденциальности и с перечнем составляющих коммерческую тайну сведений. В этом перечне имеет место быть любая информация, которая имеет коммерческую ценность в данный момент или в будущем на основании, что она не известна третьим лицам и у них нет свободного доступа на законном основании к этим данным.

Перечень сведений, в свою очередь, составляющих коммерческую тайну, в каждой фирме формируется индивидуально (Приложение 1).

Перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну

предприятия перечислены в статье 5 ФЗ «О коммерческой тайне»¹.

Подобный перечень устанавливает также Постановление Правительства РСФСР,² который формально не утратил силу, однако идет в разрез с Федеральным законом. В нем указана невозможность введения режима коммерческой тайны в отношении сведений по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности, документы о платежеспособности, документы об уплате налогов и обязательных платежей, сведения об участии должностных лиц предприятия в организациях, занимающихся коммерческой деятельностью. В соответствии с п. 11 ст. 5 Федерального закона «О коммерческой тайне» запрет введения режима коммерческой тайны может быть установлен только федеральным законом, то названные положения указанного документа не должны применяться.³

Условием правовой защиты информации в соответствии с законом выступает, чтобы лицо, обладающее ценной информацией, составляющей коммерческую тайну, на законном основании (обладатель), ограничило доступ к указанным сведениям и установило в отношении них режим коммерческой тайны. К фактическому ограничению доступа к информации закон привязывает юридическое ограничение возможности использования информации (т.е. исключительное право, юридическая монополия). В связи с этим, работодателю для реализации необходимо максимально сохранить подобную информацию, т.е. установить в отношении таковой режим коммерческой тайны.

¹ Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Российская газета. – 2004. – 05 августа.

² Постановление Правительства РСФСР от 05 декабря 1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» // Собрание Законодательства РФ. – 1992. – №1. – Ст. 1200.

³ Ларин А. Защита коммерчески значимой информации как одна из гарантий свободы предпринимательской деятельности. // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №19. – С.50–60.

ГЛАВА 2 РЕЖИМ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

2.1 Организационно–правовые меры по обеспечению охраны конфиденциальных сведений

В настоящее время охрана коммерческой тайны является одним из наиболее насущных вопросов в сфере стремительного развивающегося информационного сообщества. Случаи коммерческого шпионажа из года в год увеличиваются. Конкуренты, получив информацию о секретах производства, последних научных разработках, планах других компаний, могут использовать ее в своих целях для завоевания приоритетного положения в условиях конкурентной борьбы, производства аналогичной продукции, либо для тактического воздействия на успех деятельности своих оппонентов. Если продолжительное время охрана конфиденциальности информации успешно осуществлялась традиционными методами, то в конце XX – начала XXI века охарактеризовалась увеличением объема поступающей информации, совершенствованием способов и методов ее хранения, передачи и обработки. Перевод большинства информационных данных в электронную форму, использование внутренних и глобальных сетей привело к качественно новым угрозам конфиденциальности сведений. Это привело к научному интересу в исследовании настоящей предметной области.

Меры, которые устанавливают режим коммерческой тайны, представляют собой одним из обязательных условий достижения достаточного уровня защищенности конфиденциальной информации. Их объем, содержание определяются организацией исходя из правомочия на собственные действия, которые реализуются по усмотрению обладателя в виде мероприятий.¹ Применительно к режиму коммерческой тайны понятие «мера» означает метод воздействия на участников пользования коммерчески ценной информации

¹ Лопатин В.Н. Концепция развития законодательства в сфере обеспечения информационной безопасности РФ (проект). – М.: Международные отношения, 1998. – С. 145 - 147.

путем определения границ, пределов возможного и разрешительного порядка ее применения и охраны конфиденциальности. Под мероприятием по охране указанных сведений следует понимать совокупность действий по разработке и практическому применению методов и технологии защиты сведений, имеющих своей целью решение исключительных задач по установлению и обеспечению режима коммерческой тайны.

Предметом охраны информации выступают носители информации, на которых зафиксированы, отображены охраняемые сведения: документы, изделия, предметы материалы и вещества. В качестве носителя секретной информации выступают также сотрудники организации. Чаще всего именно к работникам компании обращаются лица, занимающиеся коммерческим шпионажем. Как свидетельствует статистика последних лет, более 35% работников различных предприятий готовы продать конфиденциальную информацию своей организации на выгодных условиях, в то время как процент раскрываемости дел по разглашению коммерческой тайны колеблется в пределах 7%.

Само понятие коммерческой тайны уже предполагает такой режим, в связи с тем, что используется в рамках конфиденциальности информации, позволяющий предотвратить утечку ценных сведений, увеличить доходы, сохранить положение на потребительском рынке и избежать неоправданных расходов или получить иную коммерческую выгоду.

Главная цель функционирования системы охраны конфиденциальных сведений – это установление оптимального режима работы организации с условиями ограничения распространение последних, составляющих коммерческую тайну, сделать эти сведения недоступными для посторонних лиц, предотвратить их распространение и создать необходимые условия работы сотрудникам, имеющим к ним законный доступ. Для успешной реализации на предприятии режима правовой защиты коммерческой тайны представляется необходимым разработать ряд правовых документов, а также применить

внедрение предусмотренных мер защиты.

Режим коммерческой тайны обозначает собой совокупность правовых, организационных, технических и иных мер по охране ее секретности. В современных рыночных отношениях много тайн. Часто престижность и прибыльность предприятия обусловлены индивидуальной информацией производства, разглашение которой, является противоправным действием, в результате чего секретные сведения становятся известными третьим лицам.

Следует отличать понятие мер по охране конфиденциальности сведений от способов защиты гражданских прав на секрет производства (ноу-хау), которые могут быть осуществлены, в том числе в форме путем обращения в суд.

Федеральный Закон «О коммерческой тайне» в п.3 ст.3 под режимом коммерческой тайны понимает правовые, организационные, технические и иные меры, принимаемые обладателем информации по охране ее секретности. Обязательным условием возникновения прав обладателя и условием защищенности данных прав является установление режима коммерческой тайны, которое нашло отражение в ст. 10 указанного Закона, где более подробно раскрывается перечень мер, которые включают в себя:

- ограничение доступа к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля в соблюдении такого порядка;

- учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, и (или) лиц, которым такая информация была предоставлена или передана

- регулирование отношений по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров и контрагентов на основании гражданско-правовых договоров;

- нанесение на материальные носители (документы), содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, грифа «Коммерческая

тайна» с указанием обладателя этой информации и его реквизитов.

Таким образом, если предприниматель не хочет пострадать от собственного неразумия и сохранить наличие конкурентного преимущества, то ему необходимо провести ряд организационно–правовых мер, тщательно проанализировав все сферы деятельности предприятия, составить перечень секретной информации, о чем в предыдущей главе было рассмотрено подробно. Такими данными могут быть сведения организационного, экономического, производственного или другого характера, а также результаты интеллектуальной деятельности в научно–технической сфере либо способы осуществления профессиональной деятельности.

Необходимо помнить, что невозможно установить указанный режим в отношении некоторых данных, в соответствии со ст.5 Закона «О коммерческой тайне», таких как:

1. сведения, имеющиеся в учредительных документах юридического лица, документах о фактах внесения записей о юридических лицах и о ИП, а государственные реестры,

2. сведения о загрязнении окружающей среды и состоянии противопожарной безопасности,

3. сведения о численности и составе работников, системе оплаты труда,

4. сведения о задолженности работодателей по выплате заработной платы и иным социальным выплатам и др.

В научном кругу было высказано мнение о неудачной формулировке согласно части 5 ст.10 вышеуказанного закона «разумной достаточности» мер по охране ценных сведений. Меры признаются разумно достаточными, если исключается доступ к коммерческой тайне любых лиц без согласия ее обладателя. Указанное правило сформулировано некорректно, т.к. никакие меры по охране секретности информации не могут гарантировать того, что никто не сможет их преодолеть. По смыслу нормы ст.10 следует то, что лицо, преодолевшее меры по охране сведений, составляющих коммерческую тайну,

без согласия ее обладателя действовало законно, поскольку указанные меры, принятые ее обладателем, должны были это исключить.¹

Следует учитывать, что отсутствие перечня информации, составляющей коммерческую тайну либо не ознакомление с ним работника, который имел доступ к коммерческой тайне, возможно рассмотрение судом впоследствии в качестве повода для оправдания работника. Так, можно привести пример из судебной практики по делам о разглашении коммерческой тайны, когда работодатель обратился в суд с иском о признании незаконными действий бывшего работника по разглашению конфиденциальной информации, просил обязать работника прекратить разглашение и возместить убытки. Суд отказал в иске, поскольку ответчик был ознакомлен только с локальным нормативным актом об установлении режима коммерческой тайны, но не был ознакомлен с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну.²

В первую очередь необходимо издать Приказ о введении режима «Коммерческая тайна» (Приложение 2), который будет описывать перечень мероприятий, реализуемых работодателем в целях защиты секретной информации. Здесь указывается и разработка Положения (Приложение 3), списка доверенных лиц, принятии технических мер.

В Положении содержится инструкция о работе с секретными сведениями, либо они излагаются в отдельном Акте – инструкции по организации и ведению делопроизводства документов с грифом «Коммерческая тайна». Отсутствие указанного Положения в организации может являться основанием, например, для восстановления судом на работе сотрудника, уволенного за разглашение подобных сведений.

¹ Сорокина А.Э. Охрана коммерческой тайны в России. // Вестник Московского университета МВД России. – 2009.– № 12 – С. 88-90.

² Определение Московского городского суда от 22.06.2011 по делу № 33-19046 // www.consultant.ru.

В Положении о коммерческой тайне, кроме общих положений и понятий могут быть включены такие разделы как:

- перечень секретной информации,
- порядок определения статуса «коммерческой тайны»,
- условия допуска к конфиденциальной информации,
- порядок учета, хранения, использования и ликвидации материальных носителей, где хранятся указанные сведения,
- ответственность за разглашение конфиденциальной информации.

Положение о коммерческой тайне вступает в силу, когда оно утверждено приказом руководителя предприятия, с которым должны быть ознакомлены все сотрудники под роспись. Важно также помнить, что принятое Положение необходимо периодически обновлять и дорабатывать, учитывая изменения и дополнения законодательства и коммерческих процессов.

Работники предприятия, согласно списка, получившие допуск к таким сведениям должны быть ознакомлены с Положением о коммерческой тайне, будучи еще на этапе приема на работу в соответствии со ст. 68 Трудового Кодекса РФ. Кроме этого, необходимо оформление Обязательства или Соглашения о неразглашении в письменной форме (Приложение 4).

В целях контроля исполнения режима конфиденциальности важно вести журнал учета сотрудников, работающих с информацией, составляющей коммерческую тайну. Такой журнал ведется в письменном или электронном виде и в случае возникновения споров может послужить одним из доказательств использования сотрудниками конфиденциальных сведений. Считается, что отсутствие настоящего журнала учета лиц, получивших доступ к таким сведениям – достаточно распространенная ошибка многих работодателей, последствием которой является утечка секретной информации.

Значимой правовой мерой принято считать – отражение в должностных инструкциях обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны тех лиц, которые допущены к секретным сведениям. Это необходимо, так как

согласно Федерального Закона «О коммерческой тайне» ч.2 ст.11 доступ работника к сведениям, составляющим коммерческую тайну осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено в трудовых обязанностях. Вследствие чего работодатель не сможет обязать работника выполнять режим коммерческой тайны и даже заставить его работать с такими данными при отсутствии прописанных в должностной инструкции таковых обязанностей.

Необходимо учесть, что документы, устанавливающие режим коммерческой тайны следует хранить в организации постоянно согласно ст. 62 Перечня.¹

Важной организационной мерой в соответствии с частью 1 ст.10. указанного Федерального Закона является нанесение на материальные носители коммерческой тайны или включение в состав реквизитов документов, ее содержащих, грифа «коммерческая тайна» с указанием ее собственника

Указанное предписание распространяется на все носители информации, которая отнесена к коммерческой тайне. Что же касается бумажных документов и флеш–носителей, дисков, макетов, образцов, и т.п. материальных вещей, то маркировка грифом понятна и применима (хотя технически трудно сделать такую надпись на маленьком флеш–устройстве). А в отношении информации, хранящейся исключительно в электронном виде, закон предусматривает требование включения такого грифа в состав реквизитов документов, т.е. при открытии электронного файла, любой человек может сразу на первой странице прочесть о том, что информация является конфиденциальной и относится к коммерческой тайне. Необходимо также указывать правообладателя информации, т.е. наименование организации, ее правовую форму (данные индивидуального предпринимателя).

¹ Приказ Минкультуры России от 25 августа 2010 г. – № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения» // Бюллетень нормативных федеральных органов исполнительной власти – 19 сентября 2011. – № 38.

В рамках рассматриваемого Федерального закона – это обязательные для выполнения требования. Кроме того, собственник либо конфиденгент может принять и иные меры по защите коммерческой тайны, которые не противоречат законодательству в соответствии с частью 2 ст. 10. Например, можно ставить указанный гриф на каждой странице документа, как в бумажном виде, так и в электронном.

Допустимо непосредственно в самом названии электронного файла указывать «коммерческая тайна. Не открывать». Вместе с указанием собственника имеет место обозначать его адрес и телефон.

Как отметил Ершов Е.А.¹, при привлечении работника к ответственности за распространение коммерческой тайны работодателю необходимо выяснять ряд вопросов. Относятся ли разглашенные сведения к какой-либо тайне? Ознакомлен ли работник с конфиденциальными сведениями? Созданы ли работнику все достаточные условия для соблюдения коммерческой тайны? Распространил ли работник тайну, т. е. совершил ли он действия или бездействие, в результате которых ценные данные, составляющие тайну, в любой допустимой форме стали известны третьим лицам без согласия обладателя информации? Предусмотрено ли сохранение тайны трудовым договором или иными обязательствами работника? Виновен ли работник в разглашении тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей.²

Судебная практика является тому примером, как важно соблюдать указанное требование. Так, работник, уволенный за разглашение коммерческой тайны, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Суд иск удовлетворил на основании того, что на материальные носители, содержащие, по мнению ответчика, информацию, составляющую коммерческую тайну, гриф

¹ Ершов Е. А. Расторжение трудового договора по пунктам 6, 7, 8 и 9 статьи 81 ТК РФ // Трудовое право. – 2005. – № 6. – С.25 -28.

² Выскребцев Б.С. Роль коммерческой тайны в трудовых отношениях. // Вестник ЧелГУ. – 2009. – № 31 (169). – С. 73 - 77.

«Коммерческая тайна» с указанием обладателя этой информации (полного наименования и места нахождения юридического лица) нанесен не был.

Таким образом, отсутствие грифа «Коммерческая тайна», учета лиц, получивших доступ к информации, является основанием считать, что в отношении документов, разглашение содержания которых работодатель вменил истцу, режим коммерческой тайны не установлен, соответственно факт ее нарушения отсутствует.¹

2.2 Технические и психологические меры по обеспечению охраны конфиденциальных сведений

Работа по созданию, развитию и обслуживанию системы безопасности требует планирование и выделение финансовых средств, как и любая полезная деятельность, что немаловажно. Если данное условие не соблюдается, то невозможно говорить об эффективности службы и системы безопасности. В успешной организации важно расставлять правильно приоритеты, учитывать и человеческий фактор, поскольку сотрудники – это, прежде всего живые люди, а не роботы. Успех компании во многом зависит и от правильного отношения работодателя к работникам, чему в последнее время уделяется достаточно внимания.

