

# Ответственность за переманивание работника заказчиком

*В порядке правового эксперимента резидентам Парка высоких технологий (ПВТ) предоставлено право заключать между собой и (или) с третьими лицами соглашения, предусматривающие обязанность одной стороны возместить другой стороне неустойку в случае установления трудовых отношений между таким работником одной стороны и другой стороной или ее аффилированным лицом.*

**Сергей БЕЛЯВСКИЙ,**  
юрист

**Р**ассмотрим конкретную ситуацию. Предположим, заказчик как физлицо заключает договор на разработку сайта с исполнителем. Последний предлагает включить в договор пункт следующего содержания: «Заказчик не вправе нанимать работников Исполнителя напрямую, минуя Исполнителя, в течение пяти лет с момента окончания работ с Исполнителем. При каждом нарушении данного пункта со стороны Заказчика с последнего взыскивается штраф в фиксированном размере в пользу Исполнителя».

Насколько такая норма соответствует белорусскому законодательству?

Если, допустим, в будущем заказчик как индивидуальный предприниматель (ИП) или как директор фирмы наймет кого-то из работников этого исполнителя, будет ли нести данный гражданин — заказчик какую-либо ответственность по договору, заключенному с ним как с физлицом?

Подобное условие представляет собой **разновидность соглашения о неконкуренции (Non-Compete Agreement)**. В белорусском законодательстве не так давно появилась норма, прямо позволяющая включать такие условия в хозяйственные договоры резидентов ПВТ.

Так, согласно п. 5.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 «О развитии цифровой экономики» (далее – Декрет № 8) в порядке правового эксперимента для апробации новых правовых институтов на предмет возможности их имплементации в гражданское законодательство Республики Беларусь резидентам ПВТ предоставлено право заключать между собой и (или) с третьими лицами соглашение, предусматривающее обязанность одной стороны возместить другой стороне по ее требованию убытки и (или) уплатить предусмотренную таким соглашением неустойку в случае совершения одной стороной или ее аффилированным лицом действий, имевших результатом прекращение трудовых отношений между другой стороной и ее работником (работниками) и установление трудовых отношений между таким работником (такими работниками) и первой стороной или ее аффилированным лицом.

По сути п. 5.5 Декрета № 8 предоставляет резидентам ПВТ право заключать между собой и (или) с третьими лицами не поименованную в гражданском праве сделку. Эта сделка предполагает договорную ответственность в случае переманивания субъектом гражданского оборота работников, ранее работавших в IT-компаниях. При этом не важно, какая из сторон договора с данными санкциями является резидентом ПВТ: **если одним из участников гражданского договора выступает резидент ПВТ, такие условия законны.**

Надо отметить, что некоторая практика использования подобных условий в отече-

ственных гражданско-правовых договорах существовала и ранее, однако до настоящего времени отсутствует судебная практика оценки законности таких соглашений, заключенных без участия резидентов ПВТ. Вместе с тем, несмотря на отсутствие отечественной судебной практики оценки подобных условий гражданско-правовых договоров, заключенных между третьими лицами, оба из которых не являются резидентами ПВТ, подобная практика вызывает сомнение.

Причиной этого является отсутствие прямого разрешения на подобные условия в действующем гражданском законодательстве Республики Беларусь. Обоснования данной причины здесь два. Первым является сама формулировка п. 5 Декрета № 8, согласно которой данные нормы введены законодателем в порядке *«правового эксперимента для апробации новых правовых институтов на предмет возможности их имплементации в гражданское законодательство Республики Беларусь»*. Иными словами, пока еще в гражданское законодательство данные нормы не имплементированы. Вторым обоснованием является содержащийся в ст. 23 и 41 Основного Закона – Конституции Республики Беларусь, а также ст. 11, 12, 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) **прямой запрет на ограничение права граждан и нанимателей заключать трудовые договоры**. Согласно ст. 14 ТК дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается. По данной причине в случае судебного спора вполне вероятным является признание данного условия гражданско-правового договора ничтожным.

