

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 28 июня 2017 г. N 33-13478/2017

Судья: Рябко О.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда
в составе

Председательствующего Кордюковой Г.Л.

судей Кудасовой Т.А., Малининой Н.Г.,

при участии прокурора Штыга Т.В.

при секретаре Д.Н.

рассмотрела в открытом судебном заседании 28 июня 2017 года апелляционную жалобу С.В.О. на решение Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 23 марта 2017 года по делу N 2-707/2017 по иску С.В.О. к обществу с ограниченной ответственностью "Арктур Интербас" (далее по тексту - ООО "Арктур Интербас") о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Кордюковой Г.Л., объяснения С.В.О. и его представителей Д.В., Щ.А. поддержавших доводы апелляционной жалобы, представителей ООО "Арктур Интербас" - Г., Т., возражавших против отмены обжалуемого решения, заключение прокурора Штыга Т.В., полагавшей обжалуемое решение подлежащим отмене в части отказа в удовлетворении заявления о восстановлении на работе, судебная коллегия,

установила:

С.В.О. обратился в Василеостровский районный суд города Санкт-Петербурга с иском к ООО "Арктур Интербас", уточнив требования в порядке [ст. 39](#) ГПК РФ, просил признать приказ от <дата> N... об увольнении незаконным, восстановить на работе в ООО "Арктур Интербас" в должности <...>; взыскать недоплаченную заработную плату за август 2016 года в размере <...> рублей; компенсацию за несвоевременную выплату начисленной заработной платы за август 2016 в размере <...> рублей; взыскать заработную плату за время вынужденного прогула за период с <дата> по дату восстановления на работе из расчета <...> рублей за один рабочий день. По состоянию на <дата> размер заработной платы за время вынужденного прогула составляет <...> рублей; взыскать расходы на оформление нотариальной доверенности в размере <...> рублей; взыскать компенсацию морального вреда в размере <...> рублей; расходы на оказание юридических услуг в размере <...> рублей /л.д. N.../.

В обоснование заявленных требований истец ссылается на то, что <дата> он был принят на работу в ООО "Арктур Интербас" на должность <...>; по соглашению с работодателем оплата труда за выполнение трудовых обязанностей составляла оклад в размере <...> рублей, а также почасовая оплата в размере <...> рублей час; <дата> истец был уволен из ООО "Арктур Интербас" на основании [подпункта "в" пункта 6 части 1 статьи 81](#) ТК РФ за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой). С.В.О. ссылается на то, что приказ о его увольнении является незаконным, поскольку режим коммерческой тайны в компании не введен; фактические меры идентификации коммерческой тайны от иных документов и информации, имеющейся в организации, не принимались; ограничение доступа к коммерческой тайне и учет допущенных к ней лиц не осуществлялся, меры по защите коммерческой тайны не принимались; истец не был ознакомлен со служебной запиской, которая явилась основанием к увольнению; ответчиком не получены с истца объяснения по факту нарушения трудовых обязанностей. Кроме того, истец указывает, что в день увольнения с ним не был произведен окончательный расчет.

Решением Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 23 марта 2017 года в удовлетворении иска С.В.О. к ООО "Арктур Интербас" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда отказано.

В апелляционной жалобе С.В.О. просит решение суда первой инстанции отменить, как незаконное и необоснованное.

Обсудив доводы апелляционной жалобы, изучив материалы дела, судебная коллегия приходит к следующему.

Из материалов дела следует, что на основании приказа о приеме на работу N... от <дата> /л.д. N.../ и трудового договора N... от <дата> /л.д. N.../ С.В.О. был принят на работу в ООО "Арктур Интербас" на должность <...>.

Согласно условиям трудового договора работнику установлена заработная плата в размере <...> рублей в месяц.

При приеме на работу <дата> С.В.О. подписано обязательство о неразглашении коммерческой тайны и перечень сведений, составляющих коммерческую тайну из которого следует, что в период трудовых (служебных) отношений с предприятием и в течение трех лет после окончания истец обязался не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну предприятия, которые будут ему доверены или станут известны по работе (службе) /л.д. N.../.

Также истцом подписан перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, согласно которому к коммерческой тайне в частности отнесены: объем производства продукции (в месяц, квартал, год); наименование фирм-контрагентов; цели, задачи и тактика переговоров с деловыми партнерами; условия коммерческих контрактов, платежей и услуг; степень заинтересованности в приобретении товаров и услуг; заработная плата сотрудников предприятия, направление маркетинговых исследований предприятия /л.д. N.../.

