

Кучма Ольга Леонідівна

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

доктор юридичних наук, доцент

професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЗА РОЗГОЛОШЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Вступаючи в трудові правовідносини, працівнику може бути запропоновано роботодавцем підписання договору про конфіденційність, відповідно до умов якого, працівник протягом певного часу (навіть після звільнення з роботи) має певні зобов'язання, зокрема, використовувати конфіденційну інформацію лише з метою, з якою було пов'язано ознайомлення з конфіденційною інформацією тощо.

Конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень. Конфіденційна інформація може поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом [1]. Роботодавець може самостійно визначити перелік інформації, яка є конфіденційною та підписати із працівником договір про нерозголошення конфіденційної інформації, визначивши умови.

На жаль, на практиці трапляються випадки, коли працівник, перебуваючи у трудових відносинах із одним роботодавцем, «ділиться інформацією про клієнтів» із конкурентом свого роботодавця, чи після припинення трудових відносин використовує всупереч інтересам свого колишнього роботодавця інформацію, до якої мав доступ в силу трудових обов'язків. Наприклад, агент страховий, після звільнення із страхової компанії, використовує інформацію із клієнтської бази для сприяння в укладанні договорів страхування із іншою страховою компанією (маючи інформацію про номери телефонів і строки дії договорів страхування, за декілька днів до закінчення дії договору страхування телефонує клієнтам страхової компанії та пропонує укласти новий договір страхування із новою

страховою компанією). По суті, клієнти не зобов'язані погоджуватися і можуть відмовитись змінювати страховика, але частина клієнтів може змінити страховика, оскільки для них не принципово, у якій страховій компанії придбавати страховий поліс (особливо, якщо обидві страхові компанії однаково популярні). Втрата клієнтів через такі дії экс-працівника завдає шкоди страховій компанії.

Передача працівником інформації про клієнта конкурентам також завдає репутаційних втрат роботодавцю, адже знижує рівень довіри клієнта до страхової компанії, яка не спроможна зберегти інформацію про особу (не всім приємно, коли телефонують із компанії, якій клієнт не надавав інформації про себе, і в розмові зазначають інформацію, яка його стосується (реквізити застрахованого транспортного засобу, адреса проживання, строк дії договору тощо).

Якщо особа ще перебувала у статусі працівника, то за порушення трудової дисципліни, посадових обов'язків працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності. Проте питання відшкодування матеріальної шкоди є більш проблемним. Також складно встановити збиток та притягнути до відповідальності особу після її звільнення.

Так, Верховний Суд наголошує, що *«...Вчинення позивачем грубого порушення трудових обов'язків суди мотивували посиланням на те, що ОСОБА_1, перебуваючи на посаді заступника директора з питань будівництва, вчиняв дії, спрямовані на переманювання клієнтів ТОВ «Профібуд Україна» до ОСОБА_2, з яким він перебуває у родинних відносинах, від цього ОСОБА_1 потенційно міг отримати грошову винагороду, а інтересам ТОВ «Профібуд Україна» потенційно могли бути заподіяні прямі збитки. Таким чином, судом не було встановлено негативних наслідків порушення ОСОБА_1 трудових обов'язків (тобто виду й розміру заподіяної у зв'язку з цим шкоди), роботодавець посилався на можливе завдання збитків підприємству, а не на настання таких наслідків, що є однією з умов застосування пункту першого частини першої статті 41 КЗпП України. З урахуванням викладеного, висновки судів про відповідність наказу про звільнення ОСОБА_1 за одноразове грубе порушення трудових обов'язків вимогам закону є передчасними...»[2]*

Крім того, складно довести ступінь вини працівника у збитку, адже клієнт міг прийняти рішення нічого не змінювати, тому не тільки волевиявлення працівника «переманити» клієнта до конкурента, а і волевиявлення клієнта змінити контрагента вплинуло на втрату договірних відносин між роботодавцем та клієнтом.

Верховний Суд, розглядаючи справу, у якій суди попередніх інстанцій стягнули з колишнього працівника кошти, які були ним отримані завдяки використанню конфіденційної інформації у власних цілях, прийшов до таких висновків: *«...Крім того, суди попередніх інстанцій, вважаючи доведеними позовні вимоги в частині визнання особи такою, що порушила письмове зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці і задовольняючи їх саме у такий спосіб, дійшли помилкового висновку про задоволення вимог, оскільки такий спосіб захисту не передбачений чинним законодавством України.»* [3].

Порушення працівником статті 139 КЗпП України (працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір), дає підстави притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності, але ускладнює можливість притягнути працівника до матеріальної відповідальності.

Тому необхідно у трудовому законодавстві визначити умови притягнення працівника до матеріальної відповідальності та механізм обрахунку збитків роботодавця у разі порушення працівником зобов'язання не розголошувати конфіденційну інформацію.

Список використаних джерел:

1. Про інформацію : Закон України від 02 жовтня 1992 р. №2657-ХІІ / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text> (дата звернення 12.04.2021)
2. Постанова від 31 жовтня 2018 р. справа № 760/12586/16-ц / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77763355> (дата звернення 12.04.2021)
3. Ухвала від 19 березня 2014 р. у справі № 6-52761св13 / Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/37803644> (дата звернення 12.04.2021)