В данном случае действует следующее предписание Федерального закона – технические меры должны быть приняты. Их выбор исключительно возлагается на собственника коммерческой тайны. Поэтому необходимо самостоятельно определить, каким образом будет обеспечиваться защита информации.

Большинство технических мер защиты секретной информации равнозначны по силе мерам, которые применяются при защите

¹ Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 25 мая 2011 г. по делу № 33–1796 // www.consultant.ru.

государственной тайны. В связи с этим многие ученые советуют при разработке и использовании мер обращаться к сотрудникам режимно–секретных объектов, привлекая их в качестве специалистов–консультантов. Но необходимо учитывать, что предоставление слуг в области деятельности по разработке средств защиты конфиденциальной информации, шифровании сведений, а также деятельность по технической защите секретной информации подлежит лицензированию в соответствии с федеральным законом «О лицензировании отдельных видов деятельности».¹

Согласно п.4 ст.10 закона «О коммерческой тайне», обладатель секретных сведений имеет право применять при необходимости средства и методы технической защиты указанной информации. Таким образом, использование технических мер по охране конфиденциальной информации не является обязанностью, однако практика защиты коммерческой тайны показывает, что непринятие данных мер приводит к основанию для отказа в возмещении убытков, причиненных разглашением секретных сведений.

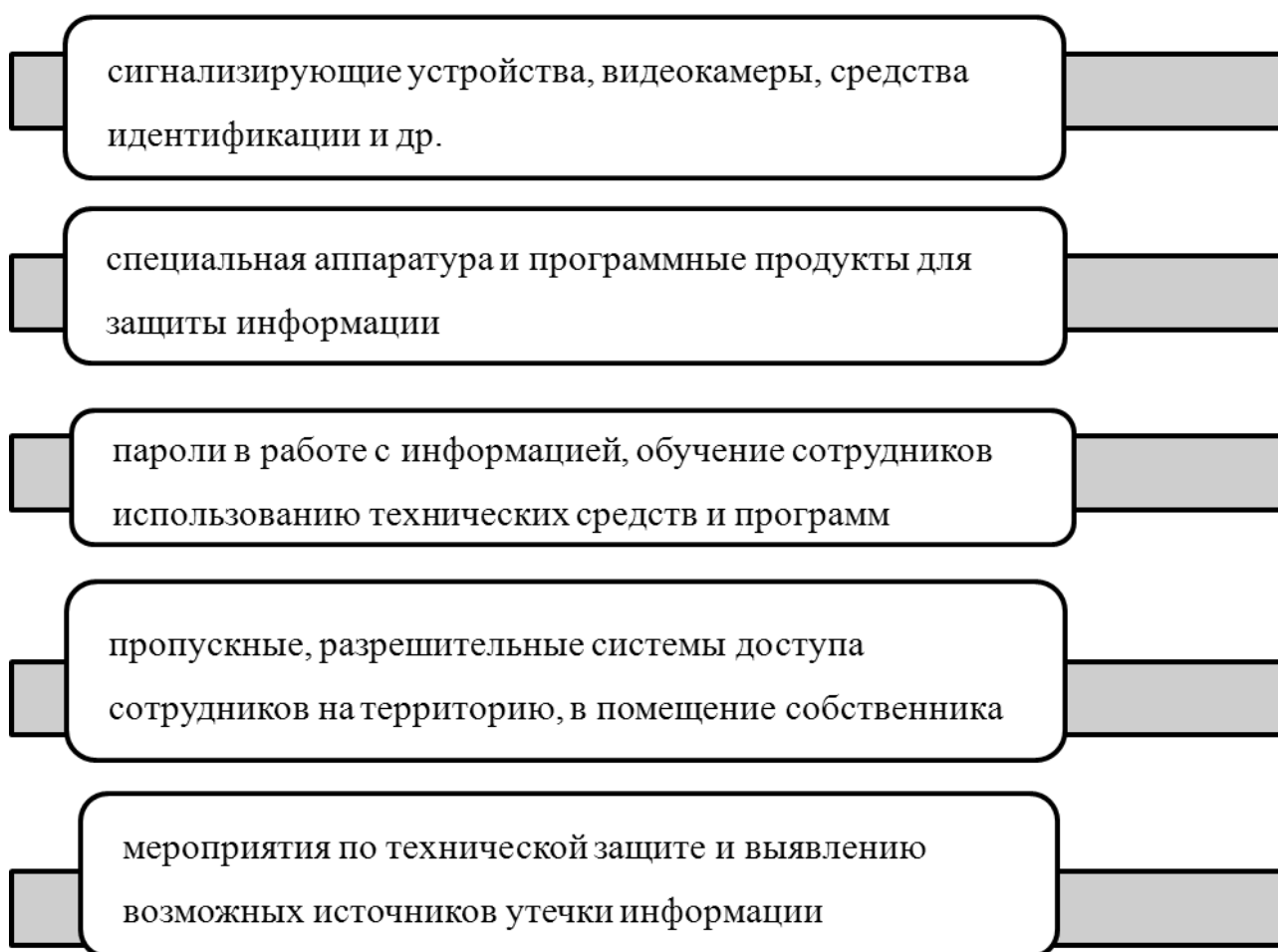
Нередко причиной минимального использования возможностей режима коммерческой тайны является недостаточная готовность компании, в смысле осознанности проблем информационной безопасности. В основном на предприятии принимаются базовые меры по обеспечению конфиденциальности, обычно реализуемые специалистами под свою ответственность. Предприятиями 2–го уровня определена ответственность за информационную безопасность, здесь возможно применение интегрированных решений с центральным управлением и введение отдельных процессов управления. Высший уровень характеризуется использованием процессного подхода к управлению информационной безопасности. Система управления в данном случае становится значимой для организации, что рассматриваться как необходимый составной элемент системы управления организацией, однако

¹ Сорокина А.Э. Охрана коммерческой тайны в России. // Вестник Московского университета МВД России. – 2009. – № 11. – С. 28 - 30.

используется формальный подход к управлению рисками, обладающего наличием документированных процессов планирования, реализации, мониторинга и развития. Можно сделать вывод, что первые два уровня осознания относятся к мелкому бизнесу, третий – к среднему бизнесу и крупному бизнесу.

Виды технических мер по защите информации изображены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Виды технических мер



Вопросы защиты коммерческой тайны мелкого бизнеса не стоят так остро. Даже тот указанный перечень мер, которые предусмотрен в Законе о коммерческой тайне, требует немногих трудозатрат и, как следствие, наличие квалифицированного специалиста в штате предприятия.

В организациях высокого уровня, работающих с данными, составляющих

коммерческую тайну, могут использоваться и более сложные методы защиты конфиденциальности. В соответствии с рисунком 2 специалисты выделяют, например, следующие методы:

Рисунок 2 – Методы защиты конфиденциальности



Как правило, выделяют следующие источники разглашения ценных сведений:

– документы – как наиболее распространенная форма накопления, хранения и обмена информации. Зачастую, документ является единственным источником информации (договор, расписка, чертеж), потеря которого может нанести значительный ущерб;

– сотрудники – как наиболее уязвимый источник конфиденциальной информации. Чаще всего секретные сведения могут быть использованы в непринужденной дружеской беседе или же продается конкурентам. Причем это в равной степени касается как сотрудников, так и партнеров, а также клиентов.

Источники разглашения ценных сведений изображены на рисунке 3.

Рисунок – 3



Конфиденциальная информация может быть также распространена через социальные сети (рисунок 4).

Рисунок 4 – Способы распространения через социальные сети



Кроме этого, не следует забывать элементарные правила предосторожности при работе с документами¹:

1. не рекомендуется делать лишние копии документов;
2. черновики и наброски секретных документов должны быть уничтожены;
3. секретные документы должны храниться отдельно от остальных, желательно в отдельном предоставленном помещении с ограниченным доступом;
4. не стоит держать копировальную технику в одном помещении с документами, представляющими коммерческую ценность для того, чтобы исключить их копирование;
5. нельзя оставлять документы на рабочем месте без присмотра, даже на время;
6. нельзя, чтобы посторонние лица читали, пусть даже и случайно, рабочие документы, находящиеся на столе или в кабинете работника. При появлении постороннего лица документы должны быть убраны в хранилище, шкаф, ящик стола;
7. необходимо установить запрет на вынос работниками документов за пределы предприятия без предварительного разрешения лица, ответственного за сохранность коммерческой тайны. По большому счету, защита ценных сведений доступна только среднему и крупному бизнесу, могущих провести аудит по информационной безопасности более важных процессов, поэтому направление защиты коммерческой тайны в настоящее время не получило значимого распространения. Даже предприятия с высоким уровнем осознания проблем информационной безопасности бывают, не готовы в полной мере использовать возможности по защите ценных сведений.

Итак, рассмотрев технические меры по обеспечению охраны

¹ Спивак В.А. Документирование управленческой деятельности. – СПб.: Питер, 2007 – С.100 - 102.

коммерческой тайны, нельзя оставлять без внимания и психологические меры.

Разумеется, специальным законом они не предусматриваются, однако, исходя из практики любого устойчивого бизнеса, да и самой жизни – это немаловажный аспект. Поэтому собственник, действительно заинтересованный в сохранности своей коммерческой тайны, не станет пренебрегать мерами психологического характера. Стабильность системы защиты информации в большей степени зависит от надежности, ответственности и профессиональной подготовленности кадров. И вопрос о лояльности работника, прежде всего, встает на этапе подбора кадров.

За основу эффективного управления любой организации все же принято выделять – управление людьми. В современных условиях развития экономики важным направлением является активизация человеческого фактора. Это означает следующее, что еще во второй половине XX века наметилось изучение таких вопросов как управление персоналом организации, управлением поведением сотрудников в ней. Организационная культура и поведение сотрудников во многом зависит от лояльности компании, в которой они работают. Причем это не односторонние отношения, т.к. лояльность организации к сотруднику должна ему обеспечивать нормальные условия труда и жизнедеятельности в коллективе, а лояльность сотрудника повышает экономические показатели деятельности организации. Понятие «лояльности» равнозначно таким определениям как «приверженности, преданности, патриотизму».¹ Первоначально изучение проблемы лояльности привели к косвенным убеждениям, что сотрудник лоялен к организации, если вознагражден за труд, на втором этапе изучения лояльности рассматривался вопрос ответственности руководителя организации перед работниками, следующим теоретическим этапом наступило развитие идеи того, что заинтересованный труд основа лояльности персонала.

¹ Чеснокова Н.Ю. Лояльность сотрудников как способ повышения эффективности управления персоналом организации // Международный научный журнал Инновационная наука – 2015. – № 11. – С.35 - 40.

Таким образом, сформировалась идея заинтересованности работника не только в материальном вознаграждении, но и к самому процессу труда.¹

Учитывая тему данной работы, следует рассмотреть лояльность персонала с точки зрения безопасности, когда сотрудники могут рассматриваться, как потенциально нелояльные и основные усилия руководства должны быть направлены на выявление и исключение сознательного нанесения ущерба организации, т.е. предатели либо профессионально непригодные сотрудники. Здесь действует анализ информации от других сотрудников, обследования на полиграфе, проверочные испытания, проверка помещения. К сожалению, если в организации действует такая однобокость отношений, то это не вызовет большого доверия со стороны сотрудников и тогда можно наблюдать утечку самих работников!

Для удержания сотрудников важно рассматривать и видеть в них потенциальную пользу, отмечать достоинства, формировать командный дух и дружеские отношения. Все это целиком возложено на руководителя предприятия и его помощников. Сотрудник тогда максимально лоялен, когда он не только разделяет ценности компании. Но и верит, что он состоится в ней.

При этом следует учитывать ошибки, которые допускаются и разрушительно действуют на корпоративную атмосферу. Здесь и несоответствие требований (говорили одно, требуют совершенно другое, как и со стороны работника – идеальной резюме расходится с практикой), уравнивание в оплате труда (когда не принимается во внимание опыт, категория, знания сотрудника), бесконтрольность со стороны руководства, невнимание к психологическому климату в организации.

Для справки можно отметить несколько точек зрения по определению лояльности будущего сотрудника:

Виктория Зотова, менеджер по персоналу, ООО «Рамэнка»: – когда на собеседовании соискатель в негативном ключе высказывается о предыдущих

¹ Чеснокова Н.Ю. Указ.соч. – С. 187 - 189.

работодателях или уходит от ответа на вопросы о них, то он никогда не будет лоялен к какой-либо компании. Везде он найдет что-то, что вызовет его недовольство, и он станет концентрировать внимание других работников на таких моментах, что негативно скажется на работе коллектива.

Ольга Мелихова, специалист по работе с персоналом, Jamilco: – лояльность по-настоящему открывается спустя время, а при входных собеседованиях может быть хорошо «сыграна». Так или иначе, если соискатель преподносит знание сферы бизнеса, продукта, аргументирует свою мотивацию в сотрудничестве с выбранной компанией, у него нет прерванного опыта работы. Наблюдается профессиональный рост в рамках одной или нескольких предыдущих фирм, и, если компания готова предложить привлекательные для него условия работы, то есть предположение, что сотрудник в дальнейшем будет лоялен.

Елена Закаблущая, директор по PR и тренер-консультант, «Топ-кадр»: – проверка лояльности потенциального соискателя при выяснении его прошлого будет действенной с привлечением лай-детектора.

Можно проверить:

– Деловые качества: действительно ли он владеет необходимым опытом работы. Окончил ли он вуз, указанный в заявлении. В действительности ли он покинул предыдущее место работы, «потому что задумался о карьерном росте».

– Внешние связи и окружение: имеются ли у претендента, кредиты или крупные долги, есть ли родственники или друзья в криминальном мире и т.д.

– Личные качества: злоупотребление алкоголем, не покрывал ли халатность подчиненных сотрудников на предыдущем месте работы.

Когда выясняются намерения, опрос на полиграфе в этом случае будет некачественным.¹

Когда между сотрудниками и Администрацией создана правильная

¹ Таран И. Лояльность: Сколько вешать в граммах? // Психологический журнал – 2005. – № 55. – С. 178 – 180.

система взаимоотношений, обеспеченная совпадением личных стремлений с основной целью коллектива, то это и является значимой мерой по охране коммерческой тайны. Первоначально это:

- проведение разъяснительной работы с работниками (а также с партнерами и клиентами);
- создание доброжелательной атмосферы в коллективе;
- проведение регулярных (гласных и негласных) проверок с выявлением неблагонадежных лиц.

Рассмотренные организационно–правовые меры включают ознакомление работников под роспись с соответствующими приказами, положениями, инструкциями. До них должен быть доведен перечень сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия, включены нужные пункты в трудовые и гражданско–правовые договора. Каждого работника необходимо предупредить об ответственности за разглашение доверенной ему информации.