<дата> генеральному директору ООО "Арктур Интербас" поступила докладная записка механика П.В.К., в которой указано на нарушение С.В.О. коммерческой тайны предприятия, а именно на то, что С.В.О. в указанный день около Морского Фасада разговаривал с водителями сторонней организации с обсуждением и высказыванием недовольства условиями работы ООО "Арктур Интербас": обстоятельства сотрудничества с ООО "Арктур Тревел" (время подачи автобусов, загруженность), наличие сторонних заказчиков и количество часов работы со сторонними заказчиками, названия заказчиков транспортных услуг и стоимость часа заказа автобуса /л.д. N.../.

На основании указанной докладной записки генеральным директором создана комиссия в целях проведения служебного расследования по факту совершения истцом проступка /л.д. N.../.

В материалы дела работодателем представлено уведомление от <дата>, из которого следует, что ответчик уведомляет работника о поступлении докладной записки от механика П.В.К. и необходимости предоставить письменное объяснение по информации, изложенной в докладной записке до <дата> /л.д. N.../.

Согласно акту от 09.08.2016, подписанному генеральным директором М.В.Н., заместителем генерального директора Г.В.А., заместителем генерального директора по МТОР А.Д.А., С.В.О. отказался ознакомиться с уведомлением о необходимости представления письменных объяснений в отношении информации, изложенной в докладной записке, и самой докладной запиской /л.д. N.../.

С учетом того, что в установленный в уведомлении срок С.В.О. письменные объяснения представлены не были, сотрудниками ООО "Арктур Интербас" <дата> составлен акт о непредставлении объяснительной записки /л.д. N.../.

В ходе проведения расследования обстоятельств, указанных в докладной записке от <дата>, комиссия предприятия пришла к выводу, что С.В.О. разговаривал с водителями сторонней организации, в котором истец обсуждал и высказывал сведения, которые составляют коммерческую тайну предприятия, о чем <дата> был составлен акт /л.д. N.../.

По факту разглашения С.В.О. коммерческой тайны предприятия приказом от <дата> на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора /л.д. N.../.

С указанным приказом С.В.О. отказался ознакомиться, в подтверждение чего в материалы дела представлен акт от <дата> /л.д. N.../.

Судом первой инстанции установлено, что генеральному директору ООО "Арктур Интербас" от заместителя генерального директора А.Д.А. поступила докладная записка о том, что на территории арендуемой их организацией стоянки автотранспорта, по адресу: <адрес>, он стал свидетелем разговора <...> С.В.О. с водителями автобусов, принадлежащих другим организациям, в ходе которого С.В.О. рассказывал о стоимости часа обслуживания в размере <...> рублей таких организаций, как ООО "Драйв Тур" и ООО "Волна Сити". Кроме того, С.В.О. выражал недовольство политикой генерального директора, направленной на поиск дополнительных заказчиков, мотивируя это тем, что после российских туристов в салоне автобуса большое количество мусора по сравнению с иностранными туристами, выражал недовольство с решением предоставить транспорт на непродолжительное время на 2-3 часа /л.д. N.../.

По факту поступления докладной записки приказом от <дата> генеральным директором была создана комиссия в целях проведения служебного расследования /л.д. N.../.

Уведомлением от <дата> у истца были затребованы письменные объяснения, которые ему необходимо было представить до <дата> /л.д. N.../.

Поскольку С.В.О. отказался ознакомиться с уведомлением, сотрудники ООО "Арктур Интербас" <дата> составили акт об отказе истца в ознакомлении с уведомлением о необходимости дать объяснения /л.д. N.../.

По факту отказа истца в предоставлении объяснительной записки ответчиком <дата> был составлен акт о непредставлении объяснительной записки /л.д. N.../.

В ходе расследования обстоятельств, указанных в докладной записке от <дата>, комиссия по расследованию подтвердила факт разговора С.В.О. с водителями сторонней организации с обсуждением и высказыванием недовольства условиями работы ООО "Арктур Интербас": уменьшение числа поездок и часов работы с круизными пассажирами, увеличение количества сторонних заказов, наименование заказчиков транспортных услуг, стоимость часа работы автобуса, размер оплаты труда сотрудников ООО "Арктур Интербас", характер и методы руководства генерального директора, о чем составила акт о разглашении коммерческой тайны / л.д. N.../.

