

SAT-2B.313-1-L-14

NON-DISCLOSURE AGREEMENT BETWEEN THE EMPLOYER AND THE EMPLOYEE AND WORKER¹¹⁶

Assist. Prof. Maria Radeva, PhD

Department of Private Law Science, Faculty of Law

“Angel Kanchev” University of Ruse

Phone: 0887 299 552

E-mail: mradeva@uni-ruse.bg

***Abstract:** In a highly competitive and often constrained market, employers face significant challenges when former employees misuse confidential business information to gain an unfair competitive advantage. Protecting trade secrets and ensuring business continuity are key concerns for companies. This article explores the legal framework and case law regarding non-disclosure agreements in employment relationships. It analyzes the balance between employers' rights to safeguard proprietary information and employees' rights to career mobility. The study also examines the applicability of confidentiality clauses, their enforceability under labor law, and recent judicial interpretations shaping their legitimacy in employment contracts.*

Keywords: Labor Law Code, trade secret, non-disclosure agreement (NDA), confidentiality clause

JEL Codes: K31

ВЪВЕДЕНИЕ

Стопанските субекти създават, използват и съхраняват информация от различен вид и обем. Част от тази информация е общодостъпна, като често самите стопански субекти я разкриват с цел привличане на клиенти и бизнес партньори. Друга част от информацията има икономическа стойност за нейния притежател и изисква поверителност. Защитата на такава информация е от съществено значение за запазване на конкурентното предимство на предприятието.

Трети страни могат да получат достъп до икономически чувствителната, за стопанските субекти, информация. Придобиването на тази информация може и да е по правомерен начин – например в хода на бизнес преговори или при изпълнение на търговски договори. За да се ограничи рискът от неправомерното ѝ разкриване, стандартна практика е в облигационните и търговски договори да се включват клаузи за конфиденциалност (т.нар. NDA – non-disclosure agreement). Тези клаузи задължават страните да не разкриват получената информация и да я използват само за договорените цели.

В случаите, когато стопанският субект е и работодател, достъп до конфиденциална информация имат и неговите служители. В общия случай този достъп е правомерен, тъй като е свързан с изпълнението на трудовите им задължения. Работодателите обаче имат легитимен интерес да се предпазят от неправомерно разкриване на търговски тайни, както от настоящи, така и от бивши служители. Напускащите служители често представляват риск, тъй като могат да използват придобитата информация за собствено бизнес начинание или при конкурентен работодател.

Законодателството трябва да балансира между защитата на търговските тайни и гарантирането на свободното движение на работната сила. Предприятията-работодатели имат право да защитават своята информация, но правните ограничения не трябва да бъдат такива, че да възпрепятстват професионалното развитие и трудовата мобилност на служителите. И докато клаузите за конфиденциалност могат да се разглеждат като стандартна бизнес практика в търговските отношения, възниква въпросът дали същите са допустими в контекста на трудовите правоотношения.

¹¹⁶ Споразумението за конфиденциалност между работодателя и работника

ИЗЛОЖЕНИЕ

Законодателна защита на търговските тайни

Резултат от международните усилия, предприети в рамките на Световната търговска организация за решаване на проблема за защита на търговската тайна, е сключването на Споразумението за свързаните с търговията аспекти на правата върху интелектуалната собственост (Споразумението TRIPS). Споразумението преследва две основни цели - осигуряване на ефективна и подходяща закрила на свързаните с търговията права върху интелектуалната собственост и установяване на многостранни минимални правила за борба срещу фалшифицирането. Това споразумение включва, *inter alia*, разпоредби относно защитата на търговските тайни срещу тяхното незаконно придобиване, използване или разкриване от трети страни, установявайки общи международни стандарти в тази област.

Въпреки наличието на Споразумението TRIPS, между държавите членки продължават да съществуват значителни различия в законодателството относно защитата на търговските тайни. Това води до липса на равностойна правна защита в различните юрисдикции, което създава несигурност за стопанските субекти и ограничава ефективността на правоприлагащите механизми. Различията в правната регулация на страните – членки не само възпрепятстват хармонизирането на вътрешния пазар, но и отслабват възпиращия ефект на предвидените санкции.

