Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Права и обязанности работника по сохранению коммерческой тайны

**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Якутик, Елена Михайловна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

190

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Якутик, Елена Михайловна

Введение.

Глава 1. Обязанность работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

§ 1. Коммерческая тайна как один из видов охраняемой законом тайны.

§ 2. Определение состава и объема сведений, составляющих коммерческую тайну.

§ 3. Содержание обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

§ 4. Круг работников, на которых может быть возложена обязанность сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

§ 5. Способы закрепления обязанности работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

§ 6. Решение вопроса о содержании и закреплении обязанности работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, в праве иностранных государств.

Глава II. Ответственность работника за нарушение обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

§ 1. Материальная ответственность работника.

§ 2. Дисциплинарная ответственность работника.

§ 3. Ответственность за нарушение конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, в праве зарубежных государств

Глава III. Обязанность работника сохранять конфиденциальность информации, составляющей коммерческую тайну, после прекращения трудового договора. Запрет конкуренции.

§ 1. Правовая природа обязанности бывшего работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющий коммерческую тайну работодателя.

§ 2. Соглашение о конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудовых отношений.

§ 3. Обязанность бывшего работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, в праве зарубежных государств.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Права и обязанности работника по сохранению коммерческой тайны"

Актуальность темы диссертационного исследования. В современных условиях стремительного развития науки и техники, а также нарастающей конкуренции в предпринимательской среде все большее значение приобретает владение той или иной информацией, имеющей коммерческую ценность для ее обладателя. Именно обладание информацией в значительной мере определяет положение субъектов предпринимательской деятельности на рынке.

Это вызывает необходимость четкого урегулирования отношений в сфере использования такого вида информации как сведения, составляющие коммерческую тайну, а также создания условий, позволяющих сохранить конфиденциальность информации, которая представляет собой коммерческую тайну субъекта хозяйственной деятельности.

В силу объективных причин обладатель сведений, составляющих коммерческую тайну, вынужден доверять их третьим лицам - лицам, состоящим с ним в трудовых отношениях, и контрагентам по гражданско-правовым договорам.

Еще в начале 20 века российский ученый В.В. Розенберг утверждал, что «по своему положению в торгово-промышленных предприятиях служащие в них являются силою вещей участниками промысловой тайны, а потому нарушения этих тайн совершаются в большинстве случаев именно служащими»1.

Регулирование отношений сторон трудового договора, связанных с сохранением конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну, должно иметь в качестве основной цели поиск баланса между интересами работодателя как обладателя таких сведений, и работника как лица, допущенного к ним.

В международно-правовых актах о труде неоднократно подчеркивается, что наиболее слабо защищенной стороной трудовых

1 Розенберг В.В. Промысловая тайна. - Спб., 1910. С. 29. отношений является работник. Этим обусловлена необходимость особой защиты именно этой стороны трудовых отношений.

При этом регулирование отношений работника и работодателя в связи с использованием работником сведений, составляющих коммерческую тайну, должно быть направлено на защиту каждого из субъектов трудового отношения от злоупотреблений со стороны контрагента. Так, работник не должен злоупотреблять своим правом на допуск к таким сведениям, нарушая конфиденциальность данной информации. По этой причине на работника, допущенного в связи с выполнением своей трудовой функции к сведениям, составляющим коммерческую тайну, в трудовом договоре может быть возложена обязанность сохранять конфиденциальность таких сведений. За нарушение этой обязанности работник может быть привлечен к установленной законом ответственности. При этом работодатель не вправе злоупотреблять своей властью в отношении работника, во избежание чего законодателем должны быть четко урегулированы действия работодателя по принятию мер по защите сведений, составляющих коммерческую тайну, по возложению на работника обязанности неразглашать и не использовать в личных целях или в интересах третьих лиц такие сведения, по привлечению работника к ответственности за их разглашение или неправомерное использование.

Законодатель в последние годы уделяет повышенное внимание регулированию отношений, связанных как с информацией вообще, так и с конфиденциальной информацией, к которой относятся и сведения, составляющие коммерческую тайну, в частности. В последние годы были приняты такие законодательные акты, как Федеральный закон от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и другие.

Важно отметить, что в российской правовой науке вопросы, связанные с коммерческой тайной, традиционно изучаются в гражданско-правовом аспекте. Вместе с тем использование сведений, составляющих коммерческую тайну, сторонами трудового правоотношения подлежит регулированию в рамках именно трудового права.

Недостаточная теоретическая проработка и высокая практическая значимость проблем, относящихся к правам и обязанностям работника в связи с сохранением конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну, вызывает необходимость комплексного исследования отношений, возникающих между сторонами трудового договора при использовании таких сведений.

Научная новизна исследования заключается в том, что в работе впервые предпринята попытка системного исследования отношений сторон трудового договора, которые возникают в связи с возложением на работника обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

В представленном диссертационном исследовании впервые проведен комплексный анализ вопросов, связанных с содержанием обязанности работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну; с определением круга работников, на которых в рамках трудовых отношений может быть возложена обязанность сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну; с порядком и особенностями возложения такой обязанности на работника; с особенностями привлечения работника к ответственности за нарушение данной обязанности; с содержанием прав работника в связи с возложением на него обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя; с возложением на работника обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудового договора.

