

УДК 342.734:349.233

Хасенов Муслим Ханатович

доктор философии (PhD), Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева, Институт законодательства и правовой информации РК, г.Нур-Султан
e-mail: m_khasenov@kazguu.kz

КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО НА СВОБОДУ ТРУДА И ДОГОВОР О НЕКОНКУРЕНЦИИ В КАЗАХСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Мақалада еңбек бостандығына конституциялық құқығыбейбәсекелестік туралы келісімнің шарттары тұрғысынан қарастырылған. Талдау нәтижесінде автор еңбек бостандығына кепілдік беру тұрғысынан Қазақстан Республикасының заңнамасындағы олқылықтар мен сот тәжірибесіндегі қайшылықтарды анықтады. Азаматтардың құқықтарын іске асыру және сот тәжірибесінің біркелкілігін қамтамасыз ету мақсатында Қазақстанның қолданыстағы заңнамасын жетілдіру бойынша ұсыныстар жасалды.

Түйін сөздер: Конституция, еңбек бостандығы, бейбәсекелестік туралы шарт, өтемақы, сот тәжірибесі.

В статье рассматривается содержание конституционного права на свободу труда в контексте условий договора о неконкуренции. В результате проведенного анализа автором выявлены пробелы законодательства Республики Казахстан и противоречия в судебной практике в части обеспечения гарантий права на свободу труда. Разработаны рекомендации по совершенствованию действующего права Казахстана в целях реализации прав граждан и обеспечения единообразия судебной практики.

Ключевые слова: Конституция, свобода труда, договор о неконкуренции, компенсация, judicial practice.

The article reveals the content of the constitutional right to freedom of labor in the context of the terms of the non-competition agreement. As a result of the analysis, the author identified gaps in the legislation of the Republic of Kazakhstan and contradictions in judicial practice in terms of ensuring guarantees of the right to freedom of labor. Recommendations have been developed to improve the current law of Kazakhstan in order to realize the citizens' rights and ensure uniform judicial practice.

Keywords: Constitution, freedom of labor, non-competition agreement, compensation.

Конституционно-правовые основы трудовых прав граждан являются фундаментом, обеспечивающим устойчивость механизма правового регулирования трудовых отношений. С. 24 Конституции Республики Казахстан (далее – РК) гарантирует каждому право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии[1].

Как справедливо отмечается в науке, право на свободу труда представляет собой жизнеобеспечивающее социальное право человека и гражданина. Свобода труда проявляется в том, что каждый свободновыбирает род деятельности и профессию, свободно распоряжается своими способностями к труду, свободно соглашается на выполнение той или иной работы по определенной специальности, квалификации или должности. Это означает, что каждый имеет право осуществлять трудовую деятельность в любой, не запрещенной законом, форме, а, следовательно, и права на труд. При этом государство не самоустраивается от выполнения социальной функции в сфере труда, ему вменяется в обязанность создавать всеобъемлющие условия для реализации

конституционной нормы о свободе труда. Форма привлечения к труду может быть самой различной, включающей, в частности, предпринимательскую деятельность, вступление в корпоративную организацию, поступление на государственную, гражданскую или военную службу, работа на основе гражданско-правовых договоров подряда, возмездного оказания услуг, поручения и т.д., а также самозанятость[2, с.192-193].

Вместе с тем, в силу объективных обстоятельств некоторые права человека и гражданина не являются абсолютными, могут быть ограничены законом, но только в той мере, как это предписывает ст. 39 Конституции РК, а именно: в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения[1].

Данная конституционная норма предусмотрена для того, чтобы человек, реализуя принадлежащие ему права и свободы, не вторгся в сферу законных интересов других лиц, общества и государства. Такие ограничения вполне оправданы и согласуются

с основополагающим международными актами в области прав человека. Во-первых, Конституция закрепляет исчерпывающий перечень ценностей, для защиты которых допускается ограничение конституционных прав и свобод человека и гражданина. Во-вторых, ограничение прав и свобод допустимо лишь в той мере, в какой это необходимо для достижения перечисленных выше целей. Тем самым, Конституция устанавливает требование о соразмерности ограничений как гарантию от чрезмерных, неоправданных ограничений прав и свобод во всех сферах общественных отношений [3, с.284-285].

