№ 6 (52) 2016 ТРУДОВОЕ ПРАВО

СОГЛАШЕНИЕ О НЕКОНКУРЕНЦИИ: ПАНАЦЕЯ ОТ УТЕЧКИ ИНФОРМАЦИИ И КАДРОВ ИЛИ ФИКЦИЯ?

01.07.2016 НОВОСТИ КОМПАНИЙ СТАТЬИ

AEQUITAS
Comparative Summary
of Anti-Corruption Laws
in the CIS Economic Region
The Practical Legal Guide

В рамках исполнения трудовых обязанностей работник часто получает доступ к закрытой бизнес-информации компании. Для работодателя это влечет за собой потенциальный риск ведения работником конкурирующей деятельности или усиления конкуренции со стороны соперничающих организаций, в которые сотрудник может перейти в будущем. Во многих странах защита интересов работодателя в сфере конкуренции осуществляется путем заключения между работником и работодателем соглашения о неконкуренции. С принятием в 2015 г. нового Трудового кодекса Казахстан одним из первых на постсоветском пространстве пополнил ряды тех юрисдикций, которые поддерживают концепцию лояльности работника и оперируют институтом соглашения о неконкуренции. Суть соглашения о неконкуренции, как правило, заключается в принятии работником обязательства о добровольном отказе от трудоустройства в конкурирующие с нынешним работодателем компании в течение определенного времени после прекращения трудовых отношений. Возможность заключения такого соглашения вытекает из признанного в отдельных государствах принципа лояльности работника по отношению к работодателю (верности ему). Главным элементом обязанности хранить верность работодателю является неразглашение работником коммерческой тайны и секретов производства, однако по факту эта обязанность гораздо шире.

Термин *non—competes* часто используется для обозначения целого ряда ограничительных соглашений, которые юридически несут в себе значительные отличия. В юридической литературе выделяют следующие основные типы возможных ограничительных соглашений:

- соглашение о неразглашении;
- соглашение о неприкосновенности клиентской базы или обязательство об отказе от привлечения; соглашение о неконкуренции;
- соглашение о нераспространении негативной информации;
- соглашение о невмешательстве;

- соглашение о невзаимодействии;
- соглашение об отстранении от работы перед увольнением с сохранением заработной платы.

В России такие положения в договор включаются пока больше для психологического эффекта: до последнего времени не было судебной практики, подтверждающей их юридическую силу. Однако ситуация постепенно меняется, о чем речь пойдет в следующем номере Legal Insight.

Юлия Чумаченко, партнер юридической фирмы AEQUITAS (Казахстан), в июльском Legal Insight разбирается в сути нового правового института (подробно рассматривая все типы ограничительных соглашений) и обозначает плюсы и минусы его применения для работодателей.

НОВОСТИ КОМПАНИЙ СТАТЬИ