

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

С. В. Передерин

**ПРАВОВАЯ ПРОЦЕДУРА РАСТОРЖЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ РАБОТНИКОМ
ОХРАНЯЕМОЙ ЗАКОНОМ ТАЙНЫ
(ПОДПУНКТ «В» ПУНКТА 6 ЧАСТИ 1
СТАТЬИ 81 ТК РФ)**

Учебное пособие

Воронеж
Издательский дом ВГУ
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	4
Глава I. Понятие и виды охраняемой законом тайны.	
Основания расторжения трудового договора за ее разглашение.....	5
§ 1. Понятие и виды охраняемой законом тайны	5
§ 2. Основания расторжения трудового договора за разглашение охраняемой законом тайны	6
Глава II. Реализация правовой процедуры, регламентирующей расторжение трудового договора за разглашение работником охраняемой законом тайны	8
§ 1. Содержание правовой процедуры	8
§ 2. Обстоятельства, которые необходимо учитывать при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров, связанных с увольнением работников за разглашение охраняемой законом тайны	34
Заключение	42
Основные нормативные правовые акты	43
Общая судебная практика	44

либо в форме бездействия, работник не предотвратил передачу сведений, составляющих охраняемую законом тайну, третьему лицу. Не имеет значения также форма передачи сведений, составляющих охраняемую законом тайну: устная, письменная, по телефону, с использованием технических средств (компьютера, смартфона и т.п.), размещением сведений и фотографий в сети интернет, путем копирования, отправки сведений по электронной почте.

Таким образом разглашением охраняемой законом тайны и персональных данных признается действие или бездействие работника, в результате которого, информация, составляющая соответствующий вид тайны, в любой возможной форме (устной, письменной, с использованием технических средств или иных способов передачи) становится известной третьим лицам, без согласия обладателя такой информации либо вопреки трудовому договору.

§ 2. Основания расторжения трудового договора за разглашение охраняемой законом тайны

Реализация правовой процедуры, регламентирующей расторжение трудового договора с работником за разглашение им охраняемой законом тайны или персональных данных работника возможно при наличии следующих фактов, установленных работодателем:

1) обязанность не разглашать соответствующую тайну прямо предусмотрена трудовым договором, заключенным с работником. В судебной практике общепризнано, что расторжение трудового договора по подпункту «в» пункта 6 статьи 81 ТК РФ, (за разглашение работником охраняемой законом тайны), допустимо только в случае, когда условие о неразглашении охраняемой законом тайны было зафиксировано в содержании трудового договора, заключенного с увольняемым работником (часть 4 статьи 57 ТК РФ), а сам работник был извещен о том, какие именно сведения, доверенные ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, отнесены к государственной, коммерческой и иной охраняемой законом тайне, например, адвокатской (банковской), врачебной, нотариальной, семейной, тайне переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений;

2) в содержании трудового договора или в приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую, банковскую, аудиторскую и т.п. тайну (в том числе персональные данные другого работника), работник обязан не разглашать;

3) охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4) сведения, которые в соответствии с трудовым договором работник обязуется не разглашать, согласно действующему законодательству могут быть отнесены к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

При отсутствии хотя бы одного из указанных выше юридических фактов расторжение трудового договора с работником за разглашение охраняемой законом тайны является неправомерным. На данное обстоятельство постоянно обращается внимание в судебной практике. Так, например, при рассмотрении одного из трудовых споров, связанных с увольнением работника за разглашение охраняемой законом тайны, Московский областной суд в своем апелляционном определении от 18 сентября 2012 г. по делу № 33-18326/2012 указал, что увольнение по подпункту «в» пункта 6 статьи 81 ТК РФ может быть признано правомерным при наличии следующих условий: обязанность не разглашать тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником; в трудовом договоре или приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие коммерческую или иную охраняемую законом тайну, работник обязуется не разглашать; охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции; сведения, которые в соответствии с трудовым договором работник обязуется не разглашать согласно действующему законодательству, могут быть отнесены к сведениям, составляющим коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

При отсутствии хотя бы одного из названных условий прекращение трудового договора неправомерно.

