

relations, taking advantage of the absence of such a list, have the opportunity to use the fixed rule of law at their own discretion.

At the same time, if we proceed from the analysis of the judicial practice that has already appeared, we can conclude that the absence of a limited list of ways to agree between the employer and the employee on alternative methods of communication may have certain advantages for the parties to the employment contract, since the courts also accept screenshots of correspondence from various electronic messengers as evidence. Therefore, in circumstances that make it impossible to officially, in writing, in paper form, or with the imposition of electronic digital signatures of coordination between the employer and the employee of alternative methods of exchanging official documents, in order to avoid further difficulties, it will be enough to fix the fact of such approval in any of the available messengers. Thus, the likelihood of potential problems associated with the organization of the workflow will be minimized, and effective performance of work will be ensured despite the restrictions associated with martial law.

Жигилій С. П.

аспірант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ ЯК СКЛАДОВОЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

З огляду на формування в Україні громадянського суспільства, імплементацію концепції «відкритості» влади й інші суспільно-політичні процеси сучасності, неабиякого значення набуває проблема реалізації права громадян на інформацію. Гарантоване Конституцією України право на інформацію стає дедалі важливим елементом функціонування

демократичного суспільства, адже процес розбудови правової держави в Україні безпосередньо пов'язаний із додержанням та належною реалізацією гарантованих Конституцією України прав і свобод людини та громадянина, зокрема, їх права на інформацію [1, с. 61]. Так, у статтях 17, 31, 32, 34, 50, 92 Основного Закону закладено підвалини в розумінні того, доступ до якої інформації може обмежуватися, яка інформація є винятково відкритою, та які напрями державного регулювання в інформаційній сфері потребують регулювання на рівні закону. Тобто Конституцією України гарантується право громадян на інформацію, без реалізації якого здійснення всього комплексу конституційних прав, свобод і обов'язків було б обмеженим, а то й неможливим.

І сьогодні, в умовах всеосяжної інформатизації всіх сфер суспільного життя, важливу роль відіграють питання захисту інформації, особливо – інформації з обмеженим доступом, насамперед через недопущення її розголошення, порушення цілісності, спотворення, неправомірного використання тощо. Так, одним із видів інформації з обмеженим доступом, найменш врегульованим на законодавчому рівні, є комерційна таємниця, яка має визначену її володільцем цінність, окремий режим доступу, та піддається заходам збереження її секретності з боку особи, яка нею володіє, та неправомірне використання якої може спричинити негативні наслідки господарській та економічній діяльності підприємства.

В Україні інститут комерційної таємниці поки що знаходиться на стадії формування, становлення й вдосконалення якого для нашого законодавства є актуальним. Оскільки відсутність достатнього правового регулювання негативно позначається на динаміці розвитку приватного сектору економіки, а особливо на надходженнях закордонних інвестицій, оскільки інвестори з розвинених країн не будуть інвестувати й розкривати свої комерційні таємниці, якщо не отримають законодавчо обґрунтованих гарантій збереження такої інформації в секреті [2]. Така інформація має

значущий вплив на економічний успіх підприємства та визначається декількома ключовими аспектами: конкурентна перевага – комерційна таємниця може надавати підприємству унікальні методи, процеси, технології або інші конфіденційні знання, які не є доступними для конкурентів. Це дозволяє здобути значну конкурентну перевагу на ринку, збільшити частку ринку та підвищити попит на продукти чи послуги; можливість монополізації – ексклюзивний доступ до певних інформаційних або технічних знань може дозволити підприємству контролювати певний сегмент ринку, що призводить до зростання його вагомості; збільшення прибутків – використання комерційної таємниці може покращити якість продуктів чи послуг, знизити витрати виробництва або збільшити ефективність процесів; створення бар'єрів для конкурентів – захист комерційної таємниці може ускладнити завдання конкурентам створити подібні продукти чи послуги; привернення інвестицій та партнерів – володіння цінною комерційною таємницею може зробити підприємство більш привабливим для інвесторів та партнерів, оскільки це демонструє його унікальність і можливість забезпечити високий рівень конкурентоспроможності; захист інновацій – комерційна таємниця може допомогти зберегти інновації в таємниці, що дозволяє підприємству першим впроваджувати нові рішення на ринку і здобувати перевагу над конкурентами [3, с. 314].

