



Можно ли обязать работника скрывать размер собственной заработной платы?

Пресс-служба Профсоюза. 10.10.2022

С каждым годом с проблемой разглашения коммерческой тайны работодатели сталкиваются все чаще и чаще.

Есть старый анекдот о том, как легко раскрыть охраняемый законом секрет:

«- Где вы работаете?

- Это государственная тайна!

- А что производите?

- Я же сказал, разглашению не подлежит!

- А много платят?

- Да гроши - пять рублей за гранату...».

Кажется, героя анекдота смело можно увольнять за разглашение и государственной, и коммерческой тайны одновременно.

Но является ли размер собственной заработной платы работника коммерческой тайной организации?

Сегодня действительно модно вводить правило о том, что заработная плата не подлежит разглашению даже внутри коллектива. Многие соглашаются подписывать трудовые договоры с пунктом о неразглашении заработной платы как коммерческой тайны.

Что же, и жене дома не рассказать, и перед друзьями не похвастаться? А оформление кредита, а уплата алиментов?

В статье 5 Федерального закона от 29.07.2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" предусмотрен перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну. В их числе и сведения о системе оплаты труда.

В научной литературе отдельные эксперты высказывают мнение, что поскольку понятия "система оплаты труда" и "заработная плата" не являются идентичными, то и ограничение п. 5 ст. 5 Закона N 98-ФЗ к запрету работникам на распространение сведений о заработной плате неприменимо.

Однако большинство правоприменителей, судебные органы, специалисты Роструда считают, что понятие «система оплаты труда», включает в себя размеры тарифных ставок, окладов, системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования (ст. 135 ТК РФ), охватывая, таким образом, всю совокупность сведений, касающихся заработной платы конкретного работника, включая ее размер. Таким образом, заработная плата входит в понятие системы оплаты труда, а значит, эти сведения также нельзя отнести к коммерческой тайне.

Об этом в очередной раз напомнила Федеральная служба по труду и занятости в Письме от 24.05.2022 N ПГ/11476-6-1: «... обязать работника скрывать размер собственной зарплаты работодатель не вправе. В связи с чем полагаем, что такое условие, даже если оно будет включено в трудовой договор, не будет подлежать

применению как противоречащее трудовому законодательству и ограничивающее права работника».

Практика российских судов подтверждает данный вывод. Например, Санкт-Петербургский городской суд (апелляционное определение от 28.06.2017 N 33-13478/2017 по делу N 2-707/2017) восстановил на работе водителя, уволенного по пп."в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за разглашение коммерческой тайны, выразившееся в обсуждении с водителями сторонней организации размера заработной платы и условий работы на предприятии. Суд сделал вывод, что разговоры истца с другими водителями о системе оплаты труда, об условиях труда, недовольство размером собственной заработной платы не могут являться коммерческой тайной в соответствии со ст. 5 Федерального закона "О коммерческой тайне", а установление режима коммерческой тайны в отношении зарплаты работников противоречит действующему федеральному законодательству и не подлежит применению.

Таким образом, разглашение работником информации о своем заработке не может рассматриваться как разглашение охраняемой законом тайны.

В то же время размер зарплаты конкретного работника является его персональными данными и в таковом качестве охраняется Законом от 27.07. 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных". Т. е. работник на добровольной основе можете сообщать размер своих доходов кому угодно, а его работодатель - только в случаях, предусмотренных законодательством, например, налоговой инспекции.

Рассмотрим ситуацию шире: какие сведения предприниматель может засекретить.

Согласно статье 3 Федерального закона «О коммерческой тайне» информацией, составляющей коммерческую тайну, признаются сведения любого характера: производственные, технические, экономические, организационные и другие. В их числе сведения о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

То есть, чтобы считаться коммерческой тайной, информация должна соответствовать одновременно следующим трём признакам: коммерческая ценность, недоступность, охраняемость.