Регулирование отношений, связанных с коммерческой тайной, является новым для трудового права. Впервые данный институт вошел в сферу действия трудового права с принятием 21 декабря 2001 г. Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - Трудовой кодекс РФ). 29 июня 2004 года в Российской Федерации принят Федеральный закон № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (далее по тексту также - Закон о коммерческой тайне или Закона), который также содержит ряд норм трудового права.

Регулирование отношений сторон трудового договора по использованию работником сведений, составляющих коммерческую тайну, осуществляется в рамках трудового права и характеризуется следующими особенностями: перечень сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, утверждается локальным нормативным актом организации;

- предусмотрен особый порядок допуска работников к сведениям, составляющим коммерческую тайну работодателя;

- установлен особый порядок возложения на работников обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя; закреплен особый порядок привлечения работников к ответственности за нарушение обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

При этом важно отметить, что связь гражданского права и трудового права при регулировании отношений, связанных с использованием работником таких сведений, является очень тесной.

В большинстве развитых зарубежных стран уделяется существенное внимание вопросам регулирования отношений по использованию сторонами трудового договора сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя. В связи с этим крайне важно обратиться к опыту зарубежных государств, в которых уже сложился и оправдал себя на практике правовой механизм регулирования отношений работника и работодателя при возложении на работника обязанности по неразглашению таких сведений. В представленной работе проведен сравнительно-правовой анализ регулирования отношений сторон трудового договора при возложении такой обязанности на работника в российском трудовом праве и праве зарубежных государств.

Теоретической основой настоящего диссертационного исследования послужили работы таких ученых, как Абрамова А.А., Венгеров А.Б., Войтинский И.С., Головина С.Ю., Гусов К.Н., Каринский С.С., Комаров С.А., Кленов Е.А., Лившиц Р.З., Лушникова М.В., Лушников A.M., Малько А.В., Полетаев Ю.Н., Розенберг В.В., Спиридонов Л.И., Стависский П.Р., Сыроватская Л.А., Толкунова В.Н. и др.

До настоящего времени отсутствуют теоретические работы, исследующие проблемы института коммерческой тайны в трудовых отношениях. При этом в рамках гражданского права этот институт в последнее время находится под пристальным вниманием ученых.

Теоретическому исследованию проблем института коммерческой тайны посвящены работы цивилистов Гуляевой Н.С., Завидова Б.Д., Коломиеца А.В., Погуляева В.В., Северина В.А., Соловьева Э.Я., Шимаревой Е.В.

В 2007 году Севериным В.А. защищено диссертационное исследование на соискание ученой степени доктора юридических наук по теме «Правовое регулирование и обеспечение охраны коммерческой тайны в России».

Среди диссертационных исследований на соискание ученой степени кандидата юридических наук, посвященных исследованию проблем правового регулирования коммерческой тайны в гражданском праве, защищенных в последние годы, можно назвать работы таких авторов, как Беляев М.В., Гайнулина З.Ф., Гуляева Н.С., Павлова О.Г., Шишмарева Е.В.

Цели и задачи исследовании.

Целью представленной диссертационной работы является комплексное исследование правовых норм, регулирующих отношения сторон трудового договора в связи с необходимостью сохранения конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, и практики их применения.

Исходя из намеченной цели, поставлены следующие задачи:

1. Уяснить сущность и правовую природу обязанности работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

2. Исследовать установленный порядок допуска работников к таким сведениям и порядок возложения на работников обязанности сохранять конфиденциальность этих сведений.

3. Проанализировать порядок привлечения работников к ответственности за нарушение обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну.

4. Определить правовую природу обязанности бывшего работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудового договора.

5. Дать характеристику решения вопроса о содержании и закреплении обязанности работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, ставших ему известными в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, в праве иностранных государств.

6. Выявить пробелы в действующем законодательстве в сфере возложения на работника обязанности по сохранению конфиденциальности таких сведений и показать необходимость дальнейшего совершенствования законодательства в рассматриваемой сфере.

Объектом данного исследования является совокупность общественных отношений, возникающих в результате возложения на работника обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

Предметом настоящего исследования являются нормативные правовые акты, научно-исследовательские труды, судебная практика в изучаемой области.

Методологическая основа исследования.

В процессе исследования автором использовались общенаучные и специальные методы познания, в том числе, эмпирический и теоретический анализ, восхождение от абстрактного к конкретному, сравнительно-правовой, формально-логический, специально-юридический, логический методы.

В диссертационном исследовании сформулированы и обоснованы следующие основные выводы, научные положения и предложения:

1. Действующее законодательство использует для обозначения обязанности работника в сфере сохранения конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, различные термины, при этом содержание указанной обязанности по-разному определяется в различных нормативных правовых актах. В работе сформулировано определение понятия обязанности работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, под которой следует понимать совокупность обязанностей работника: не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без согласия работодателя не использовать эти сведения в личных целях и в интересах третьих лиц.

2. Трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя выплачивать надбавку к должностному окладу (тарифной ставке) работнику, допущенному к сведениям, составляющим коммерческую тайну, на которого возложена обязанность сохранять конфиденциальность этих сведений. В связи с этим предлагается закрепить в действующем законодательстве право работника на получение надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, составляющими коммерческую тайну работодателя, установив нижний предел размера такой ежемесячной надбавки.

3. Отношения, связанные с возложением на работника обязанности сохранять после прекращения трудовых отношений конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, полученных работником при осуществлении им его трудовых обязанностей, являются отношениями, непосредственно связанными с трудовыми (сменяющими).

4. Возложение на работника обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудовых отношений представляет собой ограничение трудовой праводееспособности работника, поскольку возложение такой обязанности может ограничить работника в применении им своих профессиональных знаний, навыков, опыта. В связи с этим предлагаем внести в действующее законодательство дополнения, касающиеся обязанности работодателя по выплате работнику компенсации за возложение на него обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудовых отношений.

5. Предлагается установить законодательный запрет без письменного разрешения работодателя осуществлять в период существования трудовых отношений, а также в течение определенного срока после прекращения трудового договора деятельность, конкурирующую с деятельностью работодателя, в любой из форм: работая по совместительству в конкурирующей организации или самостоятельно осуществляя конкурирующую деятельность.

6. Увольнение работника за разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой невозможно в случае разглашения сведений за пределами рабочего времени, что не отвечает специфике данного нарушения, имеющего место в подавляющем числе случаев вне рабочего времени. В целях более эффективного применения норм о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за нарушение обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, высшими судебными органами Российской Федерации могут быть даны руководящие разъяснения: либо указывающие, что в случае, если виновные действия (разглашение или неправомерное использование сведений, составляющих коммерческую тайну) совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение по подпункту «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Трудовым кодексом РФ, либо распространяющие действие пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (с учетом разъяснения, данного в п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.) на случаи утраты работником доверия работодателя в связи с разглашением или неправомерным использованием сведений, составляющих коммерческую тайну.

7. Формулировка подпункта «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, согласно которой «разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей» является безусловным основанием для увольнения, не учитывающим формы виныработника, является недостаточно корректной и не отвечает принципам дисциплинарной ответственности работника. Кроме того, данная формулировка не охватывает всех аспектов нарушения обязанности работника по сохранению конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну. В связи со сказанным внесены предложения по изменению формулировки подпункта «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ следующим образом: «умышленное разглашение, а также использование в личных целях или в интересах третьих лиц сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставших известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

8. В связи с вступлением в силу четвертой части Гражданского кодекса РФ прекращается действие нормы Закона о коммерческой тайне, предусматривающей возможность заключения с работниками соглашения о сохранении конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудового договора. Диссертант обосновывает необходимость восстановления в законодательстве действия норм, позволяющих субъектам трудового отношения заключать соглашение о сохранении конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудового договора. Предлагается ввести законодательное ограничение предельного срока после прекращения трудового договора, в течение которого на работника может распространяться обязанность сохранения конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну бывшего работодателя и его контрагентов.

Теоретическая значимость диссертации состоит в том, что в ней осуществлено комплексное исследование отношений сторон трудового договора, возникающих при возложении на работника обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, обоснованы положения относительно совершенствования норм российского законодательства в этой области.

Предложения и выводы диссертации могут быть использованы при проведении дальнейших научных разработок по данной проблематике.

Практическая значимость диссертации состоит в том, что содержащиеся в ней анализ, выводы и предложения могут быть реализованы для совершенствования механизма нормативного регулирования отношений сторон трудового правоотношения, связанных с коммерческой тайной. Кроме того, положения, предложения и выводы, содержащиеся в представленной работе, могут быть использованы работодателями, являющимися обладателями коммерческой тайны, в целях эффективной защиты указанной информации, а также работниками и их представителями в целях защиты прав работников от возможных злоупотреблений со стороны работодателей.

Структура диссертации обусловлена целями и задачами исследования; настоящая работа состоит из введения, трех глав, включающих двенадцать параграфов, заключения и библиографии.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Якутик, Елена Михайловна

Заключение

Подытоживая изложенное в представленном диссертационном исследовании, можно прийти к следующим выводам. В последние годы российский законодатель сделал существенный шаг по пути правового урегулирования отношений сторон трудового договора в связи с сохранением конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайнуработодателя. Вместе с тем, в данной сфере на сегодняшний день остается много нерешенных вопросов. Во многом это объясняется относительной новизной правового института коммерческой тайны как для отечественного законодательства в целом, так и для трудового права России в частности.

