

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

Соглашение о неконкуренции в сфере наемного труда

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Таугазов Марат Тамерланович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: taugazzz@gmail.com

Отличительной особенностью существующей на сегодняшний день рыночной экономики является конкурентная борьба между компаниями. В целях защиты не только конфиденциальной информации, но также и сведений, прямо или косвенно относящихся к хозяйственной деятельности компании, работодатели вынуждены заключать соглашения о неконкуренции. Соглашение о неконкуренции используется во многих зарубежных странах главным образом как одно из средств сохранения коммерческой тайны организации и защиты бизнеса работодателя от возможной недобросовестной конкуренции со стороны работников. Это соглашение связывает работника определенными обязанностями по отношению к работодателю не только на период действия трудового договора, но и после его прекращения. Причем эти обязанности значительно шире, чем просто неразглашение коммерческой тайны. Если рассматривать соглашение о неконкуренции в широком смысле, то, помимо вышеуказанных ограничений, оно может включать в себя также обязательство работника не приобретать доли (акции) конкурентных организаций и не занимать руководящие должности в таких фирмах.

В исследовании применены следующие методы исследования: (1) анализ существующих на сегодняшний день позиций по вопросу правомерности заключения соглашений о неконкуренции, (2) нормативный метод, (3) сравнительно-правовой метод.

Проблемой правомерности заключения соглашений о неконкуренции в разное время и с разных точек зрения занимались отечественные и зарубежные научные деятели. Особо автор акцентируется на трудах таких ученых в области трудового права, как Л.С. Таль, Н.Г. Александров, И.А. Костян, К.Н. Гусов. Важный интерес для автора в исследовании занимает диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук Липковской В.В. [4]. Кроме того, в работе уделяется внимание трудам зарубежных ученых, таких как Гвинет П., Хесс Фэллон Б. и многие другие.

Автором был проанализирован мировой опыт применения неконкурентных соглашений. Например, во Франции такое условие носит не трудовую, а гражданско-правовой характер. Соглашение о неконкуренции в трудовом праве Франции повсеместно признается судами как действительное при соблюдении определенных условий. В Италии соглашение о неконкуренции существует как в виде общей обязанности работника не осуществлять конкурентную деятельность по отношению к работодателю, так и в виде специального соглашения сторон, вступающего в силу после прекращения между ними трудовых отношений. Ситуация же в США по данному вопросу следующая: поскольку подобного рода вопрос регулируется на уровне законодательства штатов, в то время, как в одних из них такая практика признается законной, в других данное условие является ничтожным, как, например, в штате Калифорния. Вместе с тем в Великобритании соглашение о неконкуренции, вступающее в силу после расторжения трудового договора, не оформлено законодательно, а потому его применение на практике может оказаться зависимым от судебного решения в случае возникновения спора.

В исследовании основной целью было ответить на вопрос о перспективах имплементации в российское законодательство института соглашения о неконкуренции в сфере наемного труда.

В настоящий момент существует, можно сказать, единообразная судебная практика, запрещающая заключение соглашений о неконкуренции. Помимо этого, в письме от 19.10.2017 № 14-2/В-942 Минтруд России указал, что попытка ограничить работнику возможность трудоустроиться противоречит закону, поскольку у компании-работодателя есть иные инструменты защиты коммерчески важных сведений. То есть, по мнению Минтруда России, соглашение о неконкуренции, ограничивающее право работника на трудоустройство после прекращения трудовых отношений с работодателем, является недействительным вне зависимости от того, включено данное условие в трудовой договор или между работником и работодателем заключено самостоятельное соглашение.

В результате проведенного исследования автор приходит к следующим выводам. Во-первых, необходимо определиться с целевым назначением данного соглашения. Очевидно, что основной задачей, мотивацией заключения таких договоров является недопущение участия сотрудника в какой-либо форме в хозяйственной деятельности конкурирующей организации. Учитывая, что такого рода соглашения существенно ограничивают фундаментальное конституционное право - право на труд (статья 37 Конституции Российской Федерации), разумно продолжать поиски альтернативных способов решения вопросов, связанных с защитой интересов работодателя. Во-вторых, следует определить круг субъектов, с которыми невозможно было бы заключать такого рода соглашения (например, несовершеннолетние, работники, чьи навыки являются жизненно важными для общества и пр.).

Помимо этого, представляется, что требования, выработанные зарубежной практикой к действительности и исполнимости подобных соглашений (условий), могут быть имплементированы в систему российского права, так как не противоречат принципам трудового и гражданского законодательства РФ. Прежде всего, речь идет о таких требованиях, как разумность и целесообразность ограничения права работника на трудоустройство, соблюдение баланса интересов работника и работодателя, компенсация работодателем временного ограничения прав работника, выплачиваемая одновременно или периодически, как во время действия договора, так и после его прекращения.

Список литературы

1. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2013.
2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М., 1998.
3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие. М.: Юрлитинформ, 2011.
4. Липковская В.В. «Интересы работодателя в трудовом праве»: дисс. . . канд-та юридических наук. Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, 2011.