



Мы живем по киевскому времени





20:13
20 августа


 Запомнить

забыли пароль? зарегистрироваться

- О проекте
- Пресс-центр
- Бизнес
- Государство
- Общество
- Карьера
- Форум
- Блоги
- Интернет-конференции
- Юридическая клиника

Главная / Пресс-центр / Публикации / Юридические публикации / Проблема защиты материальных активов предприятия в аспекте трудовых правоотношений с его работниками

ПРЕСС-ЦЕНТР

ПРОБЛЕМА ЗАЩИТЫ МАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В АСПЕКТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ С ЕГО РАБОТНИКАМИ

- Новости
- Календарь событий

➤ Публикации

- Юридические публикации
- Социальные публикации
- Юридический бизнес

- Обзорение рынка
- Legal Start
- Конкурс

Проблема защиты материальных активов предприятия в аспекте трудовых правоотношений с его работниками

☑ Дата 17-августа-2011



Ольга Невмержицкая, юрист украинской юридической группы

В последнее время проблемы защиты нематериальных активов предприятия приобретают все большую актуальность. Стоит отметить, что утечка конфиденциальной информации предприятия (в том числе, составляющей коммерческую тайну), а также незаконное использование объектов интеллектуальной собственности (в частности, торговых марок) включая регистрацию сайта, в доменном имени которого используется наименование торговой марки основного предприятия, которая является хорошо известной на соответствующем рынке товаров, а также копируются некоторые элементы внешнего оформления сайта основного предприятия, нередко является результатом действий сотрудников такого предприятия, в том числе, бывших.

В данной статье мы рассмотрим указанную проблему на примере взаимоотношений предприятия с ее руководителем, как лицом, обладающим наиболее обширными полномочиями в отношении доступа к любой информации, связанной с деятельностью предприятия.

Возникает вопрос о том, какие меры защиты от таких ситуаций может предпринять основное предприятие, а также какие меры ответственности можно применить к бывшему директору, по вине которого основное предприятие вынуждено ликвидировать возникшую проблему и, как правило, несет значительные убытки.

К сожалению, действенных методов защиты от таких действий украинское законодательство, в отличие от зарубежного, не содержит.

В настоящее время некоторые предприятия (особенно с иностранным капиталом) с целью предотвращения утечки информации и защиты от незаконного использования интеллектуальной собственности предпринимают попытки включения в трудовые договоры с руководителями (другими работниками) так называемых оговорок о неконкуренции.

В оговорках предусматривается, что работнику на протяжении определенного срока запрещается работать на предприятиях с аналогичным профилем деятельности, оказывать аналогичные услуги в качестве частного предпринимателя, иметь деловые отношения с клиентами предприятия и т.п.

Иногда соглашения, содержащие подобные оговорки, заключаются при увольнении работника.

Они, в частности:

1. запрещают бывшему работнику привлекать к сотрудничеству клиентов и других работников своего бывшего

- работодателя;
- 2. устанавливают запрет бывшему работнику взаимодействовать с клиентами/контрагентами компании предыдущего работодателя по вопросам, связанным с предыдущей работой;
- 3. запрещают бывшему работнику каким бы то ни было образом заниматься конкурирующей деятельностью, в том числе создавать компанию — прямого конкурента бывшего работодателя;
- 4. содержат правило, согласно которому период времени после направления уведомления об увольнении до момента фактического увольнения работник должен по требованию работодателя провести в оплачиваемом отпуске вместо осуществления его обычной деятельности, но и не работать в этот период на конкурента. Цель такого отстранения от работы перед увольнением — удалить работника из данного сегмента рынка на период времени, достаточный для того, чтобы информация, которой обладает работник, устарела, или дать возможность преемнику работника адаптироваться, в частности выстроить отношения с клиентами, а также защитить деловую репутацию.

Указанные оговорки могут включаться как в трудовой, так и в гражданско-правовой договор. Применение оговорок закреплено в английской судебной практике, их нарушение является основанием для привлечения работника к ответственности в виде возмещения вреда.

В некоторых странах нормы о неконкуренции работников закреплены в законодательстве.