Но необходимо проводить наравне с разъяснительной работой, зачастую индивидуальные беседы, отмечая каждого сотрудника, по возможности. Важно, чтобы сотрудники, ни при каких обстоятельствах, без учета мнения и разрешения руководителя не общались с посторонними лицами на предмет информации, отнесенной к коммерческой тайне. Например, с неосведомленными коллегами, клиентами, а также с работниками госорганов. Ответом на все вопросы может быть следующая фраза примерно такого содержания: «К сожалению, я не могу ответить на Ваши вопросы, поскольку мной подписано обязательство о неразглашении коммерческой тайны. Будьте любезны задать все вопросы руководству». Работник не должен давать, а тем более писать никаких пояснений по требованию посторонних лиц.

Значительным аспектом в сохранении стабильности организации, ее успешном развитии является авторитет руководителя, не столько его внешние показатели, но внутренние это и наличие морально–нравственных качеств.

Авторитет – это личное влияние человека на коллектив, которое он

приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми. Для того чтобы авторитет руководителя сочетался с авторитетом его личности, он должен объединить в себе лидерские и руководящие функции. Руководитель должен не столько управлять, сколько создавать максимально благоприятные условия для того, чтобы каждый член коллектива сам стремился активно участвовать в управлении делами организации. Иначе говоря, он должен создавать систему психологических, духовных, материальных стимулов, побуждающих каждого работника думать, действовать в интересах организации в целом, которая, в свою очередь, стремится удовлетворить личный интерес каждого члена коллектива. «Руководитель служит коллективу, а коллектив служит делу».

ГЛАВА 3 ЗАЩИТА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

3.1 Особенности заключения трудового договора с дополнительным условием обеспечения охраны коммерческой тайны

В системе правовых средств, которую использует организация при обращении с ценными сведениями, составляющими коммерческую тайну, значимое место занимают нормы трудового права, которые регулируя данные трудовые отношения, образуют определенный порядок как часть механизма корпоративного регулирования в сфере обращения с конфиденциальными сведениями. Указанный механизм действует путем заключения трудового договора на основе норм трудового и корпоративного права определенных прав и обязанностей работодателя и работников. Трудовым Кодексом юридически закреплена способность работодателя, осуществлять по согласию с работником правовую защиту секретных сведений путем включения в трудовой договор дополнительных условий о неразглашении коммерческих секретов.¹

Понятие термина «неразглашение коммерческой тайны» в действующих редакциях нормативных актах отсутствует. Его пониманию поможет раскрытое статьей 3 Закона «О коммерческой тайне» противоположная по смыслу формулировка «разглашение информации, составляющей коммерческую тайну».

Под разглашением в данном случае понимается противоправное действие или бездействие, в результате которого секретные, коммерческие данные становятся известными третьим лицам, происходит это против желания ее обладателя (без его согласия) либо вопреки договору (трудовому или гражданско-правовому).

Следовательно, неразглашение конфиденциальных коммерческих сведений можно охарактеризовать как процесс сохранения в секрете от третьих

¹ Северин В.А. Коммерческая тайна в России. – М.: Зерцало, 2014. – С. 287 - 289.

лиц сведений, обладающих коммерческой ценностью, происходящий по воле его обладателя в обеспеченных им условиях режим коммерческой тайны.

Указанный способ защиты ценных сведений, относящихся к охраняемой законом тайне (в том числе к коммерческой или служебной), выражается в установлении в трудовом договоре обязанности работника соблюдать режим секретности такой информации, определяет право работодателя обязать работника не разглашать сведения. Таковые, являющиеся охраняемой законом тайной путем включения такого условия в трудовой договор согласно ст.57 Трудового Кодекса РФ. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны относится к дополнительным условиям трудового договора и включается по соглашению сторон. Как правило, такое условие предусматривается в трудовом договоре с работником, которому сведения, являющиеся охраняемой тайной, будут известны в ходе выполнения его трудовых обязанностей.

Согласно своей юридической природе, подобное условие в трудовом договоре является «логическим завершением юридического оформления защиты информации, составляющей коммерческую тайну, на уровне хозяйствующего субъекта».¹ Отмеченное обстоятельство имеет значение в связи с тем, что в случае недостаточного юридического оформления защиты коммерческой, служебной и иной тайны на этапе до заключения трудового договора такое обязательство может не иметь достаточной юридической силы. Кроме того, законность включения такого обязательства применительно к изложенной ситуации может быть положительно оспорена в судебном порядке.

Существуют различные подходы к формулировке в трудовом договоре данного условия. Одно из понимания – это указать в трудовом договоре конкретные сведения, доверяемые работнику. Например, работник обязан соблюдать конфиденциальность сведений, ставших ему известными в процессе работы и составляющих коммерческую тайну. Под коммерческой тайной

¹ Коломиец А. Условие о неразглашении коммерческой тайны в трудовом договоре (контракте) // Хозяйство и право. –1998. – № 5.– С. 33 - 35.

стороны понимают конфиденциальную информацию и торговые секреты, относящиеся или возникающие в деятельности работодателя, включая сбор информации, технические данные, наименования поставщиков и потребителей, отношения с поставщиками и покупателями.¹

Другой подход – сформулировать условия о неразглашении охраняемой законом тайны в общей форме, а более подробное содержание данного обязательства изложить в виде отдельного документа, приложенного к трудовому договору. Указанный способ оформления соглашения о неразглашении тайны в виде отдельного документа следует признать более предпочтительным. Это связано с тем, что абсолютно не все работники организации по роду своей трудовой деятельности имеют доступ к конфиденциальным сведениям – большинство из них не связаны обязательством по ее сохранности. Кроме того, в случае снятия грифа «коммерческая тайна» с такого рода сведений обязательство не только утрачивает юридическую силу, но и может быть без лишних сложностей прекращено. И как следствие, аннулирование указанного обязательства не влечет за собой необходимости вносить какие-либо изменения непосредственно в трудовой договор, что позволяет говорить о таком немаловажном факте, как относительная простота юридического оформления принятия соответствующего обязательства и его прекращения.

Указанное условие трудового договора может быть предусмотрено в отношении государственной, коммерческой, служебной или иной тайны. В целях защиты конфиденциальности именно коммерческой тайны ст. 11 Закона «О коммерческой тайне» устанавливает дополнительные обязанности, как для работодателя, так и для работника. В трудовом договоре (дополнительном соглашении о неразглашении) отмечают следующие элементы:

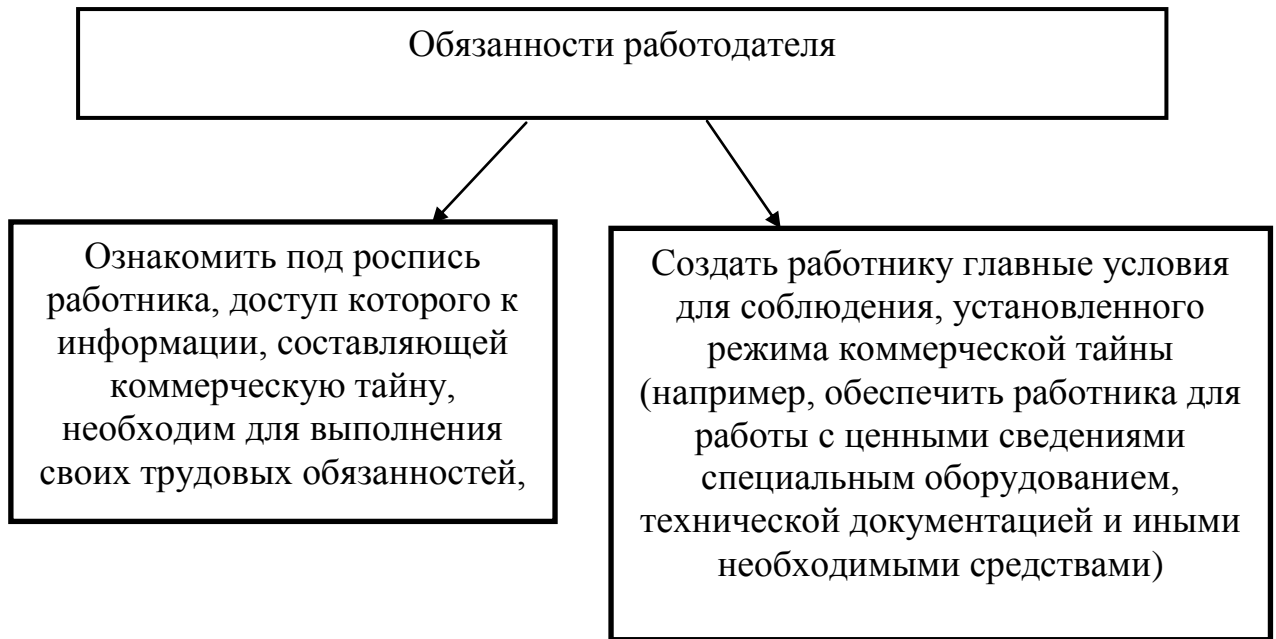
– определение конфиденциальных сведений.

¹Гаврилов Э.П. Вопросы правовой охраны коммерческой тайны. // Хозяйство и право. – 2014. – №11. – С. 35 - 40.

– указание обязанностей работодателя и работника по соблюдению режима коммерческой тайны.

Обязанности работодателя изображены на рисунке 5.

Рисунок 5 – Обязанности работодателя

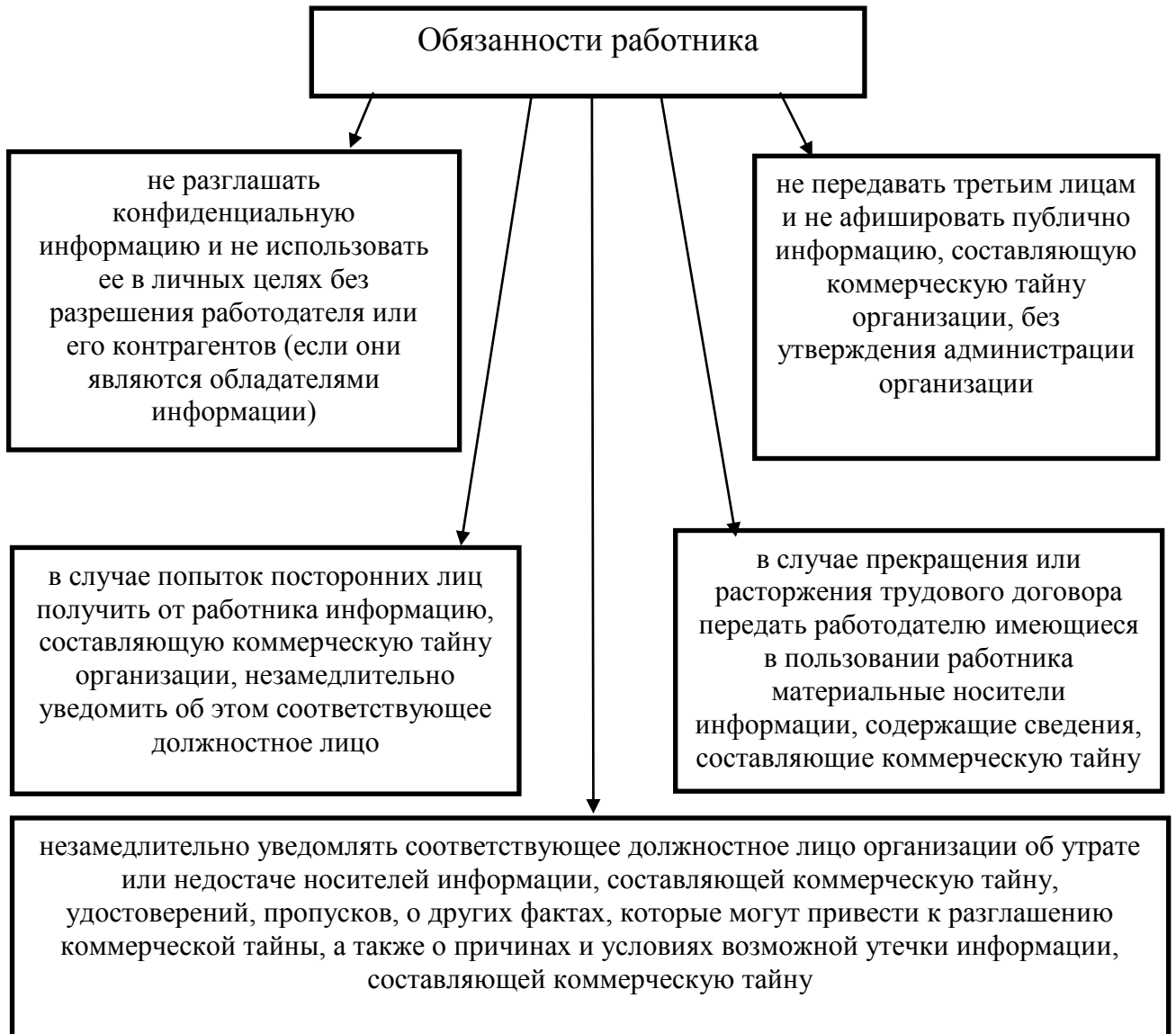


В свою очередь, для работника также предусмотрены обязанности по сохранению режима коммерческой тайны (Рисунок 6).

Бывший сотрудник не обязан хранить коммерческие секреты после прекращения трудового договора, если он не подписывал соответствующее соглашение. Ранее, п.3.ст.3 Закона «О коммерческой тайне», после прекращения трудовых отношений работодателя и работника, которому коммерческая тайна стала известна в силу этих отношений, обязательства работника о неразглашении коммерческой тайны сохраняли силу в течение двух лет после увольнения работника, если иной срок не установлен трудовым договором. В течение указанного срока такое лицо не вправе было без согласия бывшего работодателя разглашать и (или) использовать известную ему

информацию, составляющую коммерческую тайну работодателя.¹

Рисунок 6 – Обязанности работника



3. Ответственность за разглашение конфиденциальной информации. Здесь можно указать возмещение причиненных работодателю убытков, если работник виновен в разглашении указанных сведений, составляющих коммерческую тайну и ставших ему известными в связи с исполнением им

¹ Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. N 231-ФЗ «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2010. – 10 августа.

трудовых обязанностей.

Следует отметить, согласно п.6. ст.11 указанного Закона, что в Трудовом договоре с руководителем организации должны предусматриваться его обязанности по обеспечению охраны конфиденциальности, составляющей коммерческую тайну информации, обладателем которой являются организация и её контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны конфиденциальности этой информации.

Часть вышеуказанных элементов могут быть описаны в отдельном внутрифирменном локальном акте (положении, инструкции, приказе). Повторение ранее описанной схемы в трудовом договоре можно избежать, если предусмотреть следующее:

- ознакомление работника с внутренним локальным актом под расписку;
- включение ссылки на этот документ в трудовой договор.

При разработке раздела о неразглашении коммерческих сведений за основу удобно взять образец «Соглашения с работником о неразглашении коммерческой тайны» (Приложение 4).

