

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 18 ноября 2019 г. по делу N 33-50688/2019

Судья Королева О.М.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе: председательствующего судьи Климовой С.В.

и судей Лобовой Л.В., Масленниковой Л.В.

при помощнике судьи Воропаевой Е.С.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Лобовой Л.В. гражданское дело по апелляционной жалобе фио на решение Савеловского районного суда г. Москвы от 03 июня 2019 года (номер дела в суде первой инстанции N 2-3121/19), которым постановлено:

в удовлетворении исковых требований фио к ООО "Провими" о признании увольнения незаконным, обязанности изменить формулировку основания увольнения, взыскании денежной компенсации морального вреда отказать.

установила:

Истец фио обратилась в суд с иском к ООО "Провими", в котором с учетом уточнения исковых требований, просила о признании незаконным увольнения на основании приказа N 17-лс от 12 марта 2019 г. по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, обязанности изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию и даты увольнения на 13 марта 2019 г. путем внесения соответствующей записи в трудовую книжку, взыскании компенсации морального вреда в размере 50 000 руб.

В обоснование заявленных исковых требований истец указала, что переданная ею информация со служебной электронной почты на личную электронную почту не может рассматриваться как разглашение коммерческой тайны, направленная ею презентация не относится к коммерческой тайне, работа с личного ноутбука была разрешена ответчиком, в приказе об увольнении не указаны конкретные положения должностных инструкций, приказов, локальных актов работодателя, которые истцом были нарушены при исполнении трудовых обязанностей.

В судебном заседании истец ф.и.о., ее представитель по доверенности ф.и.о. заявленные требования поддержали в полном объеме.

Представители ответчика по доверенностям ф.и.о., ф.и.о. в судебное заседание явились, исковые требования не признали, представили письменные возражения по заявленным требованиям.

Судом постановлено указанное решение, об отмене которого по доводам апелляционной жалобы просит истец ф.и.о.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав объяснения истца ф.и.о., представителя истца по доверенности ф.и.о., представителей ответчика по доверенностям ф.и.о., ф.и.о., судебная коллегия не усматривает оснований для отмены решения суда.

В соответствии со [статьей 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.

Таких нарушений судом первой инстанции при рассмотрении настоящего дела допущено не было.

В соответствии со [ст. 21](#) ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

Согласно [ст. 192](#) ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие

дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пп. 5, 6, 9](#) или [10 части 1 ст. 81](#) ТК РФ. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со [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 представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

В силу [пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившихся в разглашении 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. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в случае оспаривания работником увольнения [подпункту "в" пункта 6 части первой ст. 81](#) ТК РФ, работодатель обязан предоставить 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.

В соответствии со [ст. 3](#) Федерального закона от 29.07.2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" под коммерческой тайной понимается режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду, а под информацией, составляющей коммерческую тайну, - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления

профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

Обладателем информации, составляющей коммерческую тайну, является лицо, которое владеет информацией, составляющей коммерческую тайну, на законном основании, ограничило доступ к этой информации и установило в отношении ее режим коммерческой тайны.

Согласно [ст. 4](#) Федерального закона от 29.07.2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" право на отнесение информации к информации, составляющей коммерческую тайну, и на определение перечня и состава такой информации принадлежит обладателю такой информации с учетом положений Федерального закона.

Как установлено в ходе судебного разбирательства дела и подтверждается материалами дела, истец ф.и.о. была принята на работу к ответчику на должность менеджера по работе со стратегическими клиентами на основании трудового договора N 08/16 от 11 января 2016 г.

Приказом по унифицированной форме N 17-лс от 12 марта 2019 г. ф.и.о. уволена 13 марта 2019 г. по [пп. "в" п. 6 ст. 81](#) ТК РФ в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей - разглашением охраняемой законом тайны (персональных данных другого работника), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Проверяя доводы истца о незаконности увольнения, судом установлено и следует из служебной записки руководителя группы по продажам, птицеводство и свиноводство ф.и.о. от 12 марта 2019 г., в связи с подачей ф.и.о. заявления об увольнении была проведена проверка в целях защиты коммерческой тайны. В результате доступа к рабочему почтовому ящику ф.и.о. были установлены факты пересылки истцом внутренней рабочей информации и материалов с рабочей почты на личную [severina.proskurnova@gmail.com](mailto:severina.proskurnova@gmail.com), что является грубым нарушением Положения о коммерческой тайне ООО "Провими".

