

ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 23 мая 2019 г. по делу N 33-889/2019

Судья Смирнов Н.Н.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Марий Эл в составе:

председательствующего Соснина А.Е.,

судей Юровой О.В. и Лелекова Н.Г.,

при секретаре Х.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе С. на решение Йошкар-Олинского городского суда Республики Марий Эл от 1 февраля 2019 года, которым постановлено:

в удовлетворении исковых требований С. к "Газпромбанк" (Акционерное общество) отказать в полном объеме.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Республики Марий Эл Лелеков Н.Г., судебная коллегия

установила:

С. обратился в суд с иском к "Газпромбанк" (Акционерное общество) в лице Филиала "Газпромбанк" (Акционерное общество) "Приволжский" (далее - Банк ГПБ (АО), Банк, ответчик) о восстановлении на работе в должности ведущего специалиста отдела безопасности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с 13 января 2018 года по день восстановления на работе в сумме 146352 руб. 34 коп.,

годовой премии в размере 45220 руб., компенсации морального вреда в сумме 100000 руб.

В обоснование иска С. указал, что в период с 15 октября 2012 года по 13 декабря 2018 года он состоял в трудовых отношениях с ответчиком. Приказом <N> от 13 декабря 2018 года он был уволен по подпункту "в" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - разглашение коммерческой тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей. Свое увольнение считает незаконным и необоснованным, так как был введен в заблуждение и спровоцирован сотрудниками Департамента экономической безопасности Банка, по просьбе которых он направил им графические файлы посредством мессенджеров WhatsApp и Viber. Данные мессенджеры осуществляют сквозное шифрование сообщений и пересылаемых файлов, поэтому переданные через них сообщения не могут быть несанкционированно доступны третьим лицам. Факт разглашения третьим лицам какой-либо тайны отсутствует, так как в данном случае все лица являлись сотрудниками Банка и были допущены к конфиденциальной информации, то есть информация поступила от него только вышестоящим сотрудникам Банка, а не третьим лицам. Направленные им документы не были отнесены к конфиденциальной информации, поскольку им не были присвоены соответствующие грифы конфиденциальности и они не были оформлены соответствующим образом, меры по защите этой информации и разграничению доступа к ней не были приняты. Кроме того, при проведении в отношении него служебной проверки сотрудниками Банка были допущены нарушения, то есть приказом работодателя не назначен председатель комиссии, в комиссию не привлечен специалист, отвечающий за информационную безопасность. Случаев утечки конфиденциальной информации от С. специалистами Отдела защиты информации Банка не зафиксировано.

Судом постановлено указанное выше решение.

В апелляционной жалобе С. просит решение суда отменить, принять по делу новое решение об удовлетворении его исковых требований, ссылаясь на нарушение и неправильное применение судом норм материального и процессуального права, неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела, несоответствие выводов суда, указанных в решении суда, обстоятельствам дела.

В обоснование доводов жалобы С. указывает обстоятельства и доводы по существу аналогичные доводам, указанным в исковом заявлении, настаивая на незаконности своего увольнения, полагая, что ответчиком не доказан факт наличия в документах, разглашение которых ему вменяется, информации, подпадающей под категорию коммерческой тайны. Считает, что ответчиком не доказано

распространение им информации третьим лицам, так как документы были пересланы им вышестоящим руководителям по их приказу и способами ими указанными.

В возражениях на жалобу Газпромбанк" (Акционерное общество) приводит доводы в поддержку решения суда, просит в удовлетворении апелляционной жалобы С. отказать.

Заслушав С. и его представителя Ф., поддержавших доводы апелляционной жалобы, представителя Банка ГПБ (АО) Крайнего Е.В., просившего оставить решение суда без изменения, заслушав заключение прокурора Назарова А.А., полагавшего решение суда законным и обоснованным, проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда, предусмотренных [статьей 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ).

В соответствии со [статьей 21](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину.

Согласно [статье 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: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

В силу [подпункта "в" пункта 6 части 1 статьи 81](#) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя 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 [пункте 43](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в случае оспаривания работником увольнения по [подпункту "в" пункта 6 части первой статьи 81](#) ТК РФ 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.

[Статьей 3](#) Федерального закона от 29 июля 2004 года N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" предусмотрено, что 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 1).

Информация, составляющая 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 (пункт 2).

Разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, - действие или бездействие, в результате которых информация, составляющая коммерческую тайну, в любой возможной форме (устной, письменной, иной форме, в том числе с использованием технических средств) становится известной третьим лицам без согласия обладателя такой информации либо вопреки трудовому или гражданско-правовому договору ([пункт 9 статьи 3](#) Федерального закона от 29 июля 2004 года N 98-ФЗ).

Как предусмотрено [частью 1 статьи 10](#) Федерального закона "О коммерческой тайне", 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).

Согласно [части 3 статьи 11](#) Федерального закона "О коммерческой тайне" в целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну,

работник обязан: выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны; не разглашать эту информацию, обладателями которой является 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.

Судом установлено и это следует из материалов дела, что 15 октября 2012 года в соответствии трудовым договором <N> С. был принят на работу в "Газпромбанк" (Акционерное общество) на должность ведущего специалиста Отдела безопасности.

Дополнительным соглашением от 17 октября 2014 года <N> к трудовому договору от 15 октября 2012 года <N> С. с 1 ноября 2014 года был переведен с должности ведущего специалиста Отдела безопасности Филиала "Газпромбанк" (ОАО) в г. Йошкар-Оле на должность ведущего специалиста Сектора экономической безопасности Дирекции по развитию бизнеса в Республике Марий Эл Филиала "Газпромбанк" (ОАО) в г. Нижнем Новгороде.

Дополнительным соглашением от 1 января 2015 года к трудовому договору от 15 октября 2012 года <N> С. с 1 января 2015 года был переведен с должности ведущего специалиста Сектора экономической безопасности Дирекции по развитию бизнеса в Республике Марий Эл на должность ведущего специалиста Отдела безопасности.

Дополнительным соглашением от 20 сентября 2017 года к трудовому договору от 15 октября 2012 года <N> стороны предусмотрели, что в преамбуле и в соответствующих пунктах трудового договора слова "Филиалом "Газпромбанк" (Акционерное общество) в г. Нижний Новгороде" заменяются словами "Филиалом "Газпромбанк" (Акционерное общество) "Приволжский".

Приказом <N> от 13 декабря 2018 года трудовой договор от 15 октября 2012 года <N> с С. был расторгнут и он уволен с занимаемой должности на основании [подпункта "в" пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - разглашение коммерческой тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Основанием для вынесения данного приказа явилось заключение по результатам служебного расследования в отношении С. от 12 декабря 2018 года.

Из заключения по результатам служебного расследования следует, что Банком ГПБ (АО) утверждены внутренние нормативные документы, регламентирующие порядок работы с конфиденциальной информацией: приказ <N> от 27 мая 2011 года "О мероприятиях по обеспечению информационной безопасности ГПБ (АО)" и утвержденное этим приказом Положение о режиме конфиденциальности информации в ГПБ (АО), а также приказ <N> от 18 августа 2016 года "Об утверждении перечня

информации, в отношении которой Банком ГПБ (АО) установлен режим конфиденциальности".

О порядке работы с конфиденциальной информацией в Банке ГПБ (АО) С. был ознакомлен, что подтверждается его подписями на листах ознакомления.

Согласно пункту 5 трудового договора <N> от 15 октября 2012 года, заключенного между работодателем и С., работник обязуется не разглашать государственную, служебную, коммерческую и банковскую тайну. Кроме того, С. при трудоустройстве 12 октября 2012 года подписал обязательство о неразглашении коммерческой тайны и сведений конфиденциального характера.

Пунктом 3.18 должностной инструкции предусмотрено, что С. должен обеспечивать надлежащий режим конфиденциальности проводимых работ в Отделе безопасности, соблюдать установленный локальными нормативными актами Банка порядок защиты информации, составляющей охраняемую законом тайну (банковскую, коммерческую и иную), и не разглашать указанные сведения.

В силу пункта 8.2.8 Положения о режиме конфиденциальности информации в ГПБ (АО) работнику запрещено проводить обработку конфиденциальной информации на компьютерах и других аппаратно-программных средствах, не принадлежащих Банку, кроме случаев использования принятых в эксплуатацию в Банке специальных аппаратно-программных средств защиты информации.