Кроме того, с работника может быть взята расписка о неразглашении (Приложение 5), которая, актуальна для предприятий малого бизнеса. На таких предприятиях отсутствует отдельная служба или специалист по охране конфиденциальных сведений, обязанность оформления кадровых документов лежит на бухгалтере либо руководителе, совмещающая эту обязанность с основными функциями, когда при этом вопросы обеспечения безопасности секретных сведений имеют особое значение (в связи с особенностями производства, применяемыми технологиями и др.).

При отказе работника от условий о неразглашении установленной законом тайны работодатель имеет право отказа в заключении трудового договора. Эту позицию устанавливает Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового

кодекса Российской Федерации».¹ В частности, в п. 10 Постановления говорится о том, что необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) работодатель принимает под свою ответственность, и заключение трудового договора с конкретным лицом является правом, а не обязанностью работодателя. Из этого следует, что работодатель имеет право предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность, требования, которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально–квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы. Условие о неразглашении определенной законом тайны в большинстве случаев включается в трудовой договор до его подписания. Бывает, что необходимость в таком условии возникает уже в ходе осуществления работником его должностных обязанностей. Тогда, по соглашению сторон условия трудового договора могут быть изменены или дополнены в виде Дополнительного соглашения к трудовому договору.

При возможном доступе сотрудника к конфиденциальным сведениям необходимо разграничить две возможные ситуации. В первой – необходимость ознакомления с ценными данными, составляющими коммерческую тайну, исходит из возложенной на работника в соответствии с трудовым договором трудовой функции, во второй – имеется потребность ознакомить с коммерческой тайной работника, трудовая функция которого не связана с получением или использованием конфиденциальных сведений. В первом случае обязанность соблюдения коммерческой тайны включается непосредственно в трудовой договор с работником. Как следствие, этого недостаточно, так как в договоре такая обязанность определяется лишь в общем виде, без уточнения перечня сведений, составляющих тайну. Поэтому без ознакомления с перечнем указанных сведений, подтвержденным подписью

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2004. – 08 апреля.

работника, невозможно требовать от него соблюдения режима коммерческой тайны в отношении указанных сведений. Указанное в трудовом договоре может считаться достаточным лишь при наличии в нем отсылки к специальному локальному нормативному акту, а также записи, сделанной работником о том, что с данным документом он ознакомлен, а условия доступа к коммерческой тайне ему разъяснены.¹

Во втором случае, когда доступ работника к информации не предусмотрен его трудовыми обязанностями (должностной инструкцией), то такой доступ осуществляется только с согласия работника. Причем работнику также под расписку должно быть разъяснено, что информация, с которой он будет ознакомлен, является коммерческой тайной, сообщены требования по обеспечению режима охраны и использования полученной информации и последствия их нарушения. Обязанность соблюдать режим коммерческой тайны предполагает не только выполнение условий доступа к ней, но и ее неразглашение без согласия обладателя информации как внутри организации, так и за ее пределами. При этом под разглашением тайны понимаются не только активные действия, по ее сообщению, третьим лицам, но и бездействие работника, выразившееся в непринятии мер, которые он был обязан принять для исключения возможности доступа к информации третьих лиц. Разглашением будет считаться сообщение информации, являющейся коммерческой тайной, не только третьим лицам, но и сотрудникам организации, не имеющим к ней допуска. Кроме того, работодателю необходимо включать условие о неразглашении коммерческой тайны в трудовые договоры тех работников, которые действительно имеют доступ к секретным сведениям, а устанавливать режим коммерческой тайны всем работникам без рассуждения будет неправильным.²

Таким образом, работник имеет право обжаловать в судебном порядке

¹ Выскребцев Б.С. Указ.соч. – С. 95 – 100.

² Выскребцев Б.С. Указ.соч. – С. 56 - 58.

незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении информации, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3.2 Ответственность за разглашение коммерческой тайны

Если в организации, на предприятии действительно имеется необходимость в установлении режима коммерческой тайны в связи с имеющимися ценными сведениями для увеличения доходов, сохранения положения на рынке труда и т.п., и таковой режим установлен. При этом вся необходимая документация принята и подписана, инструктаж с работниками данной организации проведен, то, следовательно, нет повода для беспокойства. Однако, практика показывает, что все же «утечка» секретной информации происходит, а привлечение сотрудников к ответственности за разглашение коммерческой тайны – дело непростое, затруднительным является доказать непосредственно факт разглашения секретных сведений подозреваемым сотрудником, т.е. собрать доказательственную базу. Значит необходимо исследовать слабые места установленного режима.

Для начала рассмотрим, какая ответственность определена за указанные рода действия, поскольку обеспечение сохранности ценной информации неэффективна без действенных мер юридической ответственности. Отличительно, что привлечение работника к ответственности, получившего доступ к секретной информации в период трудовых отношений, вызывает некоторые сложности, которые в числе прочего связаны с пробелами в действующем законодательстве.

Разглашение коммерческой тайны является грубым нарушением трудовых обязанностей, поэтому возможно увольнение. Факт разглашения должен быть расследован комиссией в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами организации.

Изначально, посчитаем разглашение сотрудником коммерческой тайны за дисциплинарный проступок. Мерами дисциплинарной ответственности служат – замечание, выговор либо увольнение, которое считается более действенной мерой. В данном случае, трудовое законодательство рассматривает как самостоятельное основание для прекращения трудовых отношений по пп. «в» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» перечислил условия, при которых расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является правомерным:

1 условие. Сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к охраняемой законом тайне. В данном случае о коммерческой тайне.

2 условие. Эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовой функции.

3 условие. Работник давал обязательство не разглашать такие сведения.

Согласно трудовому договору работник обязан был соблюдать коммерческую тайну либо по отдельному письменному обязательству. Он ознакомлен под расписку с перечнем сведений и локальными нормативными актами, в свою очередь, на документах имеется соответствующий гриф (пометка). Сведения стали доступны ему во время выполнения должностных обязанностей. Здесь необходимо доказать, что работник допустил виновные действия или бездействие (копировал документы, отправлял по Интернету и т.д.), вследствие которых информация стала известна третьим лицам. К таковым не следует относить его коллег по работе, имеющих такой же доступ к охраняемой информации.¹

¹ Станскова У.М. К вопросу об ответственности работника за разглашение коммерческой тайны // Вестник ЧелГУ. – 2009. – № 21(159). – С.91– 93.

Порядок применения дисциплинарного взыскания (в данном случае – увольнение) установлен в ст. 193 ТК РФ:

– до применения взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение. Смысл такого объяснения состоит в том, что работник в нем может изложить уважительные причины своего поведения, обстоятельства, исключаящие его вину и т.п. Однако, если сотрудник не представит письменное объяснение через два рабочих дня, то кадровый специалист составляет соответствующий акт (во избежание впоследствии возможных споров). При этом отсутствие объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

– дисциплинарное взыскание применяется не позже одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников; дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка;

– дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Например, сотрудник ООО «Зев» Иванов Р.П. был привлечен к дисциплинарной ответственности за разглашение сведений учредительного договора компании. Трудовой договор Иванова Р.П. содержал условие о неразглашении коммерческой тайны, а перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, был утвержден локальным актом компании. При увольнении Иванова Р.П. по пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ был полностью соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий. Однако, свое увольнение Иванов Р.П. обжаловал в судебном порядке и суд выиграл, поскольку работодатель не смог доказать, что переданная информация является коммерческой тайной организации. В соответствии с Законом «О коммерческой тайне», сведения, содержащиеся в учредительных документах, не могут

относиться к коммерческой тайне, независимо от признания их таковыми внутренними документами организации.¹

При наличии дисциплинарной ответственности на работников, заключивших трудовой договор, возлагается материальная ответственность за разглашение коммерческой или служебной тайны. Учитывая затруднительность доказывания размера убытков и причинно–следственной связи, лучшим вариантом считается установление в договоре штрафа. Прописанная материальная ответственность работника ограничивается его месячным заработком (ст.241 ТК РФ).

Федеральный закон от 29 июня 2015г. «О внесении изменений в статью 183 Уголовного кодекса Российской Федерации»², существенно повышает штрафы за незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну, который увеличивает размер штрафа за хищение, получение с помощью подкупа или угроз информации, составляющей коммерческую, банковскую или налоговую тайну. Раньше за такое преступление можно было наказать работника на 80 тысяч рублей. В настоящее время, если сотрудник компании вынес из ее стен секретные сведения, ему придется заплатить уже не менее 500 тысяч рублей. За противоправное разглашение секретных сведений без соответствующего разрешения их обладателя нарушитель может быть оштрафован на миллион рублей (прежде было 120 тысяч). Если это принесло крупный ущерб или иной вред компании, то сумма возрастает до полутора миллионов. В особых случаях распространителю информации может грозить и реальное наказание – от 5 лет принудительных работ до 7 лет тюремного заключения.

Кроме того, законом может быть установлено и полное возмещение ущерба (п. 7 ст. 243 ТК РФ), виновное лицо обязано возместить предприятию убытки:

¹ Зенин И.А. Предпринимательское право. – М.: Высшее образование, 2014. – С.200 - 202.

² Федеральный закон от 29 июня 2015 г. № 193–ФЗ «О внесении изменений в статью 183 Уголовного кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2005. – 06 июля.

– расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело и должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрату или повреждение имущества (реальный ущерб)

– неполученные доходы, которое это лицо получило бы, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода) (ст. 15 ГК РФ).

До принятия решения о взыскании ущерба работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для этого работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов (ст. 247 ТК РФ). Кроме того, организация должна истребовать у работника письменное объяснение с целью установления причин ущерба. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

На практике основные убытки состоят как раз из упущенной выгоды, а реальный ущерб нередко ограничивается стоимостью бумаги, диска или дискеты. Важно, для того, чтобы виновный работник понес ответственность кроме трудового законодательства, дополнительно по гражданскому законодательству (т.е., чтобы возместил и реальный ущерб, и упущенную выгоду), некоторые специалисты рекомендуют помимо трудовых договоров заключать с работниками договоры гражданско-правового характера о неразглашении информации, представляющей собой служебную, коммерческую или иную тайну. Такая точка зрения является довольно спорной, поскольку согласно п. 1 ст. 15 ГК РФ лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено иное. А иное (возмещение только реального ущерба) как раз и предусматривает ст. 238 ТК РФ.

Например, сотрудница Общества «Бриг» Петрова А.А. сообщила конкурирующей компании данные о доходах своей фирмы, объеме продаж, а также условия договора, заключенного между Обществом «Бриг» и компанией, являющейся ее партнером. Все эти сведения были отнесены к коммерческой

тайне, и в трудовом договоре, заключенном с Петрова А.А., была предусмотрена ее обязанность не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну. В этой ситуации сотрудница может быть уволена по пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ и привлечена к полной материальной ответственности по ст. 243 ТК РФ в размере причиненного ущерба.

Так, автор Станскова У.М. в своем исследовании высказывает следующее мнение по вопросу материальной ответственности.¹ В настоящее время пп. 3 ч. 3 ст. 11 Закона «О коммерческой тайне» предусмотрено возмещение причиненных работником убытков, включающих по гражданскому законодательству реальный ущерб и упущенную выгоду. В ТК РФ законодатель предусматривает только привлечение такого работника к полной материальной ответственности в силу п. 7 части первой ст. 243 ТК РФ и только в случаях, предусмотренных федеральными законами. В связи с этим, вызывает сомнение возможность применения нормы пп. 3 ч. 3 ст. 11 Закона «О коммерческой тайне» как случая, который позволяет привлечь работника к полной материальной ответственности. По нормам ст. 1472 ГК РФ нарушитель исключительного права на секрет производства обязан возместить убытки (в том числе работник), если иная ответственность не предусмотрена законом или договором с этим лицом. Иная ответственность по ТК РФ – это полная материальная ответственность, которая в силу п. 7 части первой ст. 243 ТК РФ наступает только в случаях, предусмотренных федеральными законами. Из этого следует, что норма ст. 1472 ГК РФ также не является тем самым федеральным законом.

Происходит «отсылка по кругу»: ТК РФ отсылает к ГК РФ, а ГК РФ – к иному порядку, предусмотренному Трудовым законодательством РФ. Резонно поставить под сомнение возможность применения пп. 3 ч. 3 ст. 11 Закона «О коммерческой тайне», указывающего на возмещение работником убытков. Так как взыскание с работников убытков, исчисленных по нормам гражданского

¹ Станскова У.М. Указ. соч. – С.97– 99.

законодательства, возможно только при прямом указании в ТК РФ. Кроме того, Трудовой Кодекс РФ в статье 5 объявляет свой приоритет перед иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Учитывая данную специфику регулирования трудовых отношений, выход из сложившейся ситуации видится в установлении исключения из общего правила о взыскании с работника прямого действительного ущерба. И необходимости закрепления в ТК РФ возможности взыскания с работника убытков, рассчитанных по нормам гражданского законодательства, как это сделано в отношении руководителей организации, в случаях, предусмотренных федеральными законами. Данная норма должна быть поддержана рядом федеральных законов. Такое дополнение позволит применить нормы, устанавливающие ответственность за разглашение коммерческой тайны и секрета производства (при условии исключения указания на иную ответственность в ст. 1472 ГК РФ).

Статьей 277 Трудового Кодекса РФ также предусмотрена ответственность руководителя, не определяя конкретные действия, причинившие ущерб. Поэтому в отличие от иных работников руководитель организации может нести ответственность и за другие нарушения. Главное условие – указание на них в федеральном законе, например, в части 6 ст.11 Закона «О коммерческой тайне». Последняя норма предполагает взыскание убытков за любые нарушения законодательства о коммерческой тайне, в том числе неправомерное использование информации, ее разглашение, непринятие мер режима конфиденциальности информации и т.д.

Таким образом, является неэффективным указания в федеральных законах хранить коммерческую тайну без установления материальной ответственности. В связи с этим автором предлагается внести соответствующие изменения в федеральное законодательство. Здесь и доработка ст. 243 Трудового Кодекса условиями применения материальной ответственности и включение материальной ответственности в Закон «О коммерческой тайне»,

который в настоящее время предусматривает только два вида ответственности – дисциплинарную и уголовную.

Уголовная ответственность за разглашение коммерческой тайны предусмотрена ст.183 Уголовного Кодекса РФ.¹

Следует иметь в виду, что и в этом случае важно документальное оформление отнесения сведений к коммерческой тайне.

Согласно части 1 ст.183 ответственность наступает за собирание сведений любым незаконным способом, включая похищение документов, подкуп работников, угрозы, шантаж, взлом электронных баз, данных и т.д.

Штраф в этом случае изменен с «восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период от одного до шести месяцев» словами «пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до одного года».

Более серьезная ответственность предусмотрена по части 2 ст.183. Особенности этого состава выступают следующие положения:

1.Субъектом является работник или должностное лицо.

2.Деяние характеризуется как незаконное разглашение (распространение, открытие доступа и др.) или использование коммерческой тайны без согласия обладателя информации. Штраф по части 2 достигает одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до двух лет, может быть назначено и лишение свободы на срок до 3 лет.

Третья часть статьи изменена на штраф вместо «размера двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до восемнадцати месяцев» на «одного миллиона пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до трех лет».