І якщо інститут комерційної таємниці знайшов своє відображення у низці нормативно-правових актів, зокрема у Цивільному кодексі України, Господарські кодексі України, Кримінальному кодексі України, Кодексі України про адміністративні правопорушення, законах України «Про інформацію», «Про науково-технічну інформацію», «Про захист від недобросовісної конкуренції» тощо, то у контексті трудового права, подібного ми, на жаль, не спостерігаємо. Так, аналізуючи чинний Кодекс законів про працю України, ми не зустрічаємо навіть згадки про таке явище,

як комерційна таємниця. Кодекс не містить ні чіткого переліку основних (додаткових) умов трудового договору, ні віднесення нерозголошення комерційної таємниці до однієї з них. Хоча інформація про наявність використання комерційної таємниці у процесі виконання посадових обов'язків має обов'язково бути закріплена під час укладення трудового договору. Водночас відсутність таких конкретних положень сприяє, як порушенню прав працівників, так і завдає шкоду економічним інтересам роботодавця.

Хоча сьогодні цей недолік частково усуває проєкт Трудового кодексу України [4], зокрема ч. 3 ст. 32 до додаткових умов трудового договору відносить «застереження щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації». Подальшого розвитку дана норма набула в ст. 42 Проекту «Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації», в якій зазначено, що «у разі прийняття чи переведення на роботу, що передбачає допуск до державної таємниці, працівник бере письмове зобов'язання щодо збереження державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою встановлену законом відповідальність. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації. При цьому відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є підставою для відмови у

прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли – для їх припинення. У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації він несе відповідальність згідно із законом».

Отже, хоча сьогодні проблема збереження комерційної інформації і стоїть досить гостро, оскільки являє собою цінний складник професійної діяльності сучасного суспільства, норми чинного Кодексу законів про працю України до цього часу не містять положень, які регулювали б відносини з приводу використання відомостей, що становлять комерційну таємницю у трудових правовідносинах. І як наслідок, роботодавець самостійно та на власний розсуд визначає методи, форми, способи та засоби збереження й охорони комерційної таємниці.

Відтак подальшої розробки потребують практичні рекомендації в частині вдосконалення трудового законодавства щодо регулювання питання комерційної таємниці, зокрема щодо встановлення режиму комерційної таємниці в рамках договірних і трудових відносин; порядку встановлення та реалізації матеріальної відповідальності за витік або втрату носіїв з комерційною таємницею. Оскільки розгляд інституту комерційної таємниці саме через призму взаємовідносин роботодавця та найманого працівника надасть змогу глибше, ґрунтовніше зрозуміти сутність комерційної таємниці та її місце в економічній безпеці підприємства, принципову відмінність від інших видів інформації з обмеженим доступом [5, с. 76].

Список використаних джерел:

1. Адабаш О. В. Інформація з обмеженим доступом: проблеми законодавчого визначення. *Наше право*. № 13, 2013. С. 61–66. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nashp_2013_13_12
2. Klimenko V. Commercial secret as an object of employment relations in the legislation of foreign countries. *The scientific heritage*. 2021. Vol 5. No 60 (60). P. 50-54.
3. Одовічена Я.А., Орловський О. Я. Комерційна таємниця. Як роботодавцю захистити свої секрети? *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право*, 2023. Вип. 80. Ч. 1. С. 312–318.

4. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658 від 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
5. Вапнярчук Н. М. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин: зарубіжний досвід. *Право та інновації*. 2017. № 3(19). С. 76–81. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2018/07/Vapnyarchuk19.pdf>

Картавих В. В.

асистент

Державний біотехнологічний університет

e-mail: vladuka255@gmail.com

ЩОДО ПИТАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ МЕДІАЦІЇ У ЛОКАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Трудові відносини, враховуючи правові статуси сторін – працівника і роботодавця, характеризуються потенційною можливістю виникнення конфлікту під час укладення трудового договору, у період функціонування трудових відносин працівника і роботодавця, на етапі припинення трудових відносин.

Водночас, невідповідність застарілих трудових норм реаліям сьогодення, складність судових процедур під час вирішення трудових спорів, спонукають до реального пошуку можливості ефективніше застосовувати процедуру медіації у трудових спорах.

Не дивлячись на те, що у частині першій статті 3 Закону України «Про медіацію» визначено, що зазначений закон поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим) [1], відсоток застосування медіації у трудових спорах дуже низький.