Также, в ходе рассмотрения дела судом первой инстанции были допрошены свидетели П.В.К., А.Д.А., С.Е.В., которые подтвердили вышеуказанные обстоятельства.

Вместе с тем, судом были допрошены свидетели сотрудники Р.М.В., Б.А.А. и П.В.Н., из показаний которых суд пришел к выводу, что ни один из них не смог однозначно и утвердительно указать на то, что обязательство о неразглашении коммерческой тайны он точно не подписывал и такого документа не видел.

С учетом изложенного, оценив относимость, допустимость и достоверность каждого из представленных сторонами в материалы дела доказательств в отдельности, а также их взаимную связь и достаточность в совокупности, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что увольнение истца с занимаемой должности по основанию, предусмотренному [подпунктом "в" пункта 6 статьи 81 ТК РФ](#), произведено ответчиком с соблюдением процедуры, установленной трудовым законодательством. Сроки и порядок привлечения С.В.О. к дисциплинарной ответственности работодателем нарушены не были, обстоятельства, связанные с разглашением истцом коммерческой тайны, в том числе информации о наименовании заказчиков транспортных услуг, стоимости часа работы автобуса, которая согласно подписанному истцом перечню, отнесена ответчиком к коммерческой тайне, нашли свое подтверждение в ходе рассмотрения дела, доказательств обратного в материалы дела не представлено.

Судебная коллегия не соглашается с выводами суда о наличии у работодателя оснований для увольнения С.В.О. в силу следующего.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя ([п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#)).

Согласно [ст. 193 ТК РФ](#) до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении

двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

В материалы дела представлены докладные записки от <дата> и докладная записка заместителя генерального директора А.Д.А. без указания даты, вместе с тем, данные докладные записки не соответствуют унифицированной форме, в соответствии с которой докладная записка должна содержать реквизиты: адресат, наименование вида документа, дату, номер, место издания, заголовок к тексту, текст, подпись. В процессе движения докладной записки в организации добавляются реквизиты: резолюция, отметка об исполнении и направлении документа в дело, что в представленных в материалы дела копиях докладных записок отсутствует.

Как следует из материалов дела, работодателем на основании докладной записки по факту совершенных истцом проступков были созданы комиссии, также представлены уведомления от <дата>, <дата> в соответствии с которыми истцу необходимости предоставить письменное объяснение по информации, изложенной в докладных записках /л.д. N.../, вместе с тем, в уведомлениях отсутствует подпись С.В.О. о получении данных уведомлений, кроме того, уведомление от <дата> истцом не могло быть получено, так как из представленного в материалы дела путевого листа N... от <дата> следует, что С.В.О. 09.08.2015 в 07 ч. 30 мин. выехал из гаража, так как в 08 ч. 00 мин. он должен был находиться у причала N 5 Морской фасад, а в 18 ч. 15 мин. должен был убыть из указанного адреса, а в 18 ч. 45 мин. должен был вернуться в гараж /л.д. N.../.

Также уведомление от <дата> не могло быть вручено и получено истцом, так как согласно путевому листу N... от <дата>, С.В.О. выехал из гаража в 06 ч. 30 мин., и вернулся в гараж в 17 ч. 45 мин., кроме того, из путевого листа N... от <дата> также следует, что С.В.О. выехал из гаража в 07 ч. 30 мин, и вернулся в гараж в 18 ч. 15 мин, <дата> С.В.О. выехал из гаража в 08 ч. 00 мин. и вернулся в 18 ч. 15 мин (путевой лист N... от <дата>), <дата> выехал из гаража в 06 ч. 30 мин, вернулся в 18 ч. 30 мин (путевой лист N...) /л.д. N.../, из изложенного следует, что уведомления о получении объяснений у С.В.О. ответчиком не вручались, с приказом о наложении дисциплинарного взыскания выговора истца не знакомили, также отсутствуют сведения об ознакомлении истца с результатами служебной проверки.

Также следует отметить, что о применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) работодателя, в котором указываются основание применения взыскания и его вид. Увольнение по соответствующим основаниям как дисциплинарное взыскание оформляется приказом по унифицированной [форме N Т-8](#) или [N Т-8а](#), утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 (смотри раздел "Документирование прекращения (расторжения) трудового договора").

