

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**СУЧАСНИЙ СТАН
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ
І ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ПОЛІПШЕННЯ**

Матеріали
ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 4 червня 2021 року)

За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника

Харків – 2021

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
С89

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 18.03.2021 № 48.

С89 Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення : матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. 280 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені проблемам забезпечення та захисту трудових прав та прав у сфері соціального забезпечення населення. Для наукових, науково-педагогічних працівників, представників професійних спілок, організацій роботодавців та державних органів.

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)

Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2021

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Вишновецька С. В. СУЧАСНИЙ СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ.....	90
Долинська М. С. ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИВАТНИМ НОТАРІУСОМ УКРАЇНИ	93
Древаль Ю. Д. ПРО ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	97
Коваленко О. О. ПАРАДОКС ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....	99
Подорожний Є. Ю. ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКОМ.....	104
Пузирний В. Ф. ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ	107
Рим О. М. ПРАВИЛА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО МІНІМАЛЬНОГО ЩОДЕННОГО ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ.....	111
Цесарський Ф. А. ПОСИЛЕННЯ ГНУЧКОСТІ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ НА ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	113
Бригадир І. В. ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА НЕГАТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЙОГО ФОРМУВАННЯ.....	116
Бурак В. Я. ПІДСТАВИ ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	118
Василько І. В. СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	121
Ветухова І. А. РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВІЛЬНОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВОВІ ПИТАННЯ.....	125

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ти МОП» та деяких інших споріднених понять. Наприклад, як стверджує Ж. М. Серве (J. M. Servais), стандарти МОП є як корисними інструментами аналізу, так і чудовими критеріями для визначення спільних знаменників серед національних систем¹. При цьому слід звернути увагу і на позицію П. Баквіса (P. Bakvis) та М. МакКой (M. McCoу), які вживають та деталізують поняття «трудові стандарти МОП» та «стандарти МОП у сфері трудових відносин»².

За нашою ж оцінкою, у даному відношенні нарівні з базовим терміном «міжнародні трудові стандарти» доцільно використовувати і категорію «міжнародні соціально-трудові стандарти». Це пояснюється як гармонійною єдністю міжнародних соціальних та трудових стандартів, так і тим, що більшість нормотворчих документів МОП відзначається програмно-цільовим характером (у яких співвідношення «соціального» та «трудового» постає в гармонійній єдності з акцентуванням уваги на першій складовій).

УДК 349.2

ПАРАДОКС ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Коваленко О. О.

*професор кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0002-0883-9869*

Трудове законодавство надає широкий спектр можливостей потенційним сторонам трудового договору щодо врегулювання власного бачення змісту відносин, що між ними виникають на під-

¹ Jean Michel Servais. The New ILO Recommendation on Social Security. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2012. Volume 1, No. 3-4. P. 2-26. http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/30.

² Петер Баквис и Молли МакКой. Стандарты трудовых отношений и международные организации: Каких успехов достигли профсоюзы на сегодняшний день? *Friedrich-Ebert-Stiftung*. 2009. № 6. С. 1-16. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06566.pdf>.

ставі трудового договору. Трудовий договір, як відомо, є підставою виникнення трудових правовідносин, а його зміст трансформується у зміст цих правовідносин через індивідуалізацію правового становища суб'єктів останнього.

Юристи-практики відзначають, що «законодавство України містить численні прогалини та суперечності у сфері регулювання прав інтелектуальної власності роботодавця на трудову інтелектуальну власність, тобто об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками у зв'язку з виконанням трудового договору»¹.

На жаль, сьгодні трудове законодавство фактично не містить норм щодо врегулювання між ними питань стосовно інтелектуальної власності взагалі, та комерційної таємниці зокрема, які б стали у пригоді сторонам трудових правовідносин у часи жорсткої конкуренції суб'єктів господарської діяльності. Чинне трудове законодавство не бере участі у регулюванні охорони об'єктів інтелектуальної власності, що створюються впродовж трудових відносин. І якщо це стосується ще випадку, коли мова йде про об'єкт інтелектуальної власності, що створювався працівником за рахунок роботодавця, де можна задовольнити інтереси нормами цивільного законодавства, то у випадку з охороною комерційної таємниці, правового регулювання нормами трудового права дійсно бракує, внаслідок чого утворилась прогалина, що не дозволяє будувати ефективні трудові правовідносини. Цивільне право не в змозі задовольнити цю прогалину, тому що його норми мають іншу природу, іншу специфіку і не враховують специфіки трудових відносин, провадження трудової діяльності в яких і продукує такий об'єкт охорони, як комерційна таємниця.

Однак вкотре наголосимо, 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 у цьому випадку повинно містити жорсткі правила, які не дозволять

¹ Спиридонова Н. Проблемні питання прав інтелектуальної власності роботодавця на об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками. Юридична газета online. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/problemni-pitannya-prav-intelektualnoyi-vlasnosti-robotodavcya-na-obekti-intelektualnoyi-vlasnosti-s.html>.

охороні прав і інтересів однієї сторони трансформуватися у порушення прав та інтересів іншої сторони трудового договору»¹.

