

СРАВНИТЕЛЬНОЕ ПРАВО

УДК 349.2, 346.546

Ограничительные условия в соглашениях между предпринимателями и их работниками по праву зарубежных стран. Часть вторая: Германия, Франция, Япония, Китай и Евразийский экономический союз*

А. А. Чукреев

Тюменский государственный университет,
Российская Федерация, 625003, Тюмень, ул. Володарского, 6

Для цитирования: Чукреев, Андрей А. 2024. «Ограничительные условия в соглашениях между предпринимателями и их работниками по праву зарубежных стран. Часть вторая: Германия, Франция, Япония, Китай и Евразийский экономический союз». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 3: 896–915. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2024.322>

Обзорная статья посвящена так называемым ограничительным условиям, широко распространенным в договорах между предпринимателями и их работниками во многих зарубежных государствах. В России указанные условия в основном не поддерживаются судами, так как считается, что эти ограничения противоречат конституционным и иным нормам отечественного права. Цель данного исследования — анализ основ правового регулирования в зарубежных странах таких ограничительных условий, как соглашения о неконкуренции, непривлечении, непредпринимательстве и неразглашении. Этот анализ необходим для обоснованного ответа на вопрос о целесообразности признания в России правомерности такого рода ограничительных условий. В опубликованной ранее первой части статьи дан обзор права об отказах от конкуренции и иных подобных ковенантах Великобритании и США, в предлагаемой второй части — Германии, Франции, Японии, Китая и государств — членов Евразийского экономического союза. В юрисдикциях, в которых не запрещены соглашения о неконкуренции и другие подобные ограничительные условия, в качестве правового механизма уравнивания конкурирующих интересов

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-111-50732.

См. первую часть исследования: Чукреев, Андрей А. 2023. «Ограничительные условия в соглашениях между предпринимателями и их работниками по праву зарубежных стран. Часть первая: Великобритания и Соединенные Штаты Америки». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 2: 423–440. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.209>

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2024

работодателей, работников и публичных интересов выступает правило разумного подхода, позволяющее судам в каждом конкретном споре оценивать указанные условия на предмет их соответствия защищаемым деловым интересам работодателя и другим критериям. Сделан вывод о целесообразности легализации в России соглашений о неконкуренции, непривлечении и непредпринимательстве с учетом положительного зарубежного опыта правового регулирования в этой сфере. В связи с этим необходимо закрепить в российском законодательстве аналог правила разумного подхода.

Ключевые слова: ограничительное условие, соглашение о неконкуренции, соглашение о непривлечении, соглашение о непредпринимательстве, соглашение о неразглашении, свобода договора, свобода труда, конфиденциальная информация, недобросовестная конкуренция.

1. Введение

Глобализация, цифровизация экономики и гиперконкуренция побуждают работодателей по всему миру включать в соглашения с работниками ограничения, в том числе такие, действие которых рассчитано на период, начинающийся с момента прекращения трудовых отношений между ними: посттрудовые ограничительные условия, ковенанты. Такого рода договорные ограничения призваны прежде всего помешать сотрудникам перейти на работу к конкуренту либо самостоятельно заняться аналогичной предпринимательской деятельностью и/или извлечь из полученной у работодателя конфиденциальной информации необоснованную выгоду. Соответственно, эти ковенанты потенциально полезны в плане прежде всего защиты прав и законных интересов предпринимателей — бывших работодателей, а также в макроэкономическом контексте — для развития добросовестной конкуренции.

Особенно распространены во многих зарубежных странах соглашения или оговорки в договорах, закрепляющие отказ работника от конкуренции с бывшим работодателем путем трудоустройства у конкурента последнего либо самостоятельного осуществления аналогичной предпринимательской деятельности на соответствующем рынке — соглашения о неконкуренции. Последние нередко дополняются ковенантами о непривлечении, т.е. обязательствами работника не переманивать, не привлекать к сотрудничеству после прекращения своих трудовых отношений клиентов (контрагентов) и работников своего бывшего работодателя, а также ковенантами об отказе от ведения дел (непредпринимательстве) — обязательствами работника воздерживаться в будущем от совершения в качестве субъекта предпринимательской деятельности сделок с клиентами (контрагентами) своего бывшего работодателя. К подобным ограничительным условиям относят также, например, соглашения о неразглашении работником конфиденциальной информации работодателя.

Однако открытым остается вопрос о правомерности такого рода соглашений в принципе, или как минимум дискутируется проблема пределов допустимого в них с содержательной стороны (Ваке 2006, 531–544). В мире этот вопрос решается неодинаково. В России анализируемые соглашения (оговорки) трудовым законодательством прямо не предусмотрены, но и не запрещены. Вместе с тем нашими судами такие ограничительные условия обычно оцениваются как противоречащие прежде всего конституционным нормам и в связи с этим как незаконные (Головина

2019, 5; Легашова, Муксинов 2010, 56; Лютов 2017, 128; 2019, 85; Обухова 2016, 32; Чудинов 2014, 76; 2015, 278; Швалева 2018, 39).

Так, соглашения о неконкуренции не подлежат применению судами не только в России, но и, например, в Индии, Мексике и Чили (Murphy 2015, 148). Однако если учитывать потенциальную полезность анализируемых ковенантов, о которой говорилось выше, а также их широкую распространенность в мире, то у ряда отечественных ученых закономерно возникают предложения по легализации этих соглашений (ограничительных условий) в том или ином виде и у нас в стране (Головина 2019, 7; Легашова, Муксинов 2010, 52; Лютов 2017, 129; Томашевский 2018, 17; Чудинов 2014, 76; 2015, 278; Швалева 2018, 41).