С цел преодоляване на тези несъответствия, Европейският съюз предприема стъпки към хармонизиране на законодателството в областта на защитата на търговските тайни, с цел по-голяма правна сигурност, насърчаване на иновациите и справедливо конкурентно предимство за бизнеса. Преди приемането на посочената по-долу директива, националните законодателства разполагаха със значителна свобода при определянето на обхвата на защита за информацията, която предприятията желаят да запазят в тайна. Това доведе до сериозни различия между юрисдикциите и до липса на единна правна рамка, за разлика от „истинските“ права върху интелектуалната собственост, като търговски марки, авторски права и патенти, които вече бяха предмет на хармонизирани норми в ЕС.

Директива 2016/943 относно защитата на неразкрити ноу-хау и търговска информация (търговски тайни) срещу тяхното незаконно придобиване, използване и разкриване е приета на 8 юни 2016 г. Тя е включена в Споразумението за Европейското икономическо пространство с Решение 91/2019 от 29 март 2019 г. и е обвързваща и за държавите от Европейската асоциация за свободна търговия– Исландия, Лихтенщайн и Норвегия¹¹⁷.

Формулирането на ясни и ефективни правила в тази област представлява сериозно предизвикателство. От една страна, защитата на търговските тайни е от съществено значение за насърчаване на иновациите и конкурентоспособността. От друга страна, трябва да се съблюдава за баланса между различните интереси – защитата на поверителността и значението ѝ за бизнеса, свободата на договаряне и мобилността на работната сила.

Тезата, че съществена заплаха за търговските тайни на повечето компании са техните собствени служители, се потвърждава от резултатите от проведената публична консултация на Европейската комисия преди приемането на Директивата. Повече от половината (53%) от анкетираните, които съобщават, че са били обект на неправомерно присвояване на важни търговски тайни, заявяват, че това е било извършено от техни бивши служители [Irgens-Jensen, H.]. От друга страна, служителите имат легитимен интерес да могат да сменят работата си, без да се налага „да изтрият напълно паметта си“. Те трябва да разполагат със свободата да прилагат своите знания и умения, придобити в хода на трудовата си дейност, и в бъдещата си професионална реализация.

Един от основните аспекти на Директивата е разграничаването между търговските тайни и общите знания, умения и опит на служителите. В Преамбюл 14 изрично се посочва, че въпреки необходимостта от защита на търговските тайни, служителите трябва да запазят възможността да използват придобитите си умения при нова заетост. Определението за

¹¹⁷ Irgens-Jensen, H. Departing Employees, Confidentiality Clauses and European Trade Secret Protection, IIC (2023) 54:495–526, <https://doi.org/10.1007/s40319-023-01311-0>

търговска тайна изключва несъществената информация, както и знанията и уменията, които служителите придобиват в нормалния процес на работа. Освен това не се считат за търговски тайни онези сведения, които са общоизвестни или лесно достъпни за специалисти в съответната сфера.

Това разграничение е от съществено значение за постигане на баланс между правото на бизнеса да защитава своята конфиденциална информация и правото на служителите да развиват кариерата си¹¹⁸. В същото време, това не означава, че настоящите и бившите служители могат безнаказано да злоупотребяват с поверителна информация. Те носят юридическа отговорност и трябва да се въздържат от неправомерно придобиване, използване и разкриване на търговските тайни на своя работодател. Директива 2016/943 създава по-ясна правна рамка, която същевременно защитава интересите както на работодателите, така и на служителите, като насърчава лоялните бизнес практики и свободата на трудова мобилност.

В България Директива 2016/943 е въведена в националното законодателство със Закона за защита на търговската тайна¹¹⁹ (обн., ДВ, бр. 28 от 05.04.2019 г.). Съгласно този закон, търговска тайна е всяка търговска информация, ноу-хау и технологична информация, която отговаря едновременно на следните изисквания - представлява тайна по такъв начин, че като цяло или в точната си конфигурация и съвкупност от елементи не е общоизвестна или леснодостъпна за лица от средите, които обичайно използват такъв вид информация; има търговска стойност, поради тайния си характер; по отношение на нея са предприети мерки за запазването ѝ в тайна, от лицето, което има контрол върху информацията.