Умова про обов'язок працівника забезпечити нерозголошення комерційної таємниці є важливим елементом функціонування трудових відносин. Звичайно, вона є і важливим елементом ведення господарської діяльності як діяльності суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямованої на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність². Адже саме використання інформації, що є комерційною таємницею, відповідно до її визначення Цивільним кодексом України та призначення, дозволяє досягати суб'єкту господарської діяльності поставлених цілей свого існування, триматися «на плаву» в умовах жорсткої конкуренції.

Тому закріплення в трудовому договорі умови про обов'язок працівника не розголошувати комерційну таємницю є запорукою від імовірних негативних наслідків у вигляді можливого порушення прав для обох сторін. Тому що для працівника трудовий договір є інструментом, що відкриває можливості охорони нормами трудового права, а для роботодавця – це інструмент охорони його потенціалу розвитку господарської діяльності, запорука його конкурентоспроможності.

Також завдяки цій умові роботодавець є захищеним трудовим законодавством в частині можливості притягнення працівника, що порушує цю умову, хоча б до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Адже наразі інших заходів у трудовому законодавстві не визначається.

Матеріальні кошти стягнути не представляється можливим, тому що відповідно до правил притягнення до матеріальної відповідальності за ст. 130 КЗпП України має бути склад трудового майнового правопорушення, одним з елементів об'єктивної сторони якого є наявність прямої дійсної шкоди. Крім того, за ст. 135-3 КЗпП України, розмір заподіяної шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухобліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу

¹ Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Х. : ХНА-ДУ. 2015. С. 147.

² Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

згідно з установленими нормами. Розголошення ж комерційної таємниці не полягає у вчиненні прямої дійсної шкоди, а відбувається в опосередкованих збитках, а отже, й свідчить про неможливість притягнення до матеріальної відповідальності працівника.

Та й, власне, про догану можна говорити лише виходячи з умовиводів, тому що прямо юридичної відповідальності трудовим законодавством не передбачається. Необхідно, щоб цей обов'язок – не розголошувати комерційну таємницю – був закріплений як трудовий обов'язок працівника. Відповідно нема обов'язку – не буде й негативних юридичних наслідків для працівника.

Важливу роль у цьому механізмі охорони прав роботодавця поряд із умовою про нерозголошення працівником комерційної таємниці становить і строк дії цієї заборони. У цьому випадку варто звернутись до Господарського кодексу України, який визначає строки охорони комерційної таємниці. А саме: «строк правової охорони комерційної таємниці обмежується часом дії сукупності зазначених у частині першій цієї статті умов». А також «ця інформація має комерційну цінність у зв'язку з тим, що вона невідома третім особам і до неї немає вільного доступу інших осіб на законних підставах, а володілець інформації вживає належних заходів до охорони її конфіденційності»¹.

Важливо відзначити ще одну особливість в охороні комерційної таємниці: її строк може не обмежуватись дією трудового договору, а виходити за її межі. У встановленні заборони на розголошення комерційної таємниці протягом певного строку ми маємо справу із певним обмеженням свободи волі працівника. «Особливість обмеження свободи волі працівника щодо заборони розголошувати інформацію, що є комерційною таємницею, полягає в тому, що ця заборона, як елемент механізму захисту цієї інформації, стосується не тільки наявного статусу працівника, а виходить за його межі. Тобто ця заборона діє не тільки під час трудових відносин із цим роботодавцем, а навіть і після їх припинення»².

При цьому особливо наголосимо на такому складному моменті. Заборона розголошувати комерційну таємницю має полягати

¹ Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>, ст. 162.

² Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Х. : ХНАДУ. 2015. С. 200–201.

лише в забороні ділитися з кимось інформацією, що становить комерційну таємницю, чи використовувати її у своїй роботі. Але роботодавець не може заборонити працівнику після розірвання з ним трудового договору найматись на роботу до нового роботодавця, який має схожий з його видом господарської діяльності вид чи є його конкурентом. А це взагалі є дуже складним і малоймовірним у виконанні. Якщо продовжувати працювати й далі в аналогічній сфері, то відмежувати думки, що склались у певному напрямі із знанням певної інформації і не користуватись нею є дуже складним. А точніше навіть неможливим.

Однак у будь-якому разі, на відміну від зарубіжного досвіду, де є норми, що обмежують сферу реалізацію права на працю, в Україні застосування аналогічного досвіду є неприйнятним. Наразі, оскільки в законодавстві України таких норм не визначено, встановлення таких умов у трудовому договорі чи в якійсь додатковій угоді буде протизаконним. Адже за ст. 9 КЗпП України «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними».

Таким чином, сучасний стан трудового законодавства дозволяє зробити висновок про існування істотної прогалини 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 охоронятись, з іншого – сама природа трудового права не дозволяє це якісно зробити так, щоб не порушувати гарантії прав працівника. Наразі питання охорони комерційної таємниці в трудових відносинах віднесено не відкуп сторін і тримається повністю на добросовісності працівника та роботодавця щодо непорушення прав та законних інтересів один одного.

Очевидною є необхідність заповнення цієї прогалини нормами саме трудового законодавства, однак як це зробити, потрібно зважено обмірковувати, тому що єдиною можливістю забезпечити роботодавця від порушення його права у цій сфері є передбачення у трудовому договорі у якості однієї умови з його змісту обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю, яка не надто ефективно діє щодо досягнення поставленої мети.