

**СОГЛАШЕНИЯ ОБ ОТКАЗЕ КОНКУРИРОВАТЬ ПОСЛЕ
ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ПРАВА¹**

**Чукреев Андрей Александрович,
доцент кафедры трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук**

Глобализация экономики и цифровизация последней, когда информация и, соответственно, технологии необычайно легко получают возможность пересекать все привычные границы, защита конфиденциальной информации предпринимателями становится жизненно важной для поддержания конкурентных преимуществ на соответствующем рынке. Упомянутые факторы побуждают работодателей по всему миру включать в свои трудовые договоры ограничения (ограничительные условия), действие которых рассчитано на период с момента прекращения трудовых отношений, существовавших между ними (англ. – *post-employment restrictions / restrictive covenants*). Такого рода договорные ограничения призваны помешать сотрудникам перейти на работу к конкуренту и (или) извлечь из полученной у работодателя конфиденциальной информации необоснованную выгоду.

В настоящей статье речь пойдет о такого рода соглашениях или оговорках в договорах, закрепляющих отказ работника от конкуренции с бывшим работодателем путем трудоустройства у конкурента последнего либо самостоятельного осуществления аналогичной предпринимательской деятельности на соответствующем рынке (англ. – *non-competition agreements / covenants*). Прототипы такого рода профессиональных ограничений

¹ Данная работа выполнена с использованием Справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

обнаруживаются уже в древнеримском праве¹. Однако до сих пор остается открытым вопрос о принципиальной допустимости такого рода соглашений или, как минимум, о пределах допустимого в них с содержательной стороны, ведь здесь между работодателем и работников возникает, по меткому замечанию А. Ваке, существенный конфликт интересов, «который в конечном счете представляет собой конфликт свободы договора и свободы профессиональной деятельности»².

В связи с этим в разных странах указанный вопрос решается неодинаково. В России трудовым законодательством соглашения (оговорки) такого рода не предусмотрены и рассматриваются правоприменителем в качестве противоречащих, прежде всего, ст. 37 Конституции РФ³ и дискриминационных по отношению к наемным работникам⁴.

В Германии, например, *запрет конкуренции* со стороны работника в отношении его работодателя в течение срока действия трудовых отношений между ними признается законным без специального соглашения (оговорки) на этот счет между сторонами в силу *фидуциарной обязанности* в пользу работодателя. Это закреплено в положениях Германского торгового уложения, регулирующих деятельность хозяйственных обществ и товариществ⁵.

Сложнее отношение в германском праве к профессиональным ограничениям на период после окончания срока действия трудового договора. Во-первых, такое ограничение не вытекает из закона, и для его установления необходимо специальное соглашение сторон⁶. Во-вторых,

¹ Ваке А. Свобода договора и оговорки о профессиональных ограничениях в римском и современном праве // Цивилистические исследования: Ежегодник гражданского права. Выпуск второй (2005) / под ред. Б.Л. Хаскельберга, Д.О. Тузова. М.: Статут, 2006. С. 522-549.

² Ваке А. Указ. соч. С. 529.

³ Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

⁴ Васильева С. Работа на два фронта: когда топ уходит к конкуренту // Трудовое право. 2018. № 1. С. 75-86.

⁵ Ваке А. Указ. соч. С. 528.

⁶ Ваке А. Указ. соч. С. 530, 531; Lazar W.S. Employment Agreements and Cross Border Employment – Confidentiality, Trade Secret, and Other Restrictive Covenants in a Global Economy // The Labor Lawyer. 2008. Vol. 24. № 2. Pp. 204, 205.

подобное ограничение может длиться не более двух лет после прекращения соответствующего основного трудового договора¹. В-третьих, в период действия ограничения прежний работодатель обязан выплачивать своему бывшему работнику компенсацию, составляющую не менее половины того вознаграждения, которое выплачивалось ему этим работодателем до этого². Все это «должно служить в конечном счете защите законных интересов нанимателя ...и не должно ложиться несправедливым бременем на профессиональное развитие работника»³.

Во Франции в отсутствие договорного обязательства по окончании трудовой деятельности работник имеет право свободно использовать профессиональные знания и навыки, приобретенные в ходе его предыдущей работы. Что касается отказа от участия в конкуренции, то работодатель, чтобы такой отказ имел юридическую силу, должен выплачивать за это финансовое вознаграждение. Любое подобное положение в трудовом договоре должно быть ограничено во времени, пространстве и объеме, а также всегда подчиняется общему условию о том, что работник зарабатывает себе на жизнь в соответствии с его профессиональным образованием и навыками⁴.

