



**DIGITAL  
TRANSFORMATION  
OF RIGHTS:**  
Learning from the EU  
101127785



Co-funded by  
the European Union

Міністерство освіти і науки України  
Міністерство внутрішніх справ України  
Харківський національний університет внутрішніх справ  
Кафедра цивільно-правових дисциплін  
Модуль Жана Моне «Цифрова трансформація прав: досвід ЄС»

# Цифрова трансформація прав: ЄС та Україна

## МАТЕРІАЛИ

### 1-ї міжнародної науково-практичної конференції

30 квітня 2024 року

м. Харків

## ЗМІСТ

<i>Баландіна Олександра.</i> ПРОТИДІЯ МЕДІАТЕРОРИЗМУ: ДОСВІД ЄС	7
<i>Бортнік Оксана.</i> ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА ЄС ТА ЦИФРОВІЗАЦІЯ СУДОЧИНСТВА	11
<i>Bulhakova Olha.</i> HOW DOES THE EMERGENCE OF CYBERSPACE AFFECT CONTEMPORARY SECURITY ENVIRONMENT: THE PROBLEMS OF THEORETICAL TREATMENT OF CONCEPTS	16
<i>Гоц-Яковлева Ольга.</i> АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ – ЗАПОРУКА БЕЗПЕЧНОГО ЦИФРОВОГО ПРОСТОРУ	21
<i>Довбенко Марія.</i> ЦИФРОВІ МОЖЛИВОСТІ У СУДОЧИНСТВІ ЄС ТА РОЗГЛЯД ДРІБНИХ ПОЗОВІВ В ЄС	23
<i>Завадський Анатолій.</i> РЕГУЛЮВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ВІЙСЬКОВОГО ПРИЗНАЧЕННЯ У ЄС	30
<i>Зайцев Олексій.</i> ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАКУПІВЕЛЬ В УКРАЇНІ	35
<i>Коваленко Олена.</i> ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ПРАВОВИЙ ПАРАДОКС В УКРАЇНІ	41
<i>Кравчук Дар'я.</i> ЗАХИСТ ПРИВАТНОСТІ ТА СВОБОДИ В ІНТЕРНЕТІ: ДОСВІД ЄС ТА УКРАЇНИ	44
<i>Кройтор Володимир.</i> ЕЛЕКТРОННИЙ ДОГОВІР ЯК НАЙБІЛЬШ ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН МІЖ СУБ'ЄКТАМИ ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА	49
<i>Ланюк Вадим.</i> ЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЗДІЙСНЕННІ ПРАВОСУДДЯ	52
<i>Майданик Роман.</i> ПОНЯТТЯ ТА ПРИРОДА ЦИФРОВОГО ФАЙЛУ І ЦИФРОВОГО КОНТЕНТУ У КРАЇНАХ ЦИВІЛЬНОГО ТА ЗАГАЛЬНОГО ПРАВА	56
<i>Маковій Віктор.</i> ПРИРОДА ЦИФРОВИХ ПРАВ У ПРИВАТНО-ПРАВОВІЙ ПЛОЩИНІ	70
<i>Мирза Світлана.</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ КОРИСТУВАННЯ ChatGPT	75

## **ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ПРАВОВИЙ ПАРАДОКС В УКРАЇНІ**

**Олена КОВАЛЕНКО,**

докторка юридичних наук, професорка,  
завідувачка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права  
імені професора О. І. Процевського,  
Харківський національний педагогічний університет  
імені Г. С. Сковороди

Стрімкий розвиток цифрових технологій та активне використання останніх для досягнення цілей підприємницької діяльності зумовлюють необхідність активізації наукового пошуку у сфері правового регулювання охорони комерційної таємниці у трудових відносинах.

Останнім часом тема охорони комерційної таємниці у трудових відносинах все частіше стає предметом наукових досліджень і ця теоретична потреба все частіше є результатом зростаючих запитів практики, в якій, на жаль, на даний момент в Україні більше питань, ніж відповідей у цій сфері.

Визначення комерційної таємниці міститься у Цивільному кодексі України. «Комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці» [21, ст. 505].

Але сучасне українське трудове законодавство за часів жорсткої конкуренції суб'єктів господарської діяльності, боротьби за вихід на ринок товарів та послуг, ринки збуту фактично не містить норм щодо врегулювання між сторонами трудових відносин питань комерційної таємниці.

Чинне трудове законодавство України не бере участі у регулюванні охорони об'єктів інтелектуальної власності, які створюються протягом трудових відносин. Внаслідок відсутності норм трудового права, що регулюють це питання, утворилася прогалина, що

не дозволяє будувати ефективні трудові правовідносини та користуватися його сторонами своїми законними правами.

Цивільне право, як «материнська» галузь, у надрах якої зародилося регулювання комерційної таємниці, неспроможна задовольнити цю прогалину, оскільки його норми мають іншу, відмінну від трудової, природу, іншу специфіку і спрямовані регулювання торгового обороту комерційної таємниці, на охорону її конфіденційності. Вони на 100% охороняють інтереси лише власника цієї інформації, що охороняється законом, не передбачаючи можливості вплетення гарантій охорони прав працівника як особи, яка, в силу виконання своєї трудової функції, отримує доступ до неї, а значить і розширює свої професійні знання в даній вузько-спеціальній сфері, які згодом стають частиною його професійних умінь, і які він так чи інакше (свідомо чи мимоволі) потенційно реалізовуватиме у разі зміни місця роботи в іншого роботодавця. Тому норми цивільного права не здатні врегулювати відносини охорони комерційної таємниці між працівником та роботодавцем.

