

## РЕАЛИЗАЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ЗАЩИТУ ИНФОРМАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

**М. С. Сагандыков**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

Конституционное право на защиту информации имеет межотраслевой характер. Трудовое законодательство содержит один из механизмов, направленных на обеспечение сохранности конфиденциальной информации, путем закрепления соответствующего условия в трудовом договоре и ответственности за его нарушение работником. В статье выдвигается идея о необходимости отнесения условия трудового договора о неразглашении работником охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой или иной) к разряду обязательных условий. Обращено внимание на невозможность полноценной защиты информации, составляющей коммерческую тайну, на основе действующего трудового и гражданского законодательства. Даже с учетом норм Федерального закона «О коммерческой тайне» законодательство не содержит механизма взыскания с работника убытков, причиненных работодателю разглашением информации, составляющей коммерческую тайну. Предлагается для этой цели использовать разработанную в зарубежных странах конструкцию соглашения о неконкуренции между работником и работодателем.

**Ключевые слова:** *коммерческая тайна, содержание трудового договора, материальная ответственность работника, соглашение о неконкуренции.*

Конституция РФ содержит несколько положений, касающихся защиты какой-либо тайны, информации, которые далее получают развитие во многих отраслях российского права. Обращает на себя внимание тот факт, что особое место в Основном законе занимают нормы о защите государственной тайны (ст. 29), а также личной, семейной тайны, тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (ст. 23).

В то же время коммерческая или иная, схожая с ней информация, которая может составлять тайну, в Конституции РФ в качестве объекта защиты не упомянута. Напротив, говорится о праве каждого свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом (ст. 29). Вместе с тем вопросы защиты информации, составляющей охраняемую законом тайну, находят непосредственное и самое широкое выражение в трудовом законодательстве.

Сначала необходимо обратиться в ст. 57 Трудового кодекса РФ, а именно к одному из условий трудового договора – неразглашение охраняемой законом тайны. Сегодня данное условие договора закон относит к числу фа-

культативных, дополнительных. На наш взгляд, такое решение законодателя, по крайней мере, в представленной в ТК РФ формулировке нельзя назвать бесспорным.

Главным отличием обязательных условий от дополнительных является зависимость включения последних в трудовой договор от наличия соглашения между работником и работодателем. Верно отмечает Н. Н. Шептулина: «Их внесение в трудовой договор зависит от результатов договоренности по вопросам, представляющим взаимный интерес или интерес одной из сторон, который признала другая сторона» [7, с. 149]. Обязательные же условия потому так и называются, что обязательно должны быть включены в трудовой договор независимо от желания сторон. Соглашением сторон определяется только содержание этих условий.

Теперь давайте ответим на вопрос: обязательно ли включать в трудовой договор условие о неразглашении, например, государственной или служебной тайны, если трудовая функция работника непосредственно связана с этой тайной? На наш взгляд, ответ однозначен – да.

Следует согласиться с У. М. Стансковой в том, что необходимо отказаться от использо-

вания в нормах ТК РФ словосочетания «иная тайна» и остановиться на перечислении государственной, служебной, коммерческой и профессиональной тайны [5, с. 6].

Объем настоящей работы не позволяет провести анализ указанных понятий. Содержание понятия «государственная тайна» точно раскрыто в соответствующем федеральном законе. Термины «служебная тайна» и «профессиональная тайна» законодательного закрепления не имеют.

Под служебной тайной традиционно понимают «не относящуюся к государственной тайне, созданную или полученную государственным органом или органом местного самоуправления информацию, доступ к которой ограничен в соответствии с федеральным законом в интересах иных лиц» [3, с. 36].

Профессиональная тайна, как и служебная, представляет собой информацию, подлежащую сохранению в тайне в соответствии с требованиями законодательства, доверенную или ставшую известной лицу в силу исполнения им своих профессиональных обязанностей, неправомерное распространение которой может причинить вред правам и интересам собственника информации или его правопреемников [4, с. 12; 2, с. 88]. Отличие состоит в том, что указанная обязанность возлагается не на государственного или муниципального служащего, а на иное лицо, осуществляющего профессиональную деятельность: врача, адвоката, аудитора, работника банка. Также к профессиональной тайне следует отнести персональные данные работника.

Обязанность работника или государственного (муниципального) служащего не разглашать информацию, составляющую государственную, служебную или профессиональную тайну, закреплена в федеральном законе. Включение в трудовой договор соответствующего условия также в этом случае является обязательным.

