

## **Ошибки при увольнении за разглашение коммерческой тайны**

Разглашение тайны - грубое нарушение, за которое можно сразу уволить. Расскажем, из-за каких ошибок суд может признать расторжение договора незаконным. Часть из них касается установления режима коммерческой тайны, а часть - особенностей самого нарушения.

### Не утвердили перечень защищаемой информации

Сотрудник распространил сведения о финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Его уволили за разглашение тайны. Суды признали приказ работодателя незаконным. В организации не был закреплен перечень документов, которые составляют коммерческую тайну.

Работодателю не помогла ссылка на договор с аудиторской фирмой, который обязывал исполнителей сохранять конфиденциальность финансовой информации.

В другом примере работник получил задание от диспетчера и переслал его другому лицу. В допсоглашении к трудовому договору был запрет распространять служебную и документированную информацию.

Суду не предоставили перечень защищаемой информации. Работника с ним тоже не ознакомили. Он не мог определить, относятся ли сведения к охраняемым. Увольнение оказалось неправомерным.

### Не поставили гриф "Коммерческая тайна"

Среди мер по охране конфиденциальной информации - нанесение грифа. Уволенный работник может использовать отсутствие грифа как аргумент в свою защиту.

Пример есть в практике 2-го КСОЮ. В числе прочих довод о грифе поспособствовал тому, что кассация направила дело на новое рассмотрение.

Суды часто поддерживают работодателей, отмечая, что без грифа информация не теряет статус конфиденциальной. Такая практика встречалась у 3-го КСОЮ, Свердловского областного суда. Однако лучше все же перестраховаться.

### Не учли, кто адресат информации

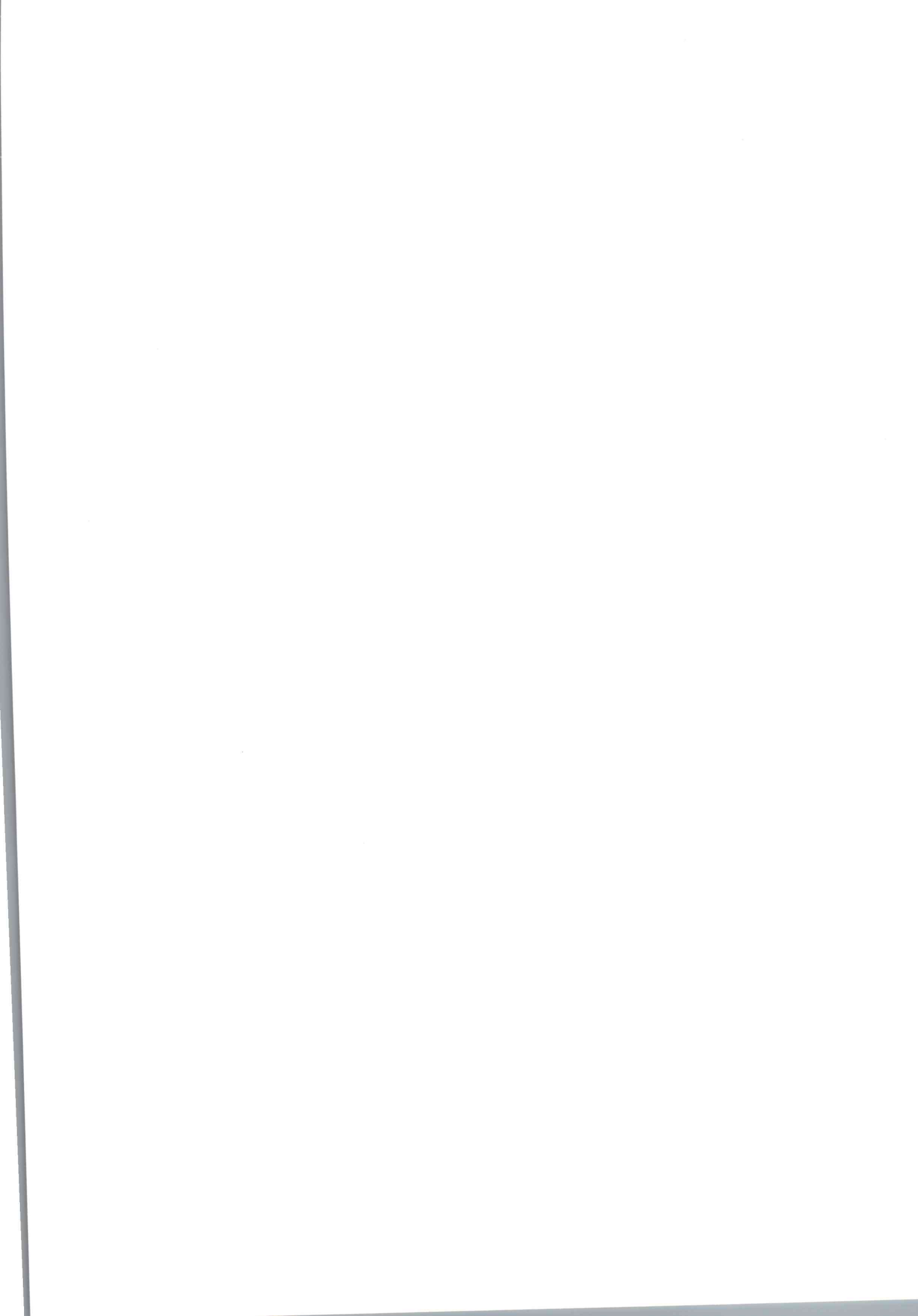
Главбух предоставил финансовые документы общества и переписку с контрагентами в органы внутренних дел. Суды не согласились с увольнением за разглашение тайны. Среди прочего отметили, что для адресата эти сведения не имеют коммерческой ценности.