Российская судебная система пока идет именно по данному пути.

**Пример 1**

В районный суд был подан иск о взыскании 1,4 млн руб. за нарушение соглашения о неконкуренции и запрете дальнейшего нарушения прав<sup>1</sup>. Истцом по делу выступал банк, ответчиком — сотрудница, ранее занимавшая пост заместителя председателя правления банка. После расторжения трудового договора данная сотрудница банка заняла должность генерального директора одной из микрофинансовых организаций и, по словам представителей банка, предложила многим сотрудникам перейти на работу в микрофинансовую организацию. Причем эта информация была подтверждена сотрудниками, которых «увели» на новое место. Истец в суде заявил о том, что бывший заместитель председателя правления использовала в качестве доводов сведения об отрицательных финансовых показателях по итогам года, неблагоприятные перспективы смены акционеров банка. Ответчик предъявленные требования не признала. Судебное разбирательство по делу длилось достаточно долго. Однако в удовлетворении исковых требований судом было отказано.

**Пример 2**

ООО «Кадровое агентство» (истец) и ЗАО «Наниматель» (ответчик) заключили договор о поиске и подборе специалистов для заключения трудовых договоров<sup>2</sup>. Среди прочего указанный договор содержал положение, согласно которому ответчик принял на себя обязательство воздержаться от приема на работу в свою организацию сотрудников истца в период действия договора.

Ответчик нарушил указанное обязательство и принял на работу в период действия данного договора одного из сотрудников истца, в связи с чем истец обратился в суд и потребовал взыскать с ответчика неустойку за нарушение положений заключенного договора. Ответчик подал встречный иск и попросил признать соответствующий пункт договора недействительным как противоречащий действующему законодательству.

Суд первой инстанции **встречный иск удовлетворил и отказал во взыскании неустойки**. Суд апелляционной инстанции подтвердил решение суда первой инстанции. В качестве обоснования своей позиции суд апелляционной инстанции указал, что ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации не допускает какое-либо прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, не связанных с деловыми качествами работников, если иное не установлено действующим законодательством. Вместе с тем из буквального прочтения заключенного истцом и ответчиком договора следовало, что **стороны фактически установили ограничение свободы своих работников в выборе места работы, рода деятельности и профессии**, то есть ограничение в трудоустройстве по причине принадлежности соискателя к числу бывших работников общества. Частью 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации предусмотрена свобода гражданина в распоряжении своими способностями к труду. Право работодателей ограничивать такую свободу российским трудовым правом не предусмотрено.

<sup>1</sup> Решение Пресненского районного суда г. Москвы по делу № 2-4495/2013 ~ М-2728/2013. — *Здесь и далее примеч. авт.*

<sup>2</sup> Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 17.03.2014 по делу № А56-51527/2013.

**Пример 3**

Между истцом и ответчиком был заключен договор оказания юридических услуг, согласно которому истец принял на себя обязательства по представлению интересов ответчика в судах<sup>3</sup>. Среди прочего указанный договор оказания юридических услуг содержал положение, согласно которому в период действия договора и в течение 360 календарных дней с момента его прекращения заказчик не вправе использовать профессиональные знания и навыки работников исполнителя без заключения договора об оказании юридических услуг с истцом и с этой целью предлагать трудоустройство и/или заключать с работниками исполнителя трудовые и гражданско-правовые договоры. Ответчик нарушил указанное положение договора, приняв на работу одного из сотрудников истца, в связи с чем последний обратился в суд и потребовал взыскать с ответчика предусмотренную договором неустойку.

Суды отказали в удовлетворении данного требования ответчика, отметив, что рассматриваемое положение договора оказания юридических услуг незаконно, ограничивает как права юридического лица на заключение трудовых договоров с физическими лицами, так и конституционное право на труд работников самого истца. Кроме того, суды указали на недействительность указанного положения договора оказания услуг в силу его противоречия п. 1 ст. 166, ст. 168 и 180 Гражданского кодекса Российской Федерации, в связи с чем данное положение договора не подлежит применению.