Оба определенных состава преступления являются формальными,

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996г. № 63–ФЗ // Российская газета. – 1996. – 18 июня.

доказывание последствий не требуется.

При привлечении к уголовной ответственности по ч.3 или ч.4 указанной статьи необходимо доказать один из квалифицирующих признаков:

- наличие корыстного мотива извлечения дохода;
- причинение крупного ущерба (более полутора миллиона рублей);
- наличие тяжких последствий.

Поскольку уголовное наказание имеет право применить только суд, то для начала процедуры расследования необходимо обратиться в правоохранительный орган с заявлением о совершении преступления и представить все подтверждающие доказательства, в том числе документы дисциплинарного производства, при их наличии. Кроме того, сотрудника предприятия привлечь можно к уголовной ответственности, только если будут соблюдены три условия.

Во-первых, если в трудовом договоре администрация четко прописала обязанность сотрудника соблюдать режим коммерческой тайны.

Во-вторых, если руководитель разработал и утвердил перечень сведений, которые составляют коммерческую тайну, т.е. принял меры по установлению указанного режима.

В-третьих, были соблюдены все требования закона «О коммерческой тайне», список был доведен руководством до сведения работников под роспись.

Таким образом, при соблюдении требований законодательства об установлении и применении режима коммерческой тайны правообладатель конфиденциальных сведений имеет возможность воспользоваться мерами гражданской, дисциплинарной и уголовной ответственности в том случае, если контрагент, сотрудник или третье лицо, в том числе представители уполномоченных органов, допустили нарушение правомерно установленного режима секретности в отношении охраняемых сведений.

Казалось бы, все условия для привлечения к ответственности виновного лица соблюдены. Но доказывание в судебном порядке вины сотрудника в

оглашении конфиденциальной информации, может затрудняться, поскольку трудовым законодательством РФ установлен явный перевес в сторону защиты прав работников, что позволяет работнику добиваться в суде признания незаконным увольнение согласно пп. «в» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Также существуют сложности с обоснованием суммы реального ущерба, причиненного работодателю, за отсутствием объективной методики расчета таковой.

В любом случае, сотрудник, совершивший незаконное распространение коммерческой тайны заслуживает наказание то или иное, но в теории высказана и другая мысль, что должны существовать определенные гарантии сохранности секретной информации независимо от того, продолжит ли работник, допущенный к таковым сведениям, трудовые отношения с обладателем коммерческой тайны или прекратит их увольнением. С другой стороны, право работодателя не должно необоснованно сужать права его бывшего работника.¹

Также в научных кругах высказано такое мнение, например, основываясь в гражданских правоотношениях в соответствии со ст.1 Гражданского Кодекса РФ на принципы равенства сторон и свободы договора, работник может рассчитывать при заключении трудового договора на встречу принятому на себя обязательству представлению имущественного характера со стороны работодателя. Таким встречным представлением может выступать право уволившегося работника на компенсацию, за взятые на себя обязательства по ограничению своей деятельности, исходя из зарубежного опыта. В соответствии с практикой Германии «соглашение о сохранении секретов по окончании работы только тогда будет действительным, когда работодатель обязуется выплачивать компенсацию».

Представляется обоснованным ограничение законодателем размера ответственности работника по следующим причинам. В решении вопроса об

¹Голованов Д. Ничего нового, кроме проблем // Законодательство и практика масс-медиа. – 2004. – № 9. – С.80– 82.

указанном размере ответственности необходимо учитывать, первоначально, объективно существующее неравенство, а также материальное участников трудовых отношений. В условиях которого, повышение доступности привлечения к материальной ответственности работника, причем ответственности в форме возмещения убытков, включающих и неполученную выгоду, может способствовать нарушению баланса прав и обязанностей сторон, а также явиться одной из возможных причин роста напряженности в отношениях или привести к другим негативным последствиям. Неравенство участников правоотношений исходит из самой сущности трудовых отношений.

Кроме того, Конституция РФ В ст.17 провозглашает, что осуществление прав и свобод гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, ст. 34 утверждает, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной законной экономической деятельности. При этом не допускается деятельность, направленная на недобросовестную конкуренцию. Итак, возможно решение о неразглашении следующим образом – установление компенсации работнику, в период определенного срока после увольнения, размер которой может быть выражен в процентном отношении к стоимости секретной коммерческой информации. Работодатель и бывший работник могут урегулировать свои отношения путем гражданско–правового договора, если сохранения коммерческой тайны действительно значимо для обладателя таковой. Примерной ценой неразглашения ценной информации может быть также процент от установленной в данном договоре стоимости информации.

Отдельно следует рассмотреть судебную практику по делам о разглашении коммерческой тайны. Выше уже отмечалось, что представляет определенные сложности в судебном порядке доказать вину работника в разглашении информации, поскольку трудовое законодательства склонно к защите прав работника. С одной стороны, это правильно, но с другой, возможны злоупотребления и манипулирования последних, в связи с чем,

предлагается рассмотреть частые ошибки работодателей, допущенные в установлении режима коммерческой тайны.

Так, кассационным определением Верховного суда Удмуртской Республики иски о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда были удовлетворены частично. Работник был восстановлен в должности, возмещена компенсация морального вреда, заслушав доклад судьи, объяснения сторон, заключение прокурора, судебная коллегия основанием для удовлетворения иска привела – непредставление ответчиком доказательств, что разглашенные сведения на момент вынесения приказа об увольнении составляли информацию коммерческой тайны. Меры по охране конфиденциальности, предусмотренные ст. 10 ФЗ «О коммерческой тайне» в полном объеме не выполнены. Так, на документы, содержащие секретные сведения не был нанесен гриф «Коммерческая тайна» с указанием обладателя этой информации (полное наименование и место нахождения юридического лица). Соответствующим образом не велся учет лиц, которым был предоставлен доступ к указанной информации. Следовательно, суд первой инстанции установил, что разглашение коммерческой тайны не имело места, независимо от того, что распространенные сведения входили в установленный перечень секретной информации. Таким образом, работники не могут быть уволены по пп. «в» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, если не доказан факт разглашения сведений, содержащих коммерческую тайну, даже если сведения стали известны в рамках трудовых отношений с работодателем.¹

В случае истицы, когда она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд, изучив материалы дела, о том, что работница была уволена за разглашение коммерческой тайны, руководствуясь действующим законодательством,

¹ Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 25.05.2011 по делу № 33 – 1796 // www.consultant.ru.

пришел к выводу, что сведения, скопированные истицей на флэш–карту, относились к коммерческой тайне, но доказательства передачи их третьим лицам не были представлены ответчиком. Таким образом, факт копирования работником сведений, представляющих коммерческую тайну без наличия доказательств последующей передачи ее третьим лицам, не может считаться разглашением этих сведений. В связи с чем, работница подлежит восстановлению на работе.¹

Также, суд кассационным определением² удовлетворил исковые требования сотрудника изменить формулировку увольнения, взыскать компенсацию морального вреда на основании того, что работодателем не были соблюдены все требования ст. 11 ФЗ «О коммерческой тайне», даже при условии надлежащего ознакомления работника с положением о коммерческой тайне.

В случае иска организации о распространении конфиденциальной информации и обязательстве возместить убытки бывшим сотрудником. Суд отказал организации, мотивируя тем, что у истца отсутствует обязательство о неразглашении секретных сведений, в отношении которых установлен режим коммерческой тайны, организацией не было представлено доказательство ознакомления с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, не были должным образом оформлены трудовые отношения.

Другой случай из практики показывает, что при рассмотрении искового заявления бывшего работника об изменении формулировки увольнения, взысканием заработной платы, выдачи дубликата трудовой книжки, судом было открыто, что в оспариваемом приказе не было указано основание увольнения, ответчиком не было представлены сведения по охране конфиденциальности информации. В соответствии с Законом «О коммерческой

¹ Определение Московского городского суда от 12 декабря 2011 г. по делу N 4г/8–10961/2011 // www.consultant.ru.

² Определение Московского городского суда от 22 июня 2011 г. по делу N 33 – 19046 // www.consultant.ru.

тайне» не были предприняты меры по определению списка секретной информации, ограничению доступа, учет лиц, получивших доступ к указанной информации, отсутствие на материальных носителях Грифа «коммерческая тайна». При таких условиях суд пришел к выводу, что в соответствии со ст. 394 ТК РФ увольнение работника по пп. «в» п.6 ч.1 ст.81 является противоправным, обязал работодателя изменить формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию, а также взыскать средний заработок за период вынужденного прогула.¹

Сотрудница обратилась в суд Калининского р. г. Челябинска с иском к ЗАО о признании противоправным приказа о прекращении трудового договора и изменении формулировки увольнения с пп. «в» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ на п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ. Кроме того, взыскания с работодателя компенсации среднего заработка за время вынужденного прогула, премии по итогам работы и морального вреда. Суд, рассмотрев материалы дела, указал, что ответчиком не было представлено доказательств того, что истица распространила сведения, составляющие коммерческую тайну ответчика, по причине отсутствия у него каких-либо внутренних нормативных актов, регулирующие порядок работы с секретной информацией и содержащие перечень информации, составляющей коммерческую тайну. Ссылка на п.7.4 трудового договора, где говорится, что работник не должен разглашать секретную информацию, является общей, не позволяющей определить, какие именно данные составили коммерческую тайну ЗАО. Исследовав все представленные доказательства, суд удовлетворил исковые требования в части признания противоправным приказа об увольнении. В приведенном примере отсутствие у работодателя необходимых локальных нормативных актов, устанавливающих режим ограниченного доступа, и перечня сведений, составляющих охраняемую законом тайну, привело к признанию увольнения по пп. «в» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным.

¹ Определение Московского городского суда от 12 августа 2011 г. по делу N 33 – 23113 // www.consultant.ru.

Еще один фактор, который, к сожалению, не учитывают работодатели, увольняя работников за разглашение коммерческой тайны – это тяжесть совершенного проступка и наличие обстоятельств его совершения, определяемые ч.5 ст.192 ТК РФ. Тяжесть правонарушения оценивается по его правовым последствиям. Так, Пленум Верховного Суда в Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 г. «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»¹ указал, что работодателю в судебном заседании необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания рассматривалась тяжесть совершенного проступка. А также обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что правонарушение действительно имело место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, в этом случае иск может быть удовлетворен.

Судебная практика свидетельствует, что решение суда, учитывая принципы относимости, допустимости, достоверности и достаточности, во многом зависит от своевременного и необходимого представления доказательств. Описанные в настоящем проекте недостатки могут быть устранены, если работодатель будет иметь следующие доказательства: наличие ограничительного доступа к информации, составляющей коммерческую тайну и как следствие – установление порядка обращения с указанной информацией, а также контроль в соблюдении такого порядка; наличие правового регулирования отношений с работниками (трудовые договоры, гражданско-правовые с контрагентами). Кроме того, сведения, которые разглашены должны относиться к секретной информации, перечень которой определен и утвержден работодателем, а также соблюдены требования режима конфиденциальной

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 08 апреля.

информации.

Изменения, которые произошли в последние годы в российском законодательстве, были оправданы. Но существует достаточно пробелов, которые требуют разработки и внедрения в нормативную практику, в основном это касается ответственности работников, которые уволились до введения режима коммерческой тайны. Так, в согласно ст.1467 ч.4 ГК РФ – исключительное право на секрет производства действует, пока сохраняется конфиденциальность сведений. С момента же утраты конфиденциальности соответствующей информации исключительное право на секрет производства прекращается у всех правообладателей». Фактически это означает, что на такую информацию не представляется возможным ввести режим коммерческой тайны. Для воздействия на уволенных сотрудников, нет ни правовых рычагов, ни логических оснований и возможности обязать их подписать режим коммерческой тайны. Кроме того, не определен статус электронных документов при использовании режима коммерческой тайны. Несмотря на принятый федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63–ФЗ «Об электронной подписи»¹ в 2011 году, массового распространения данная практика среди внутреннего документооборота, и взаимодействия между юридическими и физическими лицами, не получила. С каждым годом, доля электронной документации растет, фактически, ввести режим коммерческой тайны в отношении нее достаточно сложно.

Итак, в целях защиты нарушенных прав обладатель коммерческой тайны вправе начать процессы в суде общей юрисдикции по отношению к сотруднику. При этом могут предъявляться различные требования к доказательствам. Для полноценного обоснования факта нарушения права на защиту охраняемой информации, доказательства введения режима коммерческой тайны недостаточно, необходимо также доказать факт

¹ Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63–ФЗ «Об электронной подписи» // Российская газета. – 2011. – 08 апреля.

разглашения и наличие причинной связи. Таким образом, на предприятиях для полноценного сохранения коммерческой тайны, необходимо понимание и разъяснения, а главное – выполнение требований Федерального закона «О коммерческой тайне».

Имеет место учесть и некоторый зарубежный опыт в сфере охраны секретной информации. Так, полезно отметить, что еще с 30-х годов прошлого века в Японии появился моральный кодекс работника компании, а в 50–60-е годы произошла «управленческая революция», приведшая, в частности, к переходу сотрудников от статуса наемных работников к статусу предпринимателей, были введены различные формы поощрения за честную работу и преданность фирме. И как следствие этого и некоторых других факторов большинство японцев пожизненно работают на одном предприятии.

Примечательным является то, что японский бизнес меньше всего страдает от разглашения секретных данных. Это связано с присущей стране системой «пожизненного найма» и воспитанием у работников чувства патернализма (лат. *paternus* – «отеческий»). Отношениями в сфере производства и коммерческой деятельности строятся на основе преданности принципам корпоративности, «соучастия в деле» и социального партнерства между коммерсантами и наемными сотрудниками, подчинения личных интересов интересам коллектива, компании, фирмы, когда они считают себя членами одной семьи. Руководитель фирмы Sony Акио Морите, утверждает, если нет преданности, приходящей с долгосрочной занятостью, нет возможности положить конец утечкам информации и воровству, от которых всечасно несет убытки бизнес на Западе.

3.3 Коммерческая тайна и нормы морали

«Алчность ожесточает сердце и умерщвляет благородные побуждения,
разрушает истинные ценности человека»

Л.Н.Толстой

В ходе рассмотрения вопросов коммерческой тайны в общем контексте при законодательном анализе норм права данной категории, имеет место быть отступление от заданного формата. В связи с чем, попробуем разобраться, каковы глубинные причины разглашения коммерческой тайны.

Необходимо отметить, что наука, а точнее, научный подход следует из требований морали. Не наука лежит в основании этики, а этика – в основе науки. Естественно, что этика – это первоначальная область духовной культуры и возникла вместе с человеческим обществом, а наука гораздо позже.

Так, Исаак Ньютон считал, что ни в одной науке нет столько доводов как в христианстве. В свое время он совершил переворот, открыв первый телескоп, интегральное исчисление, законы механики и всемирного тяготения, высказал принцип сохранения энергии и явился одним из основоположников современной астрономии. Великий российский ученый академик В. Вернадский отмечал: «Ньютон был глубоко верующим христианином, занимавшимся не только наукой, но и теологией. Для него одно было неотделимо от другого».

