

Ф.М. Сырлыбаева*

*Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан
(E-mail: syrlybayeva@icloud.com)*

Правовые вопросы защиты коммерческой тайны работодателя

В статье определены меры, принимаемые работодателем по охране информации, составляющей коммерческую тайну, условия отнесения информации к коммерческой тайне. Указаны действия, которые может предпринять работодатель для снижения внутренней угрозы от незаконного разглашения коммерческой тайны. Предложено предусмотреть в трудовом договоре с руководителем организации его обязанность по обеспечению охраны конфиденциальности, составляющей коммерческую тайну информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны конфиденциальности этой информации. Автор утверждает, что условие трудового договора о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, профессиональной или коммерческой) должно относиться к числу обязательных при наличии таких видов тайн в организации, в случае если работник в установленном законом порядке допущен к соответствующей информации. Также предложено предусмотреть в Трудовом кодексе Республики Казахстан условие о неразглашении информации, составляющей коммерческую тайну, и после прекращения трудовых отношений, а также обязанность работника возместить работодателю ущерб в случае разглашения этой информации. Обоснована необходимость разработки комплекса правовых норм, в котором необходимо определить пределы договоренностей сторон и уровень компенсации для работника. Автор считает, что имущественные интересы обладателя прав на коммерческую тайну необходимо защищать в рамках трудового законодательства, а именно ввести элементы гражданско-правовой ответственности, а в случае разглашения коммерческой тайны после прекращения трудового договора — привлечь работника к гражданско-правовой ответственности и к возмещению убытков через суд.

Ключевые слова: коммерческая тайна, служебная тайна, неразглашение информации, соглашение о неконкуренции, трудовой договор.

Введение

В Конституции Республики Казахстан имеются нормы о защите определенной тайны, информации, которые развиваются в других сферах казахстанского права, в том числе и трудового [1]. Определенное значение имеют положения о защите государственной тайны (ст. 29), а также личной, семейной тайны (п. 1 ст. 18), тайны личных вкладов и сбережений, переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (п. 2 ст. 18 Конституции РК). Однако коммерческая либо другая, схожая с ней информация, которая также может быть отнесена к тайне, в Конституции РК в качестве объекта защиты не указана. При этом в ст. 20 Конституции РК говорится, что «каждый имеет право свободно получать и распространять информацию любым, не запрещенным законом способом. Перечень сведений, составляющих государственные секреты Республики Казахстан, определяется законом» (п. 2 ст. 20). Необходимо отметить, что вопросы защиты информации, составляющей охраняемую законом тайну, находят непосредственное и самое широкое выражение не только в нормах гражданского, но и трудового права.

Трудовой кодекс РК (далее — ТК РК) не относит неразглашение охраняемой законом тайны ни к основным, ни к факультативным условиям трудового договора. Одним из обязанностей работника является неразглашение сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей. В то же время, хотя Закон указывает, что по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан, и нам представляется, что необходимо указывать данную обязанность в качестве одного из основных условий трудового договора. Как видно, основным отличием обязательных условий от иных является включение иных условий в трудовой договор в зависимости от того, достигнуто ли соглашение между работником и работодателем.

* Автор-корреспондент. E-mail: syrlybayeva@icloud.com

Методы и материалы

Модели исследования: статья базируется на диалектическом методе познания, а также системе общих и специальных научных методов. Изучение сущности защиты трудовых информации путем анализа соответствующего казахстанского законодательства позволило автору объективно, всестороннее и системно раскрыть основные меры по защите коммерческой тайны. Общенаучные методы (метод анализа и синтеза, методы индукции и дедукции) позволили исследовать правовые нормы, сформулировать ключевые определения, а также дать предложения по совершенствованию правового регулирования отношений, складывающихся в процессе обязанности сохранения работником коммерческой тайны.

При написании статьи было исследовано действующее казахстанское законодательство, касающееся правового регулирования коммерческой тайны. Проанализированы труды казахстанских и российских ученых, таких как Е.Н. Нурғалиева, Д. Бектемирова, А.Б. Черных, А.Ю. Сапожников, Г.Г. Позднякова, которые занимались исследованием коммерческой тайны в трудовом праве.