Добавим, что в России, как и во всем мире, существуют проблемы с эффективностью защиты прав предпринимателей на конфиденциальную информацию, в том числе составляющую секреты производства (ноу-хау) и/или коммерческую тайну (Легашова, Муксинов 2010, 51–52). Причем зачастую нарушителями указанных прав становятся работники, бывшие работники правообладателей (Легашова, Муксинов 2010, 52; Лютов 2017, 128; 2019, 84–85; Швалева 2018, 40–41). В эпоху цифровизации и необходимости развития инновационной экономики особое экономическое, а подчас и политическое значение приобретает защита конфиденциальной информации. Полагаем, что положительный зарубежный опыт правового регулирования ограничений профессиональной деятельности работников может быть полезен в нашей стране, во всяком случае его следует изучать и, возможно, в той или иной мере перенимать.

2. Основное исследование

2.1. *Ограничительные условия в соглашениях между предпринимателями и их работниками в Германии и Франции*

В отличие от Соединенных Штатов, европейские юрисдикции значительно сужают возможности применения соглашений о неконкуренции. Априори ковенанты о неконкуренции рассматриваются в качестве ограничений торговли и не одобряются, однако даже в этом контексте допускается их правомерность (Raza 2011, 85).

В основном государства Европейского союза определяют возможность заключения и исполнения соглашений об отказе от конкуренции в соответствии с национальными законами. Такие законы закрепляют, как правило, следующие условия действительности анализируемых ограничений: последние должны быть связанными с трудовой функцией работника, разумно ограничивать для работника возможность работать, не выходя за рамки определенного периода времени, предусматривать компенсацию в том или ином размере в течение срока действия ограничения (Чудинов 2015, 276; Raza 2011, 86). Очевидна генетическая связь данного подхода с правилом разумности (rule of reason), изначально зародившимся в недрах английского общего права XVIII в. и ставшим основой для современного применения рассматриваемых ковенантов в Великобритании, а затем в США и многих других странах (Arnow-Richman 2020, 1223–1224; Shangguan 2016, 409).

В Германии 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 (Ваке 2006, 528). Это закреплено в § 60 Германского торгового уложения¹.

Сложнее отношение в германском праве к ограничениям конкуренции на период после окончания срока действия трудового договора. Во-первых, такое ограничение не вытекает из закона, для его установления необходимо специальное соглашение сторон в письменной форме (Lazar 2008, 204–205). Запрет недозволенной конкуренции (Konkurrenzverbot) должен быть включен в особое соглашение либо о нем в тексте трудового договора должна быть сделана оговорка — Konkurrenzklause (Чудинов 2015, 276). При этом такие соглашения сами по себе не могут рассматриваться в Германии ни как нарушающие конституционное право на свободу выбора профессии, ни как противоречащие добрым нравам (Ваке 2006, 530). Во-вторых, отказ работника от конкуренции может длиться не более двух лет после прекращения соответствующего трудового договора. В-третьих, в период действия такого ограничения прежний работодатель обязан выплачивать своему бывшему работнику компенсацию, составляющую не менее половины того вознаграждения, которое выплачивалось ему этим работодателем до того (Raza 2011, 84). Вместе с тем стороны все-таки могут включать в соглашения о неконкуренции вознаграждение в размере, ниже установленного законодательно минимального уровня. Однако, если они это сделают, работник вправе после увольнения принять решение не принимать меньшую, чем по закону, плату и, следовательно, избежать применения к нему ограничительных условий (Raza 2011, 86).

Соответствующие положения закреплены в § 74–75f Германского торгового уложения в редакции 1914 г. и распространяются на «торговых служащих». Все это по замыслу законодателя призвано способствовать «защите законных интересов нанимателя... и не должно ложиться несправедливым бременем на профессиональное развитие работника», что «равносильно решению проблемы соразмерности» (Ваке 2006, 531).

Немецкие трудовые договоры содержат подразумеваемое обязательство работника соблюдать коммерческие секреты работодателя в течение всего срока трудоустройства. Это обязательство сохраняется и после увольнения, но только если оно прямо включено в трудовой договор. Соглашение о неразглашении имеет свои пределы в той степени, в которой работодатель заинтересован в продолжении неразглашения своей конфиденциальной информации, а будущая карьера работника не ухудшается. Если обязательство по сохранению конфиденциальности ограничивает работника в использовании знаний, которые он или она получили благодаря своим личным усилиям, то такое соглашение (условие) может быть истолковано как чрезмерно ограничительное и неисполнимое (Lazar 2008, 204–205).

Во Франции все работники обязаны соблюдать конфиденциальность в отношении соответствующей информации работодателя в течение срока трудоустройства и после его окончания. Однако в отсутствие договорного обязательства по окончании трудовой деятельности работник имеет право свободно использовать профессиональные знания и навыки, приобретенные в ходе его или ее предыдущей работы (Lazar 2008, 203–204).

¹ Handelsgesetzbuch. Дата обращения 2 сентября, 2024. <https://www.gesetze-im-internet.de/hgb>.

Правоприменительная практика французских судов признает правомерность таких дополнительных условий трудовых договоров, как оговорки о неконкуренции (*clause de non-concurrence*) (Филипова 2016, 22–23; Чудинов 2014, 74; 2015, 277). При этом такие соглашения сами по себе не могут рассматриваться во Франции как нарушающие конституционные принципы свободы трудовой деятельности и предпринимательства (Чудинов 2014, 74; 2015, 277).