Формирование и развитие института коммерческой тайны, разработка законодательной базы, внесение многих изменений и поправок в правовое регулирование данной категории, по сути, не решает проблему – распространение ценной информации происходит. И причиной часто выступает не только незнание закона, которое не освобождает от ответственности, но само преступление закона, отсутствие как такового справедливого страха перед ответственностью, легкомысленная убежденность в безнаказанности, и просто бессовестное чувство вседозволенности, которое в последнее время не только в

России, но и во всем мире набирает силу.

Россия – правовое государство, с официально установленной религией – православное христианство, здесь можно отметить, что большинство людей – как из простого народа, так и во власти – верующие в Бога граждане и невозможно не почувствовать влияние Церкви на человека и общество в целом. Не вдаваясь, в подробности православных традиций, что, несомненно, важно, обратим внимание на законодательную сторону религии. Если наша страна является носителем христианской идеологии. Тогда логично повиновение параллельно законам государства РФ и Высшему христианскому закону – Библии, как Священному писанию¹. Равно признание приоритета такового наравне с Конституцией РФ, поскольку основные нормы права российского законодательства, да и зарубежного основываются на принципах норм морали Библии «не укради», «не убей», «не лжесвидетельствуй», «не пожелай чужого», и т.п.

Библия или Священное писание в нашей стране действует публично сравнительно недавно, по известной причине. 70 лет страна была атеистическим государством, где Библия была под запретом, ее издания и отдельные публикации сознательно и показательно уничтожались, а верующие граждане признавались за «врагов народа», по соответствующей статье советского времени. В стране действовала другая религия, «коммунизм», которая и была создана в виде ложной веры для управления людьми. Некоторую часть она позаимствовала из христианского учения, такие понятия, как всеобщее равенство и братство, а в негативном плане – идолопоклонство, сотворение кумиров, что Библия строго запрещает. Можно искусно опровергать доводы христианства, что до настоящего времени периодически и происходит, атеизм – это тоже своего рода вера. Логичен вопрос, если исполнять Библию, то кто же ее Законодатель? Бог – Законодатель, а согласно

¹ Библия. Книги Священного Писания ветхого и нового завета. Канонические в русском переводе – СПб.: Российское библейское общество, 2011 – С.150.

стиху 21 гл.1 «2-го послания апостола Петра» «пророчество...изрекали святые Божии человеки, будучи движимы Духом Святым».

Бог – Творец, Создатель, Вседержитель, Всевышний, Всемогущий, Предвечный, Сущий, Сын, Господь; Предвечное Существо, Создатель вселенной. Библия – Слово Божие в полноте своей, Священное Писание ветхого и Нового заветов.

Русский поэт Г.Р. Державин (1743–1816) о своем образовании, так свидетельствовал: «Я был воспитан в тех пределах Империи, куда не проникало в полной мере просвещение наук не только в народ, но и в дворянское сословие. Нас учили вере без Библии, языкам без грамматики, числам и измерениям без доказательств, музыке без нот, а книг не давали почти никаких». К сожалению, состояние религиозное многих людей такое, что их «учат без доказательств».¹

Основа христианства – это Евангелие или Новый завет – вторая и основная часть Библии. Мало того, что Евангелие раскрывает грехи людей и привлекает их внимание к спасению души, оно является Благой Вестью, принесенной самим Иисусом Христом. Это радостный манифест Божий о помиловании всякого кающегося грешника, в отличие от государственных законов, непременно наказывающих преступников.

Общий смысл Библии таков, что Бог дал людям закон – свод норм и правил поведения в обществе, указал ответственность за преступления – грехи, но люди по своей человеческой непокорной натуре в большинстве случаев не сохраняют Заповеди Божьи. По справедливости, Бог должен взыскать, приговор должен быть вынесен, но историческая часть Библии свидетельствует, по смыслу ст.16 гл.3 от Иоанна, Бог послал в мир Сына своего Иисуса Христа для искупления грехов, дабы всякий верующий в Него не погиб, но имел жизнь вечную. Кроме того, Библия государственные законы не

¹ Шатров П.К. Христианское чтение на каждый день. «Библия для всех». – СПб.: Питер, 2009. – С.105 - 107.

отменяет, а утверждает, хотя и отмечает, что Закон ничего не довел до совершенства, хотя он и добр. В ст.ст.12–14 гл.7 «к римлянам» говорится, что «Закон свят и заповедь свята и праведна, и добра, а человек плотен и продан греху», который и толкает его на преступление. Что же видим, причиной преступления выступает неправильное мышление человека, «неверие», бесчувственность к голосу совести. В противоположность тому, как написано о многих людях, «не имеющие закона, по природе законное делают, они показывают, что дело закона у них написано в сердцах, о чем свидетельствует совесть их и мысли их, то обвиняющие, то оправдывающие одна другую» – ст. 14–15 гл.2 «к римлянам».

Можно наблюдать следующее, что, живя в современном и цивилизованном мире, но в условиях жесткой конкуренции и соперничества, при определенной свободе выбора и многочисленных возможностях, люди морально оказываются в замкнутом кругу, вынуждены делать многое не рассуждая, а правильно ли это? Так одна из проблем современного общества – стремление к обогащению, желание постоянного увеличения прибыли, приобретение материальных ценностей, что в свою очередь, порождает духовную нищету.

Известен случай из истории, когда король Пруссии Фридрих II (1194–1250) превыше всего ставил разум и образование, это привело его к оставлению веры в Бога, и вместо молитвы к Нему он обращался к французскому философу Вольтеру со словами «Божественный Вольтер, помоги нам». Но вскоре король отметил в своей стране высокий уровень упадка морали, нравственности и дисциплины, что привело его к выводу – наука без веры в Бога дает печальные результаты! Обратившись к своему министру, он повелел «Постарайся поскорее опять внедрить христианство в стране или же убирайся».

Еще задолго до жизни в новой эре, примерно две с половиной тысячи лет назад, Бог через пророка Исаяю проговорил: «И это псы, жадные душою, не знающие сытости; и это пастыри бессмысленные; все смотрят на свою дорогу,

каждый до последнего на свою корысть», что делалось, то и делается. А разве мы не наблюдаем это в наше время и Библия ст.ст.9–10 гл.6 «к Тимофею» то подтверждает: «...желающие обогащаться впадают в искушение и в сеть, и во многие безрассудные и вредные похоти, которые погружают людей в бедствие и пагубу; ибо корень всех зол есть сребролюбие, которому предавшись, некоторые уклонились от веры и сами себя подвергли многим скорбям».

Довольно часто сотрудники уходят из организации именно обиженные, обделенные и даже обманутые, в плане объема работы, заработная плата просто может не соответствовать заявленным требованиям, выполняемыми работником, не редкость и пренебрежительное отношение к работнику как человеку, непризнание его личностных и профессиональных качеств, злоупотребление рабочим временем. К сожалению, накопление отрицательного отношения к руководству организации может проявиться как в утечке секретной информации, так и в утечке самих кадров.

Сколько можно было бы избежать споров между людьми, если бы только нормы морали имели в обществе приоритетное значение!

На практике имеют место и другие случаи в рамках рассматриваемой проблемы. Так, из неофициальных источников стало известно, что в Челябинске в одной частной организации среднего бизнеса по собственному желанию уволился коммерческий директор, в последствие, организовавший аналогичную фирму. Внутренне расследование в организации показало, что на протяжении определенного времени он общался с третьими лицами поставщиками и покупателями, что позволяло ему действовать ради собственной выгоды в обход бухгалтерии компании. Что интересно, директор не стал обращаться в судебную инстанцию, возможно из-за того, что не был соответственно организован режим коммерческой тайны в данной организации, возможно, что не было необходимости, поскольку директор являлся глубоко верующим человеком, максимально старался исполнять и законы российские и Закон Божий. При приеме на работу он также спрашивал соискателей, а знают

ли они Библию, читали ли ее, придерживаются ли ее принципов. В итоге, он простил своего бывшего сотрудника, примечательно, что последний так и не смог реализовать свою деятельность, что называется «не пошло», несмотря на обладание ценной информацией, которую он присвоил и унес с собою. Мало того, бывший сотрудник вернулся в компанию и в личной беседе с директором раскаялся, что поступил вероломно против работодателя, более же того, был прощен и снова принят в штат. И по настоящее время данная компания является действующей и успешной в условиях современного рынка.

Христианство – это не религия, это сам Христос! Когда Христос в душе человека, это живое и личное исповедание веры во Христа. Оно основано на учении Христа, Его поведении на земле, на двух основных заповедях – возлюби Бога всем сердцем твоим, всей душой твоей, всей крепостью твоей, всем разумением твоим и ближнего своего как самого себя.

Понятие Божьей любви включает в себя понимание не делать зла. Согласно ст.3–8 гл.13 Послания к коринфянам: «Любовь – долго терпит, милосердствует, не завидует, не превозносится, не гордится, не бесчинствует. Не ищет своего, не раздражается, не мыслит зла». Здесь важно отметить, что недостаточно быть хорошим, добрым, порядочным, честным или милосердным, рано или поздно, много или мало, но человек делает какое-либо беззаконие, все мы много согрешаем, силу имеет осознание человеком своего проступка и осуждение его в себе самом.

Одному ребенку сказали, что не хорошо обманывать, а он ответил: «А где это написано?». Важно не просто утверждать те или иные нормы морали и нравственности, необходимо ссылаться на закон, в данном случае это исторический, действующий и поныне Божий закон – Библия. И если бы только заповеди Нового завета носили императивный характер именно на государственном уровне, какие бы правильные и добрые отношения мы могли бы наблюдать в обществе – почитание и уважение родителей, мудрое воспитание детей, верность супругов, честное и ответственное выполнение

своих трудовых обязанностей, бескорыстная и своевременная помощь и т.п.

В этом заключается отличие норм морали от норм права, что Бог как Законодатель повелевает, но не заставляет или принуждает, а призывает к правильному поведению. Конечно, императивные нормы должны подкрепляться санкциями, вот тут и возникает проблема. Библия немного говорит о наказании, например, «что посеет человек, то и пожнет», т.е. предлагается выбор – благословение или проклятие. Если правовые нормы регулируются сроками, временем, то нормы морали носят отсылочный характер, что когда-то будет Божий суд и «каждый предстанет на суд Христов», «каждый из нас за себя даст отчет Богу», а потом либо жизнь вечная со Христом, либо «геенна огненная».

Как правило, в старости приобретается мудрость, но, сколько времени должно пройти, сколько ошибок предстоит совершить, чтобы, понять, что Библия правильно учит: «Великое приобретение – быть благочестивым и довольным, ибо мы ничего не принесли в мир, явно, что ничего не можем и вынести из него. Имея пропитание и одежду, будем довольны тем» ст.ст.6–7 гл.6 «1–е Тимофею». Надо отметить, что Закон Божий не запрещает быть богатым или успешным, более того поощряет к усердному и ответственному труду. Однако, сам Соломон – величайший и мудрейший царь сказал в конце своей жизни, что «все суета и томление духа» в книге Екклесиаст (Ветхий завет Библии), а Иисус Христос предупредил, что «трудно богатому войти в Царство Небесное» в ст.23 гл.19 «от Матфея». И все же, живя на земле, являясь в большинстве своем разумными людьми, как необходимо важно понимать изучение и исполнение Закона жизни – Библию, совместно с государственными законами, применяя его и в профессиональной деятельности и в личном общении с людьми во избежание многих неприятностей!

В этой связи также необходимо учитывать научный опыт и мнения великих ученых мира. Так, Альберт Эйнштейн (1879–1955) лауреат Нобелевской премией по физике за вклад в развитие квантовой теории и «за

открытие закона фотоэлектрического эффекта». Как один из основателей современной физики, считал, что: «Всякий, кто серьезно занимается наукой, приходит к осознанию того, что в законах природы проявляется Дух, который намного выше человеческого, – Дух, пред лицом которого мы с нашими ограниченными силами должны ощущать собственную немощь».

Немецкий физик–теоретик, Макс Планк (1858–1947) основоположник квантовой физики, лауреат Нобелевской премии по физике и других наград, член Прусской академии наук, ряда иностранных научных обществ и академий наук пришел к выводу, что как религия, так и наука, в конечном результате, ищут истину и приходят к исповеданию Бога. Первая представляет Его как основу, вторая – как конец всякого феноменального представления о мире.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе написания настоящей работы целью исследования ставилось рассмотрение и изучение природы правового института коммерческой тайны, его необходимости и важности развития в современных условиях, а также правовое регулирование в пределах трудовых правоотношений.

Для достижения поставленной цели в квалификационной работе прослежена история законодательства, достоинства и недостатки становления института коммерческой тайны в России, определены его понятия, рассмотрена необходимость установления режима коммерческой тайны на предприятии, вопросы его соблюдения. Проанализированы меры защиты конфиденциальных сведений, последствия нарушений указанного режима; а также рассмотрены проблемы ответственности за разглашение сведений коммерческой тайны работников в рамках трудовых отношений.

В рамках рассматриваемого Федерального закона изучены обязательные для выполнения требования. Учтено, что собственник либо конфиденгент может принять и иные меры по защите коммерческой тайны, которые не противоречат законодательству в соответствии с ч.2 ст.10, например, можно ставить указанный гриф на каждой странице документа, как в бумажном виде, так и в электронном.

Следует учитывать, что отсутствие Перечня информации, составляющей коммерческую тайну либо не ознакомление с ним работника, который имел доступ к коммерческой тайне, возможно рассмотрение судом впоследствии в качестве повода для оправдания работника.

Большое значение имеет то, что в процессе привлечения работника к ответственности за распространение коммерческой тайны работодателя необходимо выяснять ряд вопросов.

Первоначальной правовой мерой все же можно считать издание Приказа о введении режима «Коммерческая тайна», который описывает перечень

мероприятий, реализуемых работодателем в целях защиты секретной информации. Следующей организационно–правовой мерой выступает установление порядка обращения со сведениями, составляющими коммерческую тайну и контроля его соблюдения в соответствии с Положением о коммерческой тайне.

В организации необходимо иметь поименный список сотрудников, которым предоставлен доступ к секретной информации, т.е. вести учет лиц, что является обязательной мерой по охране. В связи с этим оформляется Обязательство или Соглашение о неразглашении в письменной форме. Отсутствие данного документа может означать, что сотрудник не знал об обязанности соблюдать тайну гриф «коммерческая тайна».

Согласно п.4 ст.10 Закона «О коммерческой тайне», обладатель секретных сведений имеет право применять при необходимости средства и методы технической защиты указанной информации. К техническим мерам следует отнести сигнализирующие устройства, видеокамеры, средства идентификации, приобретение и установка специальной аппаратуры и программных продуктов для защиты информации отдельных компьютеров или компьютерных систем от незаконного доступа. Обязательно наличие паролей в работе с информацией, разработка и применение пропускных, разрешительных систем доступа сотрудников на территорию, в помещение собственника, проведение регулярных оперативных мероприятий по технической защите и выявление возможных источников утечки информации.

В случае, когда при приеме на работу работник отказывается от необходимости указания в трудовом договоре условия о неразглашении установленной законом тайны, работодатель имеет законное право отказать ему в заключение трудового договора.