Действующие в настоящее время нормы трудового права не позволяют соблюсти баланс интересов сторон трудового правоотношения: работника и работодателя. Очевидно, что законодатель пошел по пути приоритетной защиты прав и интересов экономически более сильной стороны трудовых правоотношений - работодателя. Это проявляется, в частности, в отсутствии законодательно закрепленной обязанности работодателя оплачивать возложение на работника обязанности сохраняать конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну, как в период действия трудового договора, так и после его прекращения; в отсутствии законодательно установленного ограничения предельного срока после прекращения трудового договора, в течение которого работник обязан сохранять конфиденциальность таких сведений; в формулировке основания для расторжения трудового договора в связи с разглашением сведений, составляющих коммерческую тайну, как безусловного основания прекращения трудового договора, не учитывающего формы вины работника. Кроме того, на настоящий момент в действующем трудовом законодательстве существует множество пробелов в регулировании отношений сторон трудового договора в связи с возложением на работника обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну, а также в связи с возложением на работника ответственности за нарушение такой обязанности.

Трудовой кодекс Российской Федерации впервые юридически закрепил возможность включения в трудовой договор с работником обязанности по неразглашению сведений, составляющих коммерческую тайну. Закон о коммерческой тайне более широко трактует обязанности работника в сфере сохранения конфиденциальности коммерческой тайны работодателя: в Законе говорится в том числе и об обязанности работника без согласия работодателя и его контрагентов не использовать информацию, составляющую коммерческую тайну указанных лиц, в личных целях.

При этом согласно п. 2 ст. 1470 Гражданского кодекса РФ (четвертая часть), вступающей в действие 01.01.2008 г., гражданин, которому в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя стал известен секрет производства, обязан сохранять конфиденциальность полученных сведений до прекращения действияисключительного права на секрет производства.

По нашему мнению, под обязанностью работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, следует понимать совокупность обязанностей работника: не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без согласия работодателя не использовать эти сведения в личных целях и в интересах третьих лиц.

В связи с этим предлагается, в часности, внести изменение в часть 3 статьи 11 Закона о коммерческой тайне, устанавливающую обязанности работника в целях охраны конфиденциальности информации, сформулировав пункт 2 части 3 статья 11 Закона о коммерческой тайне следующим образом: «не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без согласия работодателя не использовать эту информацию в личных целях и в интересах третьих лиц».

Обязанность работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, является дополнительным (факультативным) условием трудового договора. Такая обязанность может быть возложена на работника только при условий включения данной обязанности непосредственно в текст трудового договора или путем ее закрепления в отдельном соглашении, заключаемом между сторонами трудового правоотношения. Наиболее целесообразным представляется закрепление обязанности работника по неразглашению сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, не в тексте трудового договора, а в специальном соглашении между работником и работодателем. Закрепление названной обязанности в отдельном соглашении позволит более подробно и обстоятельно урегулировать отношения, возникающие в связи с исполнением данной обязанности, придав такой обязанности работника особое значение.

Важно отметить, что включение в трудовой договор обязанности работника сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну, не получило своего материального обеспечения. Полагаем, что законом следовало бы предусмотреть установление процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) работника за работу со сведениями, составляющими коммерческую тайну. Полагаем, что законом может быть установлен нижний пределы размера ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, составляющими коммерческую тайну, в процентом отношении к размеру должностного оклада (тарифной ставки) в зависимости от объема и значимости сведений, к работе с которыми допускается конкретный работник.

После прекращения трудовых отношений на работника по-прежнему возлагается обязанность сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, полученных работником при осуществлении им его трудовых обязанностей. Отношения, возникающие между бывшим работником и работодателем, связанные с защитой конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, являются отношениям, непосредственно связанными с трудовыми (сменяющими).

Так же как в период существования трудовых отношений, так и после прекращения трудового договора возложение на работника обязанности по сохранять конфиденциальность коммерческой тайны работодателя является дополнительным обременением, требующим соответствующей материальной компенсации, поскольку возложение на работника такой обязанности может повлечь за собой ограничение трудовой праводееспособности работника.

В связи с этим соглашение о неразглашении работником сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудовых отношений, целесообразно в качестве обязательного условия предусматривать материальную компенсацию ограничения его трудовой праводееспособности. При этом в Трудовом кодексе или Законе о коммерческой тайне следовало бы предусмотреть, что в случае, если соответствующее соглашение не было заключено между работником и работодателем, и на работника возлагается обязанность сохранять конфиденциальность соответствующих сведений в силу закона, выплате подлежит материальная компенсация в установленном законом размере. Действующее законодательство большинства зарубежных стран содержит соответствующие нормы, регламентирующие выплату работнику соответствующей компенсации за возложение на него обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудовых отношений.

Законодательство большинства зарубежных стран содержит так называемый запрет конкуренции, под которым понимается запрет, адресованный работнику, работать в период действия трудового договора на конкурирующем предприятии или осуществлять руководство конкурирующим предприятием, т.е. по сути заниматься конкурирующей деятельностью. Институт запрета конкуренции в трудовом праве тесно связан с защитой сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя. Что касается российского трудового законодательства, то в нем запрет конкуренции не нашел своего прямого закрепления.

Предлагается использовать опыт зарубежных стран в области регулирования трудовых отношений и установить законодательный запрет, адресованный работнику, без письменного разрешения работодателя осуществлять деятельность, конкурирующую с деятельностью работодателя, в любой из форм: работая по совместительству в конкурирующей организации или самостоятельно осуществляя конкурирующую деятельность. Нарушение данного запрета, как и разглашение или неправомерное использование сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, должно являться основанием для увольнения работника.

