

УДК 331

## ПРОБЛЕМА РАСКРЫТИЯ ТАЙНЫ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

**Катаева Ольга Сергеевна**

студент

**Шамин Вадим Андреевич**

студент

**Махова Ольга Анатольевна**

канд. экон. наук

Московский государственный университет экономики, статистики  
и информатики, Москва

*author@apriori-journal.ru*

**Аннотация.** В трудовом законодательстве РФ явно видна коллизия, связанная с регулированием тайн. В последнее время увеличиваются количество гражданских и уголовных дел, связанных с регулированием тайны и с нарушениями ее правового статуса. В работе были проанализированы трудовое законодательство РФ, доктринальные позиции и международная практика. В результате исследования были выдвинуты предложения, которые смогли бы разрешить данную коллизию.

**Ключевые тайны:** трудовой договор; государственная тайна; коммерческая тайна; профессиональная тайна; персональные данные; пакт о неконкуренции; информация ограниченного доступа.

# THE PROBLEM OF STATE AND TRADE SECRETS DISCLOSURE REGULATION IN LABOR AGREEMENTS

**Kataeva Olga Sergeevna**

student

**Shamin Vadim Andreevich**

student

**Mahova Olga Anatolievna**

candidate of economic sciences

Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics, Moscow

**Abstract.** There is a clear conflict in Russian Federation legislation concerning secrets disclosure regulation in labor agreements. It is recently seen an increase in the number of civil and criminal cases related to secrecy regulation and violation of its legal status. A Russian legislation, doctrinal positions and international practice were analyzed throughout the study in order to come up with proposals that could eliminate the collision.

**Key words:** employment contract; state secret; trade secret; professional secret; personal information; pact on not competition; information of limited access.

В трудовом договоре в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса возможно отражение условия о коммерческой тайне. Вместе с тем, сразу же появляется вопрос о том, чем же является условие о неразглашении коммерческой тайны: обязательным или дополнительным условием

договора. Хотя Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 57 прямо ставят условие о коммерческой тайне в качестве дополнительного, но обязанность уведомления о ней согласно разделу 5 ФЗ «О государственной тайне» и ст. 10 ФЗ «О коммерческой тайне» характеризует это условие как обязательное [1; 2; 5].

Подобное условие следует считать обязательным. Поэтому при отсутствии подобного условия в трудовом договоре требуется либо отразить его в приложении, либо это должно быть установлено как дополнительное соглашение сторон. Кроме того, если данное условие не включено в трудовой договор, оно должно быть признано как недействительное. Но отсутствие условия о неразглашении не рассматривается как ущемление прав и обязанности работника.

Однако подобное вышесказанное условие имеет общий характер, поэтому с каждым работником требуется заключать специфический персонифицированный договор. Согласно словам С.Ю. Головиной, повторение прав и обязанностей работника возможно лишь при том, если данные права и обязанности имеют строго персонифицированный характер [7]. Это приводит к мысли, что согласие работника о подобном условии должно быть обязательно, и работодатель обязан определить круг прав и обязанностей по отношению к коммерческой и иной тайне. Если это не произойдет, то данная обязанность, предусмотренная в ФЗ «О коммерческой тайне» и ФЗ «О государственной тайне» не будет исполнена.

Основные определения о видах тайн в российском законодательстве закреплены в федеральных законах «О коммерческой тайне» и «О государственной тайне». Разные виды информации предусматривают различный доступ к тайнам, то есть к информации с ограниченным доступом. Согласно ФЗ «О государственной тайне» работодатель обязан включить условие о государственной тайне в трудовой договор, тогда как согласно ФЗ «О коммерческой тайне» подобное условие не является обязанностью работодателя. Отсутствие данного условия не

предусматривает обязанность работника соблюдать особые правила при работе с коммерческой тайной, даже при действующих иных нормативно правовых актов. Именно это и характеризует данное условие как дополнительное условие трудового договора [1; 2].

Кроме того, не вся информация ограниченного доступа защищается согласно нормативно-правовым актам, которые регулируют ту или иную тайну, которая не включается в часть 5 статьи 57 Трудового кодекса. ФЗ «О персональных данных» предусматривает обязанность оператора (работодателя) при существовании данного условия обеспечивать использование данной информации [4]. Так как подобная информация не защищается согласно ст. 57 Трудового кодекса, необходимо ввести понятие «информация ограниченного доступа», которая будет предусматривать и иную информацию, охраняемую законом.

Помимо вышесказанного, включение условия о государственной, коммерческой тайне как дополнительное соглашение вызывает много дискуссий. По словам Э.Н. Бондаренко особые условия (главным образом о коммерческой тайне), закрепляемые в трудовом договоре, должны закрепляться в приложениях к трудовому договору и должны храниться у работодателя [6]. Подобное утверждение дискуссионное, так как та или иная тайна имеет другую правовую природу, нежели вышесказанное приложение.

Правило ст. 57 ТК РФ в приложении к трудовому договору обычно дополняются неотраженными в трудовом договоре условиями и соответственно в нем отражаются существенные условия трудового договора [5].

Очень спорны утверждения А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, что в приложении возможно одностороннее включение работодателем обязанностей информационного характера, а требующие взаимного соглашения условия должны включаться в трудовой договор [9]. Из-за отсутствия тщательного разграничения с подобным можно согласиться. Но подобное соглашение не должно ограничивать права и обязанности работника.

Нормативно-правовые акты, регулирующие обращение информации ограниченного доступа предусматривают термин «обязательство». Трудовой кодекс Российской Федерации оперирует понятиями правами и обязанностями между работодателем и работником, что не соотносится с гражданско-правовым определением «обязательство», поэтому следует для использования информации ограниченного доступа – «обязанность».

Кроме того, срок действия подобного условия не определен, чаще всего данное условие превышает срок действия самого трудового договора. Исходя из слов С.Ю. Головиной, данная конструкция странна тем, что трудовой договор прекращается, а действие данного условия с предыдущим работодателем не прекращается [7]. В подобных случаях говорят об известном в международной практике «пакте о неконкуренции», то есть условие работника после прекращения трудового договора не конкурировать с работодателем, заключившим данный трудовой договор.

Протяженность сохранения информации ограниченного доступа действует относительно профессиональной тайны, которая согласно ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» данный срок ее персонифицирован и устанавливается только с разрешения гражданина [3]. Однако здесь существует правовая коллизия, так как ни ФЗ «О персональных данных», ни нормы, регулирующие статус профессиональной тайны, не учитывают данное правило.

В заключение данной статьи хотелось бы сделать предложения по решению вышеуказанных проблем. А именно: включение условия о государственной, коммерческой и иной тайне в качестве обязательных, так как ответственность за разглашение той или иной информации ограниченного доступа ведет к санкциям; включение в ч. 5 ст. 37 ТК РФ о «пакте о неконкуренции»; увеличение государственного регулирования за контролем информации ограниченного доступа и приравнивание служебной тайны к иным уже закрепленным видам тайн для большего правового обеспечения прав и свобод сторон трудового договора.

## Список использованных источников

1. Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 21.12.2013) «О государственной тайне».
2. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О коммерческой тайне».
3. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «О персональных данных».
5. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015).
6. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб.: Юридический центр «Пресс», 2004.
7. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М.: Дело, 2003.
8. Коломиец А. Условие о неразглашении коммерческой тайны в трудовом договоре // Хозяйство и право. 1998. № 5.
9. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права.