Както подчертава и директивата, „знанията, опитът и уменията, които служителите придобиват добросъвестно в рамките на своята работа, не могат да бъдат третирани като търговска тайна и съответно работодателят не може да ограничава своите служители в използването им¹²⁰“. В ЗЗТЗ изрично е посочено, че законът не може да се прилага като основание за ограничаване движението на работниците или служителите. Прилагането на закона не трябва да ограничава работниците или служителите да използват информация, която не е търговска тайна, както и да използват опита и уменията, придобити добросъвестно в процеса на работа. В изпълнение на закона не трябва да се налагат и допълнителни ограничения на работниците или служителите чрез трудовите им договори, извън тези, които са в съответствие с правото на Европейския съюз или българското законодателство.

Въпреки въведените изключения, работниците и служителите са обвързани с правилата за правомерно придобиване, използване и разкриване на търговска тайна. Законът предвижда и специален състав на юридическа отговорност. Съгласно чл. 18, ал. 2 от ЗЗТТ служителите и работниците носят отговорност за вредите, настъпили вследствие на неправомерно придобиване, използване или разкриване на търговска тайна на техен работодател, в размер на не повече от трикратния размер на уговореното трудово възнаграждение, когато не са действали умишлено.

Възможният конфликт на интереси – между защитата на търговските тайни и правата на служителите представлява интерес не само за бизнеса, но е и предмет на редица научни изследвания (Kolasa, M. Trade secrets and employee mobility in search of an equilibrium). Служителите, които напускат, за да работят за конкуренти, неизбежно притежават знания за техническите и административните процеси на предишния си работодател, уменията на колегите си, както и информация за клиентите и техните договори. Служителите, естествено желаят свободно да сключват трудови договори с различни работодатели, като носят със себе си всички свои знания, информация и способности, докато работодателите осъзнават, че важна

¹¹⁸ Domeij, B. (2020) The Trade Secret Directive and Employees In: J. Schovsbo, T. Minseen & T. Riis (ed.), The Harmonization and Protection of Trade Secrets in the EU: An Appraisal of the EU Directive (pp. 149-170)

¹¹⁹ Стефанов, С., Александров, А. Новият Закон за защита на търговската тайна – една дългоочаквана възможност за търговците да осигурят по-ефективна защита на своето ноу-хау и търговска информация, <https://trudipravo.bg/>; Голева, П. Правното понятие за търговска тайна в контекста на Директива (ЕС) 2016/943, <https://gramada.org/>

¹²⁰ Андреева, А., Александров, А., Понятието „търговска тайна“ и задължението за опазването ѝ от работниците и служителите. Общество и право, 2, 2020, 44 - 54

търговска и техническа информация може да бъде разкрита („изнесена“) от напускащия служител. Възможността служителите да използват търговски тайни може да е финансово изгодно за тях, защото биха получили по-високи трудови възнаграждения, но подобно поведение може да намали пазарните цени на продукти и услуги, поради появата на нови или разширяващи се конкуренти. Ето защо работодателите търсят различни механизми за защита на икономическите си интереси, поставяйки определени ограничения пред служителите си.

Защита на търговските тайни в трудовото правоотношение

Работодателите предприемаха мерки за защита на търговските си тайни и преди приемането на ЗЗТТ. Най-често те се изразяваха в постигане на изрични договорки, задължаващи служителите да имат определено, въздържащо поведение. Ирелевантно е дали съответните клаузи ще бъдат включени в трудовия договор, в допълнително споразумение към него или в отделно споразумение за конфиденциалност. За правното значение и приложимост на посоченото споразумение е без значение източникът на задълженията, а съдържанието на постигнатите договорки, както и предвидената отговорност при неизпълнение.

В контекста на ЗЗТТ работодателите ще продължат да предприемат мерки за защита на търговските си тайни. Най-общо предприетите мерките могат да бъдат в две насоки. От една страна работодателите следва да дефинират категориите защитена информация във вътрешни актове на работодателя [Андреева, Александров]. От друга ще продължи познатата практика за сключване на споразумения за конфиденциалност - в или отделно от трудовия договор.