Результаты

Многообразие видов тайн в казахстанском законодательстве породило путаницу в восприятии термина «коммерческая тайна». Отсутствие четкого понимания сути коммерческой тайны выливается в сложность выработки единого подхода к разработке и применению мер защиты, обеспечивающих режим коммерческой тайны организации или индивидуального предпринимателя. В результате применяемые меры безопасности информации неэффективны и не способны обеспечить правовую защиту правообладателя. Среди факторов, способных объяснить столь странную ситуацию, можно отметить особенность коммерческой тайны среди иных форм тайн. Ее основное отличие в том, что, в основном, носитель информации ограниченного доступа может быть заинтересован в том, чтобы самому передать информацию соответствующим лицам: например, передать ее с целью получения прибыли. В таких случаях появляется необходимость определенным образом регламентировать те гражданские правоотношения, которые могут появиться в момент передачи информации, чтобы интересы правообладателя были соблюдены в случае ошибок, допущенных при введении режима коммерческой тайны. Можно согласиться с авторами, которые считают, что надо отказаться от использования в нормах трудового права словосочетания «иная тайна» и остановиться на перечислении государственной, служебной, коммерческой и профессиональной тайны [2].

Согласно Закону Республики Казахстан от 15 марта 1999 г. № 349-І «О государственных секретах» [3], «государственная тайна рассматривается как сведения военного, экономического, политического и иного характера, разглашение или утрата которых наносит или может нанести ущерб национальной безопасности Республики Казахстан». Термин «служебная тайна» здесь рассматривается как сведения, имеющие характер определенных данных, которые также могут составлять и государственные тайны, разглашение или утрата которых может нанести ущерб национальным интересам государства, интересам государственных органов и организаций РК.

Термин «профессиональная тайна» законодательно нигде не закреплена, хотя в Законе Республики Казахстан от 5 июля 2018 г. № 176-VI «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» имеются положения о сохранении профессиональной тайны [4]. Так, отмечается, что «профессиональная тайна не может быть раскрыта без согласия клиента. При оказании юридической помощи принимаются меры по сохранению профессиональной тайны, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан. Обязанность сохранения профессиональной тайны не ограничена во времени».

Гражданским законодательством также защищается информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Лица, получившие нелегально такую информацию, а также служащие, несмотря на трудовой договор либо контрагенты, несмотря на заключенный гражданско-правовой договор, при разглашении служебной либо коммерческой тайны, несут обязанность по возмещению ущерба.

Таким образом, в практике защиты прав обладателя коммерческой тайны имеется необходимость заключения дополнительного гражданско-правового договора с уточнением ответственности за разглашение коммерческой тайны.

А.Б. Черных отмечает сложность взаимодействия субъектов трудовых отношений. Работник, который обладает коммерческой тайной, может быть в то же время и самостоятельным предпринимателем с определенным юридическим статусом, который может умышленно либо нет влиять на предпринимательскую деятельность работодателя, в том числе и по отношению к личному использованию сведений, составляющих коммерческую тайну [5].

Находясь в трудовых правоотношениях, работник может вступать в конкурентные взаимные отношения с работодателем, прямо осознанно или неосознанно влиять на его контрагентов и конкурентов. В соответствии с положениями трудового права, работник имеет право работать у нескольких конкурирующих между собой предпринимателей, использовать коммерческие сведения, определенные знания и опыт, базу клиентов и т.д. В таком случае отношения между ними должны регламентироваться не трудовым правом, а положениями гражданского законодательства. В такой ситуации задачей законодателя является предупреждение злоупотреблений в использовании трудовых гарантий работниками, которые участвуют в конкуренции со своим формальным работодателем.

Законодательство в области предпринимательства также указывает на определенные меры защиты: работодатель вправе определить круг лиц по свободному доступу к информации, составляющей коммерческую тайну, и принимает меры к охране ее конфиденциальности; определять относимость информации к категориям доступа, условия хранения и использования информации, составляющей коммерческую тайну. Принимаемые работодателем меры по защите коммерческой тайны могут включать в себя:

- 1) определение перечня информации, входящей в коммерческую тайну;
- 2) ограничение доступа к коммерческой тайне путем установления порядка обращения с ней контроля за соблюдением;
- 3) ввести учет работников, обладающих коммерческой тайной;
- г) регламентация правоотношений по использованию коммерческой тайны, работниками по трудовому договору и контрагентами по гражданско-правовому договору;
- д) нанесение на материальные носители, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, или включение в состав реквизитов документов, содержащих такую информацию, грифа «коммерческая тайна» с указанием обладателя такой информации;
- е) применение при необходимости средств и методов технической защиты конфиденциальности этой информации, а также других не противоречащих законодательству мер;
- ж) ознакомление под расписку работника с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и мерами ответственности за его нарушение;
- з) создание работнику необходимых условий для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Также работодатель вправе привлечь работников за незаконное раскрытие и использование информации, составляющую коммерческую тайну, к возмещению причиненного ущерба в соответствии с гражданским законодательством Республики Казахстан [6].

