***«Почему сотрудник поступил во вред интересам компании?»***

В организации, в которой работает несколько сотен человек, возник судебный спор с одним из контрагентов, который не исполнил своих обязательств по договору в части оплаты товаров, которые были ему поставлены в большой партии.  
После безуспешных переговоров руководство организации решило, что необходимо подать исковое заявление в суд с требованием о возврате денежных средств и уплате неустоек, предусмотренных условиями заключенного между сторонами договора. Данное поручение было дано юристам компании во главе с руководителем отдела.

Исковое заявление было подготовлено и в кратчайшие сроки должно было быть направлено в суд. Через несколько дней сотрудники организации узнали о наличии у должника имущества, на которое можно наложить арест в целях обеспечения иска.  
Однако один из сотрудников организации сообщил контрагенту (предполагаемому ответчику) информацию о том, что организация собирается наложить арест на имущество организации, которой он руководит в целях обеспечения иска.  
Сам по себе данный сотрудник был достаточно умен и даже хитер, но не обладал абсолютной компетентностью в решении всех задач, стоящих перед отделом в целом, и самостоятельно никогда бы не справился с работой, которую выполняли остальные коллеги в отделе, т.е. он не был универсальным сотрудником, на которого можно было надеяться в случае необходимости при решении различного рода вопросов. Однако свой «участок» работы он выполнял надлежащим образом и крайне редко имел нарекания со стороны руководства. Всегда любил привлечь внимание к своей персоне и обсуждать все ситуации, которые возникали на работе, в том числе переходил на личности.

Узнав информацию о готовящихся процессуальных действиях по наложению ареста на имущество организации, руководитель организации ответчика предпринял действия по отчуждению данного имущества, что в последствии сделало невозможным наложение ареста на данное имущество, т.к. оно не являлось уже собственностью ответчика. Когда исковое заявление было подано в суд вместе с заявлением о наложении ареста на имущество должника, суд отказал в удовлетворении требований об аресте, т.к. поступили сведения о том, что собственником данного имущества является уже другое лицо.

***Вопросы и решения:***

***1) Назовите причины такого поведения сотрудника?***

Причины могут быть совершенно различными: финансовый интерес данного работника (так называемый, двойной агент); дружеские отношения с сотрудником/руководителем компании-контрагента; латентная или открытая враждебность по отношению к руководителю отдела или руководителю компании, соответственно, хотел навредить; множество других вариантов- от «злого умысла» до «случайно проговорился».

***2)Охарактеризуйте данного сотрудника и дайте оценку таким действиям сотрудника.***

Первый вопрос, который вообще у меня встал после прочтения данного материала – как вообще вам стало понятно, что данный специалист – источник утечки информации? Поясню, почему об этом спрашиваю. Периодически сталкивался с ситуацией, когда информация «уходила на сторону», и даже имея очень сильные кадры в службе безопасности и отделе внутреннего контроля никогда не удавалось найти 100% доказательств причастности конкретного лица к утечке информации.  
Сотрудника в кейсе вы сами охарактеризовали, мне нечего ни прибавить, ни убавить.  
Действия сотрудника по уведомлению контрагента о подготовленном исковом заявлении против него со стороны компании считаю недопустимыми. Ответ из раздела «очевидных».

***3) Предложите свой вариант дальнейшего развития ситуации.***

*Во-первых, в части исключения подобной ситуации в дальнейшем:*  
Крайне важно разработать принципы и правила информационной безопасности, в частности, реализовать ключевые три мероприятия:

* а) определить перечень информации, которая относится к категории «конфиденциальной», документально оформить его, ознакомить всех сотрудников под роспись. Безусловно, описанный выше случай классифицировать как конфиденциальную информацию.
* б) составить и заключить с каждым из сотрудников дополнительное соглашение к трудовому договору о неразглашении конфиденциальной информации.
* в) ограничить число лиц, имеющих доступ к информации по подобным вопросам к минимуму. То есть создать такую систему циркуляции информации, когда ситуация попадания информации в «лишние уши» исключена.

*Во-вторых,* если вы действительно уверены на 100% в источнике утечки информации, то увольте данного сотрудника. Однако по опыту могу сказать, что с юристами этот вариант очень сложно реализовать на практике. Откровенно говоря, у меня была другая ситуация, но итог один – юриста надо было увольнять, так вот у меня это не получилось. В любом случае, что-то делайте, отстраните его от важных дел, переписав должностную инструкцию, изолируйте его от коллектива, перенеся его рабочее место в какую-нибудь каморку, ну и так далее. «Крысы» в коллективе никому не нужны. Если другие сотрудники, узнав о ситуации, не увидят реальных действий со стороны руководства, крайне высока вероятность дезинтеграции команды.