



## ПРАВИЛА СОБЛЮДЕНИЯ ЗАЩИТЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

**Тагаева Гузал Кучкаровна**

Магистрант Ташкентского государственного юридического  
университета

E-mail: [guztag87@gmail.com](mailto:guztag87@gmail.com)

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7972781>

### ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 20-May 2023 yil

Ma'qullandi: 23-May 2023 yil

Nashr qilindi: 26-May 2023 yil

### KEY WORDS

коммерческая тайна,  
собственник коммерческой  
тайны, конфидент,  
разглашение коммерческой  
тайны, штраф, предмет  
защиты информации,  
трудовые и гражданско-  
правовые договора,  
ограниченность доступа.

### ABSTRACT

*В статье подробно рассматриваются защитные меры коммерческой тайны возникающих в процессе трудовых отношений. Ведется анализ соблюдения правила защиты конфиденциальной информации между работодателем и сотрудником в предприятиях, компаниях и хозяйственных объединениях. Также проделан сравнительный анализ национального и зарубежного законодательства касательно соблюдения правил защиты коммерческой тайны в трудовых отношениях.*

В современном мире человеческие отношения осуществляются посредством общения, бизнеса, конкуренции и обмена информацией.

В новой редакции Конституции Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года в ст.33 указано, что каждый человек имеет право на свободу мысли, слова и убеждений, а также имеет право искать, получать и распространять любую информацию. Кроме этого, ограничение права на поиск, получение и распространение информации допускается только в соответствии с законом и лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, здоровья населения, общественной нравственности, прав и свобод других лиц, обеспечения общественной безопасности и общественного порядка, а также предотвращения разглашения государственных секретов или иной охраняемой законом тайны (1).

По мнению Д.Головкиной в современных условиях предпринимательская деятельность претерпевает определенные изменения, связанные с появлением новых направлений бизнеса, новых тенденций развития предприятий, новых технологий в производстве и ведении дел, что не может не создавать новых угроз и рисков. В целях обеспечения эффективного функционирования предприятия перед предпринимателем встает задача разработать четкую систему обеспечения экономической безопасности

компания (2).

С каждым днем возникает новые угрозы по ведению бизнеса в мировом экономическом пространстве. Обеспечение безопасности бизнеса — это системная и регулярная работа по выявлению и пересечению угроз у конкурентов и персонала компании.

Коммерческая тайна — это любая практика или процесс компании, который, как правило, неизвестен за пределами компании. Информация, считающаяся коммерческой тайной, дает компании конкурентное преимущество перед ее конкурентами и часто является продуктом внутренних исследований и разработок (3).

Здесь хотелось бы, отметить, что в нашей стране Гражданским законодательством защищается информация, составляющая служебную и коммерческую тайну, в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности (ст.98 ГК РУ).

Кроме того, лицо, правомерно обладающее технической, организационной или коммерческой информацией, в том числе секретами производства (ноу-хау), неизвестной третьим лицам (нераскрытая информация), имеет право на защиту этой информации от незаконного использования, если соблюдены условия, установленные статьей 98 настоящего Кодекса (ст.1095 ГК РУ).

Также, лицо без законных оснований получившее или распространившее нераскрытую информацию либо использующее ее, обязано возместить тому, кто правомерно обладает этой информацией, убытки, причиненные ее незаконным использованием. Если лицо, незаконно использующее нераскрытую информацию, получило ее от лица, которое не имело право ее распространять, о чем приобретатель информации не знал и не должен был знать (добросовестный приобретатель), правомерный обладатель нераскрытой информации вправе потребовать от него возмещения убытков, причиненных использованием нераскрытой информации после того, как добросовестный приобретатель узнал, что ее использование незаконно (ст.1096 ГК РУ) (4).

Согласно ст.3 Закона Республики Узбекистан «О коммерческой тайне» от 11 сентября 2014 года, что **собственником коммерческой тайны** является юридическое или физическое лицо, осуществляющее владение, пользование и распоряжение коммерческой тайной и установившее в отношении ее режим коммерческой тайны, то есть здесь упоминается роль работодателя компании, холдинга, хозобъединений и др. Наряду с этим, **конфидентом** является юридическое или физическое лицо, получившее во владение и пользование коммерческую тайну на основании договора с ее собственником, то есть фирма или сотрудник, который получил доступ к коммерческой информации на основе трудового или дополнительного договора о неразглашении конфиденциальной информации.