Обсуждение

Коммерческая тайна может состоять из соответствующих частей, обеспечивающих конкурентное преимущество. Правовая защита коммерческой тайны является частью общей концепции защиты от недобросовестной конкуренции, основывающейся на соответствующих положениях или прецедентном праве по охране коммерческой тайны, хотя окончательное определение, нарушена ли охрана коммерческой тайны или нет, зависит от обстоятельств конкретного случая.

Информация будет относиться к коммерческой тайне, если такая информация:

- 1) не является доступной и не известна иным третьим лицам;
- 2) дает возможность увеличить доходы, избежать неожиданных расходов, сохранить положение на рынке либо получить определенную выгоду в силу ее неизвестности другим лицам;
- 3) охраняется законным обладателем;
- 4) может принести в перспективе пользу и выгоду для обладателя информации [7].

Можно выделить действия, которые может предпринять работодатель для снижения внутренней угрозы:

а) трудовой договор. Важной формой охраны является внесение в трудовой договор норм о защите коммерческой тайны, в императивном порядке для работников, кто имеет доступ к конфиденциальной информации, с указанием на возможную угрозу, которую могут возникнуть у работодателя;

б) политика конфиденциальности. Работодатели, в основном, имеют специальный порядок создания и владения конфиденциальности. Общая политика конфиденциальности — это обычная деловая практика по ознакомлению сотрудников о необходимости соблюдения соответствующей информации;

в) порядок трудоустройства. Важным также является ознакомление сотрудников с положениями и политикой предприятия. Например, работодатель после приема на работу может провести вводное собеседование для ознакомления новых сотрудников с внутренними актами организации. Обучение важности конфиденциальности для работодателя крайне важно. При этом необходимо, чтобы сотрудники подписывали акты ознакомления, и это будет гарантировать, что потом они не смогут заявлять, что не знали о политике конфиденциальности. Таким же образом, собеседование при увольнении является возможностью для работодателя объяснить сотруднику о его обязанности не разглашать коммерческую тайну, или иную информацию, ставшей ему известным во время работы. При этом создается некая культура конфиденциальности на рабочем месте;

г) наблюдение за деятельностью работников. Работодатели имеют права в целях охраны коммерческих данных вести учет за использованием сотрудниками компьютерных систем на рабочем месте, могут использовать определенные программные обеспечения в целях проверки. Имеются соответствующие программы, обнаруживающие необычные потоки данных или доступ к информации, распознающие потенциальную утечку данных на начальном уровне, тем самым давая возможность предъявить нарушителю доказательства его действий до того, как он уволится [8].

Таким образом, сотрудник обязан не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей. Соответственно, данной обязанности сотрудника должна корреспондировать обязанность работодателя по ознакомлению работника с перечнем соответствующей информации ограниченного доступа, с режимом коммерческой тайны, по созданию необходимых условий для его соблюдения работником.

Установление государственных основ защиты коммерческой тайны — важный элемент информационного обеспечения субъектов предпринимательской деятельности, однако и сами субъекты предпринимательской деятельности обязаны принимать все указанные в законе меры к защите своей коммерческой тайны [9]. В частности, работодатель должен самостоятельно определять срок действия режима коммерческой тайны, в течение которого работник обязан не разглашать относящиеся к ней сведения, в том числе и после прекращения действия трудового договора.

Как отмечает Е.Н. Нургалиева, конкретные меры по охране конфиденциальности информации, составляющей ту или иную тайну, подразделяются на организационные, технические и юридические. Если работодатель не принимает эти меры, то это лишает его возможности защиты интересов своей организации (например, неправильно осуществляет подбор кадров, недостаточно применяет технические средства защиты информации, не разрабатывает положения о секретах, а также перечень сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну, и т.п.). Соответственно, наряду с обязанностью работника — обладателя информации, существует и обязанность работодателя создавать необходимые условия по охране, определенной им информации в качестве тайны [10].

