

12 БУКВА ЗАКОНА

Спор о разглашении работником конфиденциальных данных

Быть правым и доказать, что ты прав, часто совершенно разные вещи

Бесспорным является то, насколько бывает важно правильно составить договор или представить требование в суде. В данном деле (3-2-1-39-11) работодатель, наверное, и сам не мог представить, что суд не удовлетворит его требование во всех трёх инстанциях, установив, тем не менее, нарушение со стороны работника.

Фирма по продаже топливного сырья заключила трудовой договор с менеджером по продажам. В трудовом договоре были прописаны особые условия о сохранности конфиденциальных данных и об ограничении конкуренции. Работнику за это платилась солидная компенсация. Однако работник нарушил прописанные ему обязательства и передал коммерческую



Валентин Феклистов
юрист, адвокатское бюро Садекова

«Требование о возврате выплаченных работнику компенсаций рассматривается как требование о выплате неустойки.»

тайну (условия по продаже продукта) конкуренту. После этого трудовой договор был прекращён с его же стороны в одностороннем порядке. Далее работник устроился работать к конкуренту, забрав с собой базу клиентов.

Работодатель подал иск с требованием о возврате выплаченных работнику компенсаций. Дело дошло до Государственного суда.

Суд установил, что нарушено соглашение о сохранности конфиденциальных данных и об ограничении конкуренции. Однако было отмечено, что в судебной практике требование о возврате выплаченных компенсаций рассматривается как требование о выплате неустойки. Поэтому суд не удовлетворил требование работодателя, ведь неустойка в трудовом договоре была

прописана неверно - общими условиями договора.

Согласно закону, данные обязательства не могут быть установлены общими условиями договора, так как в этом случае они будут рассматриваться как типовые условия, а типовые условия не предусматривают возможность работника влиять на их содержание (это императивная норма). Ограничивать же права работника типовыми условиями ему во вред (забирая право доказывать размер причинённого вреда) - запрещено. Закон о трудовом договоре устанавливает общий принцип, согласно которому в трудовом договоре нельзя устанавливать условия хуже тех, что предусмотрены законом. Соответственно, соглашение о неустойке в таком виде (в виде типовых условий) - будет недействительным.

Суд подчеркнул, что, для того чтобы установить и далее востребовать не-

устойку вследствие нарушения вышеуказанных обязательств, необходимо оба обязательства и обе неустойки в трудовом договоре обговорить и прописать отдельно, вынести отдельными разделами договора.

В данном случае может идти речь исключительно о том, чтобы востребовать ущерб. Однако неустойка не может быть востребована в виде возмещения ущерба. Ущербом может прежде всего быть неполученный работодателем доход, который он бы мог получить, если бы работник не нарушил трудовой договор. Чтобы его востребовать, нужно представить именно требование о возмещении ущерба, а не о возврате компенсации (неустойки). Например, работодатель может сослаться на то, что были переманены клиенты, вследствие чего последний потерял

доход. Поскольку работодатель такого требования не предъявил, востребовать ущерб он не смог.

Также был рассмотрен альтернативный способ востребовать деньги с работника. Суд попытался ответить на вопрос: можно ли потребовать выплаченные компенсации, сославшись на безосновательное обогащение? И пришёл к выводу, что - нет, так как в этом случае работодателю пришлось бы доказывать, что компенсации, которые он выплачивал работнику, выплачивались без какого-либо на то основания.

Корректное составление внутренних документов предприятия, а также наличие качественного юридического обслуживания могут быть решающим фактором для успешного ведения бизнеса. Крайне важно чётко понимать, что бизнес требует подготовки и профессиональных знаний.

Бизнес ▶ elion.ee



А что Вы расскажете о Бизнес-телефоне?

Бизнес-телефон. Мы помогаем вести дела рационально.

ДЕЛОВЫЕ
ВЕДОМОСТИ

3 ИЮЛЯ ПЛАНИРУЕТСЯ ВЫХОД СЛЕДУЮЩЕГО ВЫПУСКА СПРАВОЧНИКА «ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО»

Выпуск «Коммерческое право, часть 2» будет посвящён деятельности командитных товариществ и товариществ с ограниченной ответственностью (ОУ). Мы опубликуем соответствующие этой теме главы Коммерческого кодекса и комментарии адвокатов.

Редактор выпуска - Анастасия Тидо, anastasija.tido@aripaev.ee

ЛУЧШИЕ ВАРИАНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОТПУСКА И КАНИКУЛ

ИНОСТРАННЫЕ ЯЗЫКИ И ОТДЫХ ЗА РУБЕЖОМ

Великобритания • Германия • Франция • Италия • Испания • Америка • Швейцария • Мальта
Для школьников 7-18 лет, для молодежи и взрослых, для всей семьи



Групповые поездки в Англию.

Каждую неделю с 16 июня - изучение английского языка, экскурсии, спорт и отдых вместе с новыми друзьями из разных стран мира. От 1790 евро (2 недели), от 2350 евро (3 недели), включая авиаперелет, обучение, проживание, питание, экскурсии, мероприятия, сопровождение.

Групповые поездки на Мальту.

14.06 - 28.07, 28.07 - 11.08 с проживанием в школьной резиденции, семьях, отеле. От 1690 евро (2 недели). Все включено. Семейные поездки на Мальту для взрослых с детьми от 4 лет и старше. 2 недели - от 1100 евро для взрослых, от 850 евро для детей. Проживание в отеле George Hotel****



BALTIC COUNCIL
FOR INTERNATIONAL EDUCATION

www.balticcouncil.org

ТАЛЛИН, Нарва мнт. 7 (3 подъезд, 3 этаж)



6998300



54 544 855