Однако чтобы отказ от участия в конкуренции имел юридическую силу, работодатель должен выплачивать за это работнику адекватное финансовое вознаграждение, обычно в размере, эквивалентном примерно 25–40% прежнего заработка (Филипова 2016, 23). Причем любое подобное положение в трудовом договоре должно быть ограничено в пространстве, времени и по сфере деятельности, а также всегда подчиняется общему условию о том, что работник зарабатывает себе на жизнь в соответствии с его профессиональным образованием и навыками (Lazar 2008, 204). Срок действия соглашения о неконкуренции обычно составляет не более двух лет с момента увольнения работника, при этом максимальный срок здесь законом не ограничен и устанавливается отраслевым соглашением или коллективным договором (Филипова 2016, 23).

Кроме того, правоприменительной практикой сформирована правовая позиция, согласно которой условие о неконкуренции правомерно, если оно еще и объективно необходимо для защиты законных интересов работодателя (Чудинов 2014, 74–75; 2015, 277).

Работник, заключивший соглашение о неконкуренции, но трудоустроившийся вопреки такому ограничительному условию, обязан будет возместить бывшему работодателю причиненные убытки (Филипова 2016, 35; Чудинов 2014, 75; 2015, 278). Более того, в связи с нарушением соглашения о неконкуренции ответственность рискует понести и новый работодатель, на него судом может быть возложена обязанность возместить ущерб, понесенный прежним работодателем. В подобных случаях правонарушение нового работодателя квалифицируют в качестве недобросовестной конкуренции (Чудинов 2014, 75–76; 2015, 278), а нормативно-правовым основанием применения к нему указанной выше санкции выступает принцип генерального деликта: «Всякое действие человека, причинившее вред другому, обязывает человека, по вине которого возник вред, возместить его» (с 01.10.2016 данный принцип закреплен в ст. 1240 Гражданского кодекса Франции² в связи с внесением в последний существенных изменений и дополнений³).

2.2. Ограничительные условия в соглашениях между предпринимателями и их работниками в Японии

В Японии, даже без прямого указания в законе или договоре, обязанность добросовестности считается факультативной обязанностью работника. Поэтому ра-

² Code civil. Дата обращения 2 сентября, 2024. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070721.

³ Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations. Дата обращения 2 сентября, 2024. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000032006591/2016-10-01>. До 01.10.2016 упомянутый принцип был предусмотрен ст. 1382 Гражданского кодекса Франции.

ботники в период трудоустройства несут перед своим работодателем обязательство по недопущению конкуренции, в том числе обязанность не заниматься другой, дополнительной по отношению к трудовой, деятельностью, даже если их трудовые договоры не содержат условий, запрещающих конкуренцию (Ueda 2019, 179–180). Однако никакие законодательные положения прямо не предусматривают возможность отказа от конкуренции со стороны работников. При этом соглашения о неконкуренции допускаются правоприменительной практикой.

При анализе того, является ли конкретное соглашение об отказе от конкуренции действительным с точки зрения публичного порядка, суды всесторонне рассматривают различные фактические обстоятельства, основываясь на следующих критериях (Lazar 2008, 206; Ueda 2019, 183–184): 1) законный интерес работодателя; 2) должность бывшего работника и содержание его трудовой функции; 3) пределы ограничения по географическому охвату, продолжительности, типу бизнеса или характеру работы сотрудников после их увольнения; 4) наличие или отсутствие компенсирующей ограничения меры и, если таковая имеется, ее характера. Это называется тестом на разумность.

Как английское или американское общее право, так и японское прецедентное право применяют схожие правила разумности к рассматриваемым ограничительным условиям. Так, в этих странах законность интереса работодателя зависит от того, действительно ли защищаемая им информация является секретной или это общие знания и навыки, которыми сотрудники могут легко овладеть на повседневной работе (Ueda 2019, 213).

По поводу необходимости встречного предоставления для работника за исполнение им ограничительного ковенанта позиции правоприменителей разделились. Большинство судов придерживается мнения, что компенсация является элементом, а не предпосылкой разумности ограничительных условий. Основываясь на этой точке зрения, правоприменитель будет ожидать от работодателей предоставления значительных по объему компенсационных мер (понимаемых довольно широко), когда условия контракта существенно ограничивают свободу труда бывших работников по географическому охвату, продолжительности, типу бизнеса или характеру работы. Либо работодатель сможет требовать исполнения обязательства об отказе от конкуренции в сочетании с выплатой большей суммы компенсации, если необходимость защиты его правомерного интереса в данном случае невелика. Наоборот, компенсационные меры излишни или достаточно относительно небольшого встречного предоставления, если объем договорных ограничений относительно узок. Например, когда соглашения просто запрещают бывшим работникам привлекать клиентов своих прежних работодателей, как правило, какая-либо компенсационная мера не требуется (Raza 2011, 84; Ueda 2019, 204–205).

Суды задним числом оценивают всю компенсацию (понимаемую, повторимся, довольно широко), предоставленную работнику в течение трудовых отношений, включая заработную плату, премии, выходные пособия и т. п., хотя это и не должно было бы считаться компенсационными мерами во время их предоставления. Впоследствии суды только определяют, было ли данной компенсации достаточно для подтверждения разумности. Требуемый объем и содержание компенсационных мер не являются самоочевидными; скорее, они в значительной степени зависят от законных интересов работодателя и характера ограничительных условий, поскольку

ку критерий разумности — правило, которое устанавливает баланс между интенсивностью договорного ограничения прав бывших работников и обоснованием такого ограничения. Правоприменитель должен рассматривать все эти элементы в совокупности, в связи с чем японские суды прямо не предписывают работодателям выплачивать конкретные суммы или суммы, основанные на определенной методике расчета, здесь нет четких рекомендаций (Ueda 2019, 205–206).

