

## **Щодо притягнення до відповідальності працівника за розголошення інформації, що становить комерційну таємницю**

*Вікторія Самань,*

*к.ю.н., доцент кафедри державно-правових дисциплін,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: samanvv@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0002-2320-3113*

Законом України від 04 червня 2024 року № 3768-ІХ, який набрав чинності 27 вересня 2024 року, Кодекс законів про працю України було доповнено новою підставою для розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця, а саме: за невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації, зокрема, в частині невиконання зобов'язань про нерозголошення інформації, що становить комерційну таємницю.

Відповідно до положень статті 36 Господарського кодексу України за розголошенням комерційної таємниці, тобто ознайомлення іншої особи без згоди особи, уповноваженої на те, з відомостями, що відповідно до закону становлять комерційну таємницю, особою, якій ці відомості були довірені у встановленому порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків, якщо це завдало чи могло завдати шкоди суб'єкту господарювання, винні особи несуть відповідальність, встановлену законом.

Таким чином, до раніше передбаченої законодавцем можливості застосувати до працівника догани або у разі систематичності звільнення, за умови затвердження Положення про комерційну таємницю, внесення окремого розділу до статутних документів, трудових договорів (контрактів) та посадових інструкцій [1], наразі за разове розголошення працівником комерційної таємниці передбачено його звільнення з ініціативи роботодавця.

З метою кращого розуміння моделей правового регулювання інституту комерційної таємниці та напрацювання дієвих механізмів вбачається важливим аналіз іноземного правового досвіду [2].

Подальше застосування інституту NDA (т.зв. «угод про нерозголошення») у трудових відносинах залежить від прийняття сторонами взаємних вигод і недоліків, з урахуванням характеру роботи, виду інформації та охоплення наслідків для розвитку професійної кар'єри працівника та ділової етики роботодавця.

Положеннями абзацу третього пункту 3 постанови Верховного суду України від 31.03.95 року № 4 «Про судову практику у справах про відшкодування морального (немайнового) збитку» під немайновою шкодою, заподіяною юридичній особі, слід розуміти втрати немайнового характеру, що настали у зв'язку з розголошенням комерційної таємниці.

Однак, з метою захисту економічних інтересів роботодавця та необхідністю забезпечення захисту інформації в умовах цифровізації, посилення конкуренції та глобалізації, крім зазначеної дисциплінарної відповідальності працівників,

доцільним вбачається притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності за розголошення інформації, що становить комерційну таємницю із врахуванням, що розмір заподіяної шкоди роботодавцю визначатиметься не лише прямою дійсною шкодою, але і не одержаним прибутком (по аналогії з матеріальною відповідальністю працівників, що є посадовими особами).

**Ключові слова:** комерційна таємниця, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність.

### **Список використаних джерел**

- 1. Одовічена Я.А., Орловський О.Я. Комерційна таємниця. Як роботодавцю захистити свої секрети? Науковий вісник Ужгородського національного Університету. Серія ПРАВО. Випуск 80. 2023. С. 312-319.*
- 2. Вапнярчук, Н. М. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин: зарубіжний досвід. Право та інновації. 3 (19). 2017. С. 76-81.*