Форма приказа об объявлении замечания или выговора не унифицирована. Для его оформления используются общие правила, применяемые к организационно-распорядительным документам и закрепленные инструкцией по общему или кадровому делопроизводству в организации.

Изданный приказ регистрируется в журнале регистрации приказов в соответствии с порядком регистрации организационно-распорядительной документации, установленным в организации. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания издается в одном экземпляре. С подписанного приказа после ознакомления с ним работника снимаются копии: первый экземпляр - оригинал - подшивается в приказ по личному составу, копии - в личное дело работника, в бухгалтерию, работнику.

Вместе с тем, представленный в материалы дела приказ от 12.08.2016 /л.д. N.../ не соответствует общим правилам, применяемые к организационно-распорядительным документам, так в частности в приказе отсутствует его номер, сведения об ознакомлении работника с приказом.

С учетом изложенного, судебная коллегия приходит к выводу, что ответчиком нарушена процедура увольнения С.В.О.

Кроме того, согласно [подп. "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, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. По смыслу вышеприведенной нормы увольнение по данному основанию может быть признано правомерным при наличии следующих условий: обязанность не разглашать такую 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 по [подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) не может быть признано законным.

Условие о неразглашении охраняемой законом тайны может содержаться в трудовом договоре в качестве одного из его дополнительных условий ([ч. 4 ст. 57 Кодекса](#)). Дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника (по сравнению с предусмотренным [Кодексом](#), законами и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями).

Возможность увольнения работника на основании [подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Кодекса не зависит от того, было ли включено соответствующее условие в трудовой договор, если обязанность неразглашения тайны установлена для соответствующей категории работников, например, законом, коллективным договором, локальным нормативным актом.

Однако в трудовом договоре, заключенном с истцом (л.д. 26-27 т. 1) не содержатся дополнительные условия о неразглашении охраняемой законом служебной, коммерческой тайны, при этом доказательств, что в коллективном договоре предусмотрено такое условие для водителей автобусов имеется, работодателем не представлено и в материалах не содержится.

В случае оспаривания работником увольнения по [подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 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 ([п. 43](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

В соответствии со [ст. 6.1](#) Федерального закона от 29.07.2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" права обладателя информации, составляющей коммерческую тайну, возникают с момента установления им в отношении этой информации режима коммерческой тайны в соответствии со [статьей 10](#) настоящего Федерального закона.

Обладатель информации, составляющей коммерческую тайну, имеет право:

1) устанавливать, изменять, отменять в письменной форме режим коммерческой тайны в соответствии с настоящим Федеральным [законом](#) и гражданско-правовым договором;

2) использовать информацию, составляющую коммерческую тайну, для собственных нужд в порядке, не противоречащем законодательству Российской Федерации;

3) разрешать или запрещать доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, определять порядок и условия доступа к этой информации;

4) требовать от юридических лиц, физических лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления, которым

предоставлена информация, составляющая коммерческую тайну, соблюдения обязанностей по охране ее конфиденциальности;

5) требовать от лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, в результате действий, совершенных случайно или по ошибке, охраны конфиденциальности этой информации;

6) защищать в установленном законом порядке свои права в случае разглашения, незаконного получения или незаконного использования третьими лицами информации, составляющей коммерческую тайну, в том числе требовать возмещения убытков, причиненных в связи с нарушением его прав.

[Статьей 10](#) Федерального закона от 29.07.2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" установлено, что меры по охране конфиденциальности информации, принимаемые ее обладателем, должны включать в себя:

1) определение перечня информации, составляющей коммерческую тайну;

2) ограничение доступа к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;

3) учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, и (или) лиц, которым такая информация была предоставлена или передана;

4) регулирование отношений по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров и контрагентами на основании гражданско-правовых договоров;

5) нанесение на материальные носители, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, или включение в состав реквизитов документов, содержащих такую информацию, грифа "Коммерческая тайна" с указанием обладателя такой информации (для юридических лиц - полное наименование и место нахождения, для индивидуальных предпринимателей - фамилия, имя, отчество гражданина, являющегося индивидуальным предпринимателем, и место жительства).

Режим коммерческой тайны считается установленным после принятия обладателем информации, составляющей коммерческую тайну, мер, указанных в [части 1 настоящей статьи](#).