К числу мер правового характера по охране коммерческой тайны относятся:

- 1) разработка и принятие спецположения о служебной, коммерческой и иной тайне;
- 2) утверждение перечня сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну;
- 3) включение в трудовые договоры сотрудников условий о неразглашении служебной, коммерческой и иной тайны и т.п.

Как известно, функции работодателя — юридического лица осуществляет руководитель предприятия, с которым также заключен трудовой договор. В таких условиях руководитель не просто имеет право, а обязан защищать права учредителей, то есть самой организации, установив и обеспечив соблюдение режима коммерческой тайны. К примеру, в Российской Федерации в п. 6 ст. 11 Федерального закона «О коммерческой тайне» предусмотрено, что в трудовом договоре с руководителем организации должны предусматриваться его обязанности по обеспечению защиты конфиденциальности, составляющей коммерческую тайну информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны конфиденциальности этой инфор-

мации. Думается, что в казахстанском действующем законодательстве также необходимо закрепить аналогичную норму.

В настоящее время наверно нет ни одной организации без коммерческой тайны, поэтому действия работодателя по включению в этот правовой механизм работника должны быть обязательными. Считаем, что условие трудового договора о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, профессиональной или коммерческой) должно относиться к числу обязательных при наличии таких видов тайн в организации и если сотрудник в установленном законом порядке допущен к такой информации.

Считаем, что для сотрудников, нелегально использовавших либо раскрывших конфиденциальную информацию, нужно установить повышенную материальную ответственность в виде возмещения прямого действительного ущерба в кратном исчислении. Однако характер доказывания и определения размера причиненного вреда в рассматриваемой ситуации вызывают определенные сложности, тем не менее предположим, что разумной мерой здесь выступит повышенная материальная ответственность.

В соответствии с действующим трудовым законодательством, работодатель имеет право в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор с сотрудником, разгласившим коммерческую тайну, как совершившим дисциплинарный проступок или ненадлежаще исполнившим свои трудовые обязанности.

Сотрудник либо иное лицо, которое незаконно получило, пользуется или распространило конфиденциальную информацию, обязан возместить нанесенный своему работодателю ущерб. Экономист совместно с бухгалтером компании могут определить размер ущерба, причиненного незаконным использованием информации, либо это могут быть профессиональные оценщики. При этом размер прямого действительного ущерба может рассчитываться как уменьшение доходов как вследствие неразглашения коммерческой тайны, так и из-за утраты конкурентного преимущества над иными субъектами предпринимательства [7].

Также является непонятным, как быть с реализацией права работодателя на возмещение причиненного сотрудником ущерба в случае, когда он разгласил конфиденциальную информацию уже после увольнения с работы. В связи с этим предлагаем закрепить ответственность сотрудника за разглашение конфиденциальной информации и после увольнения, и при этом также взыскать и убытки. Хотя в трудовом праве взыскивается только прямой действительный ущерб, но в данном случае также предлагаем взыскивать и неполученную выгоду, если она появилась вследствие разглашения сотрудником коммерческой тайны.

Мы не поддерживаем Э. Гаврилова, о том, что возмещение сотрудником ущерба, причиненного разглашением коммерческой тайны, должно быть установленным в специальном гражданско-правовом договоре между ними [11].

По мнению данного автора, получается, что с работником следует заключить два договора: трудовой и гражданско-правовой. Этого допускать нельзя, поскольку разглашение коммерческой тайны связано с трудовой деятельностью работника на основе трудового договора. На наш взгляд, необходимо предусмотреть в ТК РК повышенную ответственность о взыскании прямого действительного ущерба в кратном размере именно при разглашении коммерческой тайны, не вводя элементы гражданско-правовой ответственности.

Выводы

Действующее казахстанское трудовое и гражданское законодательство не содержит механизмов взыскания с работника убытков, причиненных работодателю разглашением информации, составляющей коммерческую тайну.

Согласно п. 1 ст. 29 Трудового кодекса РК, по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться Договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство сотрудника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю [12]. Согласно п. 2 ст. 29 ТК РК, в Договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

Пунктом 3 ст. 29 ТК РК установлено, что перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых сотрудниками, с которыми может заключаться договор о неконкуренции, утверждается актом работодателя.

Согласно пп. 5 п. 8 ст. 123 ТК РК, материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случае нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для него.