Распространенными профессиональными посттрудовыми ограничениями в США являются договорные положения, запрещающие работнику заниматься конкурентной предпринимательской деятельностью и привлекать клиентов и потребителей. При этом соглашение об отказе от конкуренции будет считаться «разумным и, следовательно, подлежащим исполнению, если оно просто защищает законные интересы работодателя, не налагая чрезмерных обременений на работника и не нанося вреда обществу»⁵.

¹ Ваке А. Указ. соч. С. 531.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Lazar W.S. Op. cit. P. 204.

⁵ Scuhalter v. Salerno, 653 A.2d 596 (App. Div. 1995) (Lazar W.S. Op. cit. P. 199).

Хотя то, что представляет собой *законный интерес* работодателя, в США варьируется от штата к штату, обычно положения, защищающие коммерческую тайну, отношения с клиентами и конфиденциальную информацию, будут оправдывать применение ограничений. Желание работодателя задушить конкуренцию или сохранить рабочую силу чтобы избежать затрат на повторный набор сотрудников не является *законным интересом*, поддерживаемым правоприменением¹. Что касается того, накладывает ли соглашение об отказе от конкуренции «неоправданное бремя» на работника, то одним из наиболее важных аспектов здесь признается вопрос о том, будет ли работодатель выплачивать работнику часть или всю его зарплату в течение определенного периода времени².

В Великобритании положения об *отказе конкурировать* обычно рассматриваются в качестве недействительных *prima facie*, – там действует презумпция несоответствия их *публичному порядку (public policy)* как ограничений торговли. В связи с этим британские компании начали использовать вместо них оговорки о «садовом отпуске» («garden leave»), которые оказались более обеспеченными судебной защитой и государственным принуждением. В соответствии с оговоркой об *отпуске в саду* работник соглашается прежде, чем уволиться и перейти к конкуренту, уведомить работодателя в течение длительного периода времени (обычно от 3 до 12 месяцев). Работник получает полную зарплату и пособия в течение этого периода, но не ходит на работу, не может получить доступ к конфиденциальной информации работодателя, и, как предполагается, конфиденциальная информация, которой он или она уже обладает, становится бесполезной или менее конфиденциальной по истечении времени. Фактически, продолжающийся статус работника именно как «работника», но находящегося в «садовом отпуске», заставил британские суды применять

¹ Deutsche Post Global Mail, Ltd. v. Conrad, 116 F. App'x 435, 438 (4th Cir. 2004) (Lazar W.S. Op. cit. Pp. 199, 200).

² Lazar W.S. Op. cit. P. 200.

положения о таком *отпуске*, а не традиционные условия об *отказе от конкуренции*. Это также верно и для США, где положения о «садовом отпуске» особенно в сфере финансовых услуг, используются для замены положений об *отказе от конкуренции*, которые не одобряются¹.

В Японии соглашения об отказе от конкуренции после периода трудовых отношений, как правило, не подлежат исполнению, если работник не получит компенсацию в связи с таким ограничением. В некоторых странах ЕС, а также в Китае и Японии данная компенсация может составлять от 50 до 75 % от общего годового дохода работника по прежнему месту работы. В Японии работодателю требуется прямое ограничительное соглашение, чтобы он мог добиться принудительного исполнения обязательства работника не конкурировать после увольнения, а оплата может потребоваться только в том случае, если указанное соглашение отсутствовало в течение срока трудовых отношений, и было заключено уже после. Японские суды оценивают соглашения об отказе от конкуренции на основе многих факторов, включая временные и географические рамки, тип бизнеса, а также того, была ли выплачена компенсация работнику, интересы работодателя, интересы работника и публичные интересы².

Краткий обзор правового регулирования в зарубежных странах соглашений об отказе конкурировать после прекращения трудовых отношений, полагаем, свидетельствует о необходимости для нашего правоведения изучения данного феномена, равно как и прочих подобных ограничений профессиональной деятельности, для обеспечения работы отечественных юристов в соответствующих юрисдикциях, а также, возможно, для совершенствования российского права в данной сфере и практики его применения.

¹ Lazar W.S. Op. cit. P. 203.

² Lazar W.S. Op. cit. P. 206.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ваке А. Свобода договора и оговорки о профессиональных ограничениях в римском и современном праве // Цивилистические исследования: Ежегодник гражданского права. Выпуск второй (2005) / под ред. Б.Л. Хаскельберга, Д.О. Тузова. М.: Статут, 2006. С. 522-549.

2. Васильева С. Работа на два фронта: когда топ уходит к конкуренту // Трудовое право. 2018. № 1. С. 75-86.

3. Lazar W.S. Employment Agreements and Cross Border Employment – Confidentiality, Trade Secret, and Other Restrictive Covenants in a Global Economy // The Labor Lawyer. 2008. Vol. 24. № 2. Pp. 195-211.