

16. Постанова Верховного Суду від 07.02.2022 р. у справі № 759/1933/20. URL: https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_07_02_2022_roku_u_spravi_759_1933_20/

17. Постанова Касаційного адміністративного суду від 20 червня 2024 року у справі № 120/10686/22. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=119880052&red=1000031f42d05204fbf64c5dc1ab0374a2ffb6&d=5>

18. Постанова Касаційного адміністративного суду від 6 грудня 2024 року у справі № 440/6856/22. URL: https://supreme.court.gov.ua/supreme/pro_sud/rishennya_sud_palat/2024_12_11_990_22912_23#:~:text

19. Постанова Верховного Суду від 8 жовтня 2025 року у справі № 489/6074/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131035280>

20. Постанова Верховного Суду від 20 серпня 2025 року у справі справа № 337/4651/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/129778511>

21. Постанова Верховного Суду від 28 лютого 2024 року у справі № 465/3919/22. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=117554919&red=100003de7a730be01a3194814d88240a58d4d9&d=5>

22. Постанова Верховного Суду від 5 травня 2025 року у справі № 758/4178/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127423072>

УДК 349.2:347.778:004

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-04

Іншин М. І.

*доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України, Заслужений юрист
України*

Сіроха Д. І.

*доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права
соціального забезпечення
Київського національного університету імені
Тараса Шевченка*

ТРУДО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ РЕЖИМУ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Стаття присвячена розкриттю особливостей трудо-правової сутності режиму охорони комерційної таємниці в умовах триваючої цифровізації сфери праці та зайнятості. Встановлюється, що в трудо-правовому контексті під режимом охорони комерційної таємниці в умовах цифровізації сфери праці та зайнятості доцільно розуміти встановлений (з урахуванням норм цивільного права) законодавством про працю (включаючи також локальні нормативно-правові акти) порядок поводження з інформацією з обмеженим доступом, що володіє ознаками комерційної таємниці, який: реалізується через правові, організаційні та технологічні забезпечувальні заходи; спрямований на запобігання та протидію неправомірному збору, розголошенню та

використанню комерційної таємниці (складових цієї інформації), щонайменше, у період перебігу таких трудових відносин; забезпечує баланс прав працівника і роботодавця у зв'язку з обмеженнями та заборонами, що випливають з умов такого режиму. Для цього правового режиму властивими є такі особливі риси: наявність конкретної мети, завдань і функцій; нормативно-правова визначеність комерційної таємниці та режиму її охорони; наявність особливих матеріальних властивостей режиму охорони комерційної таємниці, що дійсно враховує поточні та потенційні ризики для належного використання комерційної таємниці (в умовах цифровізації сфери праці та зайнятості вони корелюються із ризиками кібербезпеки); передбачає накладання на сторін трудового договору юридичних обов'язків як сторін відносин із охорони комерційної таємниці (у контексті дії режиму охорони комерційної таємниці працівник і роботодавець обтяжуються певними нетиповими обов'язками, а окремі типові їх обов'язки доповнюються спеціальними (додатковими) складовими); передбачає участь держави в забезпеченні належної безпекової обстановки у сфері охорони комерційної таємниці, як особливого способу гарантування конституційно передбаченого забезпечення свободи підприємницької діяльності; передбачає обов'язкове узгодження цивільно-правової природи такого режиму із трудо-правовими властивостями організації взаємодії працівника і роботодавця, приймаючи до уваги засади виваженого урівноваження інтересів сторін трудових відносин (насамперед принципи законності, людиноцентризму, необхідності та пропорційності). У висновках до статті узагальнюються результати наукової розвідки та окреслюються шляхи удосконалення режиму охорони комерційної таємниці шляхом внесення змін до Кодексу законів про працю України, а також створення й затвердження Типових умов трудового договору, в яких містяться порядок забезпечення виконання сторонами трудового договору умов режиму охорони комерційної таємниці.

Ключові слова: електронні комунікації, зміст трудового договору, інформація з обмеженим доступом, комерційна таємниця, неправомірне використання, оплата праці, правові гарантії, працівник, роботодавець, розголошення, таємна інформація, умови трудового договору, юридичний захист.

