

Конкуренты узнали о тайнах компании

Привлекаем виновника к ответственности

1 Как доказать вину работника в разглашении конфиденциальной информации

2 Как подтвердить законность увольнения за разглашение секретов компании

3 Обязан ли работник возмещать ущерб за разглашение тайны компании



Ирина Анюхина,
партнер компании АЛРУД



Мargarита Егиазарова,
старший юрист
компании АЛРУД



Работники все чаще разглашают конфиденциальную информацию, к которой они получают доступ во время работы. Одни хотят обогатиться за счет компании, другие публично хвастаются крупными проектами, в которых участвуют. Из-за болтливых работников компании несут убытки и теряют репутацию.

ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ ТАЙНЫ РАБОТНИК ВОЗМЕЩАЕТ УЩЕРБ, А НЕ УБЫТКИ

Работнику, который разгласил конфиденциальную информацию, грозит наказание. Основной вид ответственности в таких случаях — дисциплинарный, а виды санкции — замечание, выговор или увольнение по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Перед выбором санкции необходимо оценить степень вины работника. Увольнение за случайное разглашение конфиденциальной информации суд, скорее всего, признает несоразмерным совершенному проступку.

Процедура увольнения. Чтобы доказать законность взыскания, важно соблюсти процедуру привлечения работника к ответственности, а также не нарушить порядок прекращения трудовых отношений. Суды внимательно изучают эти

» Работники обычно не воспринимают требование о том, что конфиденциальную информацию надо хранить в тайне

моменты и удовлетворяют иски работников, если работодатели нарушили процедуру увольнения и не могут подтвердить незаконность разглашения информации (апелляционное определение Московского городского суда от 10.09.2013 по делу № 11-23625).

Чтобы соблюсти процедуру применения взыскания, нужно:

- составить акт о разглашении коммерческой тайны компании;
- запросить у работника письменные объяснения по факту проступка;
- дождаться ответа. Если в течение двух рабочих дней ответа не будет, составьте акт о непредставлении объяснений;
- объявить работнику замечание, выговор или уволить не позднее месяца после того, как обнаружили факт разглашения конфиденциальной информации.

Вина работника. Помимо процедуры увольнения, важно доказать вину работника в разглашении информации. Обычно компании доказывают вину электронной перепиской или записанными телефонными разговорами, однако таких доказательств недостаточно. Чтобы выиграть спор, нужно подтвердить, что сведения, которые работник разгласил, относятся к охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника.

Необходимо найти подтверждение того, что разглашенная информация стала известна работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Особое значение имеет следу-

ющий факт. Работник должен был понимать, что разглашает информацию, которую обязывался не раскрывать. Предстоит убедить суд, что работник хотел использовать конфиденциальную информацию в личных целях, например, копировал документы на флешку, загружал на личный файлообменник или уносил домой.

В одном из дел суд удовлетворил иск работника о признании увольнения незаконным, поскольку работодатель не доказал факт нарушения режима коммерческой тайны.

Судебная практика

Банк уволил работницу за то, что она разгласила банковскую тайну третьим лицам через корпоративную электронную почту. Работница оспорила увольнение и победила. Она обратила внимание суда, что направляла сведения представителям клиентов компании по их запросам. При этом в доверенностях представителей были указаны электронные адреса для связи с банком. Суд нашел эти доводы убедительными. Он указал, что работница не разглашала третьим лицам банковскую тайну, и признал ее увольнение незаконным (апелляционное определение Московского городского суда от 28.06.2013 № 11-20217/2013).

Ущерб. Работники, которые разглашают конфиденциальную информацию, часто причиняют компании ущерб. Чтобы взыскать деньги потребуется доказать, что из-за дей-

»» Работники часто причиняют компании ущерб, когда разглашают ее секреты

ствий работника компания, например, сорвала сделку или проиграла тендер. Эти факты необходимо подтвердить доказательствами, через которые можно проследить связь между разглашением информации и негативными последствиями для компании. Также следует использовать показания свидетелей, которые присутствовали при раскрытии информации.

Важно понимать, что компания вправе взыскать с работника в полном объеме только прямой действительный ущерб (п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ). Убытки или упущенную выгоду работник компании не возмещает.

ЗАКРЕПИТЕ В ЛОКАЛЬНОМ АКТЕ ЗАПРЕТ РАЗГЛАШАТЬ СЕКРЕТНУЮ ИНФОРМАЦИЮ

Работники обычно не воспринимают требования о том, что конфиденциальную информацию надо хранить в тайне. Отчасти это связано с общепринятым отношением работников к наиболее защищенной стороне трудовых отношений. Поэтому они считают, что могут действовать безнаказанно.

Суды принимают сторону добросовестных работодателей, которые ответственно относятся к сохранности важной для них информации. В 2015 и 2016 годах суды в 80% случаев признали увольнения за разглашение конфиденциальной информации законными. В этих делах работодатели четко соблюдали закон о коммерческой тайне и процедуру увольнения.

В остальных случаях победили работники. Причины — работодатель нарушал процедуру увольнения либо не соблюдал требования по охране конфиденциальной информации (определения Московского городского суда от 19.08.2014 № 4г/8-7847 и от 14.10.2014 по делу № 33-34636/14).

Кроме того, суды стали не так формально рассматривать дела об увольнении работников за разглашение коммерческой тайны. Например, в одном из определений суд указал, что на документах не было грифа «Конфиденциально» или «Строго конфиденциально». Тем не менее компания ознакомила работника с локальным актом, который предусматривал его обязанность не разглашать конфиденциальную информацию. С учетом этого суд признал увольнение работника законным (апелляционное определение Московского городского суда от 02.02.2016 по делу № 33-3266/2016).

В другом деле суд также поддержал компанию. Она ознакомила работника под роспись с документами, которые определяли режим конфиденциальности. Дополнительно в его трудовом договоре было прописано обязательство о неразглашении такой информации. Поэтому в суде не сработал довод работника о том, что на документах не было грифа секретности (определение Московского городского суда от 29.03.2016 № 4г-2218/2016).

Исходя из личного опыта, для более уверенных шансов в суде нужно:

80% дел об увольнении за разглашение коммерческой тайны выигрывают компании

- ввести режим коммерческой тайны (хотя бы частично);
- разработать и закрепить перечень конфиденциальной информации;
- ознакомить работников с таким перечнем под роспись;
- включить в трудовые договоры обязанность соблюдать режим коммерческой

тайны, а если необходимо, то дополнительно закрепить в договоре перечень секретных сведений.

Таким образом, шансы на победу существенно повысятся, если компания будет соблюдать законодательство в сфере защиты коммерческой тайны. В обратном случае она рискует проиграть дело. ●

ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ «КАДРОВОЕ ДЕЛО» ПОМОЖЕТ ОФОРМИТЬ ЛЮБОЙ КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТ

ПОПРОБУЙТЕ БЕСПЛАТНО
НА **E.KDELO.RU**



СИСТЕМА УМНОГО ПОИСКА ПОМОЖЕТ НАЙТИ ЛЮБУЮ СТАТЬЮ ИЗ ЖУРНАЛА, ДОКУМЕНТ ИЗ ПРАВОВОЙ БАЗЫ ИЛИ НУЖНЫЙ ОБРАЗЕЦ

реклама