Применительно к праву на свободу труда, соответствующие ограничения установлены в ряде Конституционных законов РК, Трудовом кодексе РК, Уголовном кодексе РК и иных законодательных актах РК.

Согласны с тем, что установленные законом запреты, ограничения, предпочтения, исключения ни в коей мере не являются ущемлением свободы труда или дискриминацией, а обусловлены, как правило, особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо учитывают иные общегосударственные интересы, к которым, в частности, относятся меры по защите национального рынка труда, недопущения коррупционных и иных правонарушений и т.д.

Примером ограничений может быть запрет, установленный в отношении депутатов Парламента РК, судей, работников правоохранительных органов и других государственных служащих, заниматься определенными видами деятельности.

Конституционный Совет РК в Постановлении от 8 июля 1996 года № 2/1 «Об официальном толковании пункта 3 статьи 52 Конституции Республики Казахстан» определил, что конституционная несовместимость мандата депутата Парламента РК с депутатским мандатом другого представительного органа, запрещение занимать иные оплачиваемые должности, осуществлять предпринимательскую деятельность, входить в состав руководящего органа или наблюдательного совета коммерческой организации призваны обеспечить беспристрастность и независимость депутатов от каких-либо государственных и общественных органов или частных интересов. Требование несовместимости должностей обеспечивает также депутату

возможность сосредоточиться исключительно в работе Парламента [4].

Новеллой Трудового кодекса РК (далее – ТК РК) в 2015 году стал договор о неконкуренции – институт, заимствованный из трудового права англо-саксонской правовой семьи, получившей широкое распространение и в ряде стран Европейского союза.

В соответствии со ст. 29 ТК РК, по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан [5].

Особенности договора о неконкуренции заключаются в том, что он имеет гражданско-правовую природу. Поэтому он распространяется как на период работы (выполнение трудовой функции), так и после расторжения трудового договора. Обеспечение исполнения договора о неконкуренции работником осуществляется посредством предусмотренной договором материальной ответственности работника (пп. 5) п. 8 ст. 123 ТК РК) и может быть выражено в форме компенсационной выплаты (п. 2 ст. 29 ТК РК). Если работник совершил действия, запрещенные по условиям договора о неконкуренции, и не исполняет требование о выплате компенсации, работодатель имеет право на обращение в суд с иском о взыскании с такого работника суммы компенсации.

В этом случае работодателю необходимо доказать, что: 1) работник нарушил обязательства, предусмотренные договором о неконкуренции; 2) работодателю нанесен ущерб; 3) определить размер ущерба.

Примеры ограничений по договору о неконкуренции: «Работнику запрещается: 1) использовать возможности и ресурсы Работодателя или допускать возможность их использования в иных целях помимо деятельности, направленной на развитие работодателя; 2) выступать от своего имени и (или) от имени третьих лиц в отношениях с клиентами либо работниками Клиентов Работодателя в целях реализации товара, принадлежащего работнику либо третьим лицам; 3) получать комиссионное

вознаграждение как от самого Работодателя, так и от третьих лиц за сделки, заключенные Работодателем с третьими лицами;4) получать от третьих лиц какое-либо вознаграждение за деятельность входящую в предмет деятельности работодателя либо конкурирующую с его деятельностью помимо заработной платы, установленной настоящим Договором;5) выступать от имени или в интересах третьих лиц в отношениях с Работодателем.

Вместе с тем, на практике имеют место случаи, когда договор о неконкуренции содержит условие запрета работнику на трудоустройство в компании-конкуренты работодателя и установлена компенсация (денежные выплаты) за нарушение такого условия.

Руководствуясь ст.10 ТК РК, положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению. Договор о неконкуренции не назван в числе договоров, условия которого не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством. В этой связи возникает закономерный вопрос, применимо ли к договору о неконкуренции.

Судебная практика в этом вопросе достаточно противоречива. В ряде дел суды однозначно признают условие о запрете работнику на трудоустройство в компании-конкуренты незаконным и не подлежащим применению.