This paper examines the labour-law character of the trade-secret protection regime in the context of the continuing digitalisation of work and employment. In labour-law terms, the regime may be understood as the procedure (established by labour legislation, with due regard to civil-law norms and supplemented by local regulatory acts) for handling restricted-access information that bears the attributes of a trade secret. It is implemented through legal, organisational, and technological safeguards; it is directed to preventing and countering the unlawful collection, disclosure, and use of trade secrets (or their components), at least for the duration of the employment relationship; and it maintains a balance between the rights of employee and employer in light of the restrictions and prohibitions inherent in the regime. Several distinctive features follow. The regime has a defined purpose, objectives, and functions, and it provides regulatory certainty both as to what constitutes a trade secret and as to the modalities of its protection. It possesses substantive properties that take realistic account of current and potential risks to proper use—risks that, in a digital environment, align closely with cybersecurity threats. It imposes legal duties on both parties to the employment contract: in addition to atypical obligations specific to confidentiality, certain ordinary obligations are supplemented by special, protective components. The State participates in sustaining an appropriate security environment for trade-secret

protection, thereby helping to guarantee the constitutionally protected freedom of entrepreneurial activity. Finally, the regime requires the coordination of its civil-law aspects with the labour-law organisation of employer–employee relations, in accordance with principles that reconcile the parties’ interests—above all legality, humaneness, necessity, and proportionality. The article concludes by outlining avenues for strengthening trade-secret protection through amendments to the Labour Code of Ukraine and by proposing approved Standard Terms (model clauses) for employment contracts that would set out clear procedures to ensure the parties’ compliance with the trade-secret regime.

Keywords: *classified information, content of an employment contract, disclosure, electronic communications, employee, employer, legal guarantees, legal protection, misuse, remuneration, restricted-access information, terms of the employment contract, trade secret.*

Постановка питання. Інформація в цілому є особливим нематеріальним благом, яке може мати економічну вартість та/або позначатись на економічній (опосередковано й на соціальній) безпеці сторін трудових відносин [1, с. 397–398], а тому, вважається особливим предметом правового регулювання трудових відносин в Україні. Особливого значення це питання набуло зі стрімким розвитком умов триваючої цифровізації праці та зайнятості, обумовленої розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, значимість яких в сфері праці та зайнятості була переосмислена під час пандемії COVID-19, а також з початком повномасштабної війни. Крім того, варто підкреслити, що цифровізація праці та зайнятості є складовим елементом стратегії переходу України до цифрової економіки, яка є одним із пріоритетних завдань триваючої інтеграції до Європейського Союзу. З огляду на це Україна приєдналася до програми «Цифрова Європа», що фактично наближає державу до так званого «цифрового безвізу» з ЄС [2, с. 35], досягнення якого має відбуватись з урахуванням засад національної безпеки (насамперед, у частині інформаційної, економічної та соціальної безпеки).

У контексті процесу цифровізації праці та зайнятості в Україні та світі відбулось закономірне розширення практики використання різних інформаційно-комунікаційних засобів на етапах виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин (головним чином, у взаємодіях «працівник↔працівник», «працівник↔роботодавець», «працівник↔клієнт», а також з іншими суб’єктами), що на практиці сприяє: зменшенню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на внутрішньому ринку; підвищенню продуктивності праці завдяки технологіям Індустрії 5.0; посиленню мотивації до повернення зовнішньо переміщених осіб (біженців) в Україну; розширенню інклюзивності ринку праці; ефективності реабілітації військовослужбовців і цивільних; формуванню так званих «резилієнтних екосистем», у яких людина та цифрові технології гармонійним чином поєднуються у виробничих процесах [3, с. 59]. Разом із тим, необхідно наголосити, що в контексті цього істотно збільшуються ризики неправомірного збору, розголошення та іншого використання інформації, яка носить в собі комерційну таємницю (далі – КТ) (також і ту, яка підпадає під дію режиму охорони державної таємниці), і стала відомою працівникові у зв’язку з перебуванням на відповідній посаді (примітним є те, що значна кількість судових справ стосовно охорони КТ у різних державах світу пов’язується із позовами роботодавців до їх працівників [4, с. 130]). Відтак, як убачається, ігнорування цих ризиків може призвести до значних економічних збитків роботодавця, позбавити його конкурентних переваг і соціально-економічного потенціалу, результатом чого може стати