Правоприменительная практика в Японии допускает и соглашения о непривлечении, и соглашения о неразглашении (Ueda 2019, 198–201). Так, подобно обязательству о неконкуренции, действующие работники априори обязаны соблюдать конфиденциальность в отношении своего работодателя, но бывшие работники не несут этой обязанности, если соответствующая информация не относится к коммерческим секретам. Следовательно, для возникновения у сотрудника обязательства по соблюдению конфиденциальности в отношении неких сведений прежнего работодателя между ними необходимо заключение специального договора (Lazar 2008, 205–206; Ueda 2019, 200). Один из вопросов, связанных с обеспечением конфиденциальности, состоит в том, должны ли суды признавать недействительным соглашение о неконкуренции, если другие меры также могут защитить правомерные интересы работодателя. Некоторые судьи в Японии исходят из того, что работодатель не имеет законного интереса в отказе работника от конкуренции, если соглашение о конфиденциальности может в достаточной мере защитить соответствующую информацию (Ueda 2019, 200).

2.3. Ограничительные условия в соглашениях между предпринимателями и их работниками в Китайской Народной Республике

В Китае, в отличие от многих западных стран, у работника нет общей обязанности лояльности по отношению к работодателю. При этом заключение соглашений о конфиденциальности между ними считается допустимым (Lazar 2008, 205).

Правовая конструкция отказа от конкуренции стал привлекать широкое внимание в Китае в начале 1990-х годов (Shangguan 2016, 418), когда в экономике этой страны, на тот момент еще не так давно командно-административной, все интенсивнее развивались рыночные институты. Однако долгое время специальной нормативной базы для таких ограничительных условий не было.

С принятием Закона Китайской Народной Республики (КНР) от 02.09.1993 «О борьбе с недобросовестной конкуренцией»⁴ его ст. 2 и 10 стали использоваться в качестве нормативно-правового основания для рассмотрения судебных дел, связанных с соглашениями о неконкуренции и коммерческой тайной, хотя в данном законе указанные соглашения прямо упомянуты не были (Pagnattaro 2007, 624–632; Shangguan 2016, 418).

Статья 2 Закона КНР «О борьбе с недобросовестной конкуренцией» возлагает на хозяйствующих субъектов обязанность соблюдать в процессе осуществления производственной и коммерческой деятельности принципы добровольности, ра-

⁴ 中國反不正當競爭法. Дата обращения 2 сентября, 2024. <https://zh-tw.chinajusticeobserver.com/law/x/anti-unfair-competition-law-20190423/chn>.

венства, справедливости и добросовестности, исполнять законы и придерживаться деловой этики. В этой же статье мы находим определение понятия «недобросовестная конкуренция». Статья 10 данного акта запрещала недобросовестную конкуренцию, посягающую на коммерческую тайну. 4 ноября 2017 г. в указанный закон были внесены существенные изменения и дополнения, в связи с чем сегодня запрет недобросовестной конкуренции, посягающей на коммерческую тайну, закреплён в его ст. 9 (Чукреев 2019, 347–348).

Также, например, в ст. 22 Закона КНР от 05.07.1994 «О труде»⁵ было закреплено, что стороны могут включать в трудовой договор положения, касающиеся сохранения коммерческой тайны работодателя. Однако до 2008 г. в Китае не было специального закона, регулирующего отказ от конкуренции (Pagnattaro 2007, 617). Тем не менее на практике работодатели обычно требовали от ведущих сотрудников присоединиться к соглашениям о неконкуренции. Со временем получившие распространение отказы от конкуренции начали вступать в противоречие с развивающимся китайским правовым порядком, например с договорным правом, которое прямо не предусматривало таких правовых конструкций, что порой заставляло суды относиться к ним критически (Shangquan 2016, 419).

29 июня 2007 г. был принят Закон КНР «О трудовом договоре»⁶, который вступил в силу с 01.01.2008. Его ст. 23 и 24 целиком посвящены соглашениям о неконкуренции. Согласно ст. 23 данного закона, работодатель и работник могут включать в их трудовой договор положения о сохранении конфиденциальности коммерческой тайны работодателя и иных конфиденциальных сведений, связанных с правами интеллектуальной собственности (Shangquan 2016, 419–421). При установлении такого обязательства о конфиденциальности работодатель вправе заключить с работником трудовой договор или соглашение о конфиденциальности с условиями об отказе от конкуренции и о выплате бывшему работнику ежемесячной финансовой компенсации в течение срока такого отказа после прекращения трудового договора. Если работник нарушит условия о неконкуренции, он должен будет выплатить работодателю неустойку в соответствии с соглашением.

Согласно ст. 24 Закона КНР «О трудовом договоре», к персоналу, с которым правомерно заключение соглашений о неконкуренции, относятся только высшее руководство работодателя, старшие технические специалисты и другие лица с упомянутыми выше обязательствами о конфиденциальности. Географические пределы и срок отказа от конкуренции, а также подпадающие под это ограничение виды деятельности работника должны быть согласованы сторонами. Кроме того, конечно, такое соглашение не должно нарушать какие-либо законы и подзаконные нормативные правовые акты. Срок действия соглашения об отказе от конкуренции для всех упомянутых в ст. 24 Закона КНР «О трудовом договоре» категорий лиц не должен превышать двух лет с момента прекращения их трудовых договоров.