Разом з тим, варто наголосити, що права та законні інтереси працівника потребують охорони та захисту з метою недопущення утисків, неправомірних дій з боку роботодавця, який, захищаючи власні інтереси, може незаконно обмежити простір реалізації права на працю працівника. Таким чином, трудове законодавство в цьому випадку має містити жорсткі правила, які не дозволять охороні прав та інтересів однієї сторони трансформуватись у порушенні прав та інтересів іншої сторони трудового договору.

Як відомо, трудове законодавство надає широкий спектр можливостей потенційним сторонам трудового договору щодо врегулювання власного бачення змісту відносин, що між ними виникають на підставі трудового договору. Трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин, яке зміст трансформується у зміст цих правовідносин через індивідуалізацію правового становища суб'єктів останнього.

Умова обов'язку працівника забезпечити нерозголошення комерційної таємниці є важливим елементом функціонування трудових відносин і одночасно дозволяє розвиватися роботодавцю. Адже саме використання інформації, яка є комерційною таємницею, згідно з її визначенням Цивільним кодексом України та призначення, дозволяє досягати суб'єкту господарської діяльності поставлених цілей свого існування, триматися «на плаву» в умовах жорсткої конкуренції.

Тому, закріплена в трудовому договорі умова про обов'язок працівника не розголошувати комерційну таємницю, має, за наявності прописаних у законі правил, бути запорукою можливих негативних наслідків як можливого порушення прав обох сторін.

А ось чи надійно охороняє цю умову трудового договору роботодавця та його бізнес в Україні? Насправді навряд чи. Тому що завдяки цій умові роботодавець захищений трудовим законодавством лише в частині можливості залучення працівника, який порушує цю умову, до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Адже наразі інших заходів у трудовому законодавстві не визначається. І те, слід зазначити, що це результат застосування загального правила порушення обов'язків, передбачених трудовим договором, а не результат застосування спеціальної норми трудового законодавства у разі розголошення комерційної таємниці як порушення обов'язку працівника. Бо такого правила в українському трудовому законодавстві немає. А тому, власне, про догану, можна говорити тільки, виходячи з причинно-наслідкових зв'язків. Необхідно, щоб цей обов'язок – не розголошувати комерційну таємницю був закріплений як трудовий обов'язок працівника. Відповідно, немає обов'язку – не буде і негативних юридичних наслідків для працівника.

Притягнення працівника до матеріальної відповідальності також, у разі, неможливо. Матеріальні засоби стягнути неможливо, оскільки відповідно до правилами притягнення до матеріальної відповідальності за ст. 130 чинного Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України), має бути склад трудового майнового правопорушення, одним з елементів об'єктивної сторони якого є наявність прямої дійсної шкоди [1, ст. 130], яка при розголошенні комерційної таємниці найчастіше відсутня.

Крім того, за ст.135-3 КЗпП України, розмір завданих збитків визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерії, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу за встановленими нормами. Розголошення ж комерційної таємниці відбивається у непрямих збитках, отже, і свідчить про неможливість притягнення до матеріальної відповідальності працівника.

Таким чином, сучасний стан трудового законодавства дозволяє зробити висновок про існування прогалин у сфері охорони комерційної таємниці у трудових відносинах. У трудових відносинах охорона нормами права комерційної таємниці взагалі може бути підведена під поняття «парадокс»: з одного боку, комерційна таємниця має

охоронятися, з іншого, сама природа трудового права не дозволяє це якісно зробити так, щоб не порушувати гарантії прав працівника.

Це питання охорони комерційної таємниці у трудових відносинах віднесено на відкуп сторін і тримається повністю на сумлінності працівника та роботодавця щодо дотримання прав та законних інтересів один одного.

### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 27.04.2024).

2. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 27.04.2024).

## **ЗАХИСТ ПРИВАТНОСТІ ТА СВОБОДИ В ІНТЕРНЕТІ: ДОСВІД ЄС ТА УКРАЇНИ**

*Дар'я КРАВЧУК,*  
здобувачка 2-го курсу  
інституту права та кібербезпеки,  
Одеський державний університет внутрішніх справ

Сучасна цифрова епоха ставить перед суспільством нагальні завдання забезпечення захисту приватності та свободи в інтернеті. З кожним днем зростає кількість онлайн-сервісів та обсяг персональних даних, які обробляються, що підкреслює актуальність цієї проблеми. У цьому контексті законодавство Європейського Союзу відіграє ключову роль, особливо за допомогою загального регламенту про захист даних (GDPR), що встановлює високі стандарти щодо конфіденційності та прав на захист особистих даних.

Україна, співпрацюючи з ЄС та іншими міжнародними партнерами, також активно працює над адаптацією свого законодавства до європейських стандартів. Реформа законодавства про захист даних є частиною стратегічного напрямку країни на наближення до європейських норм та вимог.

Проте, необхідно враховувати різні підходи до захисту приватності та свободи в Інтернеті, які можуть існувати в різних юрисдикціях. Порівняння законодавства ЄС та України дозволяє виявити спільні та