**ГЛАВА II. Реализация правовой процедуры,
регламентирующей расторжение трудового договора
за разглашение работником охраняемой законом тайны**

§ 1. Содержание правовой процедуры

Правовая процедура расторжения трудового договора за разглашение работником охраняемой законом тайны включает в свое содержание следующие действия работодателя и другие более мелкие правовые процедуры:

1) оформление факта разглашения охраняемой законом тайны (необходимо зафиксировать дату и время разглашения и обнаружения, обстоятельства, при которых произошло обнаружение факта разглашения соответствующей тайны (то есть факта правонарушения), сведения, которые были разглашены работником и т.п.;

2) формирование специальной комиссии для проведения внутреннего расследования или проверки путем издания работодателем соответствующего приказа (распоряжения);

3) ознакомление под роспись всех работников, включенных в такую комиссию с приказом о ее составе;

4) составление комиссией акта по результатам расследования или проверки;

5) затребование от работника, разгласившего по мнению работодателя конкретную охраняемую законом тайну, письменного объяснения;

6) составление акта в случае отказа работника дать письменное объяснение или при его фактическом непредставлении;

7) соблюдение правовой процедуры расторжения трудового договора, предусмотренной статьей 193 ТК РФ;

8) издание приказа об увольнении;

9) ознакомление работника с содержанием приказа;

10) соблюдение правовой процедуры оформления расторжения трудового договора, предусмотренной статьей 84.1 ТК РФ;

11) осуществление расчета с уволенным работником в соответствии с действующим законодательством.

При расторжении трудового договора по данному основанию работодатель должен соблюдать правовое положение, закрепленное в статье 192 ТК РФ, о том, что при наложении дисциплинарного взыскания (любого) необходимо учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно только при наличии у работодателя перечня сведений, составляющих госу-

дарственную, коммерческую, служебную, банковскую или иную охраняемую законом тайну.

Приступая к рассмотрению и разрешению индивидуального трудового спора, обусловленного увольнением работника за разглашение охраняемой законом тайны, суду необходимо прежде всего установить факт совершения работником соответствующего дисциплинарного проступка – разглашение государственной, служебной, коммерческой, аудиторской, банковской, медицинской тайны и т.п. либо разглашения персональных данных работника.

Павлова с учетом уточнений обратилась в суд с иском к ООО «Национальная служба взыскания» об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании бонуса, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований истец ссылается на то, что работала в ООО «Национальная служба взыскания» в должности заместителя управляющего директора Управления новых рынков. Приказом от 1 октября 2014 г. истец уволена по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (разглашение охраняемой законом коммерческой тайны). Свое увольнение истец считает незаконным, поскольку факт разглашения охраняемой законом тайны с ее стороны отсутствует, увольнение произведено в связи с копированием сведений, которые являются незначительными, не повлекшими негативных правовых последствий, информация не была передана третьим лицам.

В судебное заседание истец, представитель истца явились, уточненные исковые требования поддержали.

Представители ответчика в судебном заседании возражали против иска.

Решением суда в удовлетворении исковых требований Павловой к ООО «Национальная служба взыскания» об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании бонуса, взыскании компенсации морального вреда отказано.

Судебная коллегия, выслушав представителя истца, представителя ответчика, проверив материалы дела, выслушав заключение прокурора, обсудив доводы апелляционной жалобы, приходит к следующему.

Согласно статье 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Павлова с 17 ноября 2009 года работала в ООО «Долговое агентство пристав» на основании трудового договора от 17 ноября 2009 г. С 20 февраля 2012 г. ООО «Долговое агентство пристав» переименовано в ООО «Национальная служба взыскания».

Приказом работодателя от 3 марта 2014 г. истец переведена в Управление новых рынков на должность заместителя управляющего директора.

Приказом работодателя от 1 октября 2014 г. Павлова уволена по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника).

С данным приказом истец ознакомлена 2 октября 2014 г.

Согласно пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

В соответствии с п. 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» судам необходимо иметь в виду, что в случае оспаривания работником увольнения по подпункту «в» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и он обязывался не разглашать такие сведения.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

В силу ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.