Заклучая трудовой договор либо соглашение с условием о неразглашении секретных сведений, работодатель рассчитывает, что ценная информация не будет распространена, использована без учета его воли, однако,

не всегда бывает именно так. Работник, не исполнивший данное условие трудового договора, соглашения, в связи с чем, произошла утечка информации, может быть привлечен к юридической ответственности. Российское законодательство за разглашение охраняемой законом тайны предусматривает для работника дисциплинарную, материальную и уголовную ответственность.

При неисполнении данного условия заключенного трудового договора, соглашения, в связи с чем, произошла утечка информации, работник может быть привлечен к юридической ответственности. Российское законодательство за разглашение охраняемой законом тайны предусматривает для работника дисциплинарную, материальную и уголовную ответственность.

Предлагается на рассмотрение включение дополнительного обязательства работодателя в части 1 ст. 11 Федерального закона «О коммерческой тайне» – установление материальных компенсаций и выплат работникам, допущенных к конфиденциальным сведениям, в целях дополнительной гарантии сохранности коммерческой тайны, как во время действия трудового договора, так и после расторжения его.

Настоящая работа может быть использована в трудовой деятельности специалистов кадровой, юридической служб в качестве практического пособия, имеющего законодательную и теоретико–психологическую поддержку института коммерческой тайны в России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 // Российская газета – 1993. – 25 декабря.
2. Конвенция по охране промышленной собственности от 20.марта 1883 // Собрание законодательства Российской Федерации – 2001. – № 2. – Ст.2001.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197–ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2002. – №1. – Ст.4887.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18 декабря 2004 № 230–ФЗ // Российская газета – 2006. – 22 декабря.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63–ФЗ // Российская газета –1996. – 18 июня.
6. Федеральный закон от 29 июня 2015 № 193–ФЗ «О внесении изменений в статью 183 Уголовного кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2015. – 06 июля.
7. Федеральный закон от 6 апреля 2011 № 63–ФЗ «Об электронной подписи» // Российская газета – 2011. – 08 апреля
8. Федеральный закон от 30 декабря 2008 № 307–ФЗ «Об аудиторской деятельности» // Собрание законодательства РФ – 2009. – № 1. – Ст.3204.
9. Федеральный закон от 27 июля 2006 № 149–ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Российская газета – 2006. – 29 июля.
10. Федеральный закон от 29 июля 2004 № 98 – ФЗ «О коммерческой тайне» // Российская газета – 2004. – 05 августа.
11. Федеральный закон от 31 мая 2002 № 63–ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // Российская газета – 2002. – 05 июня.

12. Федеральный закон от 2 декабря 1990 № 395–1 ФЗ «О банках и банковской деятельности» // Российская газета – 1996. – 04 июля.
13. Федеральный закон от 18 декабря 2006 № 231–ФЗ «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2010. – 10 августа.
14. Закон Российской Федерации от 27 декабря 1991 № 2124–1 «О средствах массовой информации» // Российская газета – 2007. – 28 ноября.
15. Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 № 1233 «Об утверждении Положения о порядке обращения со служебной информацией ограниченного распространения в федеральных органах исполнительной власти...» // Собрание законодательства РФ – 2005. – № 30. – Ст.3165.
16. Постановление Правительства РСФСР от 05 декабря 1991 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» // Собрание Законодательства РФ – 1992. – №1. – Ст.1200.
17. Приказ Минкультуры России от 25 августа 2010 № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 19 сентября 2011. – № 38.
18. Закон СССР от 4 июня 1990 № 1529–1 «О предприятиях в СССР» // Ведомости СНД и ВС СССР – 1990. – № 25. – Ст.460 (утратил силу).
19. Закон РСФСР от 24 декабря 1990 № 443–1 «О собственности в РСФСР» // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР – 1990. – № 3. – Ст.416 (утратил силу).
20. Соборное Уложение 1649 года // Российское законодательство X–XX веков. – М.: Юридическая литература, 1985. – Т.3 (утратил силу).

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

21. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2004. – 08 апреля.

22. Кассационное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 25.05.2011 по делу № 33–1796 // www.consultant.ru.

23. Определение Московского городского суда от 22.06.2011 по делу № 33–19046 // www.consultant.ru.

24. Определение Московского городского суда от 12.08.2011 по делу № 33–23113 // www.consultant.ru.

25. Определение Московского городского суда от 12.12.2011 по делу № 4Г/8–10961/2011 // www.consultant.ru.

3 Литература

26. Анцупов Д. Актуальные изменения и проблемы коммерческой тайны за последнее время / Д. Анцупов // Закон – 06 мая 2016. – С. 100–105.

27. Библия. Книги Священного Писания ветхого и нового завета. Канонические в русском переводе – СПб.: Питер: Изд. Российское библейское общество, 2011. – 294 с.

28. Вискребцев Б.С. Роль коммерческой тайны в трудовых отношениях / Б.С. Вискребцев // Вестник ЧелГУ, 2009. – № 31 (169). – С. 73–77.

29. Васильев Е.А. Гражданское и торговое право капиталистических государств / Е.А.Васильев – учебник - 3-е изд. – М.: Международные отношения, 1993 – 560 с.

30. Горностаев С.В. Генезис и психологическое содержание научной проблемы лояльности / С.В. Горностаев // Сибирский психологический журнал,

2016. – № 60. – С.50 - 52.

31. Гаврилов Э.П. Вопросы правовой охраны коммерческой тайны / Э.П. Гаврилов // Хозяйство и право – 2014. – № 11. – С. 35 - 40.

32. Голованов Д. Ничего нового, кроме проблем / Д. Голованов // Законодательство и практика масс-медиа. – 2004. – № 9. – С.80 - 82.

33. Ершов Е. А. Расторжение трудового договора по пунктам 6, 7, 8 и 9 статьи 81 ТК РФ / Е.А. Ершов // Трудовое право. –2005. – № 6. – С.25 - 28.

34. Зенин И.А. Предпринимательское право: учебник / И.А. Зенин. – М.: Высшее образование, 2014. – 627 с.

35. Колобова С.В. Трудовое право России: учебное пособие для вузов / С.В. Колобова. – М.: ЗАО «Юстицинформ», 2005. – 415 с.

36. Коломиец А. Условие о неразглашении коммерческой тайны в трудовом договоре / А. Коломиец // Хозяйство и право. –1998. – № 5 – С. 33 - 35.

37. Колебошин Г.М. Обязанности работника в отношении коммерческой тайны работодателя / Г.М. Колебошин // Трудовое право. – 2007. – № 5. – С.150 - 155.

38. Комиссаров В.С. Российское уголовное право. Общая часть: учебник / В.С. Комиссаров. – СПб.: Питер, 2005. – 560 с.

39. Ларин А.А. Защита коммерчески значимой информации как одна из гарантий свободы предпринимательской деятельности / А.А. Ларин // Теория и практика общественного развития – 2014. – №19. – С.125 -130.

40. Липский М. Ю. Разработка перечня сведений, составляющих коммерческую тайну / М.Ю. Липский // Молодой ученый. – 2015. – №13. – С. 848 - 850.

41. Лопатин В.Н. Концепция развития законодательства в сфере обеспечения информационной безопасности РФ (проект) / В.Н.Лопатин. – М.: Международные отношения, 1998. - 400 с.

42. Минько Э. В., Минько А. Э. Основы коммерции: учебное пособие /

Э.В. Минько, А.Э. Минько. – М.: Просвещение, 2013. – 336 с.

43. Потапов Н.А. Правовой режим коммерческой тайны в Российской Федерации: учебник / Н.А. Потапов. – М.: Юридический институт МИИТа, 2013. – 400 с.

44. Пресняков М.В, Чанова С.Е. Трудовое право России: учебник / М.В. Пресняков, С.Е. Чанова. – Саратов: ПИУ им. П.А. Столыпина, 2014. – 514 с.

45. Сенаторова Н.В. Коммерческая тайна и трудовые отношения / Н.В. Сенаторова // Финансовые и бухгалтерские консультации. – 2008. – № 60. – С.50 – 55.

46. Сорокина А.Э. Охрана коммерческой тайны в России / А.Э. Сорокина // Вестник Московского университета МВД России. – 2009.– № 12. – С. 88 - 90.

47. Спивак В.А. Документирование управленческой деятельности В.А.Спивак. – СПб.: Питер, 2007 – 251 с.

48. Станскова У.М. К вопросу об ответственности работника за разглашение коммерческой тайны / У.М. Станскова // Вестник ЧелГУ. – 2009. – № 21(159). – С. 91 – 93.

49. Северин В.А. Коммерческая тайна в России / В.А. Северин. – М.: Зерцало, 2014. – 466 с.

50. Таран И. Лояльность: Сколько вешать в граммах? / И. Таран // Психологический журнал. – 2005. – № 55. – С. 178 – 180.

51. Чеснокова Н.Ю. Лояльность сотрудников как способ повышения эффективности управления персоналом организации / Н.Ю. Чеснокова / Международный научный журнал Инновационная наука. – 2015. – № 11. – С.35 – 40.

52. Шатров П.К. Христианское чтение на каждый день / П.К. Шатров. – СПб.: Питер, 2009. – 315 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Перечень сведений, составляющих коммерческую/служебную тайну и
конфиденциальную информацию

к Соглашению от «__» _____ 20__ г.

Перечень

сведений, составляющих коммерческую/служебную тайну
и конфиденциальную информацию

Настоящий Перечень дает полное и всестороннее перечисление сведений, на которые распространяется режим сохранности конфиденциальной информации в __/фирменное наименование организации/__ (далее Общество).

1. Научно–технические, производственные и технологические вопросы.

1.1. Сведения об организации системы связи Общества, включая сведения о расположении технических средств и их технических характеристиках, особенностях построения сети связи, а также планируемых мероприятиях по дальнейшему развитию сети.

1.2. Сведения о целях, задачах, программах перспективных научных исследований.

1.3. Ключевые идеи научно–исследовательской работ, ход выполнения НИОКР, ведущихся в интересах Общества, в том числе в области разработки программного обеспечения.

1.4. Точные значения конструкционных характеристик создаваемых изделий.

2. Административно–управленческие и кадровые вопросы.

2.1. Сведения о применяемых методах управления предприятием, принципах подбора менеджеров и персонала Общества.

2.2. Сведения о подготовке, принятии и исполнении отдельных решений руководства предприятия по коммерческим, организационным, производственным, научно–техническим и иным вопросам.

Продолжение приложения 1

3. Сведения о фактах, целях, предмете и результатах проведения совещаний и заседаний органов управления Общества.

2.4. Сведения о размере фонда оплаты труда, системе премирования; персональные данные работников; картотеки учета работников; кадровые приказы и основания к ним;

3. Перспективное планирование деятельности.

3.1. Сведения о планах партнеров по расширению или свертыванию в интересах Общества производства различных видов продукции. Технико-экономическое и маркетинговое обоснования подобных шагов.

3.2. Сведения о планах по инвестициям, закупкам и продажам.

3.3. Сведения о рыночной стратегии Общества.

3.4. Сведения о планируемых Обществом методах осуществления продаж, маркетинговых шагах (изменение тарифных планов, введение дополнительных скидок, введение дополнительных услуг, планируемые PR-акции, особенности рекламной кампании и т.д.), а также объемов финансирования на их проведение.

4. Финансово-экономические вопросы.

4.1. Конкретные сведения, раскрывающие текущие бюджетные показатели бизнес-плана общества в части доходов, прямых затрат, эксплуатационных и вне эксплуатационных расходов, оборотных средств.

4.2. Конкретные сведения о плановых и фактических объемах финансирования капитальных вложений, исследовательских работ и затрат на внедрение новой техники.

4.3. Конкретные сведения о размерах и условиях размещения/привлечения денежных средств в кредитных учреждениях.

4.4. Сведения об условиях заключения долгосрочных финансовых проектов (финансовый лизинг, долгосрочное кредитование и т.д.).

4.5. Сведения об объемах финансирования новых проектов и рекламных

Продолжение приложения 1

компаний.

4.6. Сведения об особых сделках и условиях платежа по бартерным операциям,

Торгово–экономические вопросы.

5.1. Сведения о подготовке и результатах проведения переговоров с деловыми партнерами.

5.2. Сведения, раскрывающие позицию представителей Общества при проведении торговых переговоров, разглашение которых может нанести ущерб обществу.

5.3. Сведения о сроках, установленных для проработки и заключения сделки, ее условиях, а также факторах, влияющих на ход сделки.

5.4. Сведения о получаемых и прорабатываемых заказах, и предложениях фирм.

5.5. Сведения о внутренних и зарубежных заказчиках, подрядчиках, поставщиках, клиентах, потребителях, покупателях, компаньонах, спонсорах, посредниках и других партнерах деловых отношений предприятия, преждевременное распространение информации о которых может причинить ущерб Обществу.

5.6. Сведения о конкурентах Общества, которые не содержатся в открытой информации.

5.7. Сведения о выгодных поставщиках изделий и комплектующих к ним, придающих изделию новые потребительские качества.

5.8. Сведения о методах расчета с партнерами по бизнесу, структуре, уровне цен на продукцию и размерах предоставляемых Обществу скидок.

6. Вопросы безопасности.

7. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Приказ

БЛАНК ОРГАНИЗАЦИИ
ПРИКАЗ № _____
(номер документа)

об утверждении «Положения о коммерческой тайне

_____»

(наименование юр. лица)

«___» _____ 20____ г.

г. _____

(дата издания приказа)

(место издания приказа)

В целях охраны конфиденциальности информации, составляющих
коммерческую тайну _____

(наименование юр. лица)

ПРИКАЗЫВАЮ:

утвердить «Положение о коммерческой тайне
«_____» (наименование
юр. лица) от «___» _____ 20____ г. (дата издания Положения) (далее
по тексту – «Положение»);

утвердить Приложение № _____ (указать номер) к Положению
– «Перечень информации, составляющий коммерческую тайну
_____» (наименование юр. лица),
являющееся неотъемлемой частью Положения;

Продолжение приложения 2

- назначить _____ (должность и ф.и.о.) ответственным за учет, ведение, хранение и выдачу документов и материальных носителей, содержащих информацию, составляющую коммерческую тайну с присвоением грифа «Коммерческая тайна» (либо указать иной вариант грифа, например, «Конфиденциально», «Строго конфиденциально», «FOR INTERNAL USE ONLY.»);

- названной информации и об их согласии на ведение работы с информацией, составляющей коммерческую тайну _____ (наименование юр. лица);

- с лицами, получившими доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, оформить и подписать «Обязательство о неразглашении коммерческой тайны»;

- лицам, ответственным за учет, ведение, хранение и выдачу документов и иных материальных носителей информации, составляющих коммерческую тайну оформить соответствующие журналы регистраций таких документов и носителей;

- контроль за соблюдение настоящего Приказа возлагаю на

_____.

(ф.и.о.) _____

(должность)

(подпись)

(расшифровка)

Уполномоченного) М.П. (при наличии)

ПОЛОЖЕНИЕ О КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о коммерческой тайне (далее – Положение) в целях обеспечения экономической безопасности открытого акционерного общества «_____», сокращенное название ОАО «_____» (далее – Общество) устанавливает общие нормы о сведениях, составляющих коммерческую тайну (далее – коммерческая тайна), режиме конфиденциальной информации и условиях ее защиты, а также меры ответственности, применяемые за нарушение требований, установленных настоящим Положением.