Процитированные статьи урегулировали основные элементы соглашения о неконкуренции в Китае, но к этому стоит добавить некоторые детали. Так, отдельные

⁵ 中國勞動法. Дата обращения 2 сентября, 2024. <https://zh-tw.chinajusticeobserver.com/law/x/labor-law-20181229/chn>.

⁶ 中國勞動合同法. Дата обращения 2 сентября, 2024. <https://zh-tw.chinajusticeobserver.com/law/x/labor-contract-law-20121228/chn>.

суды включают в круг работников, с которым можно заключать указанные соглашения, старших продавцов. В любом случае шаблонные соглашения такого рода, которые кто-то попытается применять ко всем без разбора работникам, могут быть признаны недействительными. Кроме того, в Законе КНР «О трудовом договоре» отсутствует определение понятия «достаточная компенсация» в рассматриваемом контексте. Однако в 2013 г. Верховный народный суд КНР сформулировал правовую позицию, согласно которой ежегодная выплата работодателем работнику 30 % годового размера его оплаты труда по последнему месту работы может рассматриваться в качестве достаточной компенсации за отказ от конкуренции (Shangguan 2016, 421).

Более того, на практике в Китае, чтобы соглашение о неконкуренции было действительным, работодатель должен иметь в этом законный деловой интерес (Shangguan 2016, 424). Правда, ст. 23 Закона КНР «О трудовом договоре», закрепляющая, что работодатель может заключить с сотрудником соглашение об отказе от конкуренции, не упоминает прямо защищаемые деловые интересы. На этой почве возникло много споров, так как суды разделились во мнениях по вопросу о том, включает ли в себя термин «защищаемые деловые интересы» только информацию, составляющую коммерческую тайну, или и такую информацию, и другие конфиденциальные сведения, касающиеся интеллектуальной собственности (Shangguan 2016, 424–425). Дело в том, что, хотя Закона КНР «О трудовом договоре» упоминает и коммерческую тайну, и конфиденциальную информацию, определения этих понятий не закреплены в нем. Термин «коммерческая тайна» определен в Законе КНР «О борьбе с недобросовестной конкуренцией» (ст. 9), тогда как сущность конфиденциальной информации не раскрывается в нормативно-правовых актах. Некоторые виды конфиденциальной информации могут быть признаны коммерческой тайной, если они отвечают определенным признакам последней. Например, чтобы список клиентов считался коммерческой тайной, в нем должны быть их имена, адреса, контакты, привычки, цели и содержание сделок; такая информация должна быть обособлена от общеизвестной информации. В результате в судебной практике сформировались две противоположные правовые позиции. Согласно первой из них, сфера защищаемых деловых интересов работодателя включает в себя не только коммерческую тайну, но и иную конфиденциальную информацию. Приверженцы второй правовой позиции настаивают на том, что действительность отказа работника от конкуренции должна зависеть от наличия у работодателя именно и только коммерческой тайны.

В то время как Верховный народный суд КНР сохраняет молчание, нижестоящие суды разделились по этому вопросу. По наблюдениям исследователей, большинство судов поддерживает вторую точку зрения, согласно которой действительность отказа работника от конкуренции зависит от наличия у работодателя информации, составляющей коммерческую тайну. Так, Высший народный суд Пекинского муниципалитета заключил, что «существование защищаемого интереса, который относится к коммерческой тайне, — это неперемное условие законности соглашения о неконкуренции, а также что отказ от конкуренции не может существовать, если нет защиты коммерческой тайны» (Shangguan 2016, 425).

Однако в основном китайские суды склонны поддерживать соглашения о неконкуренции (Pagnattaro 2007, 624–632); по оценкам исследователей, в двух из трех

споров, вытекающих из таких соглашений, последние признаются судами подлежащими исполнению (Shangguan 2016, 430). Недействительными же сделки об отказе от конкуренции признаются в подавляющем большинстве случаев из-за того, что работодатели не выплачивали достаточную (разумную) компенсацию в соответствии с трудовыми договорами или Законом «О трудовом договоре» (Shangguan 2016, 431). Это объясняется тем, что в Китае стороны спорят в основном именно по поводу компенсаций по соглашениям о неконкуренции, поэтому и суды часто сначала проверяют наличие выплат бывшему работнику и оценивают разумность такой компенсации, а потом делают лишь неглубокую проверку того, подтверждается ли материалами дела законный деловой интерес работодателя (Shangguan 2016, 432–433).

2.4. Ограничительные условия в соглашениях между предпринимателями и их работниками в государствах — членах Евразийского экономического союза

Государства — члены ЕАЭС долгое время придерживались строгого соблюдения принципа свободы труда и отрицательного отношения к ограничительным условиям в трудовых договорах и других соглашениях с работниками. Точнее сказать, условия такого рода изначально просто не были известны на постсоветском пространстве. Со временем, благодаря обращению к зарубежному опыту, анализируемые ковенанты стали проникать на указанное пространство, однако они зачастую продолжают восприниматься правоприменителем, например в России, в качестве неправомερных и недействительных. Особняком стоят соглашения о неразглашении (конфиденциальности), которые с переходом наших стран к рыночным отношениям легализуются и получают нормативно-правовую основу.

