МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 26 мая 2016 г. по делу N 33-20465/16

Судья: Федюнина С.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Котовой И.В.,

судей Мызниковой Н.В., Дегтеревой О.В.,

при секретаре П.М.,

с участием прокурора Левенко С.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Мызниковой Н.В., гражданское дело по апелляционной жалобе У. на решение Лефортовского районного суда г. Москвы от 11 декабря 2015 года, которым постановлено:

В удовлетворении иска У. к ЗАО "Торговый дом "ПЕРЕКРЕСТОК" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда - отказать,

установила:

У. обратился в суд с иском, уточненным в порядке [ст. 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182819&date=22.07.2023&dst=100192&field=134) ГПК РФ, к ЗАО "Торговый дом "ПЕРЕКРЕСТОК" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе в ранее занимаемой должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере \*\*\* руб.

В обоснование заявленных требований У. указал, что с 08.12.2014 г. осуществлял трудовую деятельность в организации ответчика в должности менеджера подразделения. Приказом от 12.08.2015 г. N \*\*\* был уволен по [пп. "в" п. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=501&field=134) ТК РФ (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). Свое увольнение полагает незаконным, поскольку ответчик не довел в установленном порядке до него какие сведения являются коммерческой тайной, не возложил на работника обязанности по ее соблюдению и не предупредил его об ответственности в случае разглашения, с Положением о коммерческой тайне истец ознакомлен не был, с истцом не были заключены соглашение и договор о неразглашении информации, в его должностной инструкции не были указаны пункты Перечня Информации, отнесенной к коммерческой тайне (далее - ИКТ), к которым истец будет иметь доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, в связи с чем не возникли обязанности и ответственность в отношении ИКТ, он не был допущен к коммерческой тайне.

Представитель истца по доверенности П.Т. в судебном заседании исковые требования поддержала; представитель ответчика по доверенности Г. в судебном заседании исковые требования не признала.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просит У. по доводам апелляционной жалобы.

Проверив материалы дела, выслушав объяснения истца У. и его представителей - П.Т., Я., возражения представителя ответчика - Г., заслушав заключение прокурора Левенко С.В., полагавшей решение суда законным и обоснованным, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований, предусмотренных [ст. 330](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182819&date=22.07.2023&dst=254&field=134) ГПК РФ для отмены решения суда.

Согласно [пп. "в" п. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=501&field=134) 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 со [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=101183&field=134) 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.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=100594&field=134), [6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=100595&field=134), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=100603&field=134) или [10 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=100604&field=134) или [пунктом 1 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=1988&field=134) настоящего Кодекса, а также [пунктом 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=100601&field=134) или [8 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=100602&field=134) настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В силу [ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=101190&field=134) 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.

Непредоставление 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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Согласно [п. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=22.07.2023&dst=100271&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17.03.2004 г., 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.

В силу [п. 43](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=22.07.2023&dst=100337&field=134) Постановление Пленума ВС РФ N 2 от 17.03.2004 г., в случае оспаривания работником увольнения по [подпункту "в" пункта 6 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=501&field=134) 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.

В соответствии с [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=160225&date=22.07.2023) РФ "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.

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.

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.

Как установил суд, У. осуществлял трудовую деятельность в ЗАО "Торговый дом "ПЕРЕКРЕСТОК" в должности менеджера на основании трудового договора от 08.12.2014 г., пунктом 6.1 которого на истца возложена обязанность не разглашать информацию без согласия работодателя, составляющую коммерческую тайну и другую конфиденциальную информацию, в соответствии с локальными нормативными актами работодателя.

Из материалов дела следует, что в ЗАО "Торговый дом "ПЕРЕКРЕСТОК" разработано Положение о коммерческой тайне. Также приказом N \*\*\* от 26.08.2014 г. "Об установлении режима коммерческой тайны", с которым истец ознакомлен, утвержден Перечень информации, составляющей коммерческую тайну, а также Перечень структурных подразделений/должностей, допущенных к обработке информации, составляющей коммерческую тайну.

В соответствии с п. 10.10. Перечня подразделений, Коммерческий департамент является структурным подразделением, сотрудники которого имеют доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, допущенных к обработке информации, составляющей коммерческую тайну. Работники Коммерческого департамента имеют доступ к сведениям, установленным, в том числе, п. 4.3 Перечня ИКТ, в частности, к сведениям, составляющим коммерческую тайну, отнесены сведения, раскрывающие коммерческие условия, в том числе сделок.

Согласно п. п. 6.5.5, 12.1, 12.3 Положения о коммерческой тайне ЗАО "Торговый дом "ПЕРЕКРЕСТОК", передача электронных документов и сообщений, содержащих информацию, содержащую коммерческую тайну, должна осуществляться в рамках корпоративной электронной почты либо с использованием файловых серверов, учтенных в перечне информационных систем и систем резервного копирования, на которых обрабатывает ИКТ; работник обязан знать требования данного Положения, неукоснительно их выполнять и обеспечивать режим коммерческой тайны в ходе исполнения своих должностных обязанностей во время действия трудового (гражданско-правового договора; работнику, имеющему доступ к информации, являющейся коммерческой тайной, запрещается выполнять какие-либо работы, связанные с данной информацией, вне служебных помещений Общества, без разрешения на это непосредственного руководителя.

