



**LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS
DARBO TEISĖS GRUPĖ**

Biudžetinė įstaiga, A. Vivulskio g. 11, LT-03162 Vilnius, tel. (8 5) 266 4201, faks. (8 5) 266 4209,
el. p. post@socmin.lt, <https://socmin.lrv.lt>. Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 1886 03515

Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės		Nr.
Jungtinei profesinių sąjungų atstovybei	Į 2022-03-	Nr. 21-28
	21	

ПО ДОГОВОРАМ О КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

Отвечая на запрос, предоставляем мнение специалистов министерства по запросу, которое не является обязательным для органов, рассматривающих трудовые споры.

Согласны с мнением Государственной инспекции по труду. ГИПТ четко указала, что соглашение по защите конфиденциальной информации может быть заключено только по свободной воле обеих сторон трудового договора, руководствуясь утвержденными 39 ст. ТК. Обращаем внимание, что стороны в своем соглашении по защите конфиденциальной информации должны четко определить, какую информацию будут считать конфиденциальной.

Вместе с тем дополняем, что для такой информации характерны секретность, ценность и разумные усилия для защиты такой информации. Верховный суд Литвы выяснил, что секретность и ценность разъясняются вместе, т. к. информация имеет ценность потому, что ее не знают третьи лица, а имеющему ее лицу данная информация создает конкурентоспособное преимущество над конкурентами. Для того, чтобы информация составила коммерческую тайну, недостаточно, чтобы она была только секретной – собственник такой информации должен иметь достоинства в бизнесе, производственное преимущество, финансовую пользу и др. В приложенных Вами правилах указано, что некоторая конфиденциальная информация вызывает сомнения из-за необходимости держать ее в тайне, напр., понятно по секретности детализированной информации по заработной плате, однако почему является секретной система поощрения работников, информация о премиях, социальных пособиях. Однако обращаем внимание, что все трудовые споры рассматриваются в установленном в ТК порядке.

Вместе поясняем, что работодатель должен установить, какая его бизнес информация самая ценная, какая соответствует формальным признакам коммерческой тайны. Работникам должно быть понятно разъяснено, какая информация на предприятии считается коммерческой тайной. Для этого не нужно раскрывать содержание такой информации, только указать, какую информацию нельзя раскрывать. Часто на предприятиях бывают списки коммерческих тайн. В них указывается, что на предприятии считается коммерческой тайной. Этот список не является единственным способом, работодатель может принять и другие меры. Главное, чтобы работники знали, что на предприятии считается коммерческой тайной. В третьих, работодатель должен принять организационные, технические и правовые меры, чтобы защитить ту информацию и сохранить в тайне. Если работодатель не защищал информацию, суд скорее всего решит, что собственник сам на защищал информацию. Должна

быть создана система для защиты информации. Например, база данных защищена паролем, ограничена возможность копирования определенных данных, с определенными документами ознакамливаются под подпись и др. Доступ к коммерческой тайне не должен быть абсолютно свободным. В деятельности предприятия бывает много различной информации, работники выполняют разные функции. Так что работодатель должен создать условия с такой информацией ознакомиться (использовать) только тем, кому это необходимо по его выполняемой должности или функциям (т. е. не для всех работников, если при выполнении их рабочих функций нет необходимости знать такую информацию), соответственно и заключать соглашения по защите конфиденциальной информации целесообразно только с теми работниками, которые при выполнении своих рабочих функций сталкиваются с конфиденциальной информацией. Верховный суд Литвы практику формирует так, что работодатель получает много гибкости, он сам оценивает, что является его коммерческой тайной, и самостоятельно выбирает меры по их защите. Верховный суд Литвы говорит так: чем ценнее информация, тем больше ее защита, чтобы она была признана разумной, детали – дело бизнеса. Так что работодатель должен выбрать меры, которые не усложнили бы его бизнес и ежедневную деятельность.

Vadovas

Vita Baliukevičienė

Rūta Juršaitė, tel.865859765, el. p. ruta.jursaitė@socmin.lt