По нашему мнению, действующим законодательством должен быть предусмотрен запрет, адресованный работнику не только в период существования трудовых отношений, но и в течение определенного срока после прекращения трудового договора осуществлять без письменного разрешения работодателя деятельность, конкурирующую с деятельностью работодателя, в любой из форм: работая по совместительству в конкурирующей организации или самостоятельно осуществляя конкурирующую деятельность. Безусловно, такой запрет представляет собой ограничение правоспособности работника. Именно поэтому, необходимо законодательно установить, во-первых, обязанность работодателя выплачивать работнику компенсацию в течение всего срока действия такого ограничения, а во-вторых, предусмотреть ограничение максимального срока, в течение которого такой запрет будет действовать.

Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида юридической ответственности за нарушения работниками требований, связанных с сохранением конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя: материальную и дисциплинарную ответственность. Поскольку обязанность сохранять конфиденциальность таких сведений относится к факультативным признакам трудового договора, ответственность за несоблюдение данной обязанности может быть возложена на работника исключительно в случае, если указанная обязанность прямо предусмотрена трудовым договором или специальным соглашением.

Привлечение работника к материальной ответственности по нормам трудового права за ущерб, причиненный разглашением или неправомерным использованием сведений, составляющих коммерческую тайну, дает возможность взыскать с работника исключительно прямой действительный ущерб. Безусловно, взыскание с работника исключительно прямого действительного ущерба не отвечает экономической сущности последствий такого правонарушения, поскольку причиняемые в данном случае убытки лежат именно в области упущенной выгоды, не возмещаемой в рамках трудового права. Важно подчеркнуть, что право ни одного иностранного государства не предусматривает возможность привлечения работника,причинившего работодателю разглашением или неправомерным использованием сведений, составляющих коммерческую тайну, к материальной ответственности по нормам трудового права. В таком случае наступает гражданско-правовая ответственность работника.

Кроме того, причинение работником ущерба разглашением или неправомерным использованием сведений, составляющих коммерческую тайну, влечет по общему правилу привлечение работника к ограниченной материальной ответственности, то есть в пределах среднего месячного заработка работника. Однако, поскольку для данного правонарушения в подавляющем большинстве случаев характерна умышленная форма вины, кроме того, в как пракило такое правонарушение имеется место не при исполнении работником его трудовых обязанностей, возможно привлечение работника к полной материальной ответственности по названным основаниям. Кроме того, в случае если работником, разгласившим или неправомерно использовавшим сведения, составляющие коммерческую тайну, является руководитель организации, с него может быть взыскана вся сумма ущерба, включая упущенную выгоду.

Таким образом, действующее трудовое законодательство не содержит норм, позволяющих взыскать с любого работника, разгласившего или неправомерно использовавшего сведения, составляющие коммерческую тайну, всю сумму причиненного ущерба, включающего упущенную выгоду. В связи с этим обладателям коммерческой тайны предлагается осуществлять постановку на бухгалтерский учет прав на указанную информацию. После допущенного разглашения или неправомерного использования таких сведений обладатель может отразить в бухгалтерском учете реальное снижение стоимости прав на данную информацию. Снижение стоимости имущества работодателя (прав на информацию) в результате разглашения или неправомерного использования работником сведений, составляющих коммерческую тайну, будет означать причинение реального ущерба работодателю в размере снижения такой стоимости.

Что касается привлечения работника к дисциплинарной ответственности, то действующее трудовое законодательство предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий за правонарушения, связанные с нарушением обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя: замечание, выговор, увольнение. Окончательное решение о применении (неприменении) меры взыскания и выборе конкретной меры взыскания принимается работодателем с учетом всех обстоятельств дела.

Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, как однократное грубое нарушение работником его трудовых обязанностей, является согласно пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ основанием для расторжения трудового договора работодателем. Как видно из формулировку пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, законодатель не предусматривает возможности наложения на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нарушение обязанности не использовать информацию, составляющую коммерческую тайну работодателя или его контрагентов, в личных целях, а также в интересах третьих лиц.

Сама формулировка подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, согласно которой «разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей» является безусловным основанием для увольнения, является недостаточно корректной и не отвечает принципам дисциплинарной ответственности работников. Указанная формулировка нормы не учитывает ни формы вины, ни тяжести совершенного проступка, ни условий его совершения. По нашему мнению, необходимо внести соответствующие изменений в подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, сформулировав данную норму следующим образом: «умышленное разглашение, а также использование в личных целях или в интересах третьих лиц сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставших известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Увольнение работника за разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой невозможно в случае разглашения сведений за пределами рабочего времени, что не отвечает специфике данного нарушения, имеющего место в подавляющем числе случаев вне рабочего времени. В целях более эффективного применения норм о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за нарушение обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, высшими судебными органами Российской Федерации могут быть даны руководящие разъяснения: либо указывающие, что в случае, если виновные действия (разглашение или неправомерное использование сведений, составляющих коммерческую тайну) совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение по подпункту «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Трудовым кодексом РФ, либо распространяющие действие пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (с учетом разъяснения, данного в п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.) на случаи утраты работником доверия работодателя в связи с разглашением или неправомерным использованием сведений, составляющих коммерческую тайну.