На практике, как правило, к коммерческой тайне относят технологии производства, технологические приемы и оборудование, модификации ранее известных технологий и процессов, результаты и программы НИОКР (научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ), перспективные методы управления, ценовую и сбытовую политику, производственные, коммерческие и финансово-кредитные отношения с партнерами, планы предприятия по расширению (свертыванию) производств, факты проведения переговоров по вопросам купли-продажи, данные, которые могут быть использованы для нанесения ущерба репутации предприятия (фирмы) и т.п.

Как говорил Сэмюэл Джонсон, **«гордость от сознания того, что тебе доверяют тайну, основной повод для ее разглашения»**. Что же сегодня становится причинами раскрытия коммерческой тайны? Здесь не потерял актуальности опрос крупнейших российских компаний (2003 г.), который показал, что причинами разглашения коммерческих секретов являются:

1. болтливость сотрудников, особенно связанная с употреблением алкоголя и общением в дружеских компаниях - 32%;

2. стремление сотрудников заработать деньги любым способом, по принципу «деньги не пахнут» - 24%;

3. отсутствие службы безопасности фирмы - 14%;

4. «советская» привычка персонала делиться опытом, давать советы - 12%;

5. бесконтрольное использование информационных и копировальных средств на фирме - 10%;

6. психологические конфликты между сотрудниками, между сотрудниками и руководством - 8%.

Обладатель коммерческой тайны может защищать свои права в административном порядке (в случаях, указанных в законе, через федеральный антимонопольный орган) или в судебном порядке (через суд, арбитражный суд, третейский суд) способами, установленными в законе.

За незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, предусмотрена и уголовная ответственность (ст. 183 УК РФ).

Но хочется вернуться к нашей ситуации из анекдота про «пять рублей за гранату» и уделить особое внимание вопросу дисциплинарной ответственности за разглашение коммерческой тайны в рамках трудовых отношений.

Работники, имеющие доступ к секретной информации, в обязательном порядке должны давать подписку о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну, в противном случае привлечь к ответственности такого сотрудника будет невозможно. И хотя во многих компаниях приветствуются доверительные отношения, такую обязанность работника нелишним будет включить в его трудовой договор. Там же целесообразно закрепить обязанность работника вернуть при увольнении материальные носители коммерческой тайны.

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» перечислил условия, при которых расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подп. «в» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ (разглашение охраняемой законом тайны, в том числе коммерческой), является правомерным:

1. сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к охраняемой законом тайне (в том числе коммерческой);

2. эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовой функции;

3. работник давал обязательство не разглашать такие сведения.

Для того, чтобы режим коммерческой тайны можно было считать установленным, компания обязана предпринять ряд мер:

- определить перечень информации, составляющей коммерческую тайну;

- ограничить доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка (как правило, этот порядок устанавливается в "Положении о коммерческой тайне");

- организовать учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну;

- урегулировать отношения по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, с работниками на основании трудовых договоров и контрагентами на основании гражданско-правовых договоров;

- нанести на материальные носители, т.е. документы, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, гриф "Коммерческая тайна" с указанием обладателя этой информации (наименование работодателя).

Как видно, немалая подготовительная работа организации должна предварять возможность дисциплинарной ответственности работников за разглашение коммерческой тайны.

Если она еще не проведена, а секреты производства появились, то не поздно заключать соглашения о неразглашении коммерческой тайны с работниками и в период действия трудовых договоров. Но не нужно забывать, что доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями. Изменение же трудовых обязанностей (или трудовой функции) допускается только с письменного согласия работника (ч.1 ст. 72.1, ч.1 ст. 74 ТК РФ).

Статьей 11 Закона о коммерческой тайне на работника возложена обязанность не разглашать секретную информацию работодателя и его контрагентов в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения действия трудового договора. Законодатель не определяет периода времени для неразглашения тайны после прекращения действия трудового договора. Очевидно, что этот период будет определяться самим работодателем.

Подводя итоги, хочется обратить внимание работодателей, что менее всего страдают от утечки информации японские компании, применяющие системы «пожизненного найма» сотрудников. Преимущества системы очевидны: она обеспечивает дух лояльности у наемного персонала компании, высокую трудовую дисциплину, заинтересованность в развитии своего предприятия и росте производительности труда.

Юридический Департамент ФПСО