

SAT-2B.313-1-L-15

BETWEEN THE ECONOMIC INTEREST OF THE EMPLOYER AND THE RIGHT TO WORK¹²⁴

Assist. Prof. Maria Radeva, PhD

Department of Private Law, Faculty of Law

“Angel Kanchev” University of Ruse

Phone: 0887 299 552

E-mail: mradeva@uni-ruse.bg

Associate prof. Vanya Panteleeva, PhD

Department of Public Law, Faculty of Law

“Angel Kanchev” University of Ruse

Phone: 887 412 662

E-mail: vpanteleeva@uni-ruse.bg

Abstract: *The employment contract is a bilateral agreement as both parties acquire reciprocal rights and obligations. Traditionally, the employer is regarded as the economically stronger party in the employment relationship. The employer's ownership of production means provides an economic advantage over the employee, who contributes only their labor – physical strength, knowledge, and skills. While performing their duties, employees may gain access to critical employer information, such as production technologies, market strategies, customer and supplier lists, and similar confidential resources. Disclosure of such information could benefit competitors and potentially weaken the employer's position. Thus, employers often impose restrictions on employees' interactions with competitors to safeguard trade secrets and confidential information. This article examines the mechanisms in Bulgarian labor and competition law designed to balance employers' economic interests with workers' labor rights.*

Keywords: *Labor Law Code, trade secret, confidentiality clause, Protection of Competition Act*

JEL Codes: K31

ВЪВЕДЕНИЕ

За страните по трудовото правоотношение - работник и работодател - възникват насрещни права и задължения. Традиционно се приема, че работодателят е икономически по-силната страна в трудовото правоотношение. Притежаваните от него средства за производство му осигуряват икономическо предимство спрямо работника, който разполага единствено със своята работна сила – физическа, интелектуална, професионална.

При изпълнение на трудовите си задължения, работниците могат да получат достъп до важна за работодателя информация, като производствени технологии, пазарни стратегии, списъци с клиенти и доставчици и други конфиденциални данни. Разгласяването на подобна информация от страна на работниците, може да бъде използвано от конкурентни предприятия, което би поставило работодателя в уязвимо положение. Ето защо е разбираем стремежът на работодателите да ограничават взаимодействията на своите работници с конкуренти, за да защитят търговските тайни и конфиденциалната информация.

Настоящата статия цели да представи механизмите в българското трудово и конкурентно право, които са насочени към осигуряване на баланс между икономическите интереси на работодателя и трудовите права на работника

ИЗЛОЖЕНИЕ

Задължението за лоялност в трудовото право

¹²⁴ Между икономическия интерес на работодателя и правото на труд

Всяка от страните по трудовото правоотношение защитава своя интерес. Интересът на работника е предоставяне на работната му сила при достойни условия на труд и справедливо заплащане, вкл. свободен избор на професия и място на работа. Интересът на работодателя е предимно икономически, което включва и защита на търговската тайна, търговските отношения с партньори, бизнес практики и т.н. В тази връзка Кодексът на труда съдържа изрично задължение за лоялност на работника. Съгласно чл. 126, т. 9 от КТ при изпълнение на работата, за която се е уговорил, работникът е длъжен да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да трябва да пази доброто име на предприятието. Задължението по чл. 126, т. 9 от КТ за лоялно отношение към работодателя изисква от работника да зачита неговите интереси, да не създава условия за нелоялна конкуренция, да пази поверителната информация, да се грижи и да утвърждава доброто му име сред трети лица и пр. Формите на накърняване доверието на работодателя могат да са различни, сред които са злоупотреба с доверието на работодателя, разпространяване на поверителни сведения за дейността на работодателя, за негови сделки, за икономическото му състояние, уронване доброто име на работодателя и т.н.¹²⁵. Забраната за разгласяването на търговска тайна на работодателя е не само задължение на работника по чл. 126, т. 9 от КТ. Неправомерното ѝ разгласяване е дисциплинарно нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 8 от КТ и чл. 190, ал. 1, т. 4 от КТ, за което работникът подлежи на дисциплинарно наказание.

Задължението за лоялност през призната на конкурентното право

Нарушението на задължението за лоялност може да доведе и до нелоялна конкуренция, по смисъла на Закона за защита на конкуренцията (ЗЗК). В този смисъл е и практиката на КЗК.