Наряду с мерами, указанными в [части 1 настоящей статьи](#), обладатель информации, составляющей коммерческую тайну, вправе применять при необходимости средства и методы технической защиты конфиденциальности этой

информации, другие, не противоречащие законодательству Российской Федерации меры.

В соответствии со [статьей 11](#) Федерального закона от 29.07.2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне", в целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работодатель обязан:

1) ознакомить под расписку работника, доступ которого к этой информации, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, необходим для исполнения данным работником своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну;

2) ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

3) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

В целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работник обязан:

1) выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;

2) не разглашать эту информацию, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения действия трудового договора;

3) возместить причиненные работодателю убытки, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну и ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4) передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора материальные носители информации, имеющиеся в пользовании работника и содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

Работодатель вправе потребовать возмещения убытков, причиненных ему разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, от лица, получившего доступ к этой информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, но

прекратившего трудовые отношения с работодателем, если эта информация разглашена в течение срока действия режима коммерческой тайны.

Причиненные работником или прекратившим трудовые отношения с работодателем лицом убытки не возмещаются, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, произошло вследствие несоблюдения работодателем мер по обеспечению режима коммерческой тайны, действий третьих лиц или непреодолимой силы.

Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязанности по обеспечению охраны конфиденциальности составляющей коммерческую тайну информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны конфиденциальности этой информации.

Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне. При этом убытки определяются в соответствии с гражданским законодательством.

Работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении информации, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей.

В соответствии с [п. 1 ст. 3](#) Закона о коммерческой тайне коммерческая тайна - 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.

[Пункт 2 ст. 3](#) Закона о коммерческой тайне устанавливает, что информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), - это сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и др.), 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.

Следует учитывать, что далеко не все сведения, которые работодатель считает коммерческой тайной, могут таковыми быть. Соответственно, за разглашение далеко

не всех сведений трудовой договор с работником может быть расторгнут по рассматриваемому основанию.

В соответствии со [ст. 5](#) Федерального закона "О коммерческой тайне" режим коммерческой тайны не может быть установлен лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, в отношении следующих сведений:

1) содержащихся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

2) содержащихся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

3) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

4) о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;

5) о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест;

6) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

7) о нарушениях законодательства Российской Федерации и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

8) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

9) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

10) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

11) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

Таким образом, разговоры истца с другими водителями о системе оплаты труда, об условиях труда, недовольство размером собственной заработной платы коммерческой тайной не является.

Истец был уволен с занимаемой должности по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Основанием к увольнению истца послужил факт нарушения им условий трудового договора, выразившийся в следующем.

С.В.О. при разговоре с водителями сторонней организации обсуждал и высказывал недовольства условиями работы ООО "Арктур Интербас", обстоятельства сотрудничества с ООО "Арктур Тревел", своей заработной платой в размере <...> рублей, названия заказчиков транспортных услуг и стоимость часа заказа автобуса, также высказывание недовольства условиями работы ООО "Арктур Интербас", уменьшение числа поездок и часов работы с круизными пассажирами, увеличение количества сторонних заказов, наименование заказчиков транспортных услуг, стоимость часа работы автобуса, размер оплаты труда сотрудников ООО "Арктур Интербас", характер и метод руководства генерального директора /л.д. N.../.

Докладная записка заместителя генерального директора А.Д.А. с указанием этих обстоятельств не является допустимым доказательством разглашения какой-либо тайны. Вместе с тем, доказательств, что кроме заместителя генерального директора А.Д.А. еще кто-то присутствовал и слышал разговор водителей, обсуждающих условия труда и свои заработки, материалы дела не содержат.

Информация, которую работодатель считает коммерческой тайной, должна быть соответствующим образом идентифицирована, и к ее охране должны быть предприняты соответствующие меры.

Вместе с тем в трудовом договоре N... от <дата> заключенном между сторонами в разделе обязанности работника отсутствует обязанность работника о неразглашении коммерческой тайны /л.д. N.../.