**Разглашение коммерческой тайны**-это действие или бездействие, в результате которого информация, составляющая коммерческую тайну, в любой возможной форме (*устной, письменной, иной форме, в том числе с использованием технических средств*)

становится известной третьим лицам без согласия собственника такой информации или конфиденнта либо вопреки трудовому договору (контракту) или гражданско-правовому договору.

Согласно ст.91 Уголовного кодекса Республики Узбекистан сбор информации любым способом конфиденциальной научно-технической, производственной, экономической, торговой или другой подобной информации без согласия владельца с целью ее **разглашения либо использования наказывается штрафом до ста базовых расчетных величин или обязательными общественными работами до трехсот часов, либо исправительными работами до двух лет.**

Или же умышленное разглашение или использование конфиденциальной научно-технической, производственной, экономической, торговой или другой подобной информации без согласия ее владельца, причинившее крупный ущерб хозяйствующему субъекту наказывается **штрафом от ста до двухсот базовых расчетных величин или обязательными общественными работами от трехсот до четырехсот восьмидесяти часов либо исправительными работами от двух до трех лет (5).**

Предметом защиты информации являются носители информации, на которых зафиксированы, отображены защищаемые сведения: документы, изделия, материалы, предметы, вещества. В качестве носителя защищаемой информации выступает также работник организации. Зачастую именно к работникам предприятия обращаются лица, занимающиеся коммерческим шпионажем. Ведь как показывает статистика 2015 года, **более 35% сотрудников различных организаций готовы продать информацию о своей компании на выгодных условиях, в то время как дела по разглашению коммерческой тайны раскрываются в среднем на 7%.** Основная цель функционирования системы защиты информации—установление оптимального режима работы предприятия с таким расчетом, чтобы ограничить распространение сведений, содержащих коммерческую тайну, сделать эти сведения недоступными для посторонних лиц, предотвратить их утечку и создать необходимые условия работы лицам, имеющим к ним законный доступ (6).

Поскольку информационная система любой крупной компании представляет собой достаточно сложную структуру, приоритетная задача при внедрении новых подсистем – не нарушать ее функциональность. Исходя из этого, формирование системы информационной безопасности любой компании должно происходить поэтапно. Следует отметить, что защита одной из разновидностей конфиденциальной информации, такой как коммерческая тайна, не должна нарушать общей концепции информационной безопасности, выработанной на предприятии. Юридическое оформление защиты коммерческой тайны в рамках общей защиты информации предприятия оформляется наиболее целесообразно следующим пакетом документов:

1. Типовое положение об информации на предприятии.
2. Положение о коммерческой тайне предприятия и правила ее хранения.
3. Приказ о присвоении сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия.
4. Методика определения сведений, составляющих коммерческую тайну

предприятия.

5. Служебная записка о включении информации в «Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия».

6. Приказ об утверждении «Перечня сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия».

7. Положение о разрешительной системе доступа сотрудников предприятия и представителей сторонних организаций к сведениям, составляющим коммерческую тайну предприятия.

8. Договор о защите коммерческой информации (о конфиденциальности).

9. Обязательства сотрудника предприятия о сохранении коммерческой тайны.

10. Обязательства (предупреждение) о сохранении коммерческой тайны при увольнении с предприятия.

11. Соглашение о конфиденциальности с посетителем предприятия.

12. Инструкция по организации и ведению на предприятии делопроизводства документов, содержащих коммерческую тайну (7).

В ст.11 Закона «О коммерческой тайне» четко указано меры защиты коммерческой тайны в трудовых процессах. Итак, работодатель (собственник коммерческой тайны, конфиденгент) обязан ознакомить под расписку работника, доступ которого к коммерческой тайне необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну, с режимом коммерческой тайны и мерами ответственности за его нарушение, более того, создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны. Вместе с тем, доступ работника к коммерческой тайне осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями (8).

В целях обеспечения защиты коммерческой тайны работник обязан соблюдать установленный работодателем режим коммерческой тайны, не разглашать коммерческую тайну и не использовать ее в личных целях без согласия работодателя, передать работодателю при прекращении трудового договора (контракта) имеющиеся у него в пользовании материальные носители коммерческой тайны или уничтожить либо удалить ее с указанных носителей под контролем работодателя.

В целях обеспечения защиты коммерческой тайны трудовым договором (контрактом) или гражданско-правовым договором должны предусматриваться обязательства работника и работодателя, являющегося собственником коммерческой тайны или конфиденгентом, по обеспечению защиты коммерческой тайны, срок, в течение которого после прекращения трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора бывший работник обязан не разглашать коммерческую тайну. И в конце, работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны, к которой он получил доступ в связи с исполнением им обязанностей, предусмотренных в трудовом договоре (контракте) или гражданско-правовом договоре.

