

ВАГАНОВА Ірина,

к.ю.н., доцент,

доцент кафедри правового регулювання економіки
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця

**ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНІЦІАТИВИ
РОБОТОДАВЦЯ ЗА НЕВИКОНАННЯ
ПРАЦІВНИКОМ ПРАВИЛ ПОВЕДІНКИ НА
ПІДПРИЄМСТВІ В ЧАСТИНІ РОЗГОЛОШЕННЯ
КОНФІДЕНЦІЙНОЇ АБО СЛУЖБОВОЇ
ІНФОРМАЦІЇ**

З 27 вересня 2024 року до Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) [1] додано нові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме: набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України; невиконання працівником правил поведінки в компанії в частині нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією [2].

Остання підстава відповідно до ч.2 ст. 142 КЗпП у свою чергу визначає, що складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про

нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією.

Відповідно до ст. 29 КЗпП роботодавець зобов'язаний до початку роботи працівника поінформувати його зокрема, про права та обов'язки, умови праці, правила внутрішнього трудового розпорядку [1].

Згідно ст. 139 КЗпП працівники ж зобов'язані працювати чесно і сумлінно, виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни.

Статтею 140 КЗпП передбачено, що трудова дисципліна на підприємствах забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Зі свого боку, роботодавець відповідно до ст 141 КЗпП повинен правильно організувати працю працівників, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну.

У ч. 1 ст. 142 КЗпП зазначено, що трудовий розпорядок на підприємствах визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку [1].

Складовою правил внутрішнього трудового розпорядку на сьогодні можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, що містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом,

зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією.

Встановлення правил поведінки на підприємствах, в установах, організаціях, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави, та/або об'єктах чи операторах критичної інфраструктури є обов'язковим. Перелік об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави, затверджено однойменною постановою КМУ від 4 березня 2015 р. № 83 [3,4].

Що стосується розголошення інформації, то за порядком доступу інформація поділяється на відкриту інформацію та інформацію з обмеженим доступом. Будь-яка інформація є відкритою, крім тієї, що віднесена законом до інформації з обмеженим доступом. Інформацією з обмеженим доступом є конфіденційна, таємна та службова інформація [5].

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 [6].

Згідно ч. 6 ст. 36 Господарського кодексу України за розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю, винні особи несуть відповідальність,

установлену законом [7]. І згідно з ч. 2 ст. 130 КЗпП працівник відшкодовує пряму дійсну шкоду.

Питання дотримання працівником умов конфіденційності під час трудових відносин все частіше постає в судах, при цьому КЗпП не містив норму, що регулює це питання.

Сьогодні ж існує можливість встановлювати в договірному порядку відповідальність за порушення зобов'язань щодо конфіденційної інформації (надання / ненадання інформації, її використання (розголошення)), у тому числі постраждала сторона має право на відшкодування завданих збитків, спричинених порушенням умов про нерозголошення конфіденційної інформації. Тому, зазвичай, з працівниками укладали договори про нерозголошення конфіденційної інформації.

Тож з останніми змінами до ст. 142 КЗпП підприємства отримали право (а деякі обов'язок) захищати інформацію з обмеженим доступом і зобов'язувати працівників її не розголошувати третім особам. А наслідком такого порушення для працівника може стати звільнення з роботи.

Підприємства, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, є об'єктами критичної інфраструктури, згідно ст. 142 КЗпП зобов'язані розробити та встановити правил поведінки на підприємствах. Всі інші – за бажанням та потреби.

Тож аби звільняти працівників за невиконання правил поведінки на підприємстві в частині розголошення інформації передусім необхідно визначити інформацію, яка є з обмеженим доступом (конфіденційна, таємна,

службова тощо), затвердити її окремим положенням, наказом.

Після цього слід запровадити правила поведінки на підприємстві (внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку доповнивши розділом щодо обов'язку працівників не розголошувати інформацію з обмеженим доступом). Тут варто враховувати, що згідно ст. 60-2 КЗпП при дистанційній роботі на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Якщо наразі ви впроваджуєте правила поведінки на підприємстві, які є складовою правил внутрішнього трудового розпорядку, у тому числі для дистанційних працівників, перевірте, чи в договорі прописано, що такі працівники дотримуються трудової дисципліни.

Також доведеться обов'язково ознайомити працівників із правилами поведінки та положенням про конфіденційну інформацію під розпис.

Коли станеться порушення правил поведінки, необхідно зафіксувати факт порушення (акти, доповідні, службові розслідування тощо), запросити письмові пояснення у працівника. Якщо всі ці умови дотримано, можна видавати наказ про звільнення на підставі п. 14 ст. 40 КЗпП.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971р. №322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n1976>

2. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань : Закон України від 04.06.2024 № 3768-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3768-20/conv#n5>

3. Про затвердження переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави: Постанова Кабінету Міністрів України від 4.03.2015 № 83 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/83-2015-%D0%BF#Text>

4. Про внесення змін до переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.02.2024 № 179 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2024-%D0%BF/conv#n3>

5. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12/conv#n72>

6. Цивільний кодекс України : Кодекс України; Закон, Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv#n2626>

7. Господарський кодекс України: Закон України № 436-IV від 16.01.2003 р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/conv#n276>