С информацией, составляющей коммерческую тайну, ситуация несколько сложнее. Основное отличие коммерческой тайны от какой-либо другой состоит, на наш взгляд, в том, что обладатель соответствующей информации вправе самостоятельно решать, отнести ее к информации, составляющей коммерческую тайну, или нет (п. 1 ст. 4 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»).

Также не будем забывать про то, что перечень сведений, составляющих государственную тайну, установлен федеральным законом (ст. 5 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»). Применительно к служебной и профессиональной тайне такого перечня нет, но при этом отдельными федеральными законами четко установлена обязанность не разглашать определенную информацию и предпринимать меры для ее сохранения.

В свою очередь перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, законом не может быть установлен в принципе. Более того, согласно п. 2 ст. 3 Федерального закона «О коммерческой тайне» к информации, составляющей коммерческую тайну, разрешено относить любые сведения (производственные, технические, экономические, организационные и др.). Главное, чтобы они имели действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам. Обладатель информации сам решает, необходима ли ее особая охрана от третьих лиц, конечно, с учетом того, что закон запрещает признавать коммерческой тайной отдельные сведения (ст. 5 Федерального закона «О коммерческой тайне»).

В то же время Федеральный закон «О коммерческой тайне» применительно к характеристике действий обладателя информации относительно сохранности информации, составляющей коммерческую тайну, применяет слова «должен», «обязан» и т.д. (ст. 10, 11). Особенно это касается содержания трудового правоотношения, в котором работодатель обязан ознакомить работника с перечнем соответствующей информации ограниченного доступа, с режимом коммерческой тайны, создать необходимые условия для его соблюдения работником (ст. 10).

Не будем также забывать, что функции работодателя – юридического лица осуществляет его представитель, как правило, руководитель организации, с которым также заключен трудовой договор. В таких условиях руководитель не просто имеет право, а обязан защищать права учредителей (участников, акционеров), то есть самой организации, установив и обеспечив соблюдение режима коммерческой тайны. В п. 6 ст. 11 Федерального закона «О коммерческой тайне» предусмотрено, что в трудовом договоре с руко-

директором организации должны предусматриваться его обязанности по обеспечению охраны конфиденциальности составляющей коммерческую тайну информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны конфиденциальности этой информации. Другими словами, если в организации установлен режим коммерческой тайны, то действия работодателя по включению в этот правовой механизм работника являются обязательными.

Сказанное выше дает основание полагать, что условие трудового договора о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, профессиональной или коммерческой) должно относиться к числу обязательных.

Тот факт, что обязанность не разглашать ту или иную информацию далеко не всегда вменяется работнику, не должен вводить в заблуждение. Большая часть условий трудового договора, которые в ст. 57 ТК РФ названы обязательными, на самом деле включаются в договор далеко не всегда, как, например, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) или гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда.

Таким образом, обязательным условием трудового договора необходимо считать условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, профессиональной или коммерческой), если работник в установленном законом порядке допущен к соответствующей информации.

Еще одной проблемой, связанной с защитой права работодателя на защиту информации, составляющей коммерческую тайну, является привлечение работника к материальной ответственности. Не раз уже отмечалось, что разглашение работником информации, составляющей коммерческую тайну, чаще всего приносит работодателю убытки в виде упущенной выгоды, которая, как известно, в трудовом праве не взыскивается [1, с. 15–16]. Другими словами, реальной материальной ответственности работник вообще может и не понести.

Еще более интересно обстоят дела с реализацией права работодателя на возмещение причиненного работником ущерба в случае, когда последний разгласил конфиденциаль-

ную информацию уже после прекращения трудовых отношений.

В соответствии с п. 4 ст. 11 Федерального закона «О коммерческой тайне», если такая информация разглашена работником, получившим доступ к этой информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, в период срока действия режима коммерческой тайны, но после прекращения трудовых отношений, работодатель вправе взыскать с работника в этом случае убытки. Под убытками в ст. 15 Гражданского кодекса РФ понимается не только реальный ущерб (в трудовом праве это прямой действительный ущерб), но и упущенная выгода, которая, как правило, и является результатом разглашения работником информации, составляющей коммерческую тайну.

На наш взгляд, между нормами трудового и гражданского законодательства имеются определенные противоречия в отношении данной ситуации. Обозначенное в нормах Федерального закона «О коммерческой тайне» право на возмещение убытков в полном объеме будет нарушать основной принцип материальной ответственности, составляющий ее сердцевину: возмещение только прямого действительного ущерба.