Из материалов дела следует и сторонами не оспаривается, что водитель С.В.О. подписал перечень сведений составляющих коммерческую тайну в котором указаны следующие данные, которые по мнению ответчика составляют коммерческую тайну: размер кредитов, которые взяла или собирается взять фирма; объем производства продукции (в месяц, квартал, год); наименование фирм-контрагентов; размер прибыли, получаемой за месяц, квартал, год; распределение прибыли; цели, задачи и тактика переговоров с деловыми партнерами; условия коммерческих контрактов, платежей и

услуг; степень заинтересованности в приобретении товаров и услуг; заработная плата сотрудников предприятия; характер, репутация и другие данные о персонале предприятия; регионы сбыта продукции; направление маркетинговых исследований предприятия /л.д. N.../.

Однако доказательств, что <...> С.В.О. имел доступ к указанным сведениям, материалы дела не содержат.

Вместе с тем, данный перечень не может свидетельствовать о соблюдении ответчиком требований [ст. 10, 11, 5](#) Закона о коммерческой тайне.

Разговоры <...> об условиях своей работы и о своем заработке не могут являться коммерческой тайной в соответствии со [ст. 5](#) Федерального закона "О коммерческой тайне"

Вместе с тем, при разрешении данного дела, работодатель обязан предоставить доказательства в подтверждение того, 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 и что эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а он обязывался их не разглашать ([п. 43](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

При несоблюдении хотя бы одного из указанных требований расторжение трудового договора по указанному основанию нельзя признать правомерным.

Таким образом, рассматриваемое основание увольнения имеет ограничения в части субъектов, которые могут быть привлечены к ответственности за разглашение тайны. К ним относятся только работники, которым был предоставлен доступ к охраняемой законом тайне в рамках их должностных обязанностей, истец, работая ООО "Арктур Интербас" в должности <...>, таковым не является.

С учетом изложенного судебная коллегия приходит к выводу, что в соответствии со [ст. 394](#) ТК РФ увольнение С.В.О. с должности <...> ООО "Арктур Интербас" в соответствии с [пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ следует признать незаконным.

Согласно [ч. 1 и 2 ст. 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Как разъяснено в [п. 60](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с последующими изменениями и

дополнениями), работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на работе.

В соответствии с [ч. 2 ст. 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Согласно условиям трудового договора работнику установлена заработная плата в размере <...> рублей в месяц.

В силу [ст. 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим [Кодексом](#), устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

На основании [Положения](#) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922, для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат, к которым относятся, в частности, заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохранялся средняя заработная плата.

При определении среднего заработка во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, используется средний дневной заработок.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплате компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с [пунктом 15](#) настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней ([пункт 9](#) Положения).

Принимая во внимание, что период вынужденного прогула составляет период с <дата> по <дата>, средний заработок за время вынужденного прогула, подлежащий выплате истцу, составит <...> рублей:

За 8 рабочих дней августа 2016 сумму <...> рублей из расчета (<...> рублей / 23 * 8 рабочих дней августа 2016 года);

За 9 месяцев с сентября 2016 года по май 2017 года <...> рублей из расчета <...> рублей * 9 месяцев

За 19 рабочих дней июня 2017 года <...> рублей из расчета (<...> рублей / 21 * 19 рабочих дней, а всего <...> рублей из расчета (<...> + <...> + <...>).

В [п. 63](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано, что в соответствии с [частью четвертой статьи 3](#) и [частью девятой статьи 394](#) Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что [Кодекс](#) не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу [статей 21 \(абзац четырнадцатый части первой\)](#) и [237](#) Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со [статьей 237](#) Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

С учетом обстоятельств, при которых были нарушены права работника, объема и характера, причиненных ему нравственных страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости, судебная коллегия приходит к выводу о необходимости взыскания с ответчика компенсации морального вреда в размере <...> рублей.

По правилам [ст. 98](#) Гражданского процессуального кодекса РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных [ч. 2 ст. 96](#) Гражданского процессуального кодекса РФ.

Согласно [ч. 1 ст. 100](#) Гражданского процессуального кодекса РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Возмещение судебных издержек (в том числе расходов на оплату услуг представителя) на основании приведенных норм осуществляется той стороне, в пользу которой вынесено решение суда. Гражданское процессуальное законодательство при этом исходит из того, что критерием присуждения расходов на оплату услуг представителя при вынесении решения является вывод суда о правомерности или неправомерности заявленного истцом требования.