Българско търговско дружество извършва внос и търговия на изолационни и специални материали за строителството, които пласира на българския пазар, както самостоятелно, така и чрез собствена дистрибуторска мрежа. Дружеството извършва и строителни услуги. Двама негови работници учредяват свое търговско дружество с разнообразен предмет на дейност, вкл. предприемачество в областта на строителството. Дружеството работодател сезира КЗК, твърдейки нарушение на ЗЗК. КЗК приема, че учредяването на търговското дружество от двамата работници не е неправомерно поведение. Обстоятелството, че това дружество има сходен предмет на дейност и е конкурент на техния работодател също е без значение. Но извършването на дейност, подобна на предприятието – работодател следва да се подчинява на правилата, установяващи добросъвестна търговска практика.

При производството пред КЗК се установява, че работниците заемат длъжности, които изискват работа с клиентите, отправяне на оферти, договаряне на условията по търговските отношения, съответно имат достъп до специалните цени, предлагани на някои от клиентите. Това предполага, че те ще проявяват лоялност към своя работодател и ще изпълняват трудовите си задължения при съблюдаване на неговите интереси. Вместо това, търговското дружество, собственост на двамата работници, а и самите те установяват търговски отношения с един от основните клиенти на техния работодател, на значително по-ниски цени. С оглед това поведение, КЗК установява нелоялно привличане на клиенти.

При отнасяне спора до ВАС¹²⁶, съдът припомня, че с Конституцията от 1991 г. в Република България е възприет един от принципите на правния либерализъм - гражданите и юридическите лица могат да имат всяко поведение, което не е изрично забранено със закон. Следователно ограничаването на правата и възможностите на гражданите и юридическите лица в България може да бъде само резултат на изрична законова норма. Основният въпрос по делото е дали съществува законова забрана наемният работник да работи и за конкурентно дружество. Трудовите функции на работниците, учредили собствено търговско дружество, фактически са функции на търговски представител по смисъла на Търговския закон. Но за търговския представител съществува изрична забрана да представлява различни търговци, ако те са конкуренти помежду си (чл. 44 ТЗ). Поставеният въпрос е дали, с оглед трудовото

¹²⁵ Гр. д. № 3829 / 2014 г. на ВКС

¹²⁶ Адм. дело № 5908/2004 на ВАС

законодателство, подобна забрана се прилага и за наемния работник, който изпълнява по силата на трудов договор, функции на търговски представител. Отговорът на съда е позитивен, като приема, че и за наемния работник съществува забрана да представлява конкурентно на неговия работодател търговско дружество, когато с трудовия договор са му възложени функции на търговски представител. Но тази забрана не произтича от Търговския закон, а от нормата на чл. 126, т. 9 от КТ. Нейното нарушаване е нарушение и на добрите нрави, като критерии за обществено благоприличие, установени в обществото. Затова съдът приема, че в процесния случай, е осъществена нелоялна конкуренция по смисъла на ЗЗК.

КЗК приема, че самото учредяване на конкурентно дружество от работници не представлява неправомерно поведение. Въпреки това, когато действията на това дружество нарушават добросъвестната търговска практика и довеждат до нелоялно привличане на клиенти, се осъществява нарушение по смисъла на ЗЗК. Този случай подчертава, че посредством механизмите на конкурентното законодателство, може да бъде намерен баланс между правата на бившите вече работници да извършват самостоятелна стопанска дейност и защитата на интересите на работодателя.

Задължение за конфиденциалност във вътрешните актове на работодателя

Извън пряко формулираното задължение за лоялност на работника (чл. 126, т. 9 от КТ), съществуват и други институти на трудовото законодателство, които могат да бъдат прилагани с цел защита икономическите интереси на работодателя.

КЗК извършва секторен анализ относно наличието на проблеми от конкурентно естество при ценообразуването при търговията на дребно с бензин и дизелово гориво. В резултат на този анализ е образувано производство срещу седем търговски дружества, извършващи търговия на едро и дребно с петролни продукти, за установяване на евентуално извършено нарушение по чл. 15, ал. 1 от ЗЗК и/или чл. 101 от ДФЕС.

По делото е конституирано, като заинтересована страна, и сдружение с нестопанска цел - „Българска петролна и газова асоциация“, създадено с цел защита интересите на дистрибуторите и търговците на продукти на петролната и газовата промишленост, чрез утвърждаване равнопоставеността на стопанските субекти и лоялната конкуренция.

В хода на проверката, КЗК установява поредица от електронни съобщения, разменени между работници на отделните търговски дружества, с които са споделяни данни и информация за търгувани обеми горива, ценова политика и др. С оглед на установените факти и характеристики на пазарите на горива и на основание чл. 75¹²⁷ от ЗЗК шест¹²⁸ от търговските дружества, предлагат приемането на мерки под формата на вътрешни процедури, които гарантират, че с пазарното си поведение няма да допринасят за увеличаване прозрачността на пазара над това, което е обективно наложено от особеностите на пазарите на продажба на дребно на бензин и дизелово гориво.

