

Соглашения о неконкуренции – есть ли необходимость?

Научный руководитель – Жильцова Юлия Владимировна

Жижина Анна Андреевна

Студент (бакалавр)

Уральский государственный юридический университет, Екатеринбург, Россия

E-mail: annzhizhina777@gmail.com

Человеческий капитал становится главным ресурсом, дающим компаниям конкурентное преимущество, и данный «капитал» не статичен. К тому же, все большую актуальность приобретает защита прав интеллектуальной собственности от конкурентов. Существует необходимость контроля над человеческим капиталом и трудовыми ресурсами, а также защиты работодателя от незаконного использования секретов производства.

Статья 1 ТК РФ говорит о том, что одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений [4]. Как известно, право одного лица заканчивается там, где начинается право другого. На сегодняшний день в российском законодательстве отсутствуют эффективные методы защиты работодателя от конкуренции со стороны бывшего работника.

В других правовых порядках существует возможность заключения соглашений о неконкуренции, которые призваны обеспечить защиту работодателя от злоупотреблений со стороны работника. В России порой работодатели также предусматривают такое условие. Однако оно нелегитимно. Так, статьей 37 Конституции РФ за всеми гражданами РФ закреплено свободное право на труд и на распоряжение своими способностями, которое в случае включения оговорки о неконкуренции ограничивается, что недопустимо. В том числе, в Письме Минтруда России от 19.10.2017 N 14-2/В-942 высказана позиция о их неприменимости. Она основана на том положении, что в законодательстве нет запрета на действия работника в течение какого-либо срока после расторжения трудового договора, даже если такие действия могут привести к неблагоприятным последствиям для бывшего работодателя. Согласно же ст.9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством. Если такие условия включены в договор, то они не подлежат применению [4].

Однако, если обратиться к ст. 55 Конституции РФ, федеральный закон может ограничить права и свободы человека, в том числе в целях защиты прав и законных интересов других лиц [1]. Таким образом, возможна легализация условий о неконкуренции, в случае если в трудовое законодательство будет внесена норма, без каких-либо ограничений позволяющая заключать такого рода договоры с любыми работниками [3].

Как неоднозначно общее отношение к пактам о неконкуренции, так и судебная практика (которой крайне мало) имеет разные взгляды на данный вопрос. Так, отрицательное отношение к таким запретам в рамках трудовых отношений российских судов прослеживается в Постановлении апелляционной инстанции Арбитражного суда Свердловской области от 19.07.2006 N А60-5611/06-С1: "Запрет в течение трех лет после прекращения трудового договора заключать контракты, договоры с клиентами работодателя не обусловлен необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, искажает существо принципа свободы труда, противоречит и ст. 19 Конституции Российской Федерации о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина".

Тем не менее имеется судебная практика, подтверждающая законность выплат работникам в обмен на то, что работник не работает на конкурентов работодателя, Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2014 по делу N 33-34658: "Пункт определяет род и виды деятельности, которые могут привести к использованию получателем конфиденциальной информации, вследствие чего банку может быть причинен реальный или косвенный ущерб. Таким образом, ни один из указанных пунктов не устанавливает запрета на осуществление истцом трудовой деятельности и исполнение той или иной трудовой функции, выступая лишь в виде условия выплаты вознаграждения за соблюдение получателем условий договора; является юридической формой договоренности сторон об обеспечении режима ограниченного доступа к конфиденциальной информации".

В нынешних условиях защита работодателя может обеспечиваться путем введения режима коммерческой тайны, включением в трудовой договор условия о неразглашении, заключением соглашения о конфиденциальности [2]. К примеру, режим коммерческой тайны предусматривает обязанность работника не использовать информацию, составляющую коммерческую тайну, в личных целях в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения действия трудового договора [5]. Условие о неразглашении является дополнительным условием к трудовому договору, а потому применимо только лишь к периоду действия такового, и прекращает действовать с момента прекращения действия трудового договора, и ввиду этого не применимо для последующей охраны информации и защиты конкуренции. Соглашение о конфиденциальности же охватывает узкую область используемой информации, получаемой от работодателя в процессе работы, к примеру ноу-хау. Но далеко не вся "чувствительная" информация, касающаяся деятельности работодателя и ставшая известной руководящему работнику, юридически защищена в качестве коммерческой тайны. В некоторых случаях конкуренция с бывшим работодателем осуществляется не за счет использования информации [3]. Это может быть и использование сложившихся деловых связей с клиентами для ведения своего бизнеса, что ведет к «переманиванию» клиентов у прежнего работодателя.

Как представляется, данные соглашения должны быть легализованы. Также необходимо предусмотреть, чтобы нормативно были закреплены следующие условия: максимально допустимый срок соглашений, условие о денежной компенсации, круг субъектов наложения ограничения. Срок ограничения должен быть разумным, если обратиться к зарубежной судебной практике, то Апелляционный суд штата Мериленд указал, что разумным является срок, который достаточен для того, чтобы из памяти клиентов стерлось представление о работнике как о сотруднике его бывшего работодателя, но исходя из анализа норм зарубежных стран, можно сделать вывод, что срок не должен превышать двух лет. Круг субъектов же чаще всего прямо не указывается, но условие об ограничении должно быть связано с деятельностью, которую работник выполнял по трудовому договору. Показательным является пример с участием торгового представителя, подписавшего контракт, запрещающий бывшему сотруднику работать на конкурента в любом качестве. Апелляционный суд Северной Каролины посчитал контракт чрезмерно широким и тем самым необоснованным и не имеющим законной силы [6].

Таким образом, считаем необходимым ввести норму в российское трудовое законодательство, разрешающую заключать соглашения о неконкуренции. При этом предусмотреть законодательные ограничения в отношении срока действия, области применения, гарантии в отношении выплаты компенсации. И ввести оговорку о том, что такое соглашение может быть заключено и действительно только при необходимости защиты законных интересов работодателя в сфере, где существует реальная угроза конкуренции, причем ограничение конкуренции должно быть пропорционально цели защиты законных интересов работодателя и не должны необоснованным образом ущемлять интересы работни-

КОВ.

Источники и литература

- 1) Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, N 31. Ст. 4398.
- 2) Легашова Е. С., Муксинов А. Р. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность // Закон. 2010. N 4. С. 51-60.
- 3) Лютов Н.Л. Выплаты при увольнении и договоры о неконкуренции с руководящими работниками // Lex russica. 2017. N 10. С. 123 – 130.
- 4) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ// СЗ РФ. - 07.01.2002. - №1 (Ч. 1). Ст. 3.
- 5) Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" // СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3283.
- 6) CopyPro, Inc. v. Musgrove, 754 S.E.2d 188 (N.C. Ct. App. 2014).