Кроме того, в ст.12 настоящего Закона указано, что в каких ситуациях прекращается доступ к коммерческой тайне в процессе трудовых отношений.

Первое - прекращение трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора;

Второе - нарушение взятых обязательств по неразглашению коммерческой тайны.

Основаниями для прекращения доступа к коммерческой тайне в процессе трудовых отношений могут быть и иные обстоятельства в соответствии с законодательством или договором.

Прекращение доступа к коммерческой тайне в процессе трудовых отношений не освобождает работника от взятых им обязательств по неразглашению коммерческой тайны.

По мнению З.Ниязметовой обязательные меры по обеспечению охраны коммерческой тайны можно разделить на 3 группы: правовые, организационные и технические (9). Она перечисляет ряд факторов по защите коммерческой тайны в процессе трудовых отношений между работодателем и сотрудником. Например,

- ✓ определить перечня и объема сведений, составляющих коммерческую тайну (*необходимо разработать и утвердить либо отдельный документ (перечень, приказ) либо предусмотреть отдельную главу в специальном Положении о коммерческой тайне*);
- ✓ **установление порядка обращения с коммерческой тайной и контроля за соблюдением такого порядка** (*Положение о коммерческой тайне, регламентирующий порядок обращения с данной информацией, условия хранения, копирования, передачи, уничтожения и т.п.*), меры по контролю за соблюдением такого порядка, ответственность в случае его нарушения;
- ✓ **учет лиц, получивших доступ к коммерческой тайне** (*необходимо издать приказ с указанием перечня лиц, которым предоставляется допуск к сведениям, содержащим коммерческую тайну*);
- ✓ **ознакомление работников под расписку с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну, с режимом коммерческой тайны и мерами ответственности за его нарушение**, то есть все вышеперечисленные принятые внутренние документы организации (*Положение, приказы*) должны быть предоставлены для ознакомления под роспись работнику, доступ которого к коммерческой тайне необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей;
- ✓ **специальные пункты в трудовых договорах и гражданско-правовых договорах**. Трудовым договором (*контрактом*) или гражданско-правовым договором должны предусматриваться обязательства работника и работодателя, являющегося собственником коммерческой тайны или конфидентом, по обеспечению защиты коммерческой тайны, а также срок, в течение которого после прекращения трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора бывший работник обязан не разглашать коммерческую тайну.

По ее мнению, на практике некоторые организации оформляют отдельное обязательство работника о неразглашении коммерческой тайны. Однако с принятием 11 сентября 2014г. Закона о коммерческой тайне было **введено требование предусматривать такое условие именно в трудовых и гражданско-правовых**

**договорах.** Следовательно, данное условие нужно сразу включать при заключении нового договора либо заключать дополнительное соглашение к уже действующему договору.

Если сравнить наше законодательство с зарубежной, то можно сделать выводы касательно соблюдения правил защиты коммерческой тайны в трудовых отношениях.

Как мы ранее указали, что по национальному законодательству срок защиты коммерческой тайны осуществляется ее собственником или конфидентом до момента утраты конфиденциальности коммерческой тайны (ст.7 ЗРУ «О коммерческой тайне»). А также в срок, в течение которого после прекращения трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора бывший работник обязан не разглашать коммерческую тайну (ст.11 ЗРУ «О коммерческой тайне»).

**В Великобритании** коммерческая тайна обычно рассматривается в английском праве как один из элементов интеллектуальной собственности, хотя термин «собственность» употребляется здесь, по всей видимости, не как описание юридической природы информации, а лишь в метафорическом смысле. Например, рассматривая дело о неправомерном доступе к информации, содержащейся в электронных файлах, суд пришел к выводу, что защита, предоставляемая в отношении конфиденциальной информации, основана скорее на требованиях добросовестности, а не на вещном праве. В целом право Великобритании не содержит ограничений на виды информации, которая может рассматриваться как конфиденциальная. Большинство судебных решений, касающихся коммерческой тайны, были вынесены относительно каких-либо промышленных устройств или технологий. Однако юридическую защиту получил весь спектр коммерческой информации, включая идеи телевизионных программ, списки клиентов, финансовые документы и даже частные секреты между супругами (10).