Однако, как следует из материалов дела, истец допустил факты распространения третьим лицам информации, составляющей коммерческую тайну работодателя, ставшую ему известной в связи с его трудовой деятельностью.

Должностной инструкцией менеджера, с которой истец был ознакомлен, в качестве основной обязанности установлена функция по ведению переговоров с поставщиками, ведение с ними коммерческих переговоров.

У. являлся работником, имеющим доступ к сетевым папкам работодателя, которые имеют ограниченный доступ. Так, истцу был открыт доступ (на чтение и запись) к сетевой папке работодателя "\*\*\*" на основании письма истца и его непосредственного руководителя 26.12.2014 г.

На основании Обязательства от 08.12.2014 г. (л.д. 246), истец получил доступ к автоматизированным системам, используемым в компании, и дал согласие на то, что данные системы принадлежат компании и могут быть использованы только для решения задач в интересах компании. Данным обязательством истец подтвердил, что до него доведены и разъяснены положения по обеспечению сохранности коммерческой тайны компании, в связи с чем истец взял на себя обязательство не передавать третьим лицам и не раскрывать публично (не разглашать) сведения, составляющие коммерческую тайну, которые будут ему доведены или станут ему известны при выполнении служебных обязанностей. Истец принял обязательство не использовать знания коммерческой тайны для занятия любой деятельностью, которая в качестве конкурентного действия может нанести ущерб компании, о наступлении ответственности за разглашение коммерческой тайны истец был предупрежден.

Приказом N \*\*\* от 12.08.2015 г. У. уволен 12.08.2015 г. по [пп. "в" п. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=501&field=134) ТК РФ.

Основанием для издания данного приказа послужили служебные записки начальника управления О.А.Г. от 20.07.2015 г., категорийного директора Д.С.В. от 29.07.2015 г., согласно которым 02.07.2015 г. истец отправил на почтовые ящики третьих лиц документ "\*\*\*", содержащий сведения, относящиеся к коммерческой тайне, а именно: коммерческие предложения для федеральной торговой сети "Перекресток" в данной категории от всех контрагентов. В отправленном документе истцом были раскрыты коммерческие условия: наименование поставщиков, стоимость товара за килограмм, общий объем предложения, плановый объем поставки, условия поставки.

Факт пересылки вышеуказанных сведений на адреса электронной почты \*\*\*.com, \*\*\*.eu, \*\*\*.ru, не оспаривался и самим У. в ходе судебного разбирательства.

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со [ст. 67](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182819&date=22.07.2023&dst=100297&field=134) ГПК РФ, и с учетом требований закона, правомерно пришел к выводу об отказе У. в удовлетворении заявленных требований, поскольку у ответчика имелись основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения по [пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187053&date=22.07.2023&dst=501&field=134) ТК РФ и был соблюден установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания, так как факт однократного грубого нарушения истцом трудовых обязанностей - разглашение служебной (коммерческой) тайны, ставшей ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, нашел подтверждение в процессе судебного разбирательства и не был опровергнут истцом, до применения дисциплинарного взыскания у истца были затребованы письменные объяснения по обстоятельствам вменяемых ему нарушений трудовой дисциплины, срок применения дисциплинарного взыскания ответчиком нарушен не был.

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.

При этом судебная коллегия считает необходимым обратить внимание на следующее.

Одним из основополагающих аспектов верховенства права является принцип правовой определенности, о необходимости соблюдения которого неоднократно указывал Европейский суд по правам человека в своих постановлениях, который, в частности, требует, чтобы принятое судом окончательное решение не могло быть бы оспорено. Правовая определенность подразумевает, что ни одна из сторон не может требовать пересмотра окончательного постановления только в целях проведения повторного слушания и получения нового постановления. Полномочие вышестоящего суда по пересмотру дела должно осуществляться в целях исправления судебных ошибок, неправильного отправления правосудия, а не пересмотра по существу. Пересмотр не может считаться скрытой формой обжалования, в то время как лишь возможное наличие двух точек зрения по одному вопросу не может являться основанием для пересмотра. Отступление от этого принципа оправданы, только когда являются обязательными в силу обстоятельств существенного и непреодолимого характера.

По настоящему гражданскому делу таких обстоятельств не установлено, в связи с чем судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции основанными на законе и фактических обстоятельствах дела.

Доводы апелляционной жалобы истца опровергаются исследованными судом доказательствами, также сводятся к их иной оценке, направлены на переоценку выводов суда, что не является основанием для отмены решения.

Судом все обстоятельства по делу были проверены с достаточной полнотой, выводы суда, изложенные в решении, соответствуют собранным по делу доказательствам и требованиям закона.

При рассмотрении дела судом не допущено нарушения или неправильного применения норм материального или процессуального права, повлекших вынесение незаконного решения, оснований для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется.

На основании изложенного и руководствуясь [ст. ст. 328](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182819&date=22.07.2023&dst=236&field=134), [329](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182819&date=22.07.2023&dst=242&field=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия,

определила:

Решение Лефортовского районного суда г. Москвы от 11 декабря 2015 года оставить без изменения, апелляционную жалобу У. без удовлетворения.