



Самудинов У. М.,
КМЮАнын ишкердик жана эмгек укуктары
кафедрасынын доценти, ю.и.д.
Самудинов У. М.,
д.ю.н., доцент кафедры
предпринимательского и трудового права КГЮА
Samudinov U. M.,
Associate Professor of the Department
of Business and Labor Law KSLA
моб. т.: +996 (557) 777 507
e-mail: samudinov71@mail.ru

УДК347.775:949.2(575.2)

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫНА ЫЛАЙЫК
КОММЕРЦИЯЛЫК СЫРДЫ АЧЫККА ЧЫГАРГАНДЫГЫ ҮЧҮН ЖООПКЕРЧИ-ЛИГИ**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ ПО
ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**RESPONSIBILITY FOR DISCLOSURE OF THE COMMERCIAL SECRET TO LABOR
LEGISLATION OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

Аннотация: Бул статьяда Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарындагы маселелер жана көйгөйлөр колдонуу тартиптик жана материалдык жоопкерчилик ачыкка чыгаруу үчүн коммерциялык сырды сактоо боюнча маселелер каралат.

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы и проблемы применения дисциплинарной и материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны по трудовому законодательству Кыргызской Республики.

Annotation: The article deals with issues and problems of applying disciplinary and material liability for disclosing commercial secrets under the labor legislation of the Kyrgyz Republic.

Негизги сөздөр: маалымат; коммерциялык сыры; тартип жоопкерчилиги; материалдык жоопкерчилиги; тартип иши; эскертүү; сөгүш берүү; тийиштүү негиздер боюнча иштен бо-шотуу.

Ключевые слова: информация; коммерческая тайна; дисциплинарная ответственность; материальная ответственность; дисциплинарный проступок; замечание; выговор; увольнение.

Keywords: information; trade secret; disciplinary liability; material liability; disciplinary offense; comment; rebuke; firing.

Если работник, имеющий доступ к коммерческой тайне работодателя, разглашает соответствующую конфиденциальную информацию или использует ее в собственных интересах, он может быть привлечен к юридической ответственности.

Юридическая ответственность, понимаемая как обязанность субъекта «претерпеть соответствующие психологические, имущественные и иные лишения и неблагоприятные последствия за совершенное правонарушение, за нарушение требований, которые содержатся в нормах права» [20, с.411], имеет ярко выраженное стимулирующее значение, состоящее в первую очередь в предупреждении противоправного поведения [24, с.11]. По мнению ряда ученых, юридическая ответственность выполняет общепреventивную, частнопредventивную и праввосстановительную функции и основана на принципах законности, обоснованности, справедливости, неотвратимости ответственности, презумпции невиновности, права на защиту лица, привлеченного к ответственности, недопустимости привлечения к ответственности за одно и то же правонарушение два и более раз [20, с.407-418].

В соответствии с видами правонарушений юридическая ответственность классифицируется как уголовная, гражданская, административная, дисциплинарная. Не все ученые выделяют материальную ответственность как самостоятельный вид [20, с.419].

Вместе с тем специалисты в области трудового права выделяют трудовую ответственность, которая объединяет дисциплинарную и материальную виды ответственности. Стоит согласиться с исследователями, которые считают, что под ответственностью в трудовом праве (трудоправовой ответственностью) необходимо понимать обязанность лица – участника трудовых и связанных с ними отношений претерпеть неблагоприятные последствия личностного, организационного или имущественного характера за совершение действия или бездействия, причинившего вред другому субъекту данных отношений [21, с.447] в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством [11, с.457]. Трудовая ответственность наступает в большинстве случаев за «нарушение позитивной нормы, закрепляющей позитивные обязанности работника» [19, с.75].

Как уже говорилось, трудовая ответственность бывает двух видов: дисциплинарная и материальная. Нельзя считать видом юридической ответственности депремирование работника за некачественную работу, так как это элемент системы оплаты труда [9, с.53].