настання стану неплатоспроможності, неможливість реалізації ним стратегії збільшення робочих місць (покращення заходів соціального захисту працівників тощо), а відтак – до вивільнення працівників. У цьому аспекті можемо констатувати актуальність трудо-правового дослідження особливостей режиму охорони КТ.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Комплексний аналіз наявної наукової літератури дозволяє констатувати, що багатьма українськими дослідниками і ученими (серед яких А.С. Абдель Фатах, Н.А. Азьмук, Р.Я. Бутинська, С.П. Жигилій, Т.Р. Завада, О.М. Кравченко, А.М. Магомедова, О.Ф. Новікова, Я.А. Одовічена, О.Я. Орловський, Д.С. Прилипко, І.С. Сахарук, Г.О. Сляднева, Г.М. Устінова-Бойченко, А.В. Яновицька та ін.) вже розкривались різні трудо-правові аспекти сутнісного змісту охорони КТ. Таким чином, убачається можливість в узагальненні відповідних позицій науковців, а також комплексного окреслення трудо-правового змісту сучасного режиму охорони КТ в умовах триваючої цифровізації сфери праці та зайнятості.

Мета статті полягає в тому, щоб системно розкрити особливості трудо-правової сутності режиму охорони КТ в умовах триваючої цифровізації сфери праці та зайнятості. Для досягнення цієї мети виконуються такі *завдання*: 1) визначити поняття «трудо-правової сутності режиму охорони КТ в умовах цифровізації сфери праці та зайнятості»; 2) виокремити та проаналізувати основні властивості зазначеного режиму; 3) визначити шляхи вдосконалення режиму охорони КТ в умовах цифровізації сфери праці та зайнятості.

Виклад основного матеріалу. У трудо-правовому контексті під режимом охорони КТ в умовах цифровізації сфери праці та зайнятості доцільно розуміти встановлений (з урахуванням норм цивільного права) законодавством про працю (включаючи також локальні нормативно-правові акти) порядок поведінки з інформацією з обмеженим доступом, що володіє ознаками КТ, який: реалізується через правові, організаційні та технологічні забезпечувальні заходи; спрямований на запобігання та протидію неправомірному збору, розголошенню та використанню КТ (складових цієї інформації), щонайменше, у період перебігу таких трудових відносин; забезпечує баланс прав працівника і роботодавця у зв'язку з обмеженнями та заборонами, що впливають з умов такого режиму. Виходячи із цього, зазначимо, що на сьогодні зазначений режим в трудо-правовому сенсі характеризуються щонайменше наступними властивостями:

1) наявність мети, завдань і функцій. У трудо-правовому контексті *основна мета* цього режиму полягає в тому, щоб створити цілісний комплекс інформаційно безпечних умов виникнення, перебігу та припинення трудових відносин з працівником, в контексті яких передбачається, що: а) роботодавець перебуває в стані захищеності законних інтересів (зниження ризику збору, розголошення та неправомірного використання відомостей, що становлять КТ); б) працівник, який має доступ до КТ (її складових), обтягується деякими обмеженнями та заборонами, які врівноважуються (для збереження належного рівня його соціальної захищеності) відповідними компенсаціями матеріального (іноді й нематеріального) характеру; в) забезпечується доказовість здійснення роботодавцем всіх необхідних заходів щодо забезпечення охорони КТ; г) досягається необхідний економічний ефект, що виражається у фактичній можливості роботодавця отримувати (зберігати) додаткової економічної вигоди [5, с. 144] (перш за все – підвищення конкурентоспроможності, запобігання шкоди, зниження транзакційних витрат) за рахунок недоступності відповідної інформації стороннім особам тощо. Відтак, у трудо-правовому аспекті теоретико-практичного осмислення суті режиму охорони КТ в умовах цифровізації