Так, согласно списку исходящих сообщений с рабочего адреса электронной почты ф.и.о. ею в период с 15 февраля по 06 марта 2019 г. была направлена на свой личный адрес электронной почты, находящейся вне корпоративной сети ответчика и не подконтрольной ответчику, следующая информация "Предложение Neopigg Baby Balance", "Score Card Novsin 130219", "Схема кормления Neopigg Коралл Сент", "Предложение Neopigg Коралл", "Расчет Количества кормов и Добавок R2G\_Swine", "Расчет количества корма и добавок Коралл", "торги на изолейцин", "торги на премиксы" и другая информация.

В ходе рассмотрения дела истец не отрицала факты направления указанной информации с рабочего почтового адреса на личный электронный адрес.

Согласно Положению о коммерческой тайне, утвержденному 17 июля 2013 г., под конфиденциальной информацией (информацией, составляющей коммерческую тайну) понимаются сведения, связанные с производством, хозяйством, составляющей коммерческую тайну) технологической информацией, управлением, финансами и др., разглашение (передача, утечка) которых может нанести ущерб интересам Компании и/или группе компаний Каргилл.

Согласно п. 6.1 трудового договора истец была ознакомлена со всеми локальными нормативными актами работодателя, действующими у него на дату подписания трудового договора с истцом.

При приеме на работу 11 января 2016 г. истец подписала обязательство о сохранении коммерческой тайны, согласно которому фео, в том числе, обязалась не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Компании (согласно действующим локальным нормативным актам), которые ей будут доверены или станут известны по работе. В этом обязательстве также прямо указано на ознакомления истца с Положением о коммерческой тайне ООО "Провими".

В результате проведенного ответчиком анализа пересланных истцом сообщений установлено, что они относятся к сведениям, отнесенным указанным Положением, к коммерческой тайне (п. 1, 7, 10, 26, 27 Положения о коммерческой тайне), поскольку содержат коммерческие предложения /сравнения, дорожную карту с клиентом относительно достижения результатов в процессе взаимодействия, калькулятор расчета потребления продуктов, взаимодействие с клиентом, планы работы с клиентом, что подтверждается служебной запиской ведущего юрисконсульта фео от 12 марта 2019 г., объяснительной истца от 11 марта 2019 г.

При указанных обстоятельствах, суд пришел к выводу о том, что фео на внешний электронный адрес была направлена конфиденциальная информация, отнесенная ответчиком к коммерческой тайне и являющаяся собственностью ответчика; действия истца, отправившей на внешний электронный почтовый адрес информацию, отнесенной ее собственником к коммерческой тайне, является разглашением конфиденциальной информации.

Исследовав представленные сторонами доказательства, оценив их по правилам [ст. 67](#) Гражданского процессуального кодекса РФ, руководствуясь нормами материального права и учитывая локальные нормативные акты ответчика, [Постановление](#) Конституционного Суда Российской Федерации N 25-П от 26 октября 2017 г. "По делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" в связи с

жалобой гражданина фио", суд первой инстанции пришел к правильному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований, поскольку увольнение истца на основании пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ произведено правомерно, порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, предусмотренный ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком соблюден.

Ссылка истца на то, что вышеуказанная информация переданная со служебного адреса электронной почты на ее личную электронную почту, не может рассматриваться как разглашение коммерческой тайны, обоснованно отклонена судом, поскольку в силу действующего законодательства, с учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 26.10.2017 N 25-П "По делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" отправка работником на личный адрес электронной почты не принадлежащей ему конфиденциальной информации создает условия для ее дальнейшего неконтролируемого распространения.

Разрешая иски, суд верно исходил из того, что материалами дела подтверждается, что ответчик принял все необходимые меры по запрету истцу на отправку конфиденциальной информации на внешний адрес электронной почты.

Так, согласно п. 4.2 трудового договора, заключенного между сторонами, истец приняла на себя обязанность добросовестно исполнять свою трудовую функцию и при ее осуществлении действовать в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, условиями настоящего трудового договора.

При приеме на работу истец была ознакомлена с Положением о коммерческой тайне, действующим у ответчика и предусматривающим запрет на разглашение сведений, относящихся к коммерческой тайне, подписала обязательство о сохранении коммерческой тайны.

Кроме того, согласно п. 3.9.3 Положения о надлежащем использовании информационных ресурсов, утвержденного 03 сентября 2013 г. пользователь не вправе отправлять деловые электронные сообщения Каргилл через стороннюю почтовую службу, в том числе, gmail.com.

Также из материалов дела следует, что 04 февраля 2019 г. коммерческим директором ООО "Провими" было разослано письмо на тему "защита информации", в котором обращалось внимание работников, которые имеют доступ к конфиденциальной информации, на соблюдение требований защиты информации.

Однако, несмотря на обязательство сохранять коммерческую тайну, данное при приеме истца на работу, и напоминание в процессе работы, истец совершила действия по распространению коммерческой тайны.