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка. Дисциплинарный проступок – это противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Можно согласиться с В.Н. Лебедевым, что дисциплинарная ответственность – это одно из правовых средств формирования добросовестного работника [10, с.56].

Меры дисциплинарного взыскания иногда называют «иными мерами правового воздействия на недобросовестного работника [17, с.56]. Статья 146 Трудового кодекса КР [22] предусматривает следующие меры дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение. Разглашение работником сведений, составляющих служебную (коммерческую) тайну, конечно, может считаться дисциплинарным проступком и влечь меры дисциплинарной ответственности. Согласно ст. 14 Закона КР «О коммерческой тайне» [15] передача третьим лицам сведений, составляющих коммерческую тайну, влечет за собой предусмотренную законодательством дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность при условии, что сведения сохранились хозяйствующим субъектом в тайне, что они были в установленном порядке переданы лицу без согласия на разглашение либо сведения получены иным незаконным способом и что разглашением был причинен ущерб. Так, работник может быть уволен по инициативе работодателя по п. 6 ст. 83 Трудового кодекса КР в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей в виде разглашения государственной, служебной коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и если о ее сохранении предусмотрено в трудовом договоре. В случае разглашения работником коммерческой тайны или использования соответствующих секретных сведений в собственных интересах, права и интересы работодателя серьезно нарушаются, поэтому в качестве меры дисциплинарного взыскания наиболее часто выбирается именно увольнение. Помимо общих оснований увольнения за нарушение трудовых обязанностей руководитель организации, кроме того, может быть уволен и по дополнительным основаниям, например, за однократное грубое нарушение им своих трудовых обязанностей (п. 11 ст. 83 ТК КР).

Вопрос об отнесении увольнения к мерам дисциплинарной ответственности является дискуссионным. Можно согласиться с Л.Ю. Бугровым и А.В. Эйрияном, которые полагают, что увольнение является особой негативной ответственностью, т.к. «отнесение этой санкции к дисциплинарной ответственности спорно в силу отсутствия дисциплинирующего воздействия со стороны субъекта дисциплинарной власти после увольнения и невозможности снятия дисциплинарного взыскания» [2, с.65].

Коммерческая тайна, как уже указывалось, – это комплексный, пограничный институт, который находится на стыке нескольких отраслей права, среди которых наибольшее значение имеют нормы трудового и гражданского права. Однако в случаях, предусмотренных действующим законодательством, за разглашение коммерческой тайны предусмотрена не только гражданско-правовая и трудовая, но и уголовная, а также административная ответственность. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что законодатель признает особую важность защиты коммерческой тайны. Так, ст. 221 Уголовного кодекса КР [23], ст. 107 Кодекса КР о проступках [6] устанавливают ответственность за разглашение коммерческой, банковской тайны, тайны налогоплательщика.

Незаконное разглашение или использование работником коммерческой тайны может нанести работодателю материальный ущерб, поэтому работник может привлекаться к материальной ответственности. Трудовой кодекс КР впервые объединил нормы о материальной ответственности в один раздел, выделив главу об общих положениях и посвятив отдельные главы особенностям ответственности каждой из сторон. Оговоримся сразу, что возможна материальная ответственность и работника, и работодателя, но для достижения целей настоящей статьи наиболее важным является изучение вопросов материальной ответственности именно работников, поэтому в дальнейшем мы более подробно остановимся на основных аспектах данного вида материальной ответственности. Мы разделяем мнение Л.М. Куренного, который считает, что материальная ответственность работников – это одно из средств защиты права собственности [9, с.46] работодателя. Материальную ответственность можно определить, как обязанность работника возместить полностью или частично ущерб, причиненный его противоправными действиями имуществу работодателя в порядке и в пределах, установленных законодательством [21, с.454]. Юридической базой для регулирования материальной ответственности работников является Конституция КР (ст. 12) и Трудовой кодекс КР (ст. 19, закрепляющая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя и работников, гл. 19, 21; ст. 325, регулирующая материальную ответственность руководителя организации). Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю. Следует отметить, что норма о возможности привлечения работника к материальной ответственности является неконституционной, так как в силу ст. 12 Конституции КР «никто не может быть произвольно лишен своего имущества. Изъятие имущества помимо воли собственника допускается только по решению суда», в то время как гл. 21 Трудового кодекса КР пред-полагает возможность взыскания материального ущерба с виновного работника вообще без обращения в суд.