Первым примером более широкого заимствования зарубежного опыта правового регулирования рассматриваемых ограничительных условий странами ЕАЭС стало принятие в Республике Казахстан Трудового кодекса от 23.11.2015⁷ (ТК РК). Статья 29 данного кодекса «Условие о неконкуренции» целиком посвящена праву работодателей и работников заключать «договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю» (п. 1). В подп. 9 п. 1 ст. 1 ТК РК закреплена легальная дефиниция понятия «условие о неконкуренции»: это «условия договора о неконкуренции, ограничивающие право работника на осуществление действий, способных нанести ущерб работодателю». Получается, по букве закона отказаться от конкуренции со своим работодателем работник может, только заключив особое соглашение — договор о неконкуренции (Чумаченко 2016, 30). Очевидно, что последний будет действовать и после прекращения трудовых отношений между его сторонами.

Пункт 2 ст. 29 ТК РК так определяет содержание анализируемых соглашений: «В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого усло-

⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V. Дата обращения 2 сентября, 2024. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=0;0.

вия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан». Таким образом, предмет и содержание рассматриваемого договора урегулированы ТК РК предельно широко, гораздо шире, чем это делают зарубежные правовые порядки применительно к отказу от конкуренции. Сказанное позволяет предположить, что анализируемые законоположения основаны на общей обязанности лояльности работника по отношению к работодателю, признаваемой в трудовом праве многих государств (Чумаченко 2016, 29).

Кроме того, согласно п. 3 ст. 29 ТК РК, работодатель своим актом утверждает «перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о неконкуренции». При этом, согласно официальному толкованию Министерства труда и социальной защиты населения РК, договор о неконкуренции не может заключаться со всеми работниками организации, так как разные работники имеют неодинаковый, ограниченный в той или иной степени в пределах исполняемых ими должностных обязанностей, доступ к коммерческой тайне работодателя⁸.

Урегулировал ТК РК и ответственность за нарушение договора о неконкуренции: подп. 5 п. 8 ст. 123 предусматривает, что материальная ответственность по возмещению в полном размере ущерба, причиненного работодателю или принимающей стороне, возлагается на работника, работника направляющей стороны в случае нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя или принимающей стороны⁹.

Еще один шаг на пути расширения применения ограничительных условий в рамках ЕАЭС был сделан с принятием 21.12.2017 Президентом Республики Беларусь Декрета № 8 «О развитии цифровой экономики»¹⁰ (далее — Декрет № 8). Данный декрет принят в целях развития Парка высоких технологий (ПВТ), инновационной сферы и построения современной цифровой экономики в Республике Беларусь.

В соответствии с подп. 5.6 п. 5 Декрета № 8, резиденту ПВТ предоставлено право заключить с работником соглашение, на основании которого работник добровольно (за установленную соглашением компенсацию) принимает на себя обязательство в течение определенного таким соглашением срока не заключать трудовых и/или гражданско-правовых договоров с третьими лицами, являющимися конкурентами этого резидента ПВТ, а также обязуется не осуществлять самостоятельно конкурирующую предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, не выступать учредителем (участником) организации, являющейся конкурентом этого резидента ПВТ, не выполнять функции ее руководителя, не выступать членом ее коллегиального органа управления.

В подп. 5.6 п. 5 Декрета № 8 предусмотрены два условия заключения указанного соглашения: 1) резидентом ПВТ предоставляется работнику плата за соблю-

⁸ Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 07.09.2023 № ЖТ-2023-00670145. Дата обращения 2 сентября, 2024. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34596404.

⁹ Под принимающей стороной здесь понимаются юридические лица, указанные в ч. 3 п. 1 ст. 40 ТК РК, в которые допускается так называемое прикомандирование работников.

¹⁰ Декрет Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 «О развитии цифровой экономики». Дата обращения 2 сентября, 2024. <https://president.gov.by/ru/documents/dekret-8-ot-21-dekabrya-2017-g-17716>.

дение названного обязательства в размере не менее одной трети среднемесячного заработка этого работника за последний год работы, уплачиваемая за каждый месяц соблюдения такого обязательства после прекращения трудовых отношений; 2) срок данного обязательства не превышает одного года после прекращения трудовых отношений между резидентом ПВТ и его работником. Кроме того, в таком соглашении должны быть определены территориальные границы этого обязательства, конкретный вид деятельности, в отношении которого оно принимается, ответственность за нарушение соглашения.

Сравнивая то, как описанные ограничительные условия урегулированы сегодня в Республике Казахстан и Республике Беларусь, К. Л. Томашевский делает следующие выводы: 1) в Казахстане право заключать договор о неконкуренции предоставлено всем работодателям, а не только какой-то их части, как в Беларуси (резидентам ПВТ); 2) предмет договора о неконкуренции сформулирован в Казахстане гораздо шире: это обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю, тогда как в Беларуси определение предмета соответствующего соглашения более конкретно; можно сказать, что в Декрете № 8 описано классическое обязательство об отказе от конкуренции, а в ТК РК — некое общее, рамочное ограничительное условие, легальной дефиницией которого охватывается не только соглашение о неконкуренции, но и другие подобные ковенанты; 3) в ТК РК говорится о праве сторон установить компенсацию для работника на период действия соответствующего соглашения, тогда как по Декрету № 8 такая компенсация должна выплачиваться работнику, причем определен ее минимальный размер; последнее следует оценить положительно с точки зрения обеспечения прав и законных интересов работников; 4) в Беларуси, в отличие от Казахстана, действие соглашений о неконкуренции нормативно ограничено определенным сроком, причем относительно небольшим, что также является плюсом для работников (Томашевский 2018, 17).