**Что касается вопроса о том, кто должен быть ответчиком по такому делу, обоснованным видится следующее.**

Поскольку гражданско-правовой договор заключен между конкретными лицами — участниками гражданского оборота, то и договорные обязательства распространяются именно на них. Согласно ст. 1 и 7 Гражданского кодекса Республики Беларусь участниками регулируемых гражданским законодательством отношений являются в том числе граждане Республики Беларусь, юридические лица Республики Беларусь. Гражданские права и обязанности возникают из оснований, предусмотренных законодательством, а также из действий граждан и юридических лиц, которые хотя и не предусмотрены им, но в силу основных начал и смысла гражданского законодательства порождают гражданские права и обязанности. В соответствии с этим гражданские права и обязанности возникают в том числе из договоров и иных сделок, предусмотренных законодательством, а также из договоров и иных сделок, хотя и не предусмотренных законодательством, но не противоречащих ему.

С учетом того, что в ситуации, изложенной в начале данной статьи, стороной по договору выступает гражданин, то гражданские обязанности из него возникнут именно у данного гражданина. Соответственно, санкции за прием на работу работников исполнителя распространяются именно на гражданина — заказчика. С учетом особого статуса ИП (совпадения в нем и гражданина, и ИП) представляется, что договорные обязанности гражданина будут распространяться и на него же как на ИП.

Вместе с тем представляется необходимым отметить, что Декрет № 8 содержит **право на взыскание неустойки за перемазывание не только к заказчику, но и к его**

<sup>3</sup> Постановление ФАС Московского округа от 24.06.2014 № Ф05-5818/2014 по делу № А40-80777/13-40-742.

**аффилированным лицам.** Определение термина «аффилированные лица» содержится на сегодняшний день лишь в ст. 56 Закона Республики Беларусь от 09.12.1992 № 2020-XII «О хозяйственных обществах» в редакции Закона от 10.01.2006 № 100-З (далее — Закон о хозобществах), где говорится, что аффилированными лицами могут быть как физические, так и юридические лица. При этом возможно прямое и косвенное определение решений или влияние на их принятие. Прямое определение решений (влияние на их принятие) производится тогда, когда аффилированное лицо непосредственно определяет решения (влияет на их принятие). Косвенное — происходит опосредованно: решения определяются (оказывается влияние на их принятие) через иных физических лиц или иные юридические лица. Закон о хозобществах содержит **перечень аффилированных лиц, которые условно разделяются на следующие группы:**

- должностные лица — лица, являющиеся органами управления обществом (членами таких органов). Например, директор, члены наблюдательного совета (совета директоров);

- физические лица — физлица, которые совместно с близкими родственниками владеют или имеют право распоряжаться долей в уставном фонде (акциями) общества в размере 20% и более;

- юридические лица — унитарные предприятия, созданные обществом, и др.

Таким образом, применительно к рассматриваемому вопросу согласно Декрету № 8 **санкции за переманивание работника могут быть применены к заказчику, если новым нанимателем данного работника будут являться:**

- ИП — данный заказчик и его близкие родственники;

- общества, в которых данный гражданин — заказчик является органом управления обществом (членом такого органа);

- общества, в которых данный гражданин — заказчик и его близкие родственники являются участниками с долей в уставном фонде (акциями) в размере 20% и более;

- унитарное предприятие, созданное обществом.

Завершая, следует отметить, что анализируемая норма довольно прогрессивна. По данной причине представляется, что **сроки ее имплементации в отечественный ТК не следует затягивать. ■**

Деловая литература на сайте  
[www.onebook.by](http://www.onebook.by)

ООО «Издательство «Регистр». УНП 192299364. Регистрация в Торговом реестре № 410591.