Практиката познава споразумения за конфиденциалност с различно съдържание. В някои случаи страните изрично посочват обхвата на защитената информация, в други – същата е широко формулирана. Във всички случаи, с подобни споразумения се вменият задължения за служителя – да не разпространява търговските тайни на предприятието, да се въздържа от поведение, което може да бъде определено като конкурентно, да не осъществява контакт с конкуренти на работодателя и т. н. Страните по споразумението договарят и последиците при неизпълнение от страна на служителя.

Целта, която преследва работодателят, сключвайки споразумение за конфиденциалност, е да защити бизнес интересите си, ограничавайки по определен начин служителите си. Служителите могат да приемат подобни споразумения с цел безпроблемно протичане на трудовото правоотношение. Правната стойност на споразумението за конфиденциалност, сключено между работодателя и служителя, се разкрива когато при нарушение изправната страна претендира договореното обезщетение.

Споразумението за конфиденциалност в съдебната практика

Общото нарастване на стойността на информацията в икономиката, в комбинация с тенденцията към по-висока мобилност на служителите, изоставя интересите на страните по трудовото правоотношение. Не е изненадващо, че съдебните дела, заведени от компании срещу бивши служители, понякога се описват като най-значимото последствие от законодателство за защита на търговските тайни¹²¹. Българските съдилища също се произнасят по предявени иски от работодатели срещу служители, в най-честия случай – бивши такива.

Постановеното от ВКС през 2023 г. решение по гр. д. № 2835 по описа за 2022 г. има ключово значение по въпроса за правната допустимост на споразуменията за конфиденциалност (за не разкриване на информация) в трудовите правоотношения.

Във връзка с трудовите функции на служител е било сключено споразумение за конфиденциалност, в което е предвидено същият, в рамките на действие на трудовото му правоотношение и безсрочно след неговото прекратяване, да не разпространява и разкрива конфиденциална информация на трети лица, освен с предварителното писмено съгласие на работодателя или в изпълнение на законово задължение за това. В споразумението е дадено

¹²¹ Domeij, B. (2020) The Trade Secret Directive and Employees In: J. Schovsbo, T. Minseen & T. Riis (ed.), The Harmonization and Protection of Trade Secrets in the EU: An Appraisal of the EU Directive (pp. 149-170)

неизчерпателно описание на различните аспекти на конфиденциална информация, договорена е и отговорност при неизпълнение.

Въпросът, обусловил допускането до касационно обжалване, може да бъде разделен на две. На първо място - допустимо ли е паралелно съществуване на облигационно и трудово правоотношение между едни и същи правни субекти (работодател и служител), и на второ – допустимо ли е договарянето на неустойка, за неизпълнение на задължението за опазване на конфиденциална информация на работодателя. Правният спор, във връзка с първия въпрос, е свързан с това, че споразумението/ клаузата за конфиденциалност формира правоотношение, различно от трудовото такова.

ВКС приема, че разглежданото споразумение за конфиденциалност е действително в частта му, с която са конкретизирани хипотезите на конфиденциална информация, тъй като такова конкретизиране е допустимо с оглед спазване на законовото задължение за неразпространяване на поверителна информация. Отговорът, който ВКС дава на формулирания въпрос е, че е възможно в трудов договор да бъде включена клауза, с която страните да се споразумеят, че ще се търси отговорност и обезщетяване на вреди, не от неизпълнение на договорно задължение, а и за неправомерно поведение, стоящо извън съществуващата правна връзка. Резултатът от това неправомерно поведение ще е нарушаване на правилата на конкуренцията - деликтна отговорност в нейният специален състав по чл. 105, ал. 3 от Закона за защита на конкуренцията или правилата по чл. 10 от Закона за защита на търговската тайна - при неправомерното придобиване, използване или разкриване на търговска тайна.