При рассмотрении требований истца о взыскании расходов на оплату услуг представителя судом первой инстанции установлено, что при разрешении настоящего спора истец понес расходы, связанные с оплатой услуг представителя, в подтверждение чего в материалы дела истцом представлены договор N... об оказании юридических услуг от <дата> заключенный между ООО "Авеллиус" и С.В.О., в соответствии с п. 3 стоимость услуг которых составляет <...> рублей /л.д. N.../, квитанциями об оплате услуг по договору /л.д. N.../, доверенность N... от <дата>, выданная С.В.О. на представление его интересов С.В.Б., Ф., К., А., Щ.Ю. /л.д. N.../.

При определении размера денежных средств, подлежащих взысканию на оплату услуг представителя, следует учитывать, что как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ в своих Определениях [N 454-О](#) от 21.12.2014 года и [N 355-О](#) от 20.10.2005 года, суд обязан создавать условия, при которых соблюдался бы необходимый баланс процессуальных прав и обязанностей сторон. Обязанность суда

взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя и тем самым - на реализацию требования [ч. 3 ст. 17 Конституции РФ](#).

В Определениях Конституционного Суда РФ [N 454-О](#) от 21.12.2014 года и [N 355-О](#) от 20.10.2005 года отмечено, что именно поэтому в [ч. 1 ст. 100](#) Гражданского процессуального кодекса РФ речь идет, по существу, об обязанности суда установить баланс между правами лиц, участвующих в деле.

Разумность предела судебных издержек на возмещение расходов по оплате услуг представителя, требование о которой прямо закреплено в [ст. 100](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, является оценочной категорией, поэтому в каждом конкретном случае суд должен исследовать обстоятельства, связанные с участием представителя в споре.

С учетом сложности дела, объема защищаемого права судебная коллегия полагает необходимым удовлетворить требования истца о взыскании в его пользу понесенных судебных расходов по оплате услуг представителя в размере <...> рублей, данная сумма отвечает требованиям разумности и справедливости, соответствует фактическим обстоятельствам дела, с учетом сложности дела, объема защищаемого права, принимая во внимание объем проделанной работы и подготовленных документов, объем участия в настоящем деле представителя, на какую стоимость услуги выполнены.

Требования истца о взыскании расходов на оформление нотариальной доверенности в размере <...> рублей не могут быть удовлетворены по следующим основаниям.

Согласно разъяснениям, содержащимся в [Постановлении](#) Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 N 1 "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела", расходы на оформление доверенности представителя также могут быть признаны судебными издержками, если такая доверенность выдана для участия представителя в конкретном деле или конкретном судебном заседании по делу.

Однако указанным требованиям доверенность, выданная истцом <дата> представителям С.В.Б. и другим лицам, не отвечает, так как не содержит наименования конкретного дела (л.д. N...).

Из представленных в материалы дела документов установлено, что заработная плата истца составляла <...> рублей в месяц, из указанной заработной платы работодателем производились уплата налога на доходы физического лица (л.д. N...), поэтому исковые требования С.В.О. о взыскании за август 2016 года неначисленной

заработной платы N... рубля и процентов за задержку недоплаченной заработной платы за указанный месяц в размере <...> рублей в соответствии с положениями [ст. 236](#) ТК РФ удовлетворению не подлежат.

Расчет при увольнении <дата> истца произведен из заработной платы <...> рублей, установленной ему трудовым договором.

В этой части решение суда первой инстанции является правильным и по доводам апелляционной жалобы отмене не подлежит.

В соответствии с требованиями [статей 98](#) и [103](#) Гражданского процессуального кодекса РФ с ответчика подлежит взысканию госпошлина в доход бюджета Санкт-Петербурга, пропорционально удовлетворенной части иска в размере <...> рублей и <...> рублей по неимущественному требованию о взыскании компенсации морального вреда, а всего <...> рубля.

Руководствуясь [ст. 328](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 23 марта 2017 года отменить в части.

Признать приказ N... от <дата> об увольнении С.В.О. незаконным.

Восстановить С.В.О. на работе в ООО "Арктур Интербас" в должности водителя с <дата>.

Взыскать с ООО "Арктур Интербас" в пользу С.В.О. заработную плату за время вынужденного прогула в размере <...> рублей, компенсацию морального вреда в размере <...> рублей, расходы по оплате услуг представителя в размере <...> рублей.

Взыскать с ООО "Арктур Интербас" в бюджет Санкт-Петербурга государственную пошлину в размере <...> рублей.

В остальной части решение Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 23 марта 2017 года оставить без изменения апелляционную жалобу С.В.О. - без удовлетворения.

