

УДК 347.78

***ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОТНИКОМ КОММЕРЧЕСКИ ЦЕННОЙ
КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ В
СОБСТВЕННЫХ ИНТЕРЕСАХ И В ЦЕЛЯХ КОНКУРЕНЦИИ***

Мирских И.Ю.

к.ю.н, доцент

*Пермский государственный национальный исследовательский университет,
Пермь, Россия*

Аннотация

В статье анализируются вопросы конкуренции между работником и работодателем. Рассматриваются виды и способы конкуренции во время трудовых отношений. Исследуются способы урегулирования конфликтов между сторонами, возможность возмещения убытков и упущенной выгоды, а также привлечения к ответственности. Цель: проанализировать проблемы недобросовестного использования работником коммерчески ценной информации работодателя в целях конкуренции. Методы: использованы общенаучные методы познания: анализ, синтез, сравнение, а также частнонаучные, такие как сравнительно-правовой и формально-юридический. Результаты: рассмотрены обязанности лояльности работника, вопросы возможности проведения служебного расследования. Предложена программа действий работодателя с целью минимизировать потери для бизнеса от недобросовестных действий работника. Установлены основные причины конкурентной деятельности работника. Сформулированы предложения по разрешению конфликтов между работником и работодателем.

Ключевые слова: конфиденциальная информация, коммерческая тайна, ноу-хау, конкуренция.

***THE USE OF COMMERCIALY VALUABLE CONFIDENTIAL
INFORMATION OF THE EMPLOYER BY THE EMPLOYEE IN HIS OWN
INTERESTS AND FOR COMPETITION***

Mirskikh I.Yu.

Candidate of Law, Associate Professor

Perm State National Research University

Perm, Russia

Abstract

The paper analyzes the problems of the competition between the employer and the employee. Different kinds and methods of competition during the period of employment are examined. The ways of the possible solving the conflicts between the parties of employment contract, the possibility to pay the damages and loss of profits are analyzed as well as the possibility to bring to justice those who are responsible. Purpose: to analyze the problems of misuse of the commercially valuable confidential information by the employee for competitive activities. Methods: the general scientific methods: analysis, synthesis, comparison and specific scientific methods such as comparative-legal and formal-legal are used. Results: the obligations of loyalty, the possibility to start employment investigation are examined. The ways to solve the conflicts between the employer and the employee are suggested.

Key-words: confidential information, commercial secrets, know-how, competition.

В зарубежных странах актом недобросовестной конкуренции считаются действия работника, использующего коммерчески ценную конфиденциальную информацию работодателя (информацию, охраняемую в режиме коммерческой тайны или дающую преимущества в конкурентной борьбе), а также незаконно склоняющего Клиента работодателя к заключению договора не с Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

работодателем, а с его конкурентом или с принадлежащей работнику фирмой (конкурирующей организацией) [1, р. 356].

Однако в данной ситуации возникает очевидная проблема с поиском доказательств и расчетом размера упущенной выгоды.

По общему правилу размер упущенной выгоды равен размеру доходов от несостоявшейся сделки Клиента с работодателем, если будет доказано, что причиной заключения договора с конкурентами стало виновное целенаправленное поведение работника. Подобное поведение работника расценивается как нарушение обязанности лояльности, долга верности работодателю и трудового договора.

Размер упущенной выгоды рассчитывается не в полном объеме, а в процентном соотношении к доходам, которые могли быть получены работодателем за один год. В случае разглашения работником конфиденциальной информации, принадлежащей работодателю, виновного гораздо легче привлечь к ответственности за нарушение трудового договора (если условие об обязанности сохранять соответствующую информацию в тайне было включено в содержание трудового договора).

Фактически коммерчески ценная конфиденциальная информация работодателя может быть неправомерно использована работником в следующих случаях:

1. Работник продал ноу-хау работодателя или получил патент на использование технического решения, охраняемого в режиме коммерческой тайны, но по признакам отвечает требованиям, предъявляемым к изобретениям или полезным моделям. В этом случае работодатель может требовать возмещения рыночной стоимости коммерчески-ценной информации или в размере капитализированного роялти,

2. Работник не продал конфиденциальную информацию, но использовал ее в своих интересах в целях извлечения прибыли, например, для производства товаров. В данной ситуации работник будет обязан возместить

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

убытки в размере упущенной выгоды, однако может возникнуть ряд трудностей. При расчете упущенной выгоды суд также должен будет установить, насколько сильно зависит бизнес работника от неправомерного использования коммерчески ценной конфиденциальной информации работодателя.

