

застосовуються заходи примусу. В результаті, немає невдоволених, адже кожна із сторін отримає те, чого бажає.

Попри усі переваги інституту медіації та ефективність при вирішення господарських спорів існує низка проблем щодо невизначеності цього способу вирішення спорів. Це пов'язано з тим, що в Україні відсутній нормативно-правовий акт, котрий би деталізував та описував сферу дії та порядок застосування медіації на теренах України. Вчені зазначають, що окрім цього існує також проблема низького рівня обізнаності суб'єктів господарювання щодо свого права вирішувати господарські спори за допомогою альтернативних способів вирішення конфліктів. Сторони господарських спорів не впевнені в доцільності та дієвості інституту медіації через відсутність законодавчого регулювання цієї діяльності.

Підсумовуючи, можна зазначити, що медіація – ефективний спосіб вирішення спорів у сфері господарського права. Медіатор – ключова фігура, яка має володіти певним рівнем компетентності та якостями, які дозволять їй бути посередником при вирішенні конфліктних ситуацій. Запровадження та законодавче закріплення інституту медіаторства в Україні допоможе підвищити рівень правової культури та сприятиме розвитку громадянського суспільства. Вважаємо, що необхідно прийняти нормативно-правовий акт, котрий буде окреслювати коло суспільних відносин у сфері господарювання, які можуть бути врегульовані за допомогою інституту медіаторства, принципи примирення сторін, порядок призначення та обрання медіатора. Законодавче закріплення процедури медіації суб'єктами господарювання дозволить вирішувати усі спори на основі добровільної згоди, шляхом проведення обговорень, що мають на меті досягнення компромісу та досягнення порозуміння між сторонами господарських спорів.

#### Список джерел:

1. Гойко О. Від судового захисту до альтернативних методів вирішення спорів. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2010. № 6 (56). С. 54–60.
2. Залізняк В. А. Медіація у вирішенні господарських спорів. *Правове регулювання економіки*. 2017. №16. С. 171 – 178.
3. Медведська В. В. Медіація як перспективна форма вирішення господарських спорів. *Вісник Національного транспортного університету*. 2012. № 26 (2). С. 573–578.
4. Про медіацію: проєкт Закону України від 01 вер. 2019 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=68877](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877) (дата звернення: 12.11.2020).

**Тукіна С.В.,**  
здобувач вищої освіти  
група ЮЗ-932-ВНО  
Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ  
**Науковий керівник:**  
**Карпенко Р.В.,**

кандидат юридичних наук,  
старший викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ

## **КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Дослідження законодавства стосовно інституту комерційної таємниці, у нашому випадку, як об'єкту трудових відносин має важливе значення для українського трудового законодавства, адже запозичення позитивних європейських новацій, норм сприятиме його подальшому збалансуванню, уникненню колізій та неврегульованостей, оптимальному поєднанню інтересів працівника та роботодавця при використанні комерційної таємниці в ході трудових відносин. В Україні інститут комерційної таємниці було реанімовано після тривалої перерви у зв'язку з його невизнанням юридичною наукою та практикою [1]. Переривистість історичного процесу, неналежна інформація про теорію і практичну реалізацію інституту комерційної таємниці у розвинених країнах, відсутність єдності поглядів вітчизняних наукових шкіл щодо правового режиму комерційної таємниці призвели до того, що у прийнятих нормативно-правових актах України чітко не визначено, а ні суб'єктів права на комерційну таємницю, а ні порядок реалізації правового режиму комерційної таємниці, а ні механізм захисту права на комерційну таємницю.

Стосовно ж трудового законодавства, то там також бракує положень, які б нормативно закріпили порядок використання комерційної таємниці у трудових відносинах, до яких можна віднести обов'язок працівника зберігати в таємниці конфіденційну інформацію, заходи роботодавця по недопущенню її розголошення, типову форму договору про конфіденційність, алгоритм дій роботодавця у разі виявлення факту незаконного поширення комерційної таємниці, і найголовніше, можливість відшкодування збитків, заподіяних такою протиправною поведінкою працівника. Отже, потребують першочергового вивчення як вищезазначені питання, так і підготовка змін у законодавство, що б наблизити правовий механізм регулювання інституту комерційної таємниці до кращих європейських аналогів. Перш за все, аналізуючи зарубіжне законодавство констатуємо відсутність загальноприйнятого терміну для визначення комерційної таємниці та про наявність різноманіття понять і визначень, які застосовуються для позначення досліджуваної правової категорії. Так, німецька й австрійське право використовує два терміни: «торговий секрет» («Geschäftsgeheimnis») і «виробничий секрет» («Betriebsgeheimnis»); італійська доктрина оперує терміном «промислові і торгові секрети» («segreto industriale e commerciale»), а датське право – поняттям «відомості про виробничі і торговельні відносини» («oplysninger om drifts-eller forretningsforhold») [1;2].