Обсъждането от ВКС конкретно споразумение за конфиденциалност е сключено на 08.08.2016 г., т.е. преди влизане в сила на Закона за защита на търговската тайна. Но от развитите мотиви може да се направи извод, че даденото от ВКС становище е релевантно и с оглед прилагането на ЗЗТТ. Следователно страните по трудовото правоотношение могат да договарят клаузи за не разкриване на информация, клаузи за конфиденциалност. При определяне обхвата на защитената информация, страните следва да съблюдават правилата и изключенията съгласно ЗЗТТ.

От съдебната практика, формирана по въпросите за правата на работодателите, респ. задълженията на служителите за защита на търговската тайна, следва извод и кои въпроси не могат да бъдат договаряни, защото съответните клаузи са нищожни. От 2010 година съществува трайна съдебна практика, че клаузата за неустойка в трудов договор, основана на задължение на работника да не встъпва в трудови или граждански правоотношения с конкурентен работодател след прекратяване на трудовия договор, е нищожна¹²². Както посочва ВКС, и в цитираното по-горе решение, страните по трудовото правоотношение не могат да договарят неустойка¹²³ за неизпълнение на задължението за опазване на конфиденциална информация. Вреда може да възникне по повод на актове и действия по смисъла на чл.8 от ЗЗТТ или чл. 1, ал. 2 от ЗЗК, като реализирането на отговорността е по гражданско-правен ред.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Защитата на търговската тайна в трудовите правоотношения представлява важен елемент от правната рамка за защита на интересите на работодателите и гарантиране на лоялна конкуренция. Директива 2016/943 и Законът за защита на търговската тайна осигуряват нормативна основа за балансиране интересите на работодатели и служители. Анализът на съдебната практика показва, че договорките за конфиденциалност, включени в трудовите договори, са правно допустими, но трябва да се съблюдават принципите и изключенията, предвидени в ЗЗТТ. Въпреки че работодателите имат право да защитават своята конфиденциална информация, клаузите за ограничаване на бъдеща трудова мобилност на

¹²² Повече по този въпрос Радева, М., Пантелеева, М. Между икономическия интерес на работодателя и правото на труд

¹²³ Повече по този въпрос Радева, М. Договарянето на неустойка при прекратяване на трудовия договор

служителя са нищожни. Нищожни са и клаузи, предвиждащи неустойка при нарушаване на задължението за конфиденциалност.

Целта на законодателя, а и на съдебната практика, е да се осигури свобода на служителите да прилагат придобитите знания и умения в нови работни места, но без да нарушават правата на работодателите за защита на важна за бизнеса им информация. Дали въведените правни механизми ще гарантират ефективна защита на търговските тайни, като същевременно съблюдават принципите на трудовата мобилност и свободата на договаряне, е въпрос на бъдещо правоприлагане.

REFERENCES

Andreeva. A., Aleksandrov, A., (2020). The trade secret concept in the context of the obligations of employees and workers. Society and Law Journal. 2, 44 - 45 (**Оригинално заглавие:** *Андреева, А., Александров, А., 2020. Понятието „търговска тайна“ и задължението за опазването ѝ от работниците и служителите. Общество и право, 2, 44 - 54*)

Chochova, M., (2022) Application in Labor Law of the principles and Criteria under art. 20 of the Law on Obligations and Contracts. 70th anniversary of the Law on Obligations and Contracts. Plovdiv: Sibi Publishing House, Plovdiv University Press, 385 – 395 (**Оригинално заглавие:** *Чокова, М., 2022. Приложение в трудовото право на принципите и критериите по чл. 20 от Закона за задълженията и договорите. Пловдив: Сиби, УИ „Паисий Хилендарски“, 385 – 395*)

Domeij, B., (2020). The Trade Secret Directive and Employees In: J. Schovsbo, T. Minseen & T. Riis (ed.), The Harmonization and Protection of Trade Secrets in the EU: An Appraisal of the EU Directive (pp. 149-170)

Irgens-Jensen, H. (2023). Departing Employees, Confidentiality Clauses and European Trade Secret Protection, IIC 54:495–526, <https://doi.org/10.1007/s40319-023-01311-0>

Mrachkov, V., (2015). Labor Law. Sofia: Sibi Publishing House (**Оригинално заглавие:** *Мръчков. В., Трудово право. София: Сиби*)