

4. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13.01.2011 р. № 2939-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 32. – Ст. 314.

УДК 349.23 (043.2)

Грабовська Г. М., к.ю.н., доцент,
Ярина Ю. А., студентка магістратури,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, ЩО ПЕРЕДБАЧАЮТЬ ОБОВ'ЯЗОК ПРАЦІВНИКА ДОТРИМУВАТИСЬ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

На сучасному етапі розвитку економіки та суспільства інформація як об'єкт інтелектуальної власності компанії стає все більш значущим інструментом на її шляху до комерційного успіху. Науково-технічні розробки, економічні та організаційні рішення, які невідомі третім особам, можуть надавати компанії конкурентні переваги та служити основним або додатковим джерелом прибутку. Л.В. Перевалова та С.В. Кваша звертають увагу на те, що останнім часом все частіше власники такої інформації почали усвідомлювати необхідність її захисту [1, с. 56]. У спеціальних юридичних дослідженнях слушно зазначається, що на сьогоднішній день проблеми захисту таємниць виробництва набувають дедалі більшого значення та актуальності. Є.С. Легашова та О.Р. Муксінов зауважують, що наразі невід'ємним атрибутом ринкової економіки є вільна конкуренція, проте «вільна» економіка не повинна означати «безмежну» економіку. Для нормального функціонування компаній у різних сферах бізнесу конкуренція обмежується винятковими правами організації на використання належних їй результатів інтелектуальної діяльності – секрету виробництва (ноу-хау), баз даних тощо. При цьому найбільш актуальним для широкого кола підприємців є саме захист права на секрет виробництва [2, с. 51], котрому серйозну загрозу може становити працівник, що продовжує виконувати свою трудову функцію на відповідному підприємстві, чи працівник, що звільнився. Адже під час трудової діяльності працівник отримує доступ до комерційно цінної інформації. Тому інтерес роботодавця у збереженні такої інформації є очевидним. У зарубіжних країнах мінімізація ризиків роботодавця досягається різними способами, в тому числі шляхом включення в трудовий договір «обмежувальних умов» (до яких, наприклад, належать заборони конкурувати з роботодавцем, обмеження працевлаштування на певній території, заборони «переманювати» клієнтів та колег тощо), які забороняють працівнику здійснювати певну діяльність після розірвання трудового договору. У більшості зарубіжних країн наявність у трудовому

договорі таких «обмежувальних умов» вважається законним способом регулювання пост-трудових відносин. Останнім часом до трудового договору включають умову про зобов'язання щодо невзаємодії (щодо невведення клієнтської бази), котра забороняє працівникам виманювати клієнтів. Передбачаючи в трудовому договорі цю умову, роботодавець встановлює заборону працівнику (у разі його звільнення) взаємодіяти з клієнтами (контрагентами) компанії з питань, пов'язаних із попередньою роботою. Ця умова є досить серйозною гарантією того, що напрацьована клієнтська база (клієнтура, клієнтела) залишиться на обслуговуванні в тій же організації, а не перейде за обслуговуючим їх працівником вже до іншої компанії. Зважаючи на важливість клієнтської бази компанії, законодавство деяких європейських країн, зокрема, включає клієнтелу до складу майна підприємства та допускає можливість її відчуження [2, с. 54]. За загальним правилом, такі «обмежувальні умови» носять строковий характер (наприклад, у Німеччині тривалість обмеження не може перевищувати двох років).

Однією з найбільш поширених «обмежувальних умов» у зарубіжній практиці є умова про «заборону конкуренції», яка містить заборону працевлаштування до конкурентів роботодавця або заборону здійснення власної діяльності в сферах, де працівник буде конкурувати з роботодавцем. Наприклад, у Німеччині за дотримання такої умови роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику компенсацію. Що ж стосується українського законодавства, проблемою є те, що трудовий договір не може містити умов про неконкуренцію, оскільки такі обмеження, по-перше, не передбачаються цивільним та трудовим законодавством, а, по-друге, вони суперечать принципу свободи праці працівника у сенсі ст. 5-1 КЗпП України. О.М. Рим слушно вказує на те, що угоди про неконкуренцію не можуть використовуватись роботодавцями для абсолютного обмеження господарської та/або професійної діяльності працівника, хоча можуть застосовуватись для захисту власних трудових та майнових прав [3, с. 9].

У деяких випадках, окрім відшкодування збитків, як наслідку порушення «обмежувальних умов» працівником, законодавство зарубіжних країн дозволяє включити в трудовий договір застереження про розмір штрафу. У Фінляндії, наприклад, граничний розмір штрафу може складати до піврічної зарплати працівника [4, с. 15].

У зв'язку з цим окремі вчені взагалі вважають, що умова трудового договору, котра обмежувала б працівника у можливостях завдати шкоду роботодавцю в означеному контексті, має визнаватись обов'язковою умовою трудового договору. Проте, вважаємо, що ця умова як похідна не є необхідною за загальним правилом, зважаючи на те, що ні КЗпП України, ні проект ТК України не містять положень, які б допускали обмеження прав працівника після розірвання трудового договору. Проте

допустимим є використання окремих конструкцій обмежувальних умов у трудових відносинах. У тому випадку, коли на зазначений момент відомо, що працівник буде працювати з комерційною таємницею та з іншою секретною інформацією, вказана умова не є необхідною, проте ігнорування роботодавцем цієї можливості обов'язково призведе до відповідних негативних наслідків (якщо в подальшому цей договір не буде доповнений умовою про конфіденційність).

Література

1. Перевалова Л. В. Захист конфіденційної інформації: проблеми та шляхи вирішення / Л. В. Перевалова, С. В. Кваша // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – 2011. – № 30. – С. 55–61.
2. Легашова Е. С. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность / Е. С. Легашова, А. Р. Муксинов // Закон. – 2010. – № 4. – С. 51–60.
3. Рим О. М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах: автореф. дис ... канд. юрид. наук / О. М. Рим. – Львів, 2008. – 16 с.
4. Киселев А. Наем и увольнение по-фински / А. Киселев // Эж-Юрист. – 2013. – № 21. – С. 15–16.

УДК 340.342.951(043.2)

Гусар О. А., к.ю.н.,
Шерстобоев С. О. студент,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ

Найважливішим механізмом реалізації громадянських прав у демократичному суспільстві є політичний плюралізм, тобто вираження політичної волі членів громадянського суспільства шляхом утворення політичних партій. Багатопартійність є необхідним конституційним елементом демократичного укладу держави. Право свободи об'єднання громадян України задля здійснення своїх прав і свобод, задоволення політичних, економічних, соціальних інтересів закріплено статтею 36 Основного Закону України – Конституції [1] та регламентовано Законом України «Про політичні партії в Україні» [2].

Під юридичною дефініцією політичної партії слід розуміти, перш за все, її суспільно-політичну функцію щодо формування органів державної влади, тобто учасника політичних процесів у державі. Відтак у визначенні політичної партії акцент слід змістити на її прагнення отримати владу. Саме це відрізняє політичну партію від інших об'єднань «за інтересами»,