1.2. Настоящее Положение уточняется и изменяется в соответствии с изменением действующего законодательства и социально-экономических условий деятельности ОАО «_____»

2. Правовые основы охраны коммерческой тайны

2.1. Гражданский Кодекс РФ (ч. IV, гл. 75, ст.1465 – 1472) и Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 года № 98–ФЗ (в ред. Федерального закона от 24.07.2007 № 214–ФЗ) регулируют отношения, связанные с установлением, изменением и прекращением режима коммерческой тайны в отношении конфиденциальной информации, состава производства (ноу–хау).

2.2. Коммерческая тайна в соответствии с указанным законом – это режим конфиденциальности информации, позволяющий её обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

Продолжение приложения 3

2.3. Информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), – сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно–технической сфере.

2.4. Владелец информации, составляющей коммерческую тайну, и владеющий ею на законных основаниях, обязан принимать надлежащие меры к охране её конфиденциальности.

2.5. Владелец информации имеет право на гарантируемую законодательством защиту своей коммерческой тайны от незаконного присвоения, использования и разглашения её другими организациями и лицами (право на защиту от конкуренции).

2.6. Защита коммерческой тайны осуществляется организационно–юридическими методами, а именно:

– владелец информации самостоятельно создаёт собственную систему защиты информации и обеспечивает достаточно эффективное её функционирование, чем препятствует несанкционированному распространению охраняемой информации;

– государство гарантирует недопущение недобросовестной конкуренции путём судебного преследования организации или лица, незаконно присвоивших, использовавших или разгласивших информацию, являющуюся коммерческой тайной её владельца.

При этом виновные организация или лицо должны возратить владельцу информации её стоимость, определяемую на момент представления требования о возврате, а также возратить или возместить все доходы, которые они извлекли или должны были извлечь на основе этой информации.

2.7. Организация или лицо, добросовестно (на законных основаниях) получившие информацию, являющуюся коммерческой тайной ее владельца, вправе использовать её без каких бы то ни было ограничений.

Продолжение приложения 3

К законным основаниям получения информации (добросовестная конкуренция) относятся:

- получение информации с разрешения её владельца;
- получение информации из общедоступных источников (публикации и т.п.);
- получение информации, благодаря независимо проведённым исследованиям;
- получение информации путём инженерного анализа законно приобретённого изделия или изделия, общедоступного для наблюдения конфиденциальности информации, лишает владельца информации гарантий защиты его прав на коммерческую тайну.

3. Сведения, относимые к коммерческой тайне

3.1. К коммерческой тайне ОАО «_____» относятся не являющиеся государственными секретами и не охраняемые патентным правом сведения, связанные с научно–исследовательской, финансовой, управленческой и иной деятельностью организации, разглашение или несанкционированная передача которых другим организациям и лицам может привести к прямым или косвенным финансовым потерям для организации (включая упущенную выгоду и моральный ущерб).

3.2. К коммерческой тайне организации могут быть отнесены сведения как о созданных, так и о создаваемых объектах интеллектуальной собственности.

3.3. Перечень сведений, относимых к коммерческой тайне организации, приведён в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.4. В соответствии с действующим законодательством, организация имеет право не предоставлять никому информацию, содержащую его коммерческую тайну.

3.5. Не могут составлять коммерческую тайну организации:

Продолжение приложения 3

- устав организации и документы о его создании;
- документы, дающие организации право заниматься предпринимательской деятельностью (регистрационные удостоверения, лицензии, патенты);
- сведения по установленным формам отчётности о финансово-хозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему;
- документы об уплате налогов и обязательных платежей;
- сведения о численности, составе работающих, их заработной плате и условиях труда, а также о наличии свободных рабочих мест;
- сведения о размерах имущества организации и его денежных средствах;
- сведения о вложении средств в доходные активы (ценные бумаги) других предприятий, в процентные облигации и займы, в уставные фонды совместных предприятий;
- документы о платёжеспособности;
- сведения о кредитных, торговых и иных обязательствах организации, вытекающие из законодательства и заключенных организацией договоров:
- сведения о договорах с кооперативами, иными негосударственными предприятиями, творческими и временными трудовыми коллективами, а также отдельными гражданами;
- сведения об участии должностных лиц организации в кооперативах, малых предприятиях, товариществах, акционерных обществах, объединениях и других организациях, занимающихся предпринимательской деятельностью;
- сведения о загрязнении окружающей среды, нарушении антимонопольного законодательства, несоблюдении безопасных условий труда, реализации продукции, причиняющей вред здоровью населения, а также других

Продолжение приложения 3

нарушения законодательства и размерах причиненного при этом ущерба.

3.6. Информация, составляющая коммерческую тайну организации, предоставляется только:

–должностным лицам и работникам организации в связи с выполнением ими своих служебных обязанностей;

–по требованию органов власти, управления, контролирующих и правоохранительных органов, других юридических лиц, имеющих это право в соответствии с законодательством;

–на основании распоряжений должностных лиц организации в соответствии с их компетенцией.

4. Порядок отнесения сведений к категории коммерческой тайны организации

4.1. Работники организации – авторы объектов интеллектуальной собственности, созданных или создаваемых в организации в связи с выполнением служебных обязанностей работников или конкретного задания работодателя, информируют об их создании своего непосредственного руководителя.

4.2. Руководитель работы совместно с руководителем структурного подразделения организации, в котором эта работа выполнялась или выполняется, рассматривают перспективы реализации и дальнейшего использования созданного или создаваемого объекта и, в случае наличия действительной или потенциальной коммерческой ценности объекта, а также невозможности (нецелесообразности) патентования соответствующего технического решения принимают решение о защите прав организации на данный объект интеллектуальной собственности путём отнесения сведений о нем к категории коммерческой тайны организации.

4.3. В необходимых случаях решение об отнесении сведений о созданных или создаваемых объектах интеллектуальной собственности к категории

Продолжение приложения 3

коммерческой тайны организации может приниматься также непосредственно руководителем структурного подразделения, руководителем организации или заместителем руководителя организации (по соответствующему направлению деятельности).

4.4. При принятии решения о целесообразности защиты прав организации на конкретный созданный или создаваемый ОИС путем отнесения сведений о нём к категории коммерческой тайны, руководителем организации, по представлению руководителя структурного подразделения, издается распоряжение, содержащее:

- название объекта;
- краткую характеристику объекта, обеспечивающую его идентификацию;
- перечень охраняемых сведений;
- изложение методов охраны указанных сведений;
- срок охраны указанных сведений;
- указание ответственного за проведение мероприятий по охране сведений об объекте (как правило – руководитель соответствующей работы), распоряжением руководителя организации.

4.5. В перечень охраняемых сведений об объекте включается лишь то минимальное количество сведений, разглашение или передача которых другим организациям и лицам могут лишить объект его коммерческой ценности для организации.

Содержание охраняемых сведений в тексте распоряжения не разглашается.

4.6. Копии распоряжения направляются руководителю соответствующего структурного подразделения организации, в котором эта работа выполнялась или выполняется.

4.7. Сводный учёт сведений, являющихся коммерческой тайной других

Продолжение приложения 3

организаций и охраняемых в соответствии с принятыми по договорам обязательствами, осуществляет отдел режима организации на основании информации, получаемой от руководителей соответствующих работ или от должностных лиц организации.

5. Защита коммерческой тайны организации

5.1. Необходимым условием принятия судебного решения о выплате возмещения со стороны юридических и физических лиц, нарушивших права организации на его коммерческую тайну, незаконно присвоивших использовавших или разгласивших относящиеся к коммерческой тайне сведения, является осуществление организацией действий по обеспечению достаточной защиты указанных сведений от их несанкционированного распространения.

5.2. Руководитель работы, сотрудники организации, имеющие доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну организации, обеспечивают защиту указанных сведений путём:

–ограничения доступа к указанным сведениям для посторонних лиц и для работников организации, непосредственно не связанных с этими сведениями (в том числе путём организации надлежащего хранения документации, образцов техники, машиночитаемых носителей);

–соблюдения установленных в организации правил работы с электронными устройствами и каналами хранения, обработки и передачи информации (в том числе путём использования средств защиты информации от несанкционированного доступа);

–неразглашения сведений, составляющих коммерческую тайну организации, в публикациях, докладах, документации, при экспонировании на выставках, в ходе организационно–технических переговоров, служебных и неслужебных разговоров и т.п.;

–передачи другим организациям и лицам сведений, содержащих

Продолжение приложения 3

коммерческую тайну организации, только в рамках договоров, заключённых этими физическими и юридическими лицами с организацией, с отражением в тексте договора обязательств получающей стороны соблюдать конфиденциальность переданной информации. Объём передаваемых сведений и условия передачи определяются руководителем работы.

5.3. Охрана сведений, составляющих коммерческую тайну, доверенную организации в рамках договора с другим предприятием, осуществляется аналогично охране сведений, составляющих коммерческую тайну организации.

5.4. Перечень подлежащих выполнению конкретных мероприятий и требований определяется особенностями охраняемых сведений.

5.5. Содержание конкретных мероприятий по охране сведений, являющихся коммерческой тайной организации или доверенных ей как коммерческая тайна другой организации в соответствии с договором между ними, разрабатывается руководителем соответствующей работы.

5.6. На основании распоряжения об отнесении сведений к категории коммерческой тайны организации или об открытии договора, предусматривающего обязательства организации по охране сведений, составляющих коммерческую тайну другой организации, руководитель работы составляет список исполнителей работы, административных и технических работников, ознакомленных с указанными сведениями или с частью этих сведений в связи с выполнением служебных обязанностей.

Руководитель структурного подразделения организует ознакомление перечисленных в списке работников с распоряжением или с требованиями по охране коммерческой тайны другой организации и получение от работников (в том числе и от руководителя работы) расписок по форме приложения №2, к настоящему Положению.

Копия распоряжения и подлинники расписок хранятся в структурном подразделении в виде отдельного дела в условиях, обеспечивающих отсутствие

Продолжение приложения 3

свободного доступа к данному делу без разрешения руководителя подразделения.

В дальнейшем извещение других работников об отнесении данных сведений к категории коммерческой тайны организации или о том, что данные сведения являются коммерческой тайной другой организации, осуществляется аналогичным образом.

5.7. Для обозначения документов, содержащих коммерческую тайну, в верхнем правом углу первой страницы документа проставляется отличительный реквизит «КТ» или «Коммерческая тайна». Документы с таким реквизитом хранятся, обрабатываются и пересылаются как аналогичные документы с грифом «Для служебного пользования».

5.8. Владелец информации, составляющей коммерческую тайну, вправе применять при необходимости средства и методы технической защиты конфиденциальности этой информации, другие, не противоречащие законодательству Российской Федерации меры.

5.9. Контроль выполнения мероприятий по защите коммерческой тайны других организаций осуществляет отдел режима организации.

5.10. Меры по охране конфиденциальности информации признаются разумно достаточными, если

- исключается доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, любых лиц без согласия её владельца;
- обеспечивается возможность использования информации, составляющей коммерческую тайну, работниками и передачи её контрагентам без нарушения режима коммерческой тайны.

6. Возмещение ущерба

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Соглашение о сохранении коммерческой тайны

Г. _____ «_____» _____ Г.
_____ «_____», в лице _____,
действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель»,
с одной стороны, и Гражданин РФ _____, именуемый в
дальнейшем «Работник», с другой стороны, при совместном упоминании
именуемые «Стороны», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. По настоящему соглашению Работник обязуется сохранять коммерческую тайну Работодателя, в соответствии с установленным режимом коммерческой тайны в отношении определенной информации.

1.2. Подписав настоящий договор, Работник выразил согласие на допуск его к информации, составляющей коммерческую тайну Работодателя.

1.3. Доступ Работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

1.4. Информация, составляющая коммерческую тайну, полученная Работником от Работодателя на основании настоящего соглашения, считается полученной законным способом.

2. Режим коммерческой тайны

2.1. Работодатель обязуется принять следующие меры к установлению режима коммерческой тайны:

- 1) установить перечень информации, составляющей коммерческую тайну;
- 2) ограничить доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;

Продолжение приложения 4

3) вести учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, и (или) лиц, которым такая информация была предоставлена или передана;

4) регулировать в договорном порядке отношения по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками и контрагентами;

5) нанести на материальные носители (документы), содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, гриф «Коммерческая тайна» с указанием обладателя этой информации: полного наименования и адреса, либо указывать на принадлежность к коммерческой тайне в реквизитах электронного или бумажного документа.

2.2. Наряду с указанными мерами Работодатель вправе применять при необходимости средства и методы технической защиты конфиденциальности информации, другие, не противоречащие законодательству Российской Федерации меры.

2.3. Меры по охране конфиденциальности информации признаются разумно достаточными, если:

1) исключается доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, любых лиц без согласия ее обладателя;

2) обеспечивается возможность использования информации, составляющей коммерческую тайну, работниками и передачи ее контрагентам без нарушения режима коммерческой тайны.

2.4. Режим коммерческой тайны не может быть использован в целях, противоречащих требованиям защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

3. Права и обязанности Сторон

Продолжение приложения 4

3.1. Работодатель обязан:

1) ознакомить под расписку Работника с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой является работодатель и его контрагенты;

2) ознакомить под расписку Работника с локальными нормативными актами Работодателя, устанавливающими режим коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

3) создать Работнику необходимые условия для соблюдения режима коммерческой тайны.

3.2. Работник обязан:

1) соблюдать установленный Работодателем режим коммерческой тайны;

2) не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, без согласия Работодателя не использовать ее в личных целях;

3) передать Работодателю при прекращении или расторжении трудового договора, имеющиеся в пользовании Работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

3.3. Работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении информации, к которой он получил доступ в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

4. Ответственность

5. Заключительные положения

6. Реквизиты и подписи Сторон

Работодатель

Работник

_____ «_____»

Ф.И.О. _____

Адрес _____

Адрес _____

ОГРН _____

Паспорт _____

РАСПИСКА

Я, _____
(ФИО, должность, подразделение) ознакомлен с требованиями по охране
следующих сведений об объекте

(наименование объекта)
являющихся коммерческой тайной _____ и
доверенных мне наименование организации
в связи с выполнением служебных обязанностей по теме
№ _____

Я ознакомлен с Положением о коммерческой
тайне _____

наименование организации _____ и предупрежден о
своей обязанности охранять эти сведения и о недопустимости разглашения и
передачи другим организациям и лицам и использования мною вне
_____ указанных сведений, а также об ответственности

(наименование организации)
за совершение данных нарушений.

(ФИО, дата)

Гриф

КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА

(наименование правообладателя)

(адрес правообладателя)

(дата введения режима КТ)

(срок действия режима КТ)

*(количество экземпляров документа)***КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА****Закрытое акционерное общество «Надежда»
454074, г. Челябинск, пр. Победы, 2**

Дата введения режима КТ: 08.05.2017г.

Срок действия: 5 (пять) лет

Кол-во экземпляров: 1 (один) из 2-х (двух)