сфери праці та зайнятості основними завданнями такого режиму постають: відмежування КТ від іншої конфіденційної інформації, а також затвердження переліку відомостей (відповідно, маркування документів, що містять таку обмежену в обігу інформацію), що становлять КТ, з яким має бути ознайомлене відповідне коло працівників; включення до змісту трудового договору спеціальних обов'язків працівника щодо нерозголошення та невикористання такої інформації; захист важливих стратегічних відомостей протягом усього перебігу трудових відносин (у робочий та неробочий час, а також протягом певного часу після закінчення трудових відносин, якщо таке передбачається трудовим договором); перевірка потенційних каналів витоку конфіденційних даних, враховуючи усі наявні можливості забезпечення кібербезпеки відповідного підприємства (установи, організації), а також форм і способів виконання трудових обов'язків працівником (наприклад, через месенджери, соціальні мережі, хмарні сервіси тощо, що особливо важливо при дистанційній роботі); попередження можливих ризиків охорони КТ, пов'язаних з ротацією кадрів (наприклад, запобігання витоків інформації в разі переведення і звільнення працівника); забезпечення збереження даних при проведенні внутрішніх нарад з працівниками, ділових переговорів, використанні технічних засобів по роботі з інформацією тощо; позитивне та негативне мотивування працівників до дотримання умов режиму охорони КТ; навчання працівників, що мають справу з КТ, правилами інформаційної безпеки (адже охорона КТ є складовою інформаційної безпеки суб'єктів господарювання [6, с. 313]), а також періодична перевірка факту дотримання ними умов режиму охорони КТ та чіткого розуміння сутності таких умов.

Крім того, з урахуванням мети сучасного трудового права України, мети і завдань розглядуваного режиму, а також значимості обов'язку дотримання балансу інтересів сторін трудових відносин й важливості збереження соціальної безпеки працівників у відносинах в сфері праці та зайнятості, зазначений режим передбачає реалізацію ряду функцій, зокрема: регулятивну (встановлює правила поведінки з КТ при взаємодії з працівником, виконанні працівником його трудових обов'язків); охоронну (забезпечує заходи попередження та припинення порушення умов цього режиму); обмежувальну (обумовлює поширення на працівника, котрий працює з КТ, законних і пропорційних обмежень та заборон); облікову (передбачає облік працівників, яким передається або надається інформація, що становить або містить у собі КТ або ж її окремі складові); стимулюючу (заохочує сумлінне дотримання умов зазначеного режиму); компенсаційну (передбачає справедливую компенсацію обмежень і заборон, які покладаються на працівників у зв'язку з їх доступом до КТ);

2) нормативно-правова визначеність КТ та режиму її охорони. З цього приводу зауважимо, що в контексті вимог принципу юридичної визначеності поняття конфіденційної інформації розкривається законодавцем (зокрема, у ч. 1 ст. 200, ст. 505 Цивільного кодексу України, ч. 1 ст. 1 Закону України «Про інформацію» та ч. 1 ст. 1 Закону України «Про захист економічної конкуренції») в контексті тлумачення понять «інформація» та безпосередньо – «конфіденційна інформація», а заходи охорони та захисту такої таємниці можуть бути конкретизовані на локальному рівні (в локальних нормативно-правових актах, а також в положеннях трудового договору);

3) наявність особливих матеріальних властивостей режиму охорони КТ (відображає відповідні властивості самої інформації), що дійсно враховує поточні та потенційні ризики для належного використання КТ (в умовах цифровізації сфери праці та зайнятості вони