Согласно пункту 8.2.8 Положения о режиме конфиденциальности информации в ГПБ (АО) работникам, работающим с конфиденциальной информацией, запрещено без письменного согласования с начальником Отдела безопасности использовать для хранения и обработки такой информации личные ноутбуки, карманные персональные компьютеры, фотоаппараты, видеокамеры, электронные записные книжки, смартфоны, мобильные телефоны и другие мобильные цифровые (вычислительные) устройства, имеющие возможность ввода, хранения, накопления, приема, передачи информации, в том числе, в режимах приема-передачи электронной почты, доступа в Интернет, связи с локальными вычислительными сетями, рабочими станциями головного офиса Банка, его филиалов и представительств.

В ходе служебной проверки было установлено, что С., имея доступ к конфиденциальной информации, хранившейся на сетевом хранилище Йошкар-Олинской Дирекции в каталоге "S:_ Отделы\11 Отдел безопасности\С.", незаконно перенес на свой личный мобильный телефон (путем фотографирования) два файла. Далее С., имея возможность распоряжаться конфиденциальной информацией Банка, 30 октября 2018 года посредством мессенджера Viber (приложение для смартфонов, которое позволяет совершать голосовые телефонные звонки, передачу текстовых сообщений, изображений, видео- и аудиосообщений, документов и файлов.

Владелец мессенджера - международная компания Viber Media с главным офисом в Люксембурге) направил сообщения содержащие конфиденциальную информацию сотрудникам Банка ГПБ (АО) ФИО1 и ФИО2

Согласно акту осмотра от 2 ноября 2018 года на мобильных телефонах, принадлежащих ФИО2 и ФИО1, в приложении Viber имелось сообщение, отправленное 31 октября 2018 года С. Содержимое сообщения состоит из двух текстовых документов в количестве восьми фотографий:

первый документ на 3 листах на бланке Банка ГПБ (АО) от 24 июля 2018 года за исходящим номером <N>, адресованный Вице-Президенту-начальнику Департамента экономической безопасности Банка ФИО3, документ составлен от имени начальника Отдела безопасности ФИО4, начинается словами "Докладная записка по сотрудникам ОБ Операционного офиса "Йошкар-Олинский";

второй документ на 5 листах на бланке Банка ГПБ (АО) от 5 июля 2018 года за исходящим номером <N>, адресованный Вице-Президенту-начальнику Департамента экономической безопасности Банка ФИО3, документ составлен от имени начальника Отдела безопасности ФИО4, начинается словами: "Служебная проверка о причастности сотрудников ОБ Дирекции "Йошкар-Ола" к коммерческой деятельности".

Кроме того, в отправленных С. через мессенджер Viber документах имеются персональные данные сотрудников Банка ГПБ (АО): ФИО5, ФИО4, ФИО6, ФИО7, (место работы, должность, ФИО).

Согласно Перечню информации, в отношении которой ГПБ (АО) установлен режим конфиденциальности, пересланные С. документы относятся к конфиденциальной информации, а именно:

К 3.9 Отчетные документы по результатам внутренних проверок самостоятельных структурных подразделений, филиалов, представительств;

КТ 5.4 Сведения о запланированных или проводимых мероприятиях по обеспечению экономической безопасности или о результатах их проведения (за исключением планов проверок);

К 9 Персональные данные (место работы, должность, ФИО) ФИО3, ФИО4, ФИО6, ФИО7, (Согласно п. 2.24 Перечня мер по предотвращению неправомерного использования служебной информации - персональные данные - любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя,

отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация).

Риск возможных экономических потерь для Банка ГПБ (АО) от действий С. оценен работодателем с учетом всех возможных финансовых, репутационных потерь и санкций регулятора в 195000000 руб.

Установив на основании имеющихся в материалах дела доказательствах то, что истец хранил на своем мобильном устройстве и направил посредством мобильных приложений (мессенджеров) сведения конфиденциального характера, относящиеся к деятельности Банка ГПБ (АО), в связи с чем С. при осуществлении указанных действий были нарушены как требования действующего законодательства в части сохранности коммерческой тайны, так и требования локальных нормативных актов работодателя, суд пришел к выводу о том, что С. допустил разглашение сведений, относящихся в соответствии с действующим законодательством к охраняемой законом коммерческой тайне, которые стали известны ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, в связи с чем у работодателя имелись основания для его увольнения по [подпункту "в" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ](#).