Согласно [Постановлению](#) Конституционного Суда Российской Федерации N 25-П от 26 октября 2017 г. юридическая ответственность за направление информации гражданином, получившим к ней доступ, на свой (личный) адрес электронной почты, не находящейся под контролем обладателя информации (при том что им предприняты разумные меры по охране ее конфиденциальности, включая издание необходимых локальных актов и заключение с их учетом договоров), устанавливается соответствующими законодательными актами (в частности, применительно к дисциплинарной ответственности - актами трудового законодательства и законодательства о государственной и муниципальной службе).

Довод истца о том, что в приказе об увольнении не указаны конкретные положения должностных инструкций, приказов, локальных актов работодателя, которые истцом были нарушены при исполнении трудовых обязанностей, отклонен судом как необоснованный, поскольку оспариваемый приказ от 12 марта 2019 г. N 17-лс содержит норму, по которой было произведено увольнение работника, а также основания увольнения, связанные с разглашением охраняемой законом тайны.

Согласно утвержденной унифицированной форме приказа об увольнении, для того чтобы признать действия работодателя об увольнении работника законными и обоснованными, в самом приказе должна быть ссылка на те доказательства, которые послужили основанием к увольнению работника.

В данном случае такими доказательствами в приказе указана служебная записка руководителя группы по продажам, птицеводство и свиноводство фиио от 12 марта 2019 г., служебная записка ведущего юрисконсульта фиио от 12 марта 2019 г., объяснительная истца от 11 марта 2019 г.

При указанных обстоятельствах, форма приказа об увольнении истца в полной мере соответствует требованиям закона, в том числе положениям [ст. 84.1](#) ТК РФ, и позволило суду в полном объеме проверить обстоятельства увольнения истца и соблюдения порядка увольнения.

Принимая решение об отказе в удовлетворении требований о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения, суд правильно определил юридически значимые обстоятельства, тщательно исследовал представленные ответчиком доказательства и факты послужившие основанием для расторжения трудового договора с истцом, проверил объяснения истца, обоснованно пришел к выводу о том, что расторжение трудового договора по [пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ произведено с соблюдением установленного порядка и требований закона.



Поскольку факт нарушения трудовых прав истца своего подтверждение в ходе рассмотрения дела не нашел, суд первой инстанции, исходя из положений [ст. 237 ТК РФ](#), правомерно отказал истцу в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

Доводы истца о несогласии с выраженными в решении выводами суда об отказе в удовлетворении заявленных требований, не могут служить основанием к отмене постановленного судом решения и удовлетворению требований истца, поскольку сводятся к изложению обстоятельств дела, переоценке обстоятельств и доказательств по делу. При этом, суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

Доводы жалобы о том, что ответчиком была разрешена работа с личного ноутбука, отправка информации на личную электронную почту не свидетельствует о распространении третьим лицам, что работодателем не были приняты достаточные меры для сохранения конфиденциальности информации, были проверены судом первой инстанции, не нашли подтверждения, о чем подробно изложено в мотивировочной части судебного постановления.

Доводы истца о том, что судом было отклонено ходатайство о вызове свидетеля не могут служить основанием для отмены решения.

В силу [ч. 2 ст. 156 ГПК РФ](#) председательствующий руководит судебным заседанием, создает условия для всестороннего и полного исследования доказательств и обстоятельств дела, устраняет из судебного разбирательства все, что не имеет отношения к рассматриваемому делу.

При этом судебная коллегия учитывает, что в силу [ч. 2 ст. 56 ГПК РФ](#) именно суд, а не сторона по делу, определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались. В связи с чем, несогласие с результатами рассмотрения судом первой инстанции заявленного ходатайства, сами по себе, применительно к обстоятельствам данного дела, не свидетельствуют о нарушении норм [ГПК РФ](#) и не являются основанием для отмены обжалуемого решения суда. При этом, суд оценил относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств; судом приняты во внимание доводы всех участвующих в деле лиц, доказательства



были получены и исследованы в таком объеме, который позволил суду разрешить спор.

Доводы жалобы о переходе к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции, судебная коллегия находит необоснованными, не основанными на положениях [ст. 330](#) ГПК РФ.

Иные доводы апелляционной жалобы повторяют позицию истца, изложенную при рассмотрении иска в суде первой инстанции, не опровергают вышеизложенных выводов суда, основаны на неправильном толковании норм материального права, направлены на переоценку выводов суда первой инстанции и не влекут отмену решения.

На основании изложенного, руководствуясь [статьями 328, 329](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Савеловского районного суда г. Москвы от 03 июня 2019 года оставить без изменения, апелляционную жалобу фио - без удовлетворения.