корелюються із ризиками кібербезпеки). Насамперед зауважимо, що КТ й режим її охорони характеризується: а) неочевидністю сутнісного змісту КТ та недоступність ознайомлення з нею (у відкритому чи відносно відкритому доступі), зокрема, за рахунок дії режиму її охорони; б) тим, що комерційна цінність інформації саме внаслідок забезпечення обмеженості її поширення; в) наявністю секретності чи обмеженого поширення такої інформації в цілому чи в сукупності складових елементів вказаної таємниці, а також забезпечення дії режиму охорони такої інформації, що враховує ризики порушення такого режиму. При цьому зміст і перелік відповідних ризиків слід осмислювати крізь призму такого явища як цифровізація, що наразі: а) тлумачиться ученими в якості процесу, який вплинув абсолютно на всі сфери людського життя, змінивши його, якщо не повністю, то принаймні основні вектори розвитку, характеризуючись при цьому позитивним впливом як на макро-, так і макрорівнях розвитку, який може бути посиленням у тому разі, якщо цей процес загалом (й в сфері праці та зайнятості зокрема) буде належним чином регламентованим [7, с. 31]; б) в сфері праці та зайнятості посилює уразливість режиму захисту інформації з обмеженим доступом (тобто, конфіденційну, таємну та службову інформацію), а саме тої, що містить КТ (у сенсі ст. 505 ЦК України, а також, враховуючи наукові напрацювання [див., напр.: 8, с. 100–101], в яких розкриваються ознаки такої інформації). При цьому на сьогодні особливого значення набуває саме трудо-правовий аспект впливу цифровізації на функціонування режиму охорони КТ, що закономірно адже в процесі виконання працівниками посадових обов'язків (головним чином, із використанням інформаційно-комунікаційних технологій): а) недобросовісні працівники з корисливих чи інших мотивів можуть миттєво неправомірним чином поширити інформацію, яка містить КТ (також знайти покупців інсайдерської інформації); б) через недбалість чи необґрунтовану самовпевненість працівники можуть спричинити виток КТ (зокрема, здійснити розсилку такої інформації в месенджерах); в) через недостатність забезпечення кібербезпеки (як роботодавцем, так і працівниками) до КТ можуть отримати несанкціонований доступ зловмисники;

4) передбачає накладання на сторін трудового договору юридичних обов'язків як сторін відносин із охорони КТ. Тобто, в контексті дії режиму охорони КТ працівник і роботодавець обтяжуються певними нетиповими обов'язками, а окремі типові їх обов'язки доповнюються спеціальними (додатковими) складовими. Зокрема, роботодавець повинен визначити, зокрема, предмет охорони, а саме перелік інформації чи складових такої інформації, критерії поширення і набуття доступу до інформації, а також заходи обмеження її поширення. Крім того, сторони трудового договору повинні визначити можливості доступу до КТ, а також наслідки неналежного використання комерційної інформації, сприяючи таким чином юридичній визначеності обігу КТ та взаємодії з нею під час виконання трудових обов'язків (зокрема, можливість виконання таких обов'язків з використанням власного персонального комп'ютера, ноутбуку, смартфона тощо, а також поширення інформації, що містить КТ відповідними каналами комунікації тощо). При цьому слід мати на увазі й те, що основні обов'язки з охорони КТ повинні покладатись на роботодавця, а тому, у разі виникнення спору стосовно порушення працівником вимог щодо охорони КТ роботодавець повинен насамперед довести факт здійснення ним усіх належних заходів з охорони КТ (зокрема, тих, які мінімізують випадки порушення працівником вимог такого режиму через необережність, протиправну самовпевненість тощо);

5) передбачає участь держави в забезпеченні належної безпекової обстановки у сфері охорони КТ, як особливого способу гарантування конституційно передбаченого забезпечення свободи підприємницької діяльності (прямо чи опосередковано позначається й на соціальній безпеці працівників, найнятих роботодавцем, що охороняє свою КТ), якій може шкодити, серед іншого: незаконний збір та/або використання відомостей, що становлять КТ; умисне розголошення працівником КТ та ін.;