Судебная коллегия признает вывод суда первой инстанции правильным, поскольку он основан на материалах дела и сделан в соответствии с нормами материального права, регулирующими спорные отношения сторон.

Информация, которую С. незаконно хранил на своем мобильном устройстве и направил посредством мобильных приложений (мессенджеров), имеет потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, в отношении этой информации Банком ГПБ (АО) был введен режим коммерческой тайны (включена в Перечень информации, в отношении которой Банком ГПБ (АО) установлен режим конфиденциальности, утвержденный приказом <N> от 18 августа 2016 года), следовательно, эта информация составляла коммерческую тайну, которая охраняется законом.

Вопреки доводам жалобы, конфиденциальная информация, которую разгласил С., предназначалась к обработке и обмену только внутри Банка, поэтому согласно пункту 6.2 Положения о режиме конфиденциальности гриф "конфиденциально" проставляется на таких документах по усмотрению работников Банка (исполнителей конфиденциальных документов), следовательно, отсутствие грифа конфиденциальности на разглашенных истцом документах не лишало их статуса конфиденциальной информации, так как они, во всяком случае, предусмотрены Перечнем информации, в отношении которой установлен режим конфиденциальности.

Доводы жалобы о том, что отправка конфиденциальной информации Банка посредством мессенджера Viber не является ее разглашением, проверялись судом

первой инстанции и верно были им отклонены, поскольку конфиденциальная информация Банка ГПБ (АО), включая персональные данные сотрудников Банка, была передана в распоряжение как минимум одного лица - международной компании Viber Media, которое осуществило обработку указанной информации и разместило ее на принадлежащих данной организации серверах. При этом передача конфиденциальной информации на внешний адрес (носитель) или при помощи сторонних мессенджеров типа Viber исключает возможность контроля Банка за ее использованием (распространением) и создает возможность ее свободного использования неограниченным кругом лиц.

С учетом указанного, доводы жалобы о том, что отправка конфиденциальной информации посредством мессенджера Viber работникам Банка ФИО1 и ФИО2 не является ее разглашением, отклоняются судебной коллегией как несостоятельные. С. независимо от сложившихся обстоятельств обязан был соблюдать обязательства, предусмотренные трудовым договором, о неразглашении охраняемой законом тайны и исполнять требования должностной инструкции об обеспечении надлежащего режима конфиденциальности, как и иные требования локальных нормативных актов работодателя о порядке работы с конфиденциальной информацией в Банке ГПБ (АО).

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции, правильно исходил из того, что порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, предусмотренный [статьей 193](#) ТК РФ, в отношении С. соблюден работодателем в полном объеме, в частности, от истца затребованы объяснения, дисциплинарное взыскание применено в предусмотренный законом срок, с приказом об увольнении истец ознакомлен, трудовая книжка выдана ему в день увольнения и с ним произведен окончательный расчет.

Служебное расследование в отношении С., как и вся процедура его увольнения, проведены Банком ГПБ (АО), как работодателем, в соответствии с требованиями трудового законодательства.

При применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учтены тяжесть совершенного истцом проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, производственная характеристика С., который имел неснятое дисциплинарное взыскание в виде выговора (приказ от 10 мая 2018 года <N>).

Доводы апелляционной жалобы С., которые по существу повторяют доводы его иска, правомерность сделанных судом выводов не опровергают, а лишь выражают несогласие с ними, направлены на иную оценку исследованных судом доказательств и установленных обстоятельств, для чего судебная коллегия оснований не находит. Суд первой инстанции обоснованно отклонил доводы истца по мотивам, подробно изложенным в решении.

Таким образом, решение постановлено судом на основании правильного определения юридически значимых обстоятельств, без нарушения норм материального и процессуального права, является законным и обоснованным, оснований для его отмены по доводам апелляционной жалобы не имеется.

В соответствии с [частью 1 статьи 327.1](#) ГПК РФ законность и обоснованность решения суда проверены исходя из доводов апелляционной жалобы.

Руководствуясь [статьей 328](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Йошкар-Олинского городского суда Республики Марий Эл от 1 февраля 2019 года оставить без изменения, апелляционную жалобу С. - без удовлетворения.

Председательствующий

А.Е.СОСНИН

Судьи

О.В.ЮРОВА

Н.Г.ЛЕЛЕКОВ