Как говорилось выше, считается, что российское трудовое законодательство и практика его применения не позволяют сторонам трудовых договоров согласовывать отказ от осуществления работником деятельности, конкурирующей с деятельностью работодателя после расторжения трудового договора. Действительно, можно усмотреть формальное противоречие подобных отказов работников прежде всего в ст. 37 Конституции РФ¹¹ (закрепляющей принцип свободы труда, гарантирующей каждому свободу распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию) и посчитать такого рода ограничительные условия (соглашения) не имеющими юридической силы и не подлежащими применению. Если рассматриваемые ковенанты ограничивают возможности бывшего работника самостоятельно осуществлять предпринимательскую деятельность, аналогичную той, которой занимается его прежний работодатель, то в этом правоприменитель, вероятнее всего, обнаружит признаки нарушения конституционного принципа свободы предпринимательской и иной экономической деятельности, а также права каждого на свободное использование своих способностей и имуще-

¹¹ Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения 2 сентября, 2024. <http://www.consultant.ru>.

ства для осуществления такого рода деятельности, не запрещенной законом (ч. 1 ст. 8, ч. 1 ст. 34 Конституции РФ)¹².

Справедливости ради скажем, что российские хозяйствующие субъекты для защиты от недобросовестных конкурентов, использующих их бывших работников или ставших такими конкурентами, благодаря имевшим место ранее трудовым отношениями с этим субъектами, могут применять правовые средства, предусмотренные антимонопольным законодательством (Легашова, Муксинов 2010, 55). Речь о положениях гл. 2.1 «Недобросовестная конкуренция» Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции», прежде всего о его ст. 14.7, запрещающей недобросовестную конкуренцию, связанную с незаконным получением, использованием, разглашением информации, составляющей коммерческую или иную охраняемую законом тайну. Более того, перечень возможных форм (актов) недобросовестной конкуренции в указанном законе открыт. Практика применения данных положений антимонопольного законодательства для защиты прав и законных интересов хозяйствующих субъектов начинает развиваться¹³. Однако нельзя не признать, что проблемы остаются, и правоприменение далеко от совершенства (Городов, Петров 2020, 103–130; Швалева 2018, 40–41).

В России, как и, например, в Китае, работник не признается обремененным общей обязанностью лояльности по отношению к работодателю. Из всех анализируемых выше ограничительных условий российское законодательство прямо допускает только оговорку о конфиденциальности. Так, ст. 57 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ) закрепляет возможность согласовывать в трудовом договоре такое дополнительное условие, как условие «о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)».

Кроме того, отечественное гражданское законодательство позволяет заключение между работником и работодателем соглашения о неразглашении на период и после прекращения трудовых отношений. Речь идет о гл. 75 «Право на секрет производства (ноу-хау)», ст. 1465–1472, Гражданского кодекса РФ (часть третья) от 26.11.2001 № 146-ФЗ (ГК РФ) и Федеральном законе от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне». Соответствующие законоположения во многом способны защитить работодателя от возможных злоупотреблений работника на данной почве, но не снимают в этой сфере все проблемы (Швалева 2018, 40). В частности, не любая деловая информация, в сохранении конфиденциальности которой у работодателя может быть законный интерес, юридически защищена в качестве секрета производства (ноу-хау) и/или коммерческой тайны (Лютков 2017, 128; 2019, 85). Кроме того, уволившись, работник нередко уносит с собой и деловые связи с клиентами работодателя, и те инвестиции последнего, которые он вложил в профессиональное развитие работника; все это может стать преимуществом в недобросовестной конкурентной борьбе как со стороны нового работодателя соответствующего человека, так и со стороны самого бывшего работника, если

¹² Данная правовая позиция изложена, например, в Письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.10.2017 № 14-2/В-942.

¹³ См., напр.: Постановление Суда по интеллектуальным правам от 30.10.2017 № С01-893/2017 по делу № А45-18610/2016.

он займется аналогичной предпринимательской деятельностью (Головина 2019, 6; Люттов 2017, 128; 2019, 85).

Российской правоприменительной практики известны случаи, когда суды отказывали бывшим работникам даже во взыскании с прежних работодателей задолженности по выплате вознаграждения по соглашению о неконкуренции на том основании, что такое соглашение противоречит принципу свободы труда, закрепленному ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ (Головина 2019, 5–6)¹⁴.

Впрочем, суды порой демонстрируют и более либеральное отношение к соглашениям работников о неконкуренции, отказываясь признавать такие договоры не подлежащими применению.

Так, между одним банком и его работником — гражданином Р. был заключен договор о неразглашении информации и запрете конкуренции, в соответствии с которым Р. обязался не использовать, не разглашать или не предоставлять третьим лицам конфиденциальную информацию в течение срока действия договора, в том числе в случае его увольнения. В качестве встречного предоставления банк обязался выплатить Р. сумму в размере шести ежемесячных доходов на дату выплаты, а в случае увольнения получателя — на дату увольнения. При этом одним из условий данной выплаты был отказ работника от конкуренции с банком в течение одного года после увольнения. Спустя какое-то время Р. уволился по собственному желанию.

Затем Р. обратился к прежнему работодателю с требованием выплатить ему указанную выше сумму. Однако получил отказ, что стало поводом для его обращения в суд с иском о признании ряда пунктов договора о неразглашении информации и запрете конкуренции в части ограничения права работника на труд не подлежащими применению, а также о взыскании соответствующих денежных средств с банка.