Как показывает практика, в подавляющем большинстве случаев именно бывшие работники являются субъектами разглашения и неправомерного использования сведений, составляющих коммерческую тайну бывшего работодателя и его контрагентов. Зачастую это происходит в связи с тем, что бывшие работники вступают в трудовые отношения с конкурентом своего бывшего работодателя. Согласно п. 3 ч. 3 ст. 11 Закона о коммерческой тайне в целях охраны конфиденциальности информации работник обязан не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, после прекращения трудового договора в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора, или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось.

При этом действие указанной нормы прекращается с 01.01.2008 г. в связи с вступлением в силу четвертой части Гражданского кодекса РФ. После вступления в силу четвертой части Гражданского кодекса будет действовать общее правило, согласно которому гражданин, которому в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя стал известен секрет производства, обязан сохранять конфиденциальность полученных сведений до прекращения действия исключительного права на секрет производства. Таким образом, законодатель отказывается от правового регулирования заключения между сторонами трудового договора соглашения о сохранении конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, что является ухудшением положения работника, поскольку именно соглашение позволило бы ограничить сроки действия такой обязанности и установить денежные выплаты, причитающиеся бывшему работнику, в связи с возложением на него такой обязанности. На наш взгляд, в действующем законодательстве следует восстановить нормы о заключении такого соглашения, предусмотрев предельные сроки возложения в соглашении такой обязанности на работника (на настоящий момент ограничен только срок действия такой обязанности, если соглашение вообще не заключалось).

Представляется, что соглашение о сохранении конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну, после прекращения трудовых отношений должно быть оформлено самостоятельным документом. Полагаем, что в Трудовом кодексе или Законе о коммерческой тайне следовало бы прямо указать на форму и порядок заключения соглашения о сохранении конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну, после прекращения трудовых отношений. Как уже отмечалось выше, необходимо законодательно закрепить, что обязательным условием такого соглашения должно быть условие о предоставлении работнику компенсации за возложение на него обязанности сохранять конфиденциальность сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудового договора. Указанный срок должен совпадать со сроком, в течение которого будет действовать так называемый запрет конкуренции.

Действующее законодательство не дает однозначного ответа на вопрос о правовой природе как самой обязанности бывшего работника не сохранять конфиденциальность информацию, составляющую коммерческую тайну, после прекращения трудового договора, так и о правовой природе соглашения, заключаемого между работником и работодателем, предусматривающего данную обязанность и определяющего срок, в течение которого на работника распространяется данная обязанность.

По нашему мнению, соглашение о сохранении конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, после прекращения трудовых отношений, заключаемое в период существования трудовых отношений, носит трудо-правовой характер. При этом за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну бывшего работодателя, после прекращения трудовых отношений бывший работник привлекается к ответственности по нормам гражданского права.

Таким образом, действующее трудовое законодательстве в области сохранения конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, требует дальнейшего совершенствования. Кроме того, на некоторые нерешенные вопросы может ответить практика высших судебных органов Российской Федерации. При этом главной целью при совершенствовании механизмов регулирования отношений сторон правоотношений в связи и по поводу возложения на работника обязанности по сохранению конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, должен являться поиск баланса интересов двух сторон: работника и работодателя. При этом поиск баланса должен учитывать, что особой защиты требует именно работник, как наиболее слабо экономически защищенная сторона трудовых отношений.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Якутик, Елена Михайловна, 2007 год

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Российская газета. 1993, №237.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ//Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-Ф3 // Собрание законодательства РФ. 2006. № 52 (1 ч.). Ст. 5496.

6. Федеральный закон Российской Федерации от 29 июня 2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

7. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3448.

8. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

9. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание законодательства РФ. 1998. №7. Ст. 785.

10. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4746.

11. Закон РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности» от 25 декабря 1990 г. // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. №30. Ст. 418.

12. Постановление Верховного Совета РСФСР от 22.02.1991 № 684-1 «О соглашениях российских организаций с иностранными фирмами» // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. №9.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6 (июнь).

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

15. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. М.: Изд-во Московского университета, 1961. - 80 с.

16. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. Из-во МЮ СССР, 1948.-336 с.

17. Венгеров А.Б. Теория государства и права. Учебник. 3-е изд.- М.: Юриспруденция, 1999. 528 е.

18. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. -М.: Л., 1925. 113 с.

19. Гаврилов О.А. Курс правовой информатики: Учебник для вузов.- М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2000. 432 с.

20. Голенко Е.Н., Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала), 2004 (СПС Консультант Плюс).

21. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. 496 с.

22. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. Учебно-практическое пособие. 3-е издание. — М.: Дело, 2001. — 352 с.

23. Завидов Б.Д. Комментарий к ФЗ «О коммерческой тайне». -М.: КноРус, 2005.-51 с.

24. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах.- М.: ИД ФБК-Пресс, 2003. 328 е.

25. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1955. - 243 с.

26. Кленов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М.: Юридическая литература, 1968. -152 с.

27. Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. М.: Норма, 1999.-448 с.

28. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Буяновой М.О., Костяна И.А. 4-е издание. -М.: ТК Велби, Кнорус, 2006. 928с.

29. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. 688 с.

30. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 895 с.

31. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Куренной A.M., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. М.: Юристъ, 2005. - 1261 с.

32. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П. (издание второе, исправленное и дополненное). М.: Юридическая фирма «Контракт», Издательский Дом «ИНФРА-М», 2004. - 1197 с,

33. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П.- М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2004 (СПС Консультант Плюс),

34. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П.- М.: Юридическая фирма «Контракт», Издательский Дом «ИНФРА-М», 2002. 959 с.

35. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Панина С.А. .- М.: МЦФЭР, 2002. 1056 с.

36. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Тихомирова М.Ю.- М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2006. 938 с.

37. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Шкатуллы В.И., 4-е издание. М.: Норма, 2006. - 1056 с.

38. Лейст О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права.- М.: Зерцало-М, 2002. 288 с.

39. Лившиц Р.З. Теория права. Учебник. М.: БЕК, 1994. - 224 с.

40. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права: в 2 т. Т. И. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. - 608 с.

41. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Издательство НОРМА, 2003. - 640 с.

42. Мэггс П.Б., Сергеев А.П. Интеллектуальная собственность.- М.: Юрист, 2000. 400 с.

43. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ. Комментарии и разъяснения. -М.: Юрайт-Издат, 2006. 564 с.

44. Погуляев В.В. Постатейный комментарий к Федеральному закону «О коммерческой тайне». М.: ЮД «Юстицинформ», 2005. - 86 с.

45. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. М.: Издательский дом Городец, 2006. - 128 с.

46. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2001.- 184 с.

47. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Комментарий к Федеральному закону от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (постатейный) // Подготовлен для Системы КонсультантПлюс, 2006.

48. Пронин К.В. Защита коммерческой тайны. М.: ГроссМедиа, 2006.- 144 с.

49. Розенберг В.В. Промысловая тайна. Спб.: Типография Министерства Финансов, 1910.

50. Северин В.А. Коммерческая тайна в России. М.: Зерцало-М, 2007. -615 с.

51. Соловьев Э.Я. Коммерческая тайна и ее защита. М.: ИВФ «Антал», 1996.-64 с.

52. Спиридонов Л.И. Теория государства и права. Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 1999. - 304 с.

53. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса: Вища школа, 1982. - 183 с.

54. Сыроватская JI.A. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юрид. издат., 1990. - 176 с.

55. Сыроватская JI.A. Трудовое право. М.: Юристъ, 2001. - 312 с.

56. Таль JI.C. Очерки промышленного рабочего права. 2-е издание дополненное. М.: Моск. Науч. Изд-во ,1918.-225с.

57. Таль JI.C. Трудовой договор, Ч. 1. Ярославль: Тип. Губ. Правл. 1913. -632 с.

58. Теория государства и права. Учебник для вузов II Под ред. Корельского В.М. и Перевалова В.Д. М., 2000. - 616 с.

59. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М.: ООО «ТК Велби», 2002.-320 с.

60. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты // Под ред. к.ю.н. Френкель Э.Б. М.: Юристъ, 2002. - 687 с.

61. Трудовое право. Учебник // Под ред. Смирнова О.В. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 528 с.

62. Ярочкин В.И. Коммерческая информация фирмы: Утечка или разглашение конфиденциальной информации. М.: Ось-89, 1997. - 260 с.

63. Ярочкин В.И. Система безопасности фирмы. М.: Ось-89, 1998. -192 с.1. ИНОСТРАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

64. Arbeitsgesetze. Munchen: Deutscher Taschenbuch Verlag, 2006. - 703 S.

65. Gehler D. Der Strafrechtliche Schutz des Geschafts und Betriebsgeheimnisses in den Landern der Europaischen Gemeinschaflt sowie in Osterreich und in der Schweiz. Band 2.

66. Lukes R., Vieweg K., Hauck E. Schutz von Betriebs und Geschaftsgeheimnissen in ausgewahlten EG-Staaten. - Berlin, 1987

67. Maier A. Der Schutz von Betriebs- und Geschaftsgeheimnissen im schwedischen, englishen und deutschen Recht. В.: Heymanns, 1998. -403 S.

68. Milgrim R.M. Milgrim on Trade Secrets. Vol. I, Section 2.06. New York: Mattew Bender, 1981.

69. ДИССЕРТАЦИИ. АВТОРЕФЕРАТЫ.

70. Ацапина ДА. Коммерческая тайна как объект гражданских прав. Диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М., 2005. - 209 с.

71. Беляев М.В. Объект и субъекты права на коммерческую тайну. Диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М., 2005. - 209 с.

72. Гуляева Н.С. Коммерческая тайна в предпринимательской деятельности: сравнительно-правовое исследование законодательства РФ, зарубежных государств и международно-правового регулирования. Диссертация на соискание уч. степ, к.ю.н. — М., 2002. -188 с.