Пример 1. Решение Есильского районного суда города Астаны от 30 сентября 2016 года [6]

Истец ИП Г. обратилась в суд с иском к своему работнику Т. о принудительном исполнении обязательств по договору о неконкуренции и выплате компенсации 500 000 тенге. Между сторонами был заключен договор о неконкуренции, содержащий условия: «Работник не имеет права: 1.1. быть работником юридического лица или индивидуального предпринимателя, которая идентична с деятельностью работодателя; 1.2 выполнять работу в соответствии с ранее занимаемой должностью у работодателя... В случае нарушения работником запрета на конкуренцию, установленного настоящим договором, работник обязуется в течение 10 рабочих дней

с момента получения от работодателя о таком нарушении выплатить работодателю компенсацию в размере 500 000 тенге.».

Судом было отказано в удовлетворении исковых требований работодателя по следующим основаниям:

1) в соответствии со ст. 4 ТК РК, принципами трудового законодательства РК являются недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда; свобода труда; равенство прав и возможностей работников. На основании ст. 5-6 ТК РК, каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда;

2) в силу статьи 10 ТК РК положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством РК, признаются недействительными и не подлежат применению.

3) суд находит не подлежащим применению договор о неконкуренции ввиду ухудшающего положение работника по сравнению с трудовым законодательством РК и ограничивающего его в свободе права в сфере труда.

Пример 2. Постановление Судебной коллегии по гражданским делам Карагандинского областного суда от 13 марта 2017 года [7]

ТОО «З.» обратилось в суд с иском к К. о взыскании суммы штрафа по договору о неконкуренции в размере 500 000 тенге. Между сторонами был заключен договор о неконкуренции, согласно п. 2.2. которого работник обязался в случае увольнения с работы по любому из оснований, предусмотренных статьями 49-60 ТК РК, не наниматься во время работы у работодателя, а также в течении 2 (двух) лет с даты увольнения от работодателя, на работу к конкурентам работодателя, осуществляющим аналогичную деятельность без письменного согласия работодателя. За время работы в ТОО «З.» ответчику стали известны сведения, составляющую коммерческую тайну ТОО «З.». Между ТОО «З.»

ТОО «З.» стало известно, что К. устроился на работу к прямому конкуренту: ТОО «ЗКП». При этом, в нарушение п.2.2.2. договора о

неконкуренции, К. за письменным согласием на устройство на работу в ТОО «З.» не обращался. Согласно п.3.1. договора о неконкуренции, в случае нарушения работником обязательств, по договору и совершения действий, способных нанести ущерб Работодателю, последний вправе по своему усмотрению потребовать от Работника по отдельности или одновременно, уплатить штраф за нарушение настоящего договора в размере 2 500 000 тенге.

Решением районного суда №2 Казыбекбийского района г.Караганды от 22.12.2016 года в удовлетворении вышеуказанных исковых требований ТОО «З.» отказано в полном объеме. Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения по следующим основаниям:

1) согласно ст.5 ТК РК каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

2) конституционное право гражданина на труд неотделимо от личности. Никто не может запретить человеку трудиться, в связи с чем, суд первой инстанции пришел к правильным выводам, что условия договора о неконкуренции, заключенного между истцом ТОО «З.» и ответчиком нарушают право ответчика выбирать труд, выбирать профессию и род деятельности, то есть является незаконной, несоответствующей ст. 24 Конституции РК;

3) истцом не предоставлено доказательств, что ответчиком осуществлены действия, способные нанести ущерб работодателю, в раскрытии тайны, составляющие конфиденциальную информацию. Сам факт трудоустройства ответчика в другую компанию не может являться фактом использования и разглашения ответчиком коммерческой и служебной информации.

Вместе с тем, в судебной практике имеется и противоположная тенденция, когда аналогичные условия договора о неконкуренции признаются законными и с работников взыскиваются компенсационные выплаты за нарушения запрета на трудоустройство в компании-конкуренты.

Пример 3. Решение Атырауского городского суда от 02 августа 2017 года [8]

Истец ТОО «М.» обратилось в суд с иском к М. о взыскании суммы компенсационной

выплаты 226 900 тенге, указывая, что между сторонами был заключен договор о неконкуренции, по условиям которого работнику было запрещено занимать оплачиваемые должности в других конкурирующих с работодателем организациях в течении 1 года после увольнения. Ответчик после расторжения трудового договора трудоустроилась в конкурирующую организацию ТОО «Р.» в той же должности товароведа.

