В случае судебного спора (если работодатель попытается привлечь работника к ответственности за «переманивание» коллег) суд может посчитать соответствующее условие трудового договора нарушающим принцип свободы труда, закрепленный ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ, т. к. при этом потенциально ограничивается право работников на труд.

Если рассматривать ситуацию включения условия о «непереманивании» работников в договор оказания услуг, заключаемый юридической фирмой с клиентом, то здесь также возможны проблемы. Так, в соответствии со ст. 168 ГК РФ сделка, нарушающая требования закона или иного правового акта, может быть признана оспоримой либо ничтожной.

Что касается требований законов или иных правовых актов, упомянутых в ст. 168 ГК РФ, которые могут быть нарушены включением в договор обязательства «не переманивать» работников другой стороны, здесь опять можно сослаться на принцип свободы труда работников. При этом соответствующее условие договора может считаться ничтожным, поскольку нарушаются охраняемые законом интересы третьих лиц (работников).

Кроме того, п. 2 ст. 49 ГК РФ устанавливает, что юридическое лицо может быть ограничено в правах лишь в случаях и в порядке, предусмотренных законом.

Следует отметить, что сделки, совершенные с целью, заведомо противной основам правопорядка или нравственности, являются ничтожными *(ст. 169 ГК РФ)*. Согласно позиции Пленума ВАС РФ *(Постановление от 10.04.2008 № 22)* в качестве сделок, совершенных с указанной целью, могут быть квалифицированы сделки, которые не просто не соответствуют требованиям закона или иных правовых актов, а нарушают основополагающие начала российского правопорядка, принципы общественной, политической и экономической организации общества, его нравственные устои.

Спорно утверждать, что стороны договора оказания услуг, включая в него ограничения на «переманивание» работников, умышленно преследуют антисоциальные цели, поэтому применение ст. 169 ГК РФ в рассматриваемой ситуации вряд ли возможно. Хотя риск подобного толкования закона судом, в зависимости от конкретных обстоятельств дела, также нельзя исключить.

Ввиду сказанного существует вероятность признания рассматриваемого условия договора недействительным, а значит, утрачивается возможность требовать применение судом каких-либо договорных санкций (например, неустойки) за нарушение подобного обязательства.

Применительно к способам решения указанных правовых проблем следует отметить следующее.

Поскольку на практике имели место случаи использования юристами после смены работодателя проектов документов, подготовленных ими на прежнем месте работы, рекомендуется грамотно составлять трудовые договоры и должностные инструкции, чтобы документы и иные материалы, составленные работниками, подпадали под понятие служебного произведения, предусмотренное ст. 1295 ГК РФ.

Максим ГУБАНОВ

старший юрист трудовой практики международной юридической фирмы CMS, Россия

Защита интересов работодателя также возможна в рамках законодательства о персональных данных. «Переманиванию» работника всегда предшествует передача потенциальному работодателю информации о кандидате, включая его имя и фамилию. Такие сведения могут быть отнесены к персональным данным лица, не подлежащим разглашению. Их незаконная передача влечет ответственность, предусмотренную административным законодательством. Кроме того, ст. 81 ТК РФ устанавливает возможность прекращения по инициативе работодателя трудового договора с работником в случае разглашения им персональных данных другого работника. Впрочем, нельзя полностью исключить вариант, при котором «переманивающий» работник получит согласие коллеги на передачу его персональных данных другому работодателю.

Таким образом, юридическим фирмам следует максимально использовать возможности защиты своих прав и информации, предусмотренные действующим законодательством.

Реклама

Читайте в июньском номере:

- Электронная переписка как доказательство в арбитражном процессе
- Доказывание содержания норм иностранного права
- Защита прав иностранного кредитора при несостоятельности банка в России

Wolters Kluwer

МЦФЭР ПРАВО

Выберите свой способ подписки:

в редакции по тел.: 8 (495) 937-9082, 933-6317;
в интернет-магазине www.proflit.ru/law;
на почте по каталогам: «Роспечать» – 20156;
«Почта России» – 99157; «Пресса России» – 88320;