Несмотря на то, что данное соглашение также имеет трудовую основу, их действие распространяется и на период после прекращения трудовых отношений. Аналогично условию о неконкуренции (ст. 29 ТК РК), предлагаем предусмотреть в ТК РК и условие о неразглашении информации, составляющей коммерческую тайну, после прекращения трудовых отношений, и обязанность работника возместить работодателю убытки в случае разглашения этой информации с разработкой комплекса правовых норм, в котором необходимо определить пределы договоренностей сторон и уровень компенсаций для работника.

На практике привлечь работников к ответственности за разглашение коммерческой тайны, как оказалось, очень сложно. Если ли же это работодателю удастся, то работника можно привлечь к следующим видам ответственности: дисциплинарной, повышенной материальной либо уголовной ответственности. В казахстанской практике очень мало судебных дел по коммерческой тайне. Основная масса дел, связанных с коммерческой тайной, это споры между работодателем и работником [13]. В основном в таких спорах суды выносят решения не в пользу работодателя, в связи с тем, что работодателем не были вовремя приняты меры по установлению режима коммерческой тайны.

Смещение и слияние гражданско-правовых и трудовых отношений в рамках комплексного коммерческого взаимодействия различных субъектов на рынке — это еще одна проблема юрисдикционной защиты прав правообладателя коммерческой тайны. В подобных случаях взыскать с работника причиненный его действиями ущерб не представляется возможным, поскольку трудовое законодательство предоставляет возможность недобросовестным субъектам злоупотреблять своими правами наемного работника, предотвращая тем самым последствия своих противоправных действий [14].

В случае если ли же произошла утечка коммерческой тайны, то работодатель согласно п. 1 ст. 917 Гражданского кодекса Республики Казахстан [15] имеет право требовать полного возмещения причиненного вреда. Также на основании ст. 918 Гражданского кодекса РК работодатель вправе требовать в иске предотвращения (остановки) нарушения (утечки или распространения) коммерческой тайны в будущем.

Таким образом, имущественные интересы обладателя прав на коммерческую тайну нужно защищать в пределах трудового законодательства через установления повышенной материальной ответственности, не вводя элементы гражданско-правовой ответственности, а в случае разглашения коммерческой тайны после увольнения работника — привлечь его к гражданско-правовой ответственности к возмещению убытков через суд.

Список литературы

- 1 Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029&mode=p&page=1.
- 2 Станскова У.М. Трудовые средства обеспечения конфиденциальности информации ограниченного доступа: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / У.М. Станскова. — Екатеринбург, 2014. — 23 с.
- 3 Закон Республики Казахстан от 15 марта 1999 г. №349-І «О государственных секретах». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1012633&pos=9;-182#pos=9;-182.
- 4 Закон Республики Казахстан от 5 июля 2018 г. № 176-VI «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33024087.
- 5 Черных А.Б. Проблемы реализации механизма защиты права на коммерческую тайну в рамках договорных правоотношений / А.Б. Черных // 25 лет Гражданскому кодексу Российской Федерации: традиции и новации частного правового развития. — 2019. — С. 525–530.
- 6 Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 г. № 375-V «Предпринимательский кодекс Республики Казахстан». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38259854&doc_id2=38259854#activate_doc=2&pos=36;-118&pos2=745;-82.
- 7 Бектемирова Д. Конфиденциальность в трудовых отношениях / Д. Бектемирова. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://online.zakon.kz>.
- 8 Сапожников А.Ю. Разглашение коммерческой тайны-защита прав работодателя / А.Ю. Сапожников, Г.Г. Позднякова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 4. — С. 61–64.
- 9 Крутин Ю.В. Защита коммерческой тайны / Ю.В. Крутин // Конспект лекции. — Екатеринбург, 2020. — С. 7.
- 10 Нургалиева Е.Н. Практические вопросы применения норм трудового кодекса Республики Казахстан / Е.Н. Нургалиева // Вестн. Ин-та законодательства и правовой информации Республики Казахстан. — 2013. — №1, 2 (29).

11 Гаврилов Э. Гражданско-правовая защита секретов производства и коммерческой тайны / Э. Гаврилов // Хозяйство и право. — 2014. — №7. — С. 41–56.

12 Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27 декабря 1994 г. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061.

13 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V / https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832.

14 Черных А.Б. Проблемы юрисдикционной защиты прав на коммерческую тайну / А.Б.Черных // Социология и право. — 2019. — №3 (45). — С.75–80.