б) передбачає обов'язкове узгодження цивільно-правової природи такого режиму із трудо-правовими властивостями організації взаємодії працівника і роботодавця, приймаючи до уваги засади виваженого урівноваження інтересів сторін трудових відносин. Осмислюючи сутність цієї властивості режиму охорони КТ відзначимо, що в контексті вимог *принципу законності* будь-які обмеження прав і законних інтересів працівників, обумовлені його доступом до інформації, що містить КТ (окрему її частину), повинні ґрунтуватись на ст. 505 ЦК України, а також відповідати умовам загального режиму обмеженого доступу до конфіденційної інформації (Закон України «Про інформацію»), правилам здійснення електронних комунікацій (Закон України «Про електронні комунікації») та охорони персональних даних (Закон України «Про захист персональних даних»). При цьому, також повинні враховуватись загальні норми законодавства про працю та норми Кодексу законів про працю України, які стосуються меж дій і рішень сторін трудового договору в контексті охорони КТ (п. 13 ч. 4 ст. 49-6, статті 139, 141, ч. 2 ст. 142 КЗпП України), зокрема (з урахуванням мети сучасного трудового права та *принципу людиноцентризму*), неможливість використання штрафної політики впливу на працівників, які допускають порушення умов зазначеного режиму (адже чинне законодавство не передбачає можливості застосування до працівника такої санкції, на відміну від законодавства часів дії фабрично-заводського права), хоча роботодавець може здійснювати відрахування із заробітної плати такого працівника, враховуючи ст. 127 КЗпП України, а також, беручи до уваги статті 130 і 136 відповідного кодифікованого закону про працю. Також в рамках питання, яке нами розглядається, слід враховувати й вимоги *принципу необхідності* (тобто адекватності обставинам), у зв'язку з чим обмеження прав працівника (також і після завершення трудових відносин, якщо це узгоджено сторонами) повинні бути обумовлені реальним ризиком витоку КТ (відповідно, й реальністю шкоди), а тому, повинні співвідноситись з видами оброблюваної інформації та доступом працівника до такої інформації. Відповідні вимоги істотно посилюються вимогами *принципу пропорційності* обмежувального впливу такого режиму на працівників (зокрема, щоб уникнути необґрунтованого збільшення соціальних ризиків працівника, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків), що передбачає наступне: а) працівник завчасно повідомлений, що за його діями здійснюється нагляд з метою охорони КТ, а відповідні контрольно-наглядові заходи є в міру передбачуваними, розумно обмеженими тощо; б) обробка роботодавцем персональних даних працівників, які виконують трудові обов'язки, маючи доступ до КТ, здійснюється в рамках цілей перебігу трудових відносин та забезпечення безпеки збирання, обробки, зберігання та використання відповідної інформації.

Висновки. Узагальнюючи викладене, зазначимо, що в трудо-правовому сенсі режим охорони КТ в цілому є системно організованим порядком поведіння з інформацією, яка містить КТ (її частину), у процесі виникнення, перебігу та припинення трудових відносин, що забезпечує законні економічні інтереси роботодавця й при цьому зберігає баланс прав та інтересів працівників і роботодавця, характеризуючись при цьому: чіткою метою,

завданнями і функціями; нормативною визначеністю; спеціальними «матеріальними» рисами, що впливають із властивостей конфіденційної інформації та враховують як наявні, так і потенційні ризики її використання (враховуючи передусім ризики у сфері забезпечення кібербезпеки); покладенням на сторони трудового договору додаткових юридичних обов'язків у сфері охорони таємниці (типові обов'язки доповнюються спеціальними); участю держави у формуванні належного безпекового середовища охорони КТ як способу гарантування свободи підприємницької діяльності; обов'язковістю узгодження цивільно-правової природи цього режиму з трудо-правовими механізмами організації взаємодії сторін трудового договору на засадах зваженого балансу їх інтересів.

