За целите на изпълнение на трудовите си функции, служителите по необходимост имат достъп до конфиденциална търговска информация на дружеството работодател. Оценявайки този достъп и рисковете, свързани с него, работодателят често включва клауза в трудовия договор или в отделен документ, по силата на която служителят декларира, че е запознат с вида на конфиденциалната информация и се задължава, да не разкрива и разпространява тази информация, докато е ангажиран по трудовото правоотношение, а и определен период от време след прекратяване на трудовия договор. Това задължение е израз на общото задължение за служителя, произтичащо от чл. 126, т. 9 от Кодекса на труда (КТ), да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието.

Спор възниква по действителността на уговорката за неустойка по трудово правоотношение при разпространяване на конфиденциална информация. Едното мнение определя неустойката за недействителна, тъй като отговорността на служителя при умишлено разгласяване на поверителна за работодателя информация е пълна имуществена отговорност, която има деликтен характер и изисква доказване на реално претърпени вреди. Второто мнение се основава на стриктното тълкуване на чл. 212 КТ, който препраща към гражданския закон за неуредените от кодекса въпроси по имуществената отговорност на работника или служителя, но не и изрично към правилата на чл. 45 и сл. от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) и достига до извод за действителност на клауза в посочения смисъл, като допустима от свободата на договаряне по чл. 9 ЗЗД.

Анализът на действителността на клаузата за неустойка по трудово правоотношение при разпространяване на конфиденциална информация стига до източника на задължението и оттам през определяне дали отговорността е договорна или не, както и дали е допустимо паралелно съществуване на облигационно отношение паралелно с трудовото, с което е уговорена неустойка за неизпълнение на задължение на служителя при изпълнение на възложената работа, произтичащо от нормата на КТ.

По този въпрос с решение № 50077 от 11.05.2023 г., постановено по гр.д. № 2835 / 2022 г., ВКС, IV г.о., касационният съд приема следното: „Възможно е 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

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

и за неправомерно поведение, стоящо извън съществуващата правна връзка, чиито резултат ще е нарушаване на правилата на конкуренцията – деликтна отговорност в нейният специален състав по чл. 105, ал. 3 Закон за защита на конкуренцията /ЗЗК/ или правилата по чл.10 от Закона за защита на търговската тайна /ЗЗТТ/ – при неправомерното придобиване, използване или разкриване на търговска тайна , но не и споразумение за неустойка за неизпълнение на задължението за опазване на конфиденциална информация.“

Касационният съд излага и мотиви, че вреда може да възникне по повод на актове и действия по смисъла на чл. 8 ЗЗТТ и чл. 1, ал. 2 ЗЗК, като реализирането на отговорността става по гражданския ред, без да е обусловена от наличието на предварително развило се производство пред административен орган. Позовава се още и на чл. 105 ЗЗК, предвиждащ право на обезщетение за увредените лица, за вреди, претърпени в резултат от всякакви нарушения на ЗЗК, включително и от нелоялни търговски практики. Според мнозинството от касационния състав отговорността за нарушаване нормите за конфиденциалност по същността си е деликтна и съобразно разпоредбите на чл. 105 и чл. 106 ЗЗК на обезщетяване подлежат в пълен размер вредите, претърпени вследствие на извършени такива нарушения. Направено е разграничение между деликтната отговорност и функцията на неустойката по чл. 92 ЗЗД, като е посочено, че в първия случай е налице измеримост и определеност на вредата, която се установява в съотношението на стойността на имуществото преди увреждането и след деликта, а неустойката е съглашение, установяващо предварително размера на вредите, които кредиторът в едно облигационно правоотношение би претърпял в случай на неизпълнение.

Решението на ВКС е подписано с особено мнение от един от съдиите в съдебния състав. Особеното мнение е аргументирано с доводи, че споразумението, с което служителят се е задължил да опази поверителната информация на работодателя и го е обезпечил с неустойка не е принципно изключено от договорната свобода (чл. 9 ЗЗД). За валидното действие на клаузата, единственото условие, според особеното мнение, е то да е ограничено със срок по аргумент от наличието на срок за ограниченията за дейността на търговския представител след прекратяване на договора, а разумният срок следва от особеностите на конкретния случай – позицията на служителя и характера на сферата, в която работи.

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

При възприетото от касационния съд разбиране за недействителност на уговорката за неустойка по трудово правоотношение при разпространяване на конфиденциална информация, препоръката към работодателите би била да определят предварително по вид поверителната информация, да запознаят служителите с тази информация и да бъде включена в трудовия договор, или в самостоятелно споразумение клауза, предвиждаща право на работодателя да търси отговорност и обезщетение на вредите, възникнали при неправомерно придобиване, използване или разкриване от служителя на търговска тайна по ЗЗК и ЗЗТТ. След установено нарушение на поетото задължение за опазване на конфиденциалната информация и установени по размер вреди, съществува възможност за сключване на споразумение, уреждащо тяхното обезщетяване.

CR legal DL 2018. Всички права запазени.