ДРТ
ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ
BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

35 ЛЕТ В РОССИИ



Трудовые споры

Выпуск №17. Увольнение работника за разглашение конфиденциальной информации

Уважаемые коллеги!

ДРТ представляет вашему вниманию информационное сообщение, посвященное увольнению по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за разглашение конфиденциальной информации.

В этом выпуске мы рассмотрим, что понимается под разглашением конфиденциальной информации, в каких случаях такое разглашение может быть признано правомерным, а также какие меры есть в распоряжении работодателя для защиты конфиденциальных сведений.

Информация актуальна по состоянию на 8 июля 2025 года.

Прежде чем привлекать работника к ответственности за разглашение конфиденциальной информации, работодателю важно заранее установить во внутренних документах режим конфиденциальности, подробно регламентировать обязательства работника, связанные с его соблюдением, а также определить перечень охраняемых сведений.

Разглашение конфиденциальной информации имеет место, когда третьи лица получают к ней доступ в отсутствие согласия обладателя такой информации либо вопреки содержанию

договора. Оно может выражаться в любой форме — устной, письменной, в том числе с использованием электронных носителей и технических средств. Обращаем внимание, что такие действия работника могут повлечь как его увольнение по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так и привлечение к полной материальной ответственности на основании п. 7 ст. 243 ТК РФ.

Вместе с тем, если работник передает конфиденциальную информацию в суд или в правоохранительные органы для защиты своих прав, увольнение по указанному основанию признается незаконным. Так, Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.11.2022 по делу № 88-27009/2022 признана законной передача в суд конфиденциальной информации в качестве доказательств по делу. В Определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.07.2024 № 88-13765/2024 прямо указано, что приложение к заявлению в прокуратуру документов, подтверждающих какие-либо обстоятельства, не может признаваться разглашением конфиденциальной информации и служить основанием для увольнения по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суды могут признать разглашением конфиденциальной информацией передачу контрагентам сведений о договорах компании с третьими лицами, о внутренней структуре организации, о финансовом состоянии компании или ее клиентов, разглашение персональных данных клиентов, контрагентов, работников, а также сведения из внутренних баз данных, доступ к которым работник получил благодаря своему служебному положению (см., например, Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.02.2025 по делу № 88-3620/2025; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2023 № 88-16211/2023 по делу № 2-1267/2022; Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2023 по делу № 88-11297/2023).

Наличие установленного режима конфиденциальности и четко зафиксированных обязанностей работника по его соблюдению являются необходимым условием для законности увольнения работника за разглашение соответствующих сведений. Рекомендуется включить в трудовой договор с работником или дополнительное соглашение к нему условие о запрете на разглашение конфиденциальной информации, в том числе после расторжения трудового договора. Помимо этого, возможно заключение самостоятельного соглашения о неразглашении конфиденциальной информации или принятие в компании локального нормативного акта, регламентирующего, что именно относится к конфиденциальным сведениям и какие последствия наступят в случае их разглашения. В ином случае возникает риск признания увольнения незаконным. Например, из Определения Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.12.2024 № 88-30071/2024 следует, что отсутствие установленного работодателем запрета на сохранение документов на личное дисковое пространство вместо корпоративного стало основанием для признания увольнения работника незаконным.

Кроме правовых инструментов, работодателю также следует использовать меры организационного и технического характера, в числе которых ограничение доступа к внутренним серверам компании, введение дополнительных идентификационных шагов для доступа к электронной почте, установка систем видеонаблюдения и журналов учета посещений в помещениях, в которых хранятся носители конфиденциальной информации и т. д. Так, в Определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24.10.2022 № 88-27205/2022 по делу № 2-236/2022 при признании увольнения незаконным судом было учтено отсутствие у работодателя дополнительных технических мер, направленных на предотвращение утечек конфиденциальной информации.

Таким образом, чтобы минимизировать риск признания увольнения работника за разглашение конфиденциальной информации незаконным, мы рекомендуем принимать все возможные правовые, организационные и технические меры, а также внимательно следить за соблюдением процедуры увольнения.

Если у вас возникли какие-либо вопросы, пожалуйста, обращайтесь к нам — мы будем рады на них ответить!

Узнать больше об услугах и опыте команды ДРТ в этой области можно по ссылке.

Группа по разрешению споров



Юрий Халимовский

Директор

yukhalimovskiy@delret.ru



Владимир Никитинский

Старший юрист

vnikitinskiy@delret.ru

ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ

BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

delret.ru

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом компании, действующие под брендом «Деловые Решения и Технологии» (Группа ДРТ, delret.ru/about), не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одна из компаний Группы ДРТ не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.

Группа ДРТ