Поряд із тим, слід враховувати, що в Україні режим охорони КТ в цілому знаходиться на стадії формування [1, с. 397] й по сьогодні не враховує в належній мірі форми, способи та засоби забезпечення виконання умов такого режиму в контексті стрімкої цифровізації сфери праці та зайнятості. Між тим, на проблематику недостатності нормативно-правового забезпечення охорони КТ в трудових відносинах вже тривалий час приділяли увагу вітчизняні учені [див., напр.: 9, с. 94; 10, с. 569], пропонуючи при цьому створити спеціальний законодавчий акт, що врегульовуватиме заходи з охорони КТ [11, с. 28]. В цілому погоджуючись із вказаним, зауважимо, що на сьогоднішній день потребується також: 1) доповнення КЗпП України положеннями, якими буде забезпечуватись юридична визначеність: а) прав і обов'язків працівника і роботодавця як сторін відносин з охорони КТ; б) основні принципи охорони КТ в трудових відносинах (зокрема, законність, людиноцентризм, компенсаторність обмежень і заборон та ін.); в) форми, способи і засоби (також інші гарантії) охорони КТ в трудових відносинах в цілому та з урахуванням цифровізації сфери праці та зайнятості зокрема; 2) створення та затвердження Типових умов трудового договору, в яких містяться порядок забезпечення виконання сторонами трудового договору умов режиму охорони КТ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Жигилій С.П. Особливості комерційної таємниці як складової трудових відносин. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квітня 2024 року). Харків: ДБТУ, 2024. С. 396–401.

2. Бутинська Р.Я., Яновицька А.В. Цифровізація трудових відносин в Україні: специфіка трудової зайнятості в рамках цифрової економіки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Юридична*. 2023. Вип. 2. С. 32-39. doi:10.32782/2311-8040/2023-2-5.

3. Новікова О.Ф., Азьмук Н.А. Цифровізація – чинник посилення резильєнтності соціально-трудової сфери та повоєнного відновлення України. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 53. С. 51-61. doi:10.32782/2524-0072/2023-53-27.

4. Жигилій С.П. Досвід зарубіжних країн у збереженні комерційної таємниці як умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 88, Ч. 2. С. 127–132. doi:10.24144/2307-3322.2025.88.2.17.

5. Абдель Фатах А.С., Устінова-Бойченко Г.М. Правовий ландшафт захисту комерційної таємниці: україно-європейський аспект. *Науковий вісник Ужгородського*

національного університету. Серія: Право. 2023. Вип. 77, Ч. 1. С. 143–149. doi:10.24144/2307-3322.2023.77.1.22.

6. Одовічена Я.А., Орловський О.Я. Комерційна таємниця. Як роботодавцю захистити свої секрети?. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2023. Вип. 80, Ч. 1. С. 312–318. doi:10.24144/2307-3322.2023.80.1.44.

7. Магомедова А.М., Сахарук І.С. Цифровізація праці: правові та економічні засади розвитку. *Економіка. Фінанси. Право.* 2020. № 11, Ч. 3. С. 30-35. doi:10.37634/efp.2020.11(3).7.

8. Прилипко Д.С. Нерозголошення комерційної таємниці у сфері трудових відносин. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2017. Вип. 2, Т. 2. С. 98–103.

9. Сляднева Г.О. Комерційна таємниця у контексті трудових відносин. *Nota bene: зб. матеріалів І міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні тенденції розвитку наукової думки»* (м. Одеса, 18–25 жовтня 2010 року). Одеса: InPress, 2010. № 1. С. 93–97.

10. Завада Т.Р. Особливості відповідальності працівників за порушення комерційної таємниці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія: Юридична.* 2024. Вип. 40. С. 565–570. doi:10.5281/zenodo.13354359.

11. Кравченко О.М. Конфіденційна інформація та комерційна таємниця в Україні. *Екологічне право.* 2023. Вип. 1–2. С. 24–29. doi:10.37687/2413-7189.2023.1-2.4.

УДК 349.3

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-05

Кучма О. Л.

докторка юридичних наук, професорка
професорка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ІЗ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ

Стаття присвячена дослідженню особливості трудових відносин з науково-педагогічним працівником, яка має бути врахована законодавцем як підстава для підвищеного захисту у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання з огляду на специфіку трудової функції науково-педагогічного працівника. Також акцентовано увагу на необхідності запровадження компенсаційного механізму при призначенні пенсії за стаж роботи на посадах науково-педагогічного працівника за період, коли відповідно до законодавства призначались «наукові пенсії».

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, трудові правовідносини з науково-педагогічним працівником, соціальне страхування працівників закладів вищої освіти, легітимні очікування у пенсійному забезпеченні, стаж наукової роботи.