Суд решил иск ТОО «М.» к М. о взыскании суммы компенсационной выплаты 226 900 тенге – удовлетворить, по следующим основаниям:

1) в соответствии со ст. 268 Гражданского кодекса РК (далее – ГК РК), в силу обязательства одно лицо (должник) обязано совершить в пользу другого лица (кредитора) определенное действие, а кредитор имеет право требовать от должника исполнения его обязанности. Согласно ст. 272 ГК РК обязательство должно исполняться надлежащим образом в соответствии с условиями обязательства и требованиями законодательства. Судом установлено, что между истцом и ответчиком сложились обязательственные отношения, в силу которых ответчик обязалась воздержаться от определенного действия, в данном случае в течении одного календарного года не занимать оплачиваемые должности и не принимать участие в деятельности конкурирующих с ТОО «М.» организациях, а также вновь открывшиеся торговой сети, с пересекающимся ассортиментом товаров. М. работает в должности товароведа завсклада в филиале г.Атырау. Ассортимент товаров ТОО «Р.» на 70% является аналогичным и пересекается с товарами ТОО «М.»;

2) согласно ст. 177 Предпринимательского кодекса РК (далее – ПК РК), недобросовестной конкуренцией являются любые действия в конкуренции, направленные на достижение или предоставление неправомерных преимуществ. Недобросовестная конкуренция запрещается.

3) Согласно ГК РК граждане и юридические лица приобретают и осуществляют свои гражданские права, а также отказываются, если иное не установлено законодательными актами, от прав своей волей и в своем интересе. Они свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых его условий, не противоречащих законодательству.

При таких обстоятельствах, суд считает, что составление и условия договора о неконкуренции не противоречат нормам действующего законодательства, данным договором юридическое лицо ТОО «М.» реализует свое право на защиту предпринимательской деятельности от неправомерных действий конкурирующих организаций.

В судебной практике имеется ситуация, когда условие о неконкуренции было включено в соглашение о сохранении конфиденциальной информации, однако даже высшая инстанция в лице Верховного Суда признала законным условие запрета трудоустройства в компании-конкуренты.

Пример 4. Постановление судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 22 мая 2017 года [9]

ТОО «К.» обратился в суд с иском к Б. о выплате штрафа, мотивируя свои требования тем, что между сторонами были заключены трудовой договор и соглашение о сохранении конфиденциальной информации. Ответчик был принят на работу к истцу на должность инженера технической поддержки и был уволен по инициативе работника. В соглашении о сохранении конфиденциальной информации в п.5 имеется ограничение: «Разглашением конфиденциальной информации Компании следует считать следующие действия сотрудника: - трудоустройство в компаниях конкурентах в течение 3-х лет после прекращения действия трудового договора. За нарушение данного условия предусмотрен штраф 3 000 000 тенге». Компаниями-конкурентами считаются организации, занимающиеся продажами продукции аналогичного назначения, что и продукция ТОО «К.». работодатель считает, что работник нарушил указанное условие соглашения о сохранении конфиденциальной информации, поскольку после увольнения из ТОО «К.» трудоустроился в конкурирующую компанию ТОО «Ш.».

Решением суда первой инстанции Бостандыкского районного суда г.Алматы от 12 августа 2016 года иски удовлетворены, взыскано с Б. в пользу ТОО «К.» сумма штрафа в размере 3 000 000 тенге. Постановлением апелляционной судебной коллегии Алматинского городского суда от 25 июля 2017 года решение суда

оставлено без изменений. Постановлением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 22 мая 2017 года судебные акты оставлены без изменений по следующим основаниям:

1) согласно ст. 380 ГК РК граждане и юридические лица свободны в заключении договора. Стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законодательством. Заключенное между истцом и ответчиком соглашение о сохранении конфиденциальной информации соответствует требованиям закона и регулируется ст.ст.26, 28 ГК РК, п.2 ст. 22 ТК РК, сторонами не оспорен;

2) достоверно установлено в суде апелляционной инстанции, что ответчик Б., нарушив условия соглашения, устроился на работу в конкурирующую компанию, что подтверждается выпиской с индивидуального пенсионного счета, представленного АО «ЕНПФ» по определению суда апелляционной инстанции, справкой с места работы.