15 Рудакова А.Н. Обеспечение сохранности коммерческой тайны на предприятии / А.Н. Рудакова, М.Л. Макаревич // Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты. — 2017. — С. 226–230.

Ф.М. Сырлыбаева

Жұмыс берушінің коммерциялық құпиясын қорғаудың құқықтық мәселелері

Мақалада жұмыс берушінің коммерциялық құпияны құрайтын ақпаратты қорғау бойынша қабылдайтын шаралары, ақпаратты коммерциялық құпияға жатқызу шарттары айқындалған. Жұмыс берушінің коммерциялық құпияны заңсыз жария етуден болатын ішкі қатерді азайту үшін жасай алатын әрекеттері көрсетілген. Мекеме басшысымен жасалған еңбек шартында мекеме мен оның контрагенттері иеленуші болып табылатын коммерциялық құпияны құрайтын ақпараттың құпиялылығын қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі оның міндетін және осы ақпараттың құпиялылығын қорғауды қамтамасыз ету үшін жауапкершілікті қарастыру ұсынылады. Мақала авторының тұжырымдауынша, заңмен қорғалатын құпияны (мемлекеттік, қызметтік, кәсіптік немесе коммерциялық) жария етпеу туралы еңбек шартының талаптары мекемеде құпияның осындай түрлері болған кезде міндетті шарттардың қатарына жатқызылуы тиіс және қызметкердің заңнамада белгіленген тәртіппен тиісті мәліметтерді алуға рұқсаты болуы керек. Сонымен қатар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде коммерциялық құпияны құрайтын ақпаратты жария етпеу туралы шартты және еңбек қатынастары тоқтатылғаннан кейін де, сондай-ақ, осы ақпарат жария етілген жағдайда қызметкердің жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеу міндетін қарастыруды ұсынады. Құқықтық нормалар кешенін әзірлеу қажеттілігі негізделген, онда тараптардың келісімдерінің шектері мен қызметкерге өтемақы деңгейін анықтау қажет. Автор коммерциялық құпияға құқық иесінің мүліктік мүдделерін еңбек заңнамасы шеңберінде қорғауды, атап айтқанда азаматтық-құқықтық жауапкершілік элементтерін енгізуді, ал еңбек шарты тоқтатылғаннан кейін коммерциялық құпия ашылған жағдайда қызметкерді сот арқылы залалды өтеу үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тарту керек деп санайды.

Кілт сөздер: коммерциялық құпия, қызметтік құпия, ақпаратты жария етпеу, бейбәсекелестік туралы келісім, еңбек шарты.

F.M. Syrlybayeva

Legal issues of protecting the employer's trade secrets

The article defines the measures taken by the employer to protect information constituting a trade secret, the conditions for classifying information as a trade secret. The actions that an employer can take to reduce the internal threat from illegal disclosure of trade secrets are indicated. It is proposed to provide in the employment contract with the head of the organization his obligation to ensure the confidentiality of the information constituting a trade secret, the owner of which is the organization and its counterparties, and responsibility for ensuring the confidentiality of this information. We believe that the condition of the employment contract on non-disclosure of legally protected secrets (state, official, professional or commercial) should be among the mandatory ones in the presence of such types of secrets in the organization and if the employee is admitted to the relevant information in accordance with the procedure established by law. It is also proposed to provide in the Labor Code of the Republic of Kazakhstan a condition on non-disclosure of information constituting a trade secret even after the termination of the employment relationship, as well as the employee's obligation to compensate the employer for damage in case of disclosure of this information. The necessity of developing a set of legal norms is justified, in which it is necessary to determine the limits of the agreements of the parties and the level of compensation for the employee. The author believes that the property interests of the owner of the rights to trade secrets must be protected within the framework of labor legislation, namely, to introduce elements of civil liability, and in the case of disclosure of trade secrets after termination of the employment contract – to bring the employee to civil liability for damages through the court.

Keywords: trade secret, official secret, non-disclosure of information, non-competition agreement, employment contract.