Таким образом, в рамках трудовых отношений на работника возлагаются обязанности:

- 1) не разглашать конфиденциальную информацию неуполномоченным получателям;
- 2) не копировать (или даже намеренно запоминать) конфиденциальную информацию в целях использования в собственных интересах;
- 3) не осуществлять в рабочее время деятельность, противоречащую интересам работодателя.

После прекращения трудового договора работник не вправе использовать коммерческие секреты своего бывшего работодателя (например, перечень особо важных клиентов). При определении пределов подобных ограничений суд условно оценивает, может ли оспариваемая информация считаться частью профессионального опыта и знаний работника со «средним уровнем честности и способностей».

В целях предотвращения разглашения коммерческих секретов работодатели включают в трудовой договор специальные положения, запрещающие работнику участвовать в конкурентной борьбе против работодателя. Однако подобные положения существенно ограничивают развитие предпринимательской деятельности, поэтому они могут быть действительны только при условии, если работодатель докажет, что они разумны и обоснованы в том, что касается пределов ограничений,

срока и территориальных рамок.

Очевидно, что данные положения трудового договора не могут использоваться для полного ограничения конкуренции, они лишь защищают законные интересы работодателя как собственника имущества, несмотря на то, что работник внес определенный вклад в создание этой собственности. Таким образом, условия о сохранении коммерческой тайны не могут выходить за рамки разумной защиты интересов бывшего работодателя, что ограничивает их во времени и территории действия.

В **немецком законодательстве** закреплена обязанность работника по неразглашению коммерческой тайны после прекращения трудовых отношений (расторжения трудового договора). Запрет на использование сведений, составляющих коммерческую тайну, в этом случае предусматривается при условии, что работник получил такие сведения недобросовестным путем.

В соответствии с условиями трудового соглашения работник берет на себя обязанность сохранять в тайне все ставшие ему известными сведения о производственной (научной, торговой) деятельности предприятия. Условия о конфиденциальности могут также содержаться в приложении к трудовому соглашению, в котором детально устанавливаются права и обязанности работника и работодателя в сфере коммерческих секретов (11).

Наиболее сложным вопросом судебной практики, связанной с разрешением споров о коммерческой тайне, является вопрос о соотношении права работодателя на сохранение коммерческих секретов и прав работника, связанных с использованием полученных знаний в своих интересах. Как правило, пределы ограничений в отношении использования коммерческих секретов работодателя устанавливаются непосредственно в трудовом соглашении. Например, в соответствии с положениями заключенного трудового договора, на работника может быть возложена обязанность по неразглашению добросовестно полученной информации в течение определенного срока. Исполнение данной обязанности может быть обусловлено выплатой работнику компенсации. Кроме того, на работника может быть возложена обязанность отказаться от участия в конкурентной борьбе с бывшим работодателем, нарушение которой является основанием для применения мер гражданской ответственности. Следует отметить также, что правовое регулирование указанных отношений носит, в основном, диспозитивный характер, предусматривая значительную свободу договорных отношений (12).

В **Японии** действует специальный Закон «О коммерческой тайне» принятый в 1991 году. В качестве основных признаков тайны в нем выделены *коммерческая ценность, ограниченность доступа, наличие необходимых мер по ее охране*, принятых ее владельцем. Также подробно классифицированы *способы нарушения коммерческой тайны, установлена ответственность по возмещению ущерба*.

Нельзя не упомянуть и о том, что еще с 30-х годов прошлого века в Японии появился моральный кодекс сотрудника фирмы, а в 50-60-е годы произошла так называемая управленческая революция, приведшая, в частности, к переходу сотрудников от статуса наемных работников к статусу предпринимателей, введены различные формы поощрения за честную работу и преданность фирме. И как

следствие этого и некоторых других факторов большинство японцев пожизненно работают в одной организации (13).

В соответствии с Гражданским кодексом **Италии**, наемный работник обязан соблюдать т.н. "долг верности". Закон устанавливает запрет на осуществление работником конкурентной деятельности, передачу или использование каким-либо способом сведений о предприятии или производственных процессах, если это может нанести ущерб предприятию. Следует отметить, что закон не устанавливает срок окончания действия "долга верности", а запрет на разглашение коммерческой тайны бывшего работодателя устанавливается независимо от того, каким образом работник приобрел соответствующие знания.