Следует согласиться с точкой зрения А.М. Куренного, что неотъемлемым элементом возникновения материальной ответственности признается наличие трудового правоотношения между сторонами трудового договора (работником и работодателем) [9, с.53]. По мнению П.Р. Ставиского, основанием материальной ответственности является трудовое имущественное правонарушение, т.е. виновное нарушение субъектом трудового правоотношения своих обязанностей в этом правоотношении, повлекшее за собой причинение имущественного ущерба другому субъекту [18, с.77]. Следовательно, для привлечения работника к материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны необходимо доказать существование трудового имущественного правонарушения.

Однако работник может быть привлечен к материальной ответственности только при наличии следующих условий (элементов): 1) прямого действительного ущерба; 2) противоправного поведения работника; 3) причинной связи между действиями (бездействием) работника и причиненным ущербом; 4) вины работника в причиненном ущербе. Вина работника может иметь форму умысла и неосторожности. От конкретной формы вины зависит и вид материальной ответ-

ственности – ограниченная или полная. Умысел предполагает наступление полной материальной ответственности.

Для привлечения работника к материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны необходимо определить прямой действительный ущерб, причиненный действиями или бездействием работника, нарушающими его трудовые обязанности, наличие причинной связи и вины работника.

К материальной ответственности привлекается работник, с которым заключен трудовой договор. При этом расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности (ст. 273 ТК КР). Важно то, что материальный ущерб причинен в период действия трудового договора, существования трудового правоотношения. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. В соответствии со ст. 287 Трудового кодекса КР допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа по соглашению сторон трудового договора. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

Следует также обратить внимание на то, что если разглашение коммерческой тайны работником явилось следствием неисполнения работодателем обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны, то убытки, причиненные разглашением информации, работником не возмещаются, равно как и в случае, если разглашение конфиденциальной информации явилось следствием непреодолимой силы или крайней необходимости.

Действующее отечественное законодательство противоречиво в вопросах о привлечении работника к ответственности за разглашение коммерческой тайны. С одной стороны, согласно ст. 34 Гражданского кодекса КР лица, незаконными методами получившие такую информацию, а также служащие – вопреки трудовому договору или контрагенты – вопреки гражданско-правовому договору, разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненный ущерб. С другой стороны, в соответствии со ст. 279 Трудового кодекса КР размер материальной ответственности ограничен размерами реального ущерба, не включающего упущенную выгоду. Вопросы о видах ответственности (гражданско-правовой или материальной), к которой следует привлекать работника за разглашение коммерческой тайны, и о возможности применения норм гражданского права для регулирования трудовых правоотношений неоднократно обсуждались учеными [1, с.38-39; 4, с.18]. Мы полагаем, что при привлечении работника к ответственности за разглашение коммерческой тайны следует руководствоваться исключительно нормами трудового права и взыскивать только прямой реальный ущерб, поскольку гражданское законодательство не может устанавливать еще один вид ответственности для лиц, состоящих в трудовых отношениях, так как в гражданских отношениях должны применяться нормы Гражданского кодекса КР, в трудовых – нормы Трудового кодекса КР; рассматриваемая норма ст. 34 Гражданского кодекса КР «не стыкуется» с основными принципами трудового права»; материальная ответственность по трудовому праву отличается от гражданско-правовой ответственности по субъектам ответственности, ее условиям, но размерам возмещения работниками ущерба, которые в большинстве случаев ограничиваются среднемесячным заработком.