References

- 1 Konstitutsiia Respubliki Kazakhstan ot 30 avgusta 1995 goda [Constitution of the Republic of Kazakhstan dated August 30, 1995]. *online.zakon.kz*. Retrieved from https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029&mode=p&page=1 [in Russian].
- 2 Stanskova, U.M. (2014). Trudopravovye sredstva obespecheniia konfidentsialnosti informatsii ogranichenogo dostupa [Labor-law means of ensuring the confidentiality of restricted access information]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Ekaterinburg [in Russian].
- 3 Zakon Respubliki Kazakhstan ot 15 marta 1999 goda N 349-I «O gosudarstvennykh sekretakh» [Law of the Republic of Kazakhstan dated March 15, 1999 No. 349-I “On State secrets”]. *online.zakon.kz*. Retrieved from [tps://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1012633&pos=9;-182#pos=9;-182](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1012633&pos=9;-182#pos=9;-182) [in Russian].
- 4 Zakon Respubliki Kazakhstan ot 5 iulia 2018 goda N 176-VI «Ob advokatskoi deiatel'nosti i yuridicheskoi pomoshchi» [Law of the Republic of Kazakhstan dated July 5, 2018 No. 176-VI “On advocacy and legal assistance”]. *online.zakon.kz*. Retrieved from https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33024087 [in Russian].
- 5 Chernyh, A.B. (2019). Problemy realizatsii mekhanizma zashchity prava na kommercheskuiu tainu v ramkakh dogovornykh pravootnoshenii [Problems of implementation of the mechanism of protection of the right to trade secrets in the framework of contractual legal relations]. *25 let Grazhdanskomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii: traditsii i novatsii chastno-pravovogo razvitiia — 25 years of the Civil Code of the Russian Federation: traditions and innovations of private law development*. Moscow [in Russian].
- 6 Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 29 oktiabria 2015 goda N 375-V «Predprinimatelskii kodeks Respubliki Kazakhstan» [Code of the Republic of Kazakhstan dated October 29, 2015 No. 375-V “Entrepreneurial Code of the Republic of Kazakhstan”]. *online.zakon.kz*. Retrieved from https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38259854&doc_id2=38259854#activate_doc=2&pos=36;-118&pos2=745;-82 [in Russian].
- 7 Bektemirova, D. Konfidentsialnost v trudovykh otnosheniakh [Confidentiality in labor relations]. *online.zakon.kz*. Retrieved from <http://online.zakon.kz/> [in Russian].
- 8 Sapozhnikov, A.Y., & Pozdnyakova, G.G. (2019). Razglashenie kommercheskoi tainy — zashchita prav rabotodatelia [Disclosure of trade secrets-protection of the rights of the employer]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom — Labor law in Russia and abroad*, 4, 61-64 [in Russian].
- 9 Krutin, Yu.V. (2020). Zashchita kommercheskoi tainy [Protection of trade secrets]. *Konspekt lektsii — Lecture summary*. Ekaterinburg [in Russian].
- 10 Nurgalieva, E.N. (2013). Prakticheskie voprosy primeneniia norm Trudovogo kodeksa Respubliki Kazahstan [Practical issues of application of the norms of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan]. *Vestnik Instituta zakonodatelstva i pravovoi informatsii Respubliki Kazakhstan — Bulletin of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan*, 1–2 (29) [in Russian].
- 11 Gavrilov, E. (2014). Grazhdansko-pravovaia zashchita sekretov proizvodstva i kommercheskoi tainy [Civil protection of production secrets and trade secrets]. *Khoziaistvo i pravo — Economy and law*, 7, 41–56 [in Russian].
- 12 Grazhdanskii kodeks Respubliki Kazakhstan (Obshchaia chast) ot 27 dekabria 1994 goda [Civil Code of the Republic of Kazakhstan (General Part) of December 27, 1994]. *online.zakon.kz*. Retrieved from https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061 [in Russian].
- 13 Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noiabria 2015 goda N 414-V [Labor Code of the Republic of Kazakhstan No. 414-V dated November 23, 2015]. *online.zakon.kz*. Retrieved from https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 [in Russian].
- 14 Chernyh, A.B. (2019). Problemy yurisdiktsionnoi zashchity prav na kommercheskuiu tainu [Problems of jurisdictional protection of trade secret rights]. *Sotsiologiya i pravo — Sociology and law*, 3 (45), 75–80 [in Russian].
- 15 Rudakova, A.N., & Makarevich, M.L. (2017). Obespechenie sokhrannosti kommercheskoi tainy na predpriatii [Ensuring the safety of trade secrets at the enterprise]. *Ekonomicheskaiia bezopasnost: pravovye, ekonomicheskie, ekologicheskie aspekty — Economic security: legal, economic, environmental aspects*, 226–230 [in Russian].