По мнению Б.Выскребцовой институт коммерческой тайны играет важную роль в трудовых правоотношениях. Поэтому работодатели, которые реально хотят сохранить конфиденциальность сведений, во-первых, должны четко прописать в трудовом договоре либо в приложении к нему те сведения, которые составляют коммерческую тайну, установив ответственность за ее разглашение. во-вторых, после расторжения трудового договора с работником заключить с ним гражданско-правовой договор о соблюдении определенного режима сохранения и неразглашения коммерческой тайны и о гражданско-правовой ответственности за ее разглашение, в том числе за передачу третьим лицам. Работодатель должен также способствовать уменьшению сменяемости кадров, обдуманно и адекватно осуществлять подход к допуску работников к информации, составляющей коммерческую тайну (14).

По мнению М.Бушевой работник обязан не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения действия трудового договора. Однако на практике доказать в действиях бывших работников вину имущественного ущерба, причиненного им, очень сложно, поэтому работодателям следует подумать над тем, что нужно узаконить службы безопасности, которые будут следить за утечкой информации, улучшить качество их работы, ведь нередко из-за их ненадежного контроля над сведениями работники могут получить секретную информацию. Обязательно нужно вести учет лиц, которые обладают доступом к информации, составляющей коммерческую тайну.

Открывая собственное дело, сотрудник может продолжить пользоваться сведениями, полученными на старых местах работы. Данный способ разглашения коммерческой информации можно назвать «хищением», ведь прежние работодатели согласие на использование данной информации не давали. Причин для кражи данных множество, но основная – получение собственной прибыли. Необходимо отметить, что не имеет значения, какой конкретно сотрудник виноват в разглашении информации – работающий в компании, уволенный работодателем или по собственному желанию. Переход на работу в другую фирму все равно обязывает лицо строго соблюдать режим коммерческой тайны бывшего руководства. Сотрудник и в этом случае может понести ответственность за распространение сведений. Но нужно добавить, что работник непременно должен подписать документы, которые касаются неразглашения коммерческой тайны. Эти положения могут находиться в трудовом договоре или же

быть прописаны в отдельном документе (15).

Суммируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что разглашение коммерческой тайны имеет негативные последствия одновременно для предприятия и для персонала, а также ведет к снижению его производительности, ведь коммерческая тайна состоит из данных, позволяющих ему не допускать неоправданного снижения прибыли, доводить до максимального уровня свою прибыль, и, конечно же, занимать твердую позицию лидера на мировом рынке.

#### Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Узбекистан (новая редакция от 30.04.2023г.)
2. Гражданский кодекс Республики Узбекистан
3. Уголовный кодекс Республики Узбекистан
4. Закон Республики Узбекистан «О Коммерческой тайне» от 11.09.2014 года №ЗРУ-374.
5. Д.В.Головкина Обеспечение информационной безопасности установлением режима коммерческой тайны. Вестник Прикамского социального института 2019 №1 (82) 12-16 стр.
6. Талалай М.А. Коммерческая тайна как объект правовой охраны. Таврический научный обозреватель №6 (11) июнь 2016.
7. Ельчанинова Е.Б., Кудрявцева К.А. Правовая концепция режима коммерческой тайны. Известия ЮФУ. Технические науки. 104-108 стр.
8. Сорокина А.Э. Охрана коммерческой тайны по законодательству зарубежных стран (на примере Великобритании и Германии). Вестник Московского университета МВД России. №1/2013г. 64 стр.
9. Брединский А. Правовой режим и защита коммерческой тайны в странах Европы и Азии. ЧОУ ДПО «Центр предпринимательских рисков».
10. Щегельский А.В. Краткий обзор зарубежного законодательства по защите коммерческой тайне. NAAR сообщество.
11. Выскребцев Б.С. Роль коммерческой тайны в трудовых правоотношениях. Вестник Челябинского государственного университета. 2009 № 31 (169). 77 стр.
12. Бушуева М.С., Шарипова Д.И., Макаревич М.И. Коммерческая тайна и ответственность за ее разглашение. Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования №8 (26) 2017г. 13 стр.
13. <https://lex.uz/docs/2460799>
14. [https://www.investopedia.com/terms/c/competitive\\_advantage.asp](https://www.investopedia.com/terms/c/competitive_advantage.asp)
15. <http://www.tavr.science>
16. [https://www.norma.uz/nashi\\_obzori/chem\\_dorojat\\_to\\_i\\_ohranyayut\\_rejim\\_kommercheskoy\\_tayny](https://www.norma.uz/nashi_obzori/chem_dorojat_to_i_ohranyayut_rejim_kommercheskoy_tayny)
17. <http://www.cprspb.ru/bibl/opv/31.html>
18. <https://naar.ru/articles/Kratkij-obzor-zarubezhnogo-zakonodatelstva+-po-zashhite-kommercheskoj-tajny/>