73. Маркварт Э. Сравнительный анализ регулирования недобросовестной конкуренции в ФРГ, Европейском союзе и Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М., 1998. - 186 с.

74. Павлова О.Г. Правовое регулирование коммерческой тайны как объекта гражданских правоотношений в Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М., 2005. - 234 с.

75. Северин В.А. Правовое регулирование и обеспечение охраны коммерческой тайны в России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени д.ю.н. М., 2007.

76. Шишмарева Е.В. Коммерческая тайна в российском законодательстве. Диссертация на соискание уч. степ, к.ю.н. М., 2004. - 240 с.1. СТАТЬИ

77. Бердашкевич А.П., Сафаралиев Т.К. Анализ правовой концепции режима коммерческой тайны. Аналитический выпуск по адресу сети «Интернет»: http://www.akdi.ru/pravo/iam72.htm

78. Бугров JI. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права? // Российская юстиция. 1995. № 9. С. 38-39.

79. Варганов А.В. Культура хранения коммерческой тайны. // «Персонал». 1997. № 3 // СПС Консультант Плюс.

80. Гаврилов Э.П. Вопросы правовой охраны коммерческой тайны // Хозяйство и право. 2004. № 11// СПС Консультант Плюс.

81. Гаврилов А. К вопросу об охране коммерческой, служебной и личной тайны: Гражданско-правовые аспекты // Хозяйство и право. 2003. № 5 // СПС Консультант Плюс.

82. Голованов Д. Федеральный закон «О коммерческой тайне»: ничего нового, кроме проблем. Право знать: история, теория, практика. № 9-12 (93-96), сентябрь-декабрь 2004г. // страница в сети Интернет http://www.medialaw.ru/publications/zip/12 l/2.htm).

83. Гуляева Н.С. Защит коммерческой тайны в праве ФРГ и Российской Федерации // Законодательство. 2002. № 4. С. 71-75.

84. Гуляева Н.С. Регулирование вопросов охраны коммерческой тайны в праве Европейского Союза. Преподавание права Европейского союза в российских вузах (II) // Материалы семинара. М.: Статут. 2001. С. 191-194.

85. Гуляева Н.С. Правовое регулирование защиты коммерческой тайны от разглашения работником // Предпринимательское право в рыночной экономике. Сборник статей. М.: Новая Правовая культура, 2004. С. 249-262.

86. Зенин И., Моргунова Е., Погуляев В. Что такое информация и как ее защищать // Закон. М.: 2002. № 12. С. 15-19.

87. Кейзеров Д-М. Особенности материальной ответственности руководителя организации. Актуальные проблемы юридической науки и практики. Пермь. 2004. С. 214-217.

88. Коломиец А. Защита информации, составляющей коммерческую тайну // Закон. М.: Известия. 1998. № 2. С. 59-64.

89. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Хозяйство и право. 1998. № 6. С. 38-45.

90. Коломиец А. Условие о неразглашении коммерческой тайны в трудовом договоре (контракте) // Хозяйство и право. 1998. № 5. С. 32-37.

91. Куренной A.M. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 6.

92. Морозов Д.В. Коммерческая и налоговая тайна // Главбух. 2000. № 7 // СПС Консультант Плюс.

93. Обзор зарубежной практики защиты коммерческой тайны. Пдготовлен Фондом развития парламентаризма в России в октябре 2003 г.// страница в сети Интернет http://www.legislature.ruy

94. Петров М.И. Безопасность и персонал. М.: Управление персоналом. 2006. (СПС Консультант Плюс)

95. Парягина О.А. Взгляд на применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям (по следам научно-практической конференции) // Научные сообщения. Юридический институт ИГУ. 2003.

96. Рачковский В.В. Зарубежное законодательство о коммерческой тайне // Правоведение. С.-П. 1999. № 3. С. 100-104.

97. Свит Ю.П. Охрана коммерческой тайны в рамках трудовых отношений // Трудовое право. 2005. № 1. С. 20-30.

98. Северин В. А. Проблемы законодательного регулирования коммерчески значимой информации //Юрист. 2005. № 6. С. 30-35.

99. Сетдарова JI.Б. Проблемы правового регулирования коммерческой и служебной тайны в трудовых правоотношениях // Юрист. 2004. № 9. С. 43-45.

100. Шишмарева Е.В. Признак коммерческой тайны неизвестность информации третьим лицам // Юрист. 2004. № 8. С. 25-29.

101. По теме диссертации опубликованы следующие работы автора:

102. Якутик Е.М. Дисциплинарная ответственность за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну// Право: теория и практика. 2007. №2 (91).-0,5 печ.л.

103. Якутик Е.М. Защита сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, в связи с выполнением работником работы по совместительству// Хозяйство и право. 2007. № 5 (364). 0,7 печ.л.

104. Якутик Е.М. Правовая природа обязанности бывшего работника не разглашать сведения, составляющую коммерческую тайну, после прекращения трудового договора// Право и государство: теория и практика. 2007. № 9 (33). 0,3 печ.л.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>