В законодательстве Украины подобные нормы отсутствуют. Более того, даже в случае включения подобных оговорок в трудовой договор, они, по нашему мнению, будут иметь, скорее психологический эффект, поскольку вступают в противоречие с гарантированным украинским законодательством правом на труд и свободу предпринимательской деятельности и, соответственно, в случае возникновения спора, вероятнее всего, будут признаны недействительными (указанное не касается ограничений на совместительство, а также специальных ограничений, установленных трудовым контрактом — однако, такие ограничения будут правомерными лишь в период действия трудовых правоотношений с работником). При определенных обстоятельствах также существует риск признания некоторых из таких оговорок противоречащих законодательству о защите экономической конкуренции.

Согласно нормам действующего законодательства руководитель предприятия, в связи с нарушением им условий трудового контракта и/или требований законодательства при выполнении служебных обязанностей может быть привлечен к следующим видам ответственности:

- дисциплинарная;
- административная;
- уголовная;
- материальная.

Кратко рассмотрим каждый из них.

Дисциплинарная ответственность

Поскольку прямые нормы о неконкуренции в украинском трудовом законодательстве отсутствуют, рассматривать перечисленные выше действия бывшего директора основного предприятия как нарушение трудовых обязанностей можно лишь в том случае, если они закреплены во внутренних нормативных актах предприятия либо в трудовом контракте.

Хотим отметить, что в отличие от законодательства многих стран, включая Россию, в украинском трудовом законодательстве отсутствует и норма, предусматривающая ответственность за разглашение коммерческой тайны (согласно Трудовому кодексу РФ разглашение охраняемой законом коммерческой, служебной и иной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника, является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя).

Необходимо отметить, что привлечь работника к дисциплинарной ответственности возможно лишь в период действия заключенного с ним трудового договора. Учитывая то, что в нашем примере директор, на момент обнаружения нарушения, уже не является работником основного предприятия, возможность привлечения его к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового контракта отсутствует.

Административная ответственность

Ст. 1643 Кодекса об административных правонарушениях Украины предусматривает ответственность за следующие нарушения, являющиеся недобросовестной конкуренцией:

1. незаконное копирование формы, упаковки, внешнего оформления, а так же имитация, копирование, прямое воссоздание товара другого предпринимателя, самовольное использование его имени;
2. преднамеренное распространение неправдивых или неточных сведений, которые могут нанести вред деловой репутации или имущественным интересам другого предпринимателя;
3. получение, использование, разглашение коммерческой тайны, а также конфиденциальной информации с целью причинения вреда деловой репутации или имуществу другого предпринимателя.

Отметим, что для привлечения к ответственности за каждое из указанных нарушений не требуется наступление негативных имущественных последствий, достаточно доказать факт совершения такого нарушения и наличие умысла в действиях виновного лица.

Следует учитывать, что срок привлечения лица к административной ответственности за совершение указанных нарушений составляет 3 месяца с момента совершения правонарушения, а в случае длящегося нарушения - 3 месяца с момента его выявления.

Уголовная ответственность

А) Ответственность за сбор и разглашение коммерческой тайны

Ответственность за незаконный сбор, использование и разглашение сведений, составляющих коммерческую, тайну, без согласия их владельца предусмотрена ст.231 («Незаконный сбор с целью использования или использование сведений, составляющих коммерческую или банковскую тайну») и ст.232 («Разглашение коммерческой или банковской тайны») Уголовного кодекса Украины.

Обязательным элементом указанных правонарушений является последствие в виде нанесения существенного вреда субъекту хозяйственной деятельности (при этом, конкретный размер и критерии определения существенности вреда

законодательством не установлены).

Кроме этого, для привлечения лица к ответственности по ст.232 Уголовного кодекса Украины необходимо установить, что преступление совершено из корыстных или других личных мотивов.

За совершение преступления, предусмотренного ст.231 Уголовного кодекса Украины, лицо может быть привлечено к ответственности в виде лишения свободы на срок до 3 лет, за преступление, предусмотренное ст.232 Уголовного кодекса Украины – на срок до 2 лет.

Отметим, что коммерческой тайной, согласно ст.505 Гражданского кодекса Украины, является информация, которая является секретной в том понимании, что она, в целом или в частности является неизвестной и не является легкодоступной для третьих лиц и была предметом адекватных мер по сохранению ее секретности, предпринятых лицом, которое законно контролирует эту информацию. Коммерческой тайной могут быть сведения технического, организационного, коммерческого, производственного и иного характера, кроме тех, которые по закону не могут быть отнесены к коммерческой тайне.