Не дивлячись на наявні термінологічні відмінності, всі вони позначають секретну інформацію у розумінні поняття комерційної таємниці, закріпленого в

законодавстві України. У той же час найдосконаліший рівень формування правової основи регулювання у сфері захисту комерційно цінної інформації традиційно визнається за США. У цій країні ще у 1979 р. був прийнятий Федеральний закон про торгівельні секрети, який розкриває поняття та ознаки торгівельних секретів, визначає суб'єктів права на них, закріплює обов'язок третіх осіб зберігати у таємниці інформацію, яка стала їм відома у процесі їх діяльності, способи захисту порушених прав та ін. Попри наявність спеціального Закону в США велике значення має також законодавство окремих штатів та судові прецеденти. Окрім США, спеціальне законодавство щодо комерційно цінної інформації у формі спеціального закону про комерційну таємницю наявне також й у таких країнах як Таїланд, Латвія, Швеція, Китай, Азербайджанська Республіка, Республіка Білорусь, Киргизька Республіка, Республіка Молдова, Республіка Таджикистан, Туркменістан та ін., де передбачено об'єкти правової охорони, положення щодо набуття режиму комерційної таємниці, складові цього режиму, порядок реалізації прав на інформаційні об'єкти, права й обов'язки їх власників, захист прав на комерційну таємницю у трудових відносинах, відносинах з контролюючими та правоохоронними органами тощо. Приміром, у Республіці Молдова було прийнято Закон «Про комерційну таємницю», у ст. 1 якого під комерційною таємницею розуміються відомості, що не є державною таємницею, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою господарською діяльністю суб'єкта ринку, розголошення (передача, витік) якої може завдати суттєвої шкоди підприємству. Такі відомості є власністю товариства, або знаходяться в його володінні, користуванні, розпорядженні у межах, установлених ним відповідно до законодавства [3;4].

У контексті трудових відносин ст. 8 Закону передбачає обов'язки працівників щодо збереження комерційної таємниці. У той же час Закон має ряд недоліків, які полягають у відсутності відповідальності за розголошення комерційної таємниці, а також необхідних норм, які б забезпечували охорону комерційної таємниці у трудовому законодавстві Молдавської Республіки. Більш детально питання комерційної таємниці врегульоване загальним і спеціальним законодавством Киргизької Республіки [4;5]. Так, нормами Закону «Про комерційну таємницю» комерційною таємницею визнаються пов'язані з технологією, виробництвом, управлінням фінансами, відомості підприємства, що не є державною таємницею, та розголошення яких може завдати шкоди його інтересам. У деяких країнах, приміром, правове регламентування відносин щодо комерційної таємниці здійснюється на підставі законів про захист від недобросовісної конкуренції (Китай, Німеччина, Угорщина, Швейцарія, Болгарія, Греція, Іспанія, Люксембург, Польща, Румунія, Фінляндія та ін.). Так, у Швейцарії поняття «комерційної таємниці» розглядають як технічну або комерційну інформацію, що впливає на комерційні результати діяльності підприємства, яка не є добре відома та загальнодоступна і яку власник не відкриває, зважаючи на власні законні інтереси. Злочином є розкриття комерційної таємниці зарубіжній державі або фірмі, а також використання переваг від відомостей, які є комерційною таємницею, одержаною незаконним шляхом. Але є й держави, в яких інститут комерційної таємниці не знайшов свого

спеціального закріплення на законодавчому рівні. Приміром, в Єгипті кожна організація самостійно визначає систему захисту комерційної інформації, у Нідерландах виробничі секрети регулюються загальними положеннями цивільного, трудового та кримінального права. Цікавим є підхід до формування правової основи регулювання відносин щодо комерційної інформації в Англії, де джерелами регулювання досліджуваних відносин є правова доктрина та відповідні судові рішення. Разом з тим, в англійському праві і судовій практиці не склалося єдиної думки щодо поняття і характеру комерційної таємниці, легального визначення цієї таємниці не існує [1].

Важливе значення мають особисті точки зору суддів та конкретні обставини відповідної справи. В Україні ж норми, що регулюють питання, пов'язані з комерційною таємницею, містяться в різних нормативно-законодавчих актах. Спеціального ж комплексного закону про комерційну таємницю, на жаль, й досі немає. Отже, ураховуючи зарубіжний досвід, з метою вдосконалення правового регулювання комерційної таємниці у трудових відносинах, вважаємо за доцільне передбачити у новому Трудовому кодексі України (а) статтю «Обов'язки працівника щодо збереження комерційної таємниці» та надати їй виключний перелік; (б) доповнити перелік підстав звільнення за ініціативою роботодавця такою підставою, як умисне розголошення охоронюваної законом таємниці, що стала відомою працівнику у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних інших працівників. Також існує необхідність у прийнятті в Україні спеціального комплексного закону про комерційну таємницю, гармонізованого з міжнародно-правовими стандартами охорони комерційної таємниці, який би, зокрема: визначав суб'єктів прав на комерційну таємницю, закріплював суб'єктивні права на комерційну таємницю, розкривав їх зміст, установлював основні засади їх реалізації, охорони та захисту, регулював питання збереження конфіденційності комерційної таємниці в трудових відносинах та після їх припинення, визначав умови цивільного обігу комерційно цінної інформації, регламентував доступ до неї владних органів, містив чіткий перелік інформації, яка не може становити комерційну таємницю, тощо.

#### **Список джерел:**

1. Blanpain R., Engels C. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Hague, 2001. 289 p.
2. О коммерческой тайне: Закон Республики Молдова от 06.07.1994, № 98-ФЗ. URL: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=>
3. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003. № 154. URL: <http://lex.justice.md>.
4. О коммерческой тайне: Закон Кыргыз. Респ. от 30.03.1998. № 27. URL: <http://www.monitoring.kg/?pid=111>.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 25.05.2004. URL: <http://hr.resource.kg/38-trudovoy-kodekskyrgyzskoy-respubliki.html>.

**Тарасенко С.Г.,**