Кроме упущенной выгоды можно требовать компенсации за снижение объемов торговли и за ущерб, нанесенный деловой репутации работодателя. Размер убытков и упущенной выгоды рассчитывается на дату совершения правонарушения (времени использования соответствующей конфиденциальной информации), но в случае, если на момент вынесения решения рыночная стоимость конфиденциальной информации значительно возросла, суд во избежание несправедливости может произвести подсчет на дату вынесения решения.

Однако следует учитывать, что суд может освободить от возмещения убытков третьих лиц, которые были добросовестными приобретателями информации (если они не знали о ее действительной стоимости).

Доходы, полученные виновным работником, будут считаться равными ущербу или упущенной выгоде обладателя информации [2, р. 466].

В некоторых случаях работник заключает новый трудовой договор с другим работодателем и на новом месте получает доходы от незаконного использования конфиденциальной информации прежнего работодателя.

В указанной ситуации, если незаконное использование новым работником коммерчески ценной конфиденциальной информации бывшего работодателя приносит доход и новому работодателю, новый работодатель также может быть признан виновным и будет обязан возмещать убытки.

Существуют три возможных вида конкурентной деятельности, в которую могут быть вовлечены работник и работодатель:

1. Конкуренция во время работы по трудовому договору.

2. Действия работника во время трудовых отношений для подготовки к будущей конкурентной борьбе с работодателем после окончания трудового договора.

3. Конкуренция после окончания трудового договора.

Обычно поведение работника включает сразу второй и третий виды указанных действий, а иногда и все три.

Когда работодатель предполагает или обнаруживает, что работник занимается конкурентной деятельностью, он часто расценивает это как личное оскорбление, проявление неуважения, но не как реальную угрозу своей коммерческой деятельности. Как правило, типичной ответной реакцией работодателя на действия работника, который присоединился к конкуренту, является немедленное прекращение трудовых отношений. Однако это неразумно с правовой и экономической точки зрения. Ведь подобными действиями он лишь освобождает работника от обязанности отвечать за свои действия, а также от обязанности нести ответственность нести ответственность, предусмотренную условиями трудового договора, а также лишается возможности контролировать его действия. В результате работодатель лишь ухудшит свое положение.

Представляется, что наиболее правильными действиями работодателя будет предпринять следующие шаги:

1. собрать информацию,
2. принять решение,
3. разработать стратегию для достижения цели и реализации решений.

Работодателю крайне важно действовать безотлагательно, чтобы минимизировать потери для собственного бизнеса. Необходимо обратиться за квалифицированной юридической помощью. При этом следует учитывать, что лицо не может быть представителем сразу обеих сторон в подобном споре.

Если работодатель обнаружил, что работник занимается конкурентной деятельностью во время действия трудового договора, наиболее Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

целесообразным представляется провести своеобразное служебное расследование и найти ответы на следующие вопросы:

1. Какова природа (суть) конкурентной деятельности работника?
2. Являются ли конкурентные действия работника нарушением обязательств по трудовому договору?
3. Насколько работа по трудовому договору важна для работника (роль, социальный статус, заработная плата, условия труда)?
4. Насколько серьезную угрозу для бизнеса работодателя представляет конкурентная деятельность работника?

Остается спорным вопрос, насколько корректно подозревать работника. Серьезной является проблема регулирования действий и взаимоотношений работника и работодателя во время служебного расследования, продолжительность указанного расследования, вопросы оплаты труда во время служебного расследования и т.д.

В зарубежных странах рекомендуется включать в трудовой договор условия, подробно регламентирующие процедуру служебного расследования, что позволяет избежать множества трудовых споров.

Часто работодатели включают в трудовой договор условия об отсутствии оплаты труда работника во время проведения служебного расследования, однако при отсутствии данного условия, согласованного сторонами, работник должен получать в указанный период заработную плату на общих основаниях.

Расследование должно проводиться открыто, то есть работник должен быть предупрежден о возбуждении служебного расследования, о его основаниях, ограничениях в трудовых функциях.

Кроме того, следует учитывать, что для начала служебного расследования необходимы веские основания. Одних только подозрений недостаточно, требуются доказательства устные или письменные, подтверждающие нарушение работником трудовых обязанностей или ведения конкурентной деятельности против работодателя [3, p. 113].

В случае, когда работник подпадает под подозрение работодателя, он должен быть проинформирован в письменном виде о причинах, послуживших основаниями для подобной реакции работодателя и начала служебного расследования.