Как показал анализ судебных актов по вопросам применения договора о неконкуренции, в Казахстане отсутствует единообразие судебной практики в данной сфере, что способствует нарушению конституционных прав граждан на свободу труда. Кроме того, согласно ТК РК договор о неконкуренции не отнесен к числу договоров и соглашений, условия которых не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством. В этой связи рекомендуется:

1) принять Постановление Конституционного Совета РК «Об официальном толковании пункта 1 статьи 24 Конституции РК»;

2) статью 10 ТК РК дополнить указанием на «договор о неконкуренции» как документ, содержание которого не должно ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством;

3) внести дополнения Нормативное постановление Верховного Суда РК от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» положения, разъясняющие судам законные и незаконные условия договоров о неконкуренции и иных соглашений, содержащих ограничения на свободу труда граждан.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года. [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан URL:<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>

2. Нурмагамбетов А.М. Комментарий к статье 24 Конституции Республики Казахстан // В кн.: Конституция Республики Казахстан. Научно-практический комментарий. – Астана: 2018.
3. Белоруков Н.В. Комментарий к статье 39 Конституции Республики Казахстан // В кн.: Конституция Республики Казахстан. Научно-практический комментарий. – Астана: 2018.
4. Постановление Конституционного Совета Республики Казахстан от 8 июля 1996 года N 2/1 «Об официальном толковании пункта 3 статьи 52 Конституции Республики Казахстан» [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан URL:http://adilet.zan.kz/rus/docs/S9600002_1
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан URL:<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>
6. Решение Есильского районного суда города Астаны от 30 сентября 2016 года по делу № 7140-16-00-2/4496/16 [Электронный ресурс] // Информационный сервис «Судебный кабинет» URL:<https://office.sud.kz/>
7. Постановление Судебной коллегии по гражданским делам Карагандинского областного суда от 13 марта 2017 года по делу № 2а-992 [Электронный ресурс] // Информационный сервис «Судебный кабинет» URL:<https://office.sud.kz/>
8. Постановление Атырауского городского суда от 02 августа 2017 года по делу № 2310-17-00-2/5704 [Электронный ресурс] // Информационный сервис «Судебный кабинет» URL:<https://office.sud.kz/>
9. Постановление судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 22 мая 2017 года по делу № 6001-17-00-3Г/3148(2) [Электронный ресурс] // Информационный сервис «Судебный кабинет» URL:<https://office.sud.kz/>

Хасенов Муслим Ханатұлы

философия докторы (PhD)

Лауазымы: М.С. Нарикбаев атындағы ҚАЗГЮУУ ниверситетінің adjunct assistant professor, ҚР Заңнама мен құқықтық ақпарат институтының жетекші ғылыми қызметкері

Почталық мекен-жайы: 010000, Қазақстан Республикасы, Нұр-Сұлтанқ., Қорғалжын шоссе, 18

Ұялы тел.: 87011016585

Қазақстандағы еңбек бостандығына конституциялық құқық және бейбәсекелестік туралы келісім: заңнамасының мен сот тәжірибесінің мәселелері

Хасенов Муслим Ханатович

Доктор философии (PhD)

Должность: adjunct assistant professor Университета КАЗГЮУ им.М.С. Нарикбаева, ведущий научный сотрудник Института законодательства и правовой информации РК

Почтовый адрес: 010000, Республика Казахстан, г. Нур-Султан, ул. Коргалжинское шоссе, 18

Сот. тел.: 87011016585

Конституционное право на свободу труда и договор о неконкуренции в Казахстане: проблемы законодательства и судебной практики

Khassenov Muslim Khanatovich

PhD

Position: adjunct assistant professorin M.S. Narikbayev KAZGUU University, researcher in the Institute of legislation and legal information of the Republic of Kazakhstan

Mailing address: 010000, Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan, Korgalzhin avenue, 18

Cells. ph: 87011016585

The constitutional right to freedom of labor and the non-competition agreement in Kazakhstan: problems of legislation and judicial practice