Секция «Трудовое право»

Материальная ответственность работника за разглашение коммерческой тайны: проблемы правового регулирования и способы их преодоления

Научный руководитель – Лютов Никита Леонидович

Матузов Вячеслав Олегович
Студент (магистр)
Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
Институт бизнес права, Москва, Россия
E-mail: vyacheslavmatuzov@gmail.com

Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, является одним из оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности [2]. Большая, по сравнению с общим правилом, ответственность работника в данном случае связана с особой экономической и публичной значимостью таких сведений. Однако даже в таком случае работник обязан возместить работодателю только прямой действительный ущерб [2, 5]. Так как действия по разглашению сведений носят нефизический характер, а вред материальной части имущества отсутствует, возникает вопрос: какой же ущерб должен возместить работник?

К прямому действительному ущербу можно отнести удовлетворенные требования третьих лиц, а также суммы штрафов, наложенных на работодателя в результате неправомерных действий работника. Также работодатель может рассчитывать на компенсацию стоимости материального носителя охраняемой законом информации.

Охраняемые законом сведения, которые может разгласить работник не ограничиваются очевидными. Например, сюда также можно отнести и разглашение персональных данных других работников или третьих лиц [7]. В данном случае прямой действительный ущерб можно будет четко определить размером штрафа от Роскомнадзора и ценой иска пострадавшего лица, предъявленного работодателю.

Более сложной и запутанной представляется ситуация, когда работник разглашает сведения, составляющие коммерческую тайну. Для их охраны требуется соблюдения особого режима в соответствии с требованиями закона [4]. Как правило, такие сведения неизвестны конкурентам и обеспечивают компании получение прибыли.

Утрачивая эксклюзивный контроль над сведениями, составляющими коммерческую тайну, работодатель несет убытки. В дальнейшем он уже не может получать прибыль в том же размере, что и до разглашения ее работником. Такие убытки компании полностью соответствуют понятию упущенной выгоды. Однако, как уже было сказано выше, ее с работника взыскать в суде не получится.

В соответствии с требованиями законодательства работодатель в споре о привлечении работника к материальной ответственности должен доказать не только факт разглашения коммерческой тайны, но и размер реального действительного ущерба причиненного действиями работника [1, 2]. В этом также кроется огромная проблема. Представляя явную экономическую ценность, сведения, составляющие коммерческую тайну, в то же время не учитываются на балансе организаций и не имеют четкой денежной оценки. Определить их реальную стоимость просто не представляется возможным.

Выходит, получить какую-либо адекватную компенсацию с работника за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, крайне проблематично. Работодатель должен доказать установление в организации режима коммерческой тайны, факт разглашения входящих в нее сведений, а после еще и обосновать размер взыскиваемого реального ущерба, которого в большинстве случаев может и не быть.

При этом дополнительно подписываемые с работником соглашения о неразглашении коммерчески ценных сведений носят вспомогательный к трудовому договору характер и не позволяют работодателям взыскивать с работников гражданско-правовые убытки.

Судебная практика к работодателям неблагосклонна. Суды отказывают в исках о взыскании с работников упущенной выгоды в связи с прямым указанием законодательства. По искам о взыскании прямого действительного ущерба работодатели просто не могут достоверно обосновать размер заявленных требований.

Трудовое законодательство по сравнению с гражданским учитывает менее защищенное положение физических лиц, предоставляет им ряд гарантий, устанавливает ограниченную ответственность. Однако представим возможную на практике ситуацию. Работник может намеренно похитить коммерчески значимую информацию компании и продать ее конкурентам.

Фактически работник совершает умышленное правонарушение, которое к тому же является уголовно наказуемым [3], получил за это денежное вознаграждение от конкурента и возможно даже у него трудоустроился. Компания-работодатель понесла большие финансовые потери, но компенсировать их она не может. Возможно лишь предотвратить еще большие убытки на будущее время, потребовав в судебном порядке прекратить использовать полученные сведения и уничтожить их.

Текущее правовое регулирование способствует возникновению подобных несправедливых ситуаций и позволяет работнику уйти от материальной ответственности перед работодателем. Общее правило ограниченной ответственности работника, как видно из приведенного выше примера, не является универсальным. В связи с этим назрела необходимость внесения изменений в законодательство.

По нашему мнению, являлось бы целесообразной возможность взыскания упущенной выгоды с работника, разгласившего коммерческую тайну. Возможно было бы установить ответственность работника за убытки в форме упущенной выгоды, на случай если у работодателя не получится взыскать убытки с лица, которому работник разгласил ценную информацию и который непосредственно использует ее в своей деятельности. Естественно, подобное законодательное ухудшение положения работника возможно только при четкой регламентации необходимой доказательственной базы, которую должен представить работодатель для взыскания упущенной выгоды. Установление перечня допустимых доказательств для определения размера упущенной выгоды, подлежащей взысканию с работника, позволит обеспечить необходимый баланс интересов сторон трудовых отношений.

Также в доктрине, помимо ограниченной и полной, выделяют повышенную материальную ответственность [6]. Она предполагает, что в установленных федеральным законом случаях материальный ущерб, причиненный работодателю, может быть взыскан в размере, превышающем прямой действительный ущерб [2]. Альтернативным способом разрешения обозначенной проблемы могло бы стать прямое указание на возможность применения правила о повышенной ответственности работника, разгласившего ценные сведения, в законодательстве о коммерческой тайне.

Источники и литература

1) Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации - ч.1 ст. 56 // СПС «КонсультантПлюс»

2) Трудовой кодекс Российской Федерации - по порядку в тексте - п. 7 ч. 1 ст. 243, ч. 1 ст. 238, ч.1 ст. 247, ч. 2 ст. 246 // СПС «КонсультантПлюс»

3) Уголовный кодекс Российской Федерации - ч. 2 ст. 183 // СПС «КонсультантПлюс»

4) Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" - ст. 10 // СПС «КонсультантПлюс»

5) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // СПС «КонсультантПлюс»

6) Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров (отв. ред. Н.Л. Лютов). М., "Проспект", 2017

7) Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов. - М.: Издательство Юрайт, 2015