«Когда можно работника привлекать к ответственности за разглашение коммерческой тайны»

Работника, из-за действий которого коммерческая тайна стала известна третьим лицам, можно привлечь к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, основывая свое решение на п. «в» ч.6 ст.81 Трудового кодекса РФ. В каких случаях наказывать за разглашение тайны можно.

Как следует из разъяснений, данных в постановлении 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" в связи с жалобой гражданина А.И. Сушкова", можно уволить сотрудника за пересылку информации, только если работодатель в свою очередь принял все необходимые меры, чтобы ее защитить.

В частности, меры по охране конфиденциальности информации, принимаемые ее обладателем, в соответствии со ст. 10 Федерального закона от 29.07.2004 N 98-ФЗ «О коммерческой тайне» 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).

К примеру, в трудовом договоре или локальных актах работодатель может включить запрет отправлять документы на стороннюю электронную почту. В таком случае возможно увольнение обладателя информации, составляющей коммерческую тайну, и за ее пересылку через мессенджеры. В подобных ситуациях суды многих регионов России встают на сторону работодателей.

Копирование секретных данных на флеш-карту также может расцениваться как разглашение коммерческой тайны.

Если сотрудник скопировал данные на флеш-карту, но за территорию организации не вынес, суд может признать увольнение незаконным.

В локальных актах может быть установлен запрет самовольно подключать к компьютерам периферийные устройства. Тогда за сам факт использования флешки работника можно будет привлечь к дисциплинарной ответственности. Какую информацию он успеет перенести на личное устройство, не будет иметь значения.

Если работник в суде представил материалы, содержащие коммерческую тайну, наказывать за это нельзя, так как в данном случае сотрудник использовал секретные данные для защиты своих трудовых прав, а это не попадает под признаки разглашения информации, составляющей коммерческую тайну. Это положение относится и к представлению сведений правоохранительным органам.

Если будет установлено, что клиент попросил помощи лично и сам передал личную информацию, то привлечение к дисциплинарной ответственности работника, который разместил объявление с персональными данными клиента, будет незаконным. Суд в таком случае признает тот факт, что информация получена работником не в связи с исполнением должностных обязанностей.

Старший помощник прокурора

Нижнегорского района Р.В. Гук