В указанном письме работодатель сообщает работнику, какие действия он не может совершать во время расследования (например, может быть ограничен доступ к служебной документации работодателя, к конфиденциальной информации работодателя, введен запрет на контакты с клиентами работодателя или поставщиками, другими сотрудниками). Кроме того, при сообщении работнику рекомендуется повторно указать на обязанности работника в отношении конфиденциальной информации, ноу-хау, информации, охраняемой в режиме коммерческой тайны (особенно если эти обязанности были включены в трудовой договор). Включая эти требования в трудовой договор или письмо о возбуждении служебного расследования, работодатель обеспечивает возможность привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности. Поскольку работодатель не имеет права осуществлять розыскные мероприятия в отношении Работника, проконтролировать действия работника представляется крайне затруднительным.

Подозрения работодателя должны не должны базироваться только на слухах, необходима точная информация, полученная из достоверных источников и имеющая документальное подтверждение (включая информацию, содержащуюся в деловой переписке, полученную по электронной почте или находящуюся на цифровых носителях).

Работодатель должен найти ответы на следующие вопросы:

- 1) Что собирается делать работник?
- 2) Кто еще из работников вовлечен в подобные действия?
- 3) Отражаются ли действия работника на взаимоотношениях работодателя с клиентами, партнерами и поставщиками?

Но самым важным будет вопрос, является ли конкурентная деятельность работника нарушением его обязанностей по трудовому договору.

Явными признаками нарушения трудового договора являются следующие:

1. конкурентная деятельность ведется во время работы по трудовому договору;

2. конфиденциальная информация (ноу-хау, списки клиентов и поставщиков, содержание деловых переговоров) используется работником в собственных интересах;

3. работник разглашает конфиденциальную информацию, принадлежащую работодателю [4, с. 313];

4. конкурентная деятельность работника наносит ущерб интересам работодателя.

Как правило, сбор сведений ведется службой безопасности работодателя, которая имеет право проверять информацию, содержащуюся в служебном компьютере работника, делать аудиозаписи звонков, которые работник осуществляет в рабочее время, проверяет телефонные счета, анализирует странное поведение работника, которое может проявиться в намерении работать более 8 часов в день, а также по выходным, использовать коммерчески ценную информацию работодателя. Служба безопасности также имеет право пользоваться записями камер видеонаблюдения, установленных во многих офисах.

Однако при этом действия в ходе служебного расследования не должны нарушать прав и законных интересов работника (право на неприкосновенность личной жизни и т.п.).

На основании собранной информации работодатель должен принять решение:

1. привлечь работника к дисциплинарной ответственности,
2. привлечь работника к материальной ответственности,

3. расторгнуть трудовой договор с работником,
4. привлечь работника к гражданско-правовой ответственности,
5. привлечь работника к уголовной ответственности.

Вместе с тем, в данной ситуации одним из самых рациональных действий работодателя является перевод на другую работу, поскольку это может ограничить или помешать конкурентной деятельности работника. Однако решение данного вопроса зависит и от того, насколько работодатель намерен продолжать трудовые отношения с работником.

Кроме этого, необходимо принимать во внимание желание работника продолжать трудовые отношения с работодателем. Обычно работник вступает в конкурентную борьбу с работодателем из-за неудовлетворенности размером заработной платы, дополнительных вознаграждений (премией), отсутствием карьерного роста и т.п.

Если работодатель устранит причины подобного поведения, в 90% случаев это приводит к прекращению конкурентной деятельности работника.

В случае, если работодатель узнает, что работник собирается уволиться и присоединиться к конкурентам или сам начать конкурировать, работодатель, заинтересованный в работнике, может вступить в переговоры с ним, используя все доступные аргументы, предоставив ему дополнительные льготы или привилегии, которые позволят ему компенсировать неудовлетворенность работой.

Библиографический список:

1. Miller A.R., Davis M.H. Intellectual property. In a nutshell. - New York.- 2007. - 458p.
2. Mingaleva Zh., Mirskikh I. The problems of legal regulation of intellectual property rights in innovation activities in Russia. // World Academy of Science, Engineering and Technology. - 2009. - Volume 41. - P. 464-472
3. Brearley K., Bloch S. Employment covenants and confidential information: law, practice and technique. - London. - 1999. - 378 p.

4. Мирских И.Ю. Влияние действующего законодательства на развитие интеллектуальной деятельности в Российской Федерации / И.Ю. Мирских, Ж.А. Мингалев // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2016. - Вып.: 33. - С. 311-318.

Оригинальность 97%