Ранее высказывалась точка зрения, согласно которой возмещение работником ущерба, причиненного разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, должно закрепляться в специальном гражданско-правовом договоре между работником и работодателем [1, с. 15]. Действительно, в этом случае не будет двойного возложения ответственности за правонарушение, совершенное работником, так как в случае разглашения работником информации, составляющей коммерческую тайну, он будет привлечен к ответственности по нормам гражданского права; за другие виды правонарушений на работника будет возложена материальная ответственность по нормам трудового права.

Наверно, такая позиция представляется более правильной, но и она не лишена спорных моментов. Главный из них заключается в том, что нормы гражданского законодательства применяются к трудовым отношениям только в случаях, прямо указанных в ТК РФ. Например, это может касаться материальной ответственности руководителя организации. Вот он будет нести ответственность по нормам гражданского законодательства в случа-

ях, предусмотренных федеральными законами, то есть с возмещением всех убытков, включая упущенную выгоду (ч. 2 ст. 277 ТК РФ). Таким законом как раз и является Федеральный закон «О коммерческой тайне», в п. 7 ст. 11 которого говорится об обязанности руководителя возместить убытки, вызванные нарушением законодательства о коммерческой тайне. Применительно к «обычным» работникам такой переход от трудового к гражданскому законодательству в ТК РФ отсутствует, а потому не возможен.

Стоит также отметить, что ст. 11 Федерального закона «О коммерческой тайне» вполне определенно закрепляет исчерпывающий перечень мероприятий, который должен совершить работодатель, чтобы обеспечить охрану конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну. Ни о каких соглашениях гражданско-правового характера между работником и работодателем в указанной статье закона речь не идет. В то же время привлечь бывшего работника по нормам трудового законодательства к материальной ответственности за правонарушение, совершенное после прекращения трудового договора, также нельзя.

Действующее трудовое и гражданское законодательство, даже с учетом норм Федерального закона «О коммерческой тайне», не содержит механизма взыскания с работника убытков, причиненных работодателю разглашением информации, составляющей коммерческую тайну.

Возможно, одним из решений проблемы могло бы стать включение в трудовое законодательство норм, позволяющих внедрить практику заключения соглашений (пактов) о неконкуренции. Подобные соглашения уже внедрены в некоторых странах мира. Например, в Казахстане оно может содержать обязательство работника не совершать действия, способные нанести ущерб работодателю [8, с. 105]. Несмотря на то, что такие соглашения также имеют трудовую основу, их действие распространяется и на период после прекращения трудовых отношений, кроме того, они по существу, легальным образом нарушают некоторые основы трудового законодательства [6, с. 402]. Значит, подобный пакт мог бы содержать и условие о неразглашении информации, составляющей коммерческую тайну, после прекращения трудовых отношений, и обязанность работника возмес-

тить работодателю убытки в случае разглашения этой информации.

Вместе с тем для внедрения института соглашений о неконкуренции необходимо разработать комплекс правовых норм, в котором как минимум должны быть определены пределы договоренностей сторон и уровень компенсаций за столь обременительные для работника условия работы. Впрочем это тема для отдельного исследования.

### Литература

1. Гаврилов, Э. Ответственность работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну / Э. Гаврилов // Российская юстиция. – 2000. – № 3. – С. 15–16.
2. Камалова, Г. Г. Соотношение правовых режимов служебной и профессиональной тайн / Г. Г. Камалова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». – 2016. – Т. 16. – № 4. – С. 87–94.
3. Павлов, И. Ю. Современные проблемы правового регулирования государственной и служебной тайны в России / И. Ю. Павлов // Ленинградский юридический журнал. – 2013. – № 1. – С. 29–37.
4. Рожнов, А. А. Уголовно-правовая охрана профессиональной тайны: автореферат дис. ... канд. юрид. наук / А. А. Рожнов. – Казань, 2002. – 30 с.
5. Станскова, У. М. Трудовые средства обеспечения конфиденциальности информации ограниченного доступа: автореферат дис. ... канд. юрид. наук / У. М. Станскова. – Екатеринбург, 2014. – 23 с.
6. Томашевский, К. Л. Пакты о неконкуренции в IT сфере: новации белорусского законодательства 2018 года в свете зарубежного опыта / К. Л. Томашевский // Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества: тезисы докладов междунар. науч.-практ. конф., посвященной памяти профессора Н. Г. Юркевича. – Минск: Белорусский государственный университет, 2018. – С. 401–404.
7. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2011. – 648 с.