Представеният казус е в предмета на конкурентното право. Но с оглед разглежданата тема, интерес представляват одобрените от КЗК задължения, предложени от търговските дружества. Търговските дружества се ангажират да приемат мерки, под формата на вътрешни процедури, които гарантират забрана на контакти и обмен на каквато и да е информация с дружества - конкуренти и техните работници. Ангажират се да въведат и забрана на всякакви контакти между работниците на собствените и конкурентните бензиностанции. Търговските дружества, в качеството им на работодатели, декларират, че ще налагат най-тежкото дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение за работници, които не спазват изискването за конфиденциалност на търговската информация.

Този пример е показателен за това, че посредством трудово-правни механизми, каквито са вътрешните актове на работодателя, могат успешно да бъдат ползвани за защита на

¹²⁷ Чл. 75, ал. 1 от ЗЗК - Ответната страна по чл. 74, ал. 2 може да предложи да поеме задължения, с които да се постигне преустановяване на поведението, във връзка с което е образувано производството.

¹²⁸ При едно от дружествата не е установено нарушение.

търговските тайни и конфиденциалната информация. При предприемането на подобни действия работодателят следва да спазва изискванията на трудовото и конкурентното право.

Договорът по чл. 111 от КТ - допълнителен труд при друг работодател

Действащият Кодекс на труда влиза в сила на 01.001.1987 г., като до настоящия момент, претърпява множество изменения и допълнения, обусловени от обществено-политическите и икономическите промени в България след 1989 г.

Въпреки изцяло държавната собственост върху предприятията, още при приемането на Кодекса на труда, е уреден договорът за допълнителен труд в друго предприятие. Съгласно чл. 111 (редакция към 1987 г.) работникът може да сключи трудов договор и с друго предприятие, като такъв договор може да се сключи само с едно предприятие. За сключването на договор за допълнителен труд се изисква предварително съгласие от работодателя (ал. 3). Ограничението за сключване на само един такъв договор е премахнато през 1993 г., а условието за предварително съгласие - през 2001 г. След измененията се дава сравнително неограничена свобода на работника да сключва трудови договори и с други работодатели, като ограниченията преминават на равнището на трудовия договор. Работникът е свободен да сключва трудови договори с други работодатели – „освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение“. По отношение на конкретната ограничителна клауза в трудовия договор няма изискване и тя зависи изцяло от волята на страните. Предвид това клаузата в трудовия договор може да е изключително широка и да забранява сключването на трудов договор с друг работодател изобщо без каквато и да е обосновка от страна на работодателя.

Текстът на чл. 111 от КТ е изменен през 2022 г.. След промяната забраната за полагане на допълнителен труд при друг работодател е силно стеснена. Изменението в чл. 111 от КТ има за цел да гарантира правото на труд на работниците, като същевременно с това отчита необходимостта от защита на търговските интереси на работодателя и предотвратяване на конфликт на интереси. Актуалният текст на чл. 111 от КТ (в сила от 01.08.2022 г.) гласи, че работникът може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение, освен ако не е уговорена забрана в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение поради защита на търговска тайна¹²⁹ и/или предотвратяване на конфликт на интереси. Ограничения поради други причини не могат да бъдат поставени пред работника. При работа по повече от един трудов договор естествена пречка е продължителността и разпределението на работното време, което е отделна тема.

С оглед краткото действие на новия текст на чл. 111 от КТ все още липсва формирана съдебна практика.

Забрана за работа при конкурентен работодател

Както беше посочено, когато работник иска да сключи трудов договор за допълнителен труд при друг работодател, защитата на работодателя е съгласно чл. 111 от КТ, посредством уговаряне на съответната ограничителна клауза.

Интерес, не само от теоретична, но и от практическа гледна точка представляват клаузите, ограничаващи работниците да работят за конкурентен работодател след прекратяване на настоящия му трудов договор. Подобна забрана е обвързвана с клауза за неустойка. Именно по дела на работодатели срещу бившите им работници с искане за присъждане на договорената неустойка българските съдилища формират трайна съдебна практика. След 2010 г. Върховният касационен съд има последователна практика в тази насока. До този момент в българската съдебна система съществуват две становища.

Една част от съдиите приемат, че клаузата за неустойка е облигационна и не може да се включи в трудовия договор, чието съдържание се определя от чл. 66, ал. 1 от КТ. Подобна

¹²⁹ Андреева, А., Александров, А., Понятието „търговска тайна“ и задължението за опазването ѝ от работниците и служителите, Общество и право, 2, 2020, 44 -54

клауза ограничава бъдещите трудови отношения на работника и противоречи на конституционното право на всеки гражданин свободно да избира своята професия и място на работа съгласно чл. 48, ал. 3 от Конституцията на Република България и е недействителна.