Вместе с тем коммерческая тайна является, как уже указывалось, комплексным, пограничным институтом и находится на стыке нескольких отраслей права. Среди норм, регулирующих вопросы охраны коммерческой тайны, ведущую роль играют нормы гражданского и трудового права. Разглашение коммерческой тайны причиняет работодателю убытки. Под убытками гражданское право (ст. 14 ГК КР) понимаются: расходы, которые лицо, чьи права нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реального ущерба), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Поэтому некоторые исследователи считают, что необходимо решить вопрос о возможности взыскания с работника ущерба в виде упущенной выгоды [2, с.64].

Действительно, убытки работодателя, причиненные незаконным разглашением или использованием коммерческой тайны, складываются из реального ущерба (стоимость документов – бумажных экземпляров и т.п.) и упущенной выгоды – доходов, которые работодатель должен был получить, если бы информация не была разглашена. Реальный ущерб от разглашения коммерческой тайны может быть минимальным (например, стоимость ксерокопий, дискет и т.п.). Более того, он может вообще отсутствовать (документы скопированы на дискету самим работником либо он просто запомнил конфиденциальные сведения). Таким образом, ни реального уменьшения размера имущества, ни необходимости понести дополнительные затраты у работодателя не возникает, а весь ущерб составляет неполученная прибыль [7, с.60; 16, с.45].

Очевидно, в данной ситуации убытки будут выражаться в виде упущенной выгоды. Значит, имущественные интересы работодателя не могут считаться защищенными, даже если условие о сохранности служебной (коммерческой) тайны включить в трудовой договор [3, с.15]. Следовательно, трудовая ответственность в данном случае несоразмерна содеянному и его последствиям и вряд ли будет достаточной.

Кроме того, особой категорией работников являются руководители. Согласно ст. 321 Трудового кодекса РФ руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Работодатель – это, как правило, организация, коллективный субъект права, поэтому непосредственная реализация прав и обязанностей невозможна [5, с.246; 12, с.179]. Именно поэтому руководитель организации представляет работодателя в трудовых отношениях.

Руководители организаций являются особой категорией работников, трудовая деятельность которых имеет существенную специфику. Они выступают от имени юридического лица и принимают решения, связанные с распоряжением имуществом и денежными средствами организации. Руководители реализуют полномочия работодателя в трудовых отношениях: утверждают внутренний трудовой распорядок и обладают правом требовать его исполнения, осуществляют властные полномочия по управлению персоналом, привлечению работников к дисциплинарной и материальной ответственности, расторжению трудового договора [14, с.77]. Данное обстоятельство означает, что такой руководитель обладает также исключительными возможностями в части информированности об охраняемых законом коммерческих секретах, в том числе и о коммерческой тайне руководимой им организации. Необходимо обязать руководителя строго хранить коммерческую тайну организации и не использовать в любой другой деятельности [8, с.35]. Выполнение руководителем трудовых функций связано с установлением некоторых ограничений и возложением дополнительных обязанностей [13, с.18].

Вместе с тем использование работником или лицом, прекратившим трудовые отношения, коммерческой тайны в личных целях может причинить значительный ущерб обладателю коммерческой тайны, например, если работник использует коммерческую тайну для извлечения прибыли, в предпринимательской деятельности или для конкуренции с настоящим или бывшим работодателем. Однако недостатки действующего законодательства не позволяют привлечь лицо, незаконно использующее коммерческую тайну в личных целях, к материальной или гражданско-правовой ответственности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бугров, Л.Ю. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права [Текст]: / Л.Ю. Бугров // Российская юстиция. 1995. – № 9. – С. 38-39.
2. Бугров, Л.Ю., Эйриян, А.В. Ответственность руководителя коммерческой организации как субъекта трудового права [Текст]: / Л.Ю. Бугров, А.В. Эйриян. – С. 64, 65.
3. Гаврилов, Э. Ответственность работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну [Текст] / Э. Гаврилов // Российская юстиция. – 2000. – № 3. – С. 15.
4. Дресвянкин, В.Б. Пробелы в российском трудовом праве [Текст]: / В.Б. Дресвянкин. – Пермь, 2004. – С. 18.