8. Шафииков, А. М. К вопросу о дополнительном условии трудового договора о запрете

конкуренции / А. М. Шафииков, Г. Х. Шафиикова // Проблемы права. – 2018. – № 4. – С. 104–107.

**Сагандыков Михаил Сергеевич** – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, социального права и правоведения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: sagandykovms@susu.ru.

*Статья поступила в редакцию 15 марта 2019 г.*

---

DOI: 10.14529/law190206

## **REALIZATION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO PROTECT INFORMATION IN LABOR RELATIONS**

**M. S. Sagandykov**

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation*

The constitutional right to protect information has an interdisciplinary character. The labor legislation contains one of the mechanisms aimed at ensuring the safety of confidential information, by fixing the relevant conditions in the employment contract and responsibility for its violation by the employee. The article puts forward the idea of the need to classify the terms of an employment contract for non-disclosure by an employee of a secret protected by law (state, official, commercial or other) to the category of mandatory conditions. The attention is drawn to the impossibility of full protection of information constituting a commercial secret, based on current labor and civil law. Even taking into account the provisions of the Federal Law “On Commercial Secrets”, the legislation does not contain a mechanism for recovering from an employee losses incurred to an employer by disclosing information constituting a commercial secret. It is proposed to use for this purpose the construction of a non-competition agreement between an employee and an employer developed in foreign countries.

**Keywords:** *trade secret, content of the employment contract, employee liability, non-competition agreement.*

### **References**

1. Gavrilov E. [Responsibility of employees who divulged official or commercial secrets]. *Rossiyskaya yustitsiya [Russian Justice]*, 2000, no. 3, pp. 15–16. (in Russ.)
2. Kamalova G. G. [The ratio of legal regimes of official and professional secrets]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya “Pravo” [Bulletin of the South Ural State University. Series Law]*, 2016, no. 4, pp. 87–94. (in Russ.)
3. Pavlov I. YU. [Modern problems of legal regulation of state and official secrets in Russia]. *Leningradskiy yuridicheskiy zhurnal [Leningrad legal journal]*, 2013, no. 1, pp. 29–37. (in Russ.)
4. Rozhnov, A. A. *Ugolovno-pravovaya okhrana professional'noy tayny: avtoreferat dis. ... kand. yurid. nauk* [Criminal legal protection of professional secrets. Author’s abstract Diss. Kand. (Law)]. Kazan, 2002, 30 p.
5. Stanskova U. M. *Trudopravovyye sredstva obespecheniya konfidentsi-al'nosti informatsii ogranichennogo dostupa: avtoreferat dis. ... kand. yurid. nauk* [Employment means of confidentiality of limited access information. Author’s abstract Diss. Kand. (Law)]. Ekaterinburg, 2014, 23 p.

6. Tomashevskiy K. L. *Pakty o nekonkurentsii v IT sfere: novatsii belorusskogo zakonodatel'stva 2018 goda v svete zarubezhnogo opyta* [Covenants of non-competition in the IT field: innovations of the Belarusian legislation in 2018 in the light of foreign experience]. *Teoretiko-prikladnye problemy realizatsii i zashchity sub"ektivnykh prav v kontekste innovatsionnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya obshchestva: tezisy dokladov mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyashchennoy pamyati professora N. G. Yurkevicha* [Theoretical and applied problems of implementation and protection of subjective rights in the context of innovative socio-economic development of society: Abstracts of the international academic and research conference, dedicated to the memory of Professor N. G. Yurkevich]. Minsk, 2018, pp. 401–404. (in Russ.)

7. Orlovskiy Yu. P., Nurtidinova A. F. *Trudovoe pravo Rossii* [Labor Law of Russia]. Moscow, 2011, 648 p.

8. Shafikov A. M., Shafikova G. Kh. *K voprosu o dopolnitel'nom uslovii trudovogo dogovora o zaprete konkurentsii* [To the question of the additional condition of the labor contract on the prohibition of competition]. *Problemy prava [Issues of Law]*, 2018, no. 4, pp. 104–107.

**Michail Sergeevich Sagandykov** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: sagandykovms@susu.ru.

*Received 15 March 2019.*

---

#### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Сагандыков, М. С. Реализация конституционного права на защиту информации в трудовых отношениях / М. С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2019. – Т. 19, № 2. – С. 36–41. DOI: 10.14529/law190206.

#### FOR CITATION

Sagandykov M. S. Realization of the constitutional right to protect information in labor relations. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2019, vol. 19, no. 2, pp. 36–41. (in Russ.) DOI: 10.14529/law190206.

---