Таким образом, для привлечения бывшего директора к ответственности по данным статьям необходимо доказать:

- факт сбора/разглашения информации, являющейся коммерческой тайной в понимании законодательства;
- корыстные мотивы сбора информации;
- нанесение бывшим директором существенного вреда основному предприятию в связи с таким сбором/разглашением.

Обращаем внимание, что уголовная ответственность предусмотрена лишь за разглашение коммерческой тайны, тогда, как административная может быть применена за разглашение как коммерческой тайны, так и конфиденциальной информации, которая является более широким понятием.

Б) Ответственность за незаконное использование объектов интеллектуальной собственности

Хотим обратить внимание еще на одну статью Уголовного кодекса Украины, которая может быть применена к бывшему директору, а именно - ст. 229, предусматривающую ответственность за незаконное использование знака для товаров и услуг, фирменного наименования, квалифицированного указания происхождения товаров, если это причинило материальный вред в значительном размере. Таким образом, если вина бывшего директора в использовании торговой марки основного предприятия будет доказана, и, при этом основному предприятию будут причинены убытки в значительном размере (т.е., размере в 20 и более раз превышающем необлагаемый налогом минимум доходов граждан – на сегодняшний день от 9 410,00 грн.), возможно рассматривать вопрос о привлечении бывшего директора к уголовной ответственности.

Материальная ответственность

Вопрос материальной ответственности бывшего директора путем возмещения убытков основному предприятию можно рассматривать в плоскости гражданского и трудового законодательства.

А) Трудовое законодательство

Как мы отметили, согласно условиям трудового контракта с директором последний обязан соблюдать обязательства по неразглашению конфиденциальной информации (в том числе, после окончания срока действия трудового контракта).

Соответственно, если бывший директор нарушил указанное обязательство, и такое нарушение причинило убытки основному предприятию, оно может обратиться к директору с требованием о возмещении причиненного ущерба (такой иск может быть предъявлен в течение 1 года со дня выявления причиненного вреда).

Следует отметить, что привлечение к материальной ответственности лиц в рамках трудового законодательства имеет свои особенности. Так, согласно нормам Кодекса законов о труде Украины работники предприятий за причинение вреда предприятию при выполнении трудовых обязанностей, как правило, несут материальную ответственность в ограниченном размере (в размере среднемесячного заработка). При этом, возмещению подлежит лишь прямой ущерб (косвенные убытки не возмещаются). Материальная ответственность в полном объеме (свыше среднемесячного заработка) допускается в случаях, специально обусловленных законодательством.

Несмотря на то, что нормы украинского законодательства отдельно не регламентируют вопрос материальной ответственности работника за убытки, причиненные разглашением конфиденциальной информации (коммерческой тайны) предприятия, мы можем предположить, что в случае, если разглашение коммерческой тайны было осуществлено директором в период действия трудового контракта и в результате такого разглашения основному предприятию были причинены убытки, с нарушителя, вероятнее всего, можно взыскать вред в ограниченном размере в соответствии с Кодексом законов о труде Украины.

При этом, учитывая то, что возмещению подлежат лишь прямые убытки, размер которых определяется в установленном законодательством порядке, мы полагаем, что привлечение бывшего директора к материальной ответственности в рамках трудового законодательства даже в ограниченном размере является практически нереальным.

Б) Гражданское законодательство

Если разглашение конфиденциальной информации было осуществлено после прекращения трудового контракта (т.е., не в связи с выполнением трудовых обязанностей), в таком случае возможно говорить о привлечении нарушителя к гражданско-правовой ответственности и, соответственно, его обязанности возместить убытки в полном объеме.

Хотим отметить, что предъявление требований о возмещении вреда в связи с разглашением конфиденциальной информации является достаточно проблематичным ввиду сложности получения доказательств разглашения конфиденциальной информации, а также определения размера убытков, причиненных ее разглашением.

Учитывая изложенное, наиболее действенными методами защиты нематериальных активов предприятий от недобросовестных работников являются меры по предупреждению соответствующих нарушений, включая грамотный подход к заключению трудовых контрактов, продуманную кадровую политику, а также установление надежной системы защиты конфиденциальной информации, в том числе, путем утверждения предприятием внутренних нормативных актов по защите конфиденциальной информации и коммерческой тайны.