Други съдебни решения приемат, че клаузата за неустойка е част от факултативното съдържание на трудовия договор по чл. 66, ал. 2 от КТ. В пределите на договорната свобода и субсидиарната приложимост на гражданския закон страните разполагат със свобода при уреждане на имуществената отговорност на работника. Целта на подобна клауза е да обезщети работодателя за вредите от разпространяване на поверителна за него информация и от използване на придобити по време на работата специфични за дейността умения и контакти на работника.

Върховният касационен съд възприема, че клаузата за неустойка в трудов договор, основана на задължение на работника да не встъпва в трудови или граждански отношения с конкурентен работодател след прекратяване на трудовия договор, е нищожна поради противоречие с чл. 48, ал. 3 от Конституцията, както и на осн. чл. 8, ал. 4 от КТ. Подобна клауза не обвързва валидно страните и искът за присъждане на уговорената неустойка е неоснователен¹³⁰. Бъдещите трудови отношения са императивно регулирани от чл. 48, ал. 3 от Конституцията. Посоченото становище е възприето от българските съдилища и се прилага без отклонение. Следователно за работодателя не съществува правен механизъм, който да ограничи или възпрепятства последващите трудови правоотношения на работника.

Споразумение за конфиденциалност

Безспорно по време на трудовото правоотношение, с оглед изпълняване на трудовите си задължения, работникът получава достъп до съществена, за стопанската дейност на работодателя, информация. Работникът узнава тази информация в резултат на правомерно поведение – престирайки работната си сила. Както беше посочено по-горе, работникът, обвързан със задължение за лоялност, е длъжен да не разпространява поверителни за работодателя сведения. Въпреки съществуващото законово задължение, страните по трудовото правоотношение могат да постигнат и изрични договорки в тази насока. В някои случаи съответните клаузи са включени в трудовия договор. Но има и случаи при които страните сключват отделно споразумение, което често наименоват споразумение за конфиденциалност. Без значение е формата на постигнатите уговорки, същественото е тяхното значение. В подобни случаи страните договарят, че по време на трудовото правоотношение и безсрочно след неговото прекратяване, независимо от причината за прекратяването, работникът се задължава 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. Обикновено се дава неизчерпателно описание на различните аспекти на конфиденциалната информация. В практиката си ВКС приема, че е валидно споразумение за конфиденциалност, в която страните конкретизират хипотезите на конфиденциална информация, защото това е допустимо с оглед спазване на законовото задължение за неразпространяване на поверителна информация. С разглеждания механизъм работодателят защитава икономическите си интереси и запазва конкурентното предимство, докато служителът получава яснота за обхвата на търговската тайна в предприятието.

Разглеждайки подобни казуси, ВКС приема за допустимо страните да постигнат изрични договорки свързани със защита на поверителни за работодателя сведения. Това, което отрича ВКС е страните да договарят неустойка при нарушаване на доброволно поетото от работника задължение. Допустимостта на клаузите за неустойка в трудовите правоотношения е предмет на друго изследване.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

¹³⁰ В този смисъл решения по гр. дело решение на трето г.о. по гр.д. № 1228/09 г. от 21.05.10 г. и на четвърто г.о. по гр.д. № 1717/09 г. от 17.06.10 г., гр.д. № 309/2009 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 1313/2009 г. на ВКС, III г.о.

Задължението за лоялност на работника, може да се разглежда като механизъм за осигуряване на баланс между правата и интересите на двете страни в трудовото правоотношение – работник и работодател. То е изрично уредено в Кодекса на труда и изисква от работника да зачита интересите на работодателя, да не злоупотребява с доверието му и да опазва поверителната информация. Нарушаването на това задължение е основание за дисциплинарна отговорност, включително налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение.

Съдебната практика установява ясни граници на допустимост на ограниченията, които работодателите могат да налагат. Например, клаузите за забрана за работа при конкурент след прекратяване на трудовия договор се обявяват за недействителни, тъй като нарушават конституционното право на работника свободно да избира своята професия и място на работа. В същото време договорките за конфиденциалност, както по време на трудовото правоотношение, така и след неговото прекратяване, се приемат за допустими.

Представените примери показват, че защитата интересите на работодателя следва да се осъществява при строго съблюдаване на законодателството. Същевременно, работникът има право на свобода на труда и развитие, но без да нарушава задължението си за добросъвестност и опазване на търговската тайна на работодателя.

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*)

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

Докладът отразява резултати от работата по проект No 2024-ЮФ-01, финансиран от фонд „Научни изследвания“ на Русенския университет.“