В практике Мосгорсуда был спор, когда сотрудник направил в суд копии заключения служебной проверки и копии должностной инструкции другого работника. Увольнение за разглашение сведений оказалось незаконным. Сотрудник не раскрывал коммерческую тайну и персональные данные иных лиц, а лишь предоставил доказательства в рамках судебного процесса.

### Уволили за пересылку сведений, которые можно найти в общем доступе

Директор по развитию бизнеса пересылал данные в другую организацию. Она торговала теми же товарами, что и его работодатель. Сотрудника уволили за разглашение коммерческой тайны.

Суды поддержали работника. Апелляция отметила, что переписка не доказывает проступок. В ней не было, в частности, сведений о переговорах и



суммах сделок. А данные о планируемых торгах и потребностях заказчиков в определенном виде оборудования находились в общем доступе.

#### Не учли тяжесть проступка

Часто встречаются примеры, когда работников увольняют за разглашение коммерческой тайны при пересылке сведений с рабочей на стороннюю почту. Суды стали обращать больше внимания не только на сам факт нарушения, но и на его тяжесть, обстоятельства совершения.

Например, 8-й КСОЮ рассмотрел случай, когда сотрудник страховой компании направил на личную почту файлы с персональными данными клиентов. Его восстановили в должности, так как работодатель не учел тяжесть проступка, не подтвердил наступление негативных последствий.

Похожий случай встретился в практике 4-го КСОЮ. Кассация направила дело на новое рассмотрение, поскольку суды поспешили признать увольнение законным, не обсудив тяжесть нарушения, обстоятельства, при которых оно совершено, а также предшествующее поведение работника.

Еще один пример был в практике 5-го КСОЮ. Сотрудница сама сообщила в службу безопасности, что непреднамеренно отправила файлы на личную почту. В присутствии начальника службы письмо открыли и удалили. Он зафиксировал, что сведения не копировали и не передавали третьим лицам. Кассация отметила, что при увольнении не учтена, в частности, тяжесть проступка.