5. Исаенко, Е.В. Реализация правосубъектности работодателя – юридического лица его органами [Текст]: / Е.В. Исаенко // Правовые проблемы укрепления российской государственности: Сб. ст. / Под ред. В.М. Лебедева. – Томск, 2002. Ч. 12. – С. 246.
6. Кодекс о проступках [Электронный ресурс]: кодекс Кырг. Респ. от 1 февраля 2017 го-да № 18 // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
7. Козлова, Т.А. Материальная ответственность работника [Текст]: / Т.А. Козлова // Трудовое право. – 2003. – № 7. – С. 60.
8. Коломиец, А. Условие о неразглашении коммерческой тайны в трудовом договоре (контракте) [Текст]: / А. Коломиец // Хозяйство и право. – 1998. – № 5. – С. 35.
9. Куренной, А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора [Текст]: / А.М. Куренной // Законодательство. – 2003. – № 6. – С. 46, 53.
10. Лебедев, В.Н. Дисциплинарная ответственность (Поиск новых подходов и решений) [Текст]: // Юридическая ответственность. Межвузовский сборник / Под ред. В.Н. Скобелкина. – Омск, 1998. – С. 56.
11. Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Курс трудового права [Текст]: / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Т. 2. – С. 457.
12. Михайлова, Е.Н. Некоторые аспекты правового регулирования труда руководителя [Текст]: / Е.Н. Михайлова // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. – М., 2000. – С. 179.
13. Нуртдинова, А.Ф. Особенности регулирования трудовых отношений в коммерческих организациях [Текст]: / А.Ф. Нуртдинова // Справочник кадровика. – 2001. – № 9. – С. 18.
14. Нуртдинова, А.Ф., Чиканова, Л.А. Правовое регулирование трудовых отношений руководителей организаций в России и Беларуси: сравнительный анализ [Текст]: / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Трудовое право. – 2002. – № 5. – С. 77.
15. О коммерческой тайне [Электронный ресурс]: закон Кырг. Респ. 30 марта 1998 года № 27 (в ред. Законов Кырг. Респ. от 26 июня 2009 года № 192, 6 августа 2018 года № 88) // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
16. Сетдарова, Л.Б. Проблемы правового регулирования коммерческой и служебной тайны в трудовых правоотношениях [Текст]: / Л.Б. Сетдаров // Юрист. – 2004. – № 9. – С. 45.
17. Скобелкин, В.Н. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих [Текст]: / В.Н. Скобелкин. – Воронеж, 1985. – С. 56.
18. Ставиский, П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве [Текст]: / П.Р. Ставиский. – Киев; Одесса, 1982. – С. 77.
19. Сыроватская, Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву [Текст]: / Л.А. Сыроватская. – М., 1974. – С. 75.
20. Сырых, В.М. Теория государства и права [Текст]: учеб. / В.М. Сырых. – М., 2004. – С. 407-418, 419.
21. Трудовое право России [Текст]: / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. – М., 2002. – С. 447, 454.
22. Трудовой кодекс [Электронный ресурс]: закон Кырг. Респ. от 4 августа 2004 года № 106 (в ред. Законов Кырг. Респ. 6 апреля 2016 года № 34, 30 мая 2016 года № 76, 11 ноября 2016 года № 177) // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим до-ступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
23. Уголовный кодекс [Электронный ресурс]: закон Кырг. Респ. от 2 февраля 2017 года № 19 (в ред. Закона Кырг. Респ. 15 мая 2019 года № 62) // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
24. Цветков, С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы [Текст]: / С.В. Цветков // Адвокат. – 2001. – № 1. – С. 11.