Между тем Московский городской суд в удовлетворении исковых требований Р. отказал по следующим основаниям. Во-первых, заключенный сторонами договор о неразглашении информации и запрете конкуренции является «юридической формой договоренности сторон об обеспечении режима ограниченного доступа к конфиденциальной информации», и ни один из его оспариваемых пунктов не устанавливает запрета на осуществление истцом трудовой деятельности и исполнение той или иной трудовой функции, эти пункты лишь предусмотрели условия выплаты работнику согласованного сторонами вознаграждения. Во-вторых, истец не исполнил все предусмотренные договором условия, являющиеся основанием для выплаты ему соответствующего вознаграждения¹⁵.

Показательно, что по указанному делу Московский городской суд констатировал довольно широкое определение сторонами понятия «конфиденциальная информация» в договоре о неразглашении информации и запрете конкуренции. Данный договор признавал фактически любую конкурирующую активность работника после увольнения из банка — трудовую или иную экономическую деятельность — способной прямо или косвенно привести к использованию работником этой конфиденциальной информации. Нарушением указанного договора, как в нем самом было предусмотрено, становится непосредственно факт осуществления работни-

¹⁴ См., напр.: Апелляционное определение Московского городского суда от 02.06.2017 № 33-20918/2017.

¹⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2014 по делу № 33-34658.

ком соответствующей деятельности, предполагающей использование полученной конфиденциальной информации до окончания определенного сторонами срока. Вероятно, данная договорная конструкция появилась не без влияния зарубежной юридической практики, например судебной доктрины неизбежного раскрытия информации (*inevitable disclosure*), получившей распространение в США (Flowers 2018, 2212–2213; Stone 2002, 757–758). Согласно этой доктрине, работодатель при защите своих прав на конфиденциальную информацию или коммерческие секреты в случае трудоустройства бывшего работника у конкурента не обязан доказывать фактическое использование или разглашение такой информации или секретов: суды, установив такую конкурирующую занятость, исходят из презумпции неизбежности в подобной ситуации неправомерного использования либо разглашения указанных секретов или информации.

В связи с этим Московский городской суд, учитывая трудоустройство истца на следующий день после увольнения из банка у конкурента последнего, причем на руководящую должность, сделал вывод о том, что истец прямо или косвенно использует в своей деятельности информацию, которая стала ему известна в связи с осуществлением трудовой деятельности по прежнему месту работы. То, какую именно конфиденциальную информацию и как использовал бывший работник вопреки упомянутому выше договору, суд устанавливать по делу не стал. Такой подход не лишен оснований¹⁶. Действительно, доподлинно доказать, что бывший работник, например, поступив на работу к новому работодателю, воспользовался конфиденциальной информацией прежнего работодателя, последнему обычно практически невозможно (Люттов 2017, 128; 2019, 85).

Кроме того, интересно, что по рассматриваемому делу Московский городской суд квалифицировал договор о неразглашении информации и запрете конкуренции в качестве договора гражданско-правового (или преимущественно гражданско-правового). Кроме того, суд признал этот договор непоименованным по смыслу п. 2 ст. 421 «Свобода договора» ГК РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ. Наконец, суд констатировал смешанную природу договора о неразглашении информации и запрете конкуренции, который сочетал в себе элементы гражданско-правового договора, с одной стороны, и договора трудового — с другой.

Таким образом, анализируемые ограничительные условия могут присутствовать как в трудовых договорах, так и в иных соглашениях между предпринимателями и их работниками. Более того, такие ковенанты распространяются не только на трудовые отношения сторон, но и на определенный период времени, длящийся после прекращения указанных отношений. В силу этого данные условия и основанные на них негативные обязательства не могут быть квалифицированы в качестве чисто трудовые, в их природе присутствуют и гражданско-правовые элементы (Легашова, Муксинов 2010, 52; Люттов 2019, 84; Швалева 2018, 39–40).

Гражданское законодательство прямо не предусматривает возможность заключения с работником или бывшим работником соглашений о неконкуренции, непривлечении или непредпринимательстве. Однако в нем нет и прямого запрета на совершение такого рода сделок. Более того, краеугольным камнем гражданского

¹⁶ Данный подход получил дальнейшее применение. См., напр.: Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2018 по делу № 33-52632/2018.

права является принцип свободы договора, непосредственно закрепленный в п. 1, 2 ст. 1 и ст. 421 ГК РФ. Конечно, эта свобода не абсолютна, ее границы определяет прежде всего принцип добросовестности (п. 3, 4 ст. 1, ст. 10 ГК РФ). Полагаем, так называемое правило разумности, ставшее основой для современного подхода к анализируемым ограничительным условиям во многих странах мира, есть не что иное, как частный случай применения принципа добросовестности к соответствующим правоотношениям.

Обратим внимание на еще один аспект исследуемой проблемы, связанный с гражданско-правовым регулированием. В последние годы наблюдается рост споров о взыскании в пользу юридических лиц убытков, причиненных им по вине лица, уполномоченного выступать от имени юридического лица, членов коллегиальных органов юридического лица, лиц, определяющих действия юридического лица (Степанов, Михальчук 2018, 8–10). Законодательной основой данной ответственности выступает прежде всего обновленная в ходе текущей реформы гражданского законодательства ст. 53 ГК РФ, а также появившаяся в результате той же реформы ст. 53.1 ГК РФ¹⁷. До сих пор важнейшим актом официального толкования права в этой сфере остается Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица». Однако ни в последнем документе, ни в законодательстве прямо не определено, что лицо, уполномоченное выступать от имени юридического лица, члены коллегиальных органов юридического лица, лица, определяющие действия юридического лица, несут обязанность не причинять вред (убытки) своему юридическому лицу путем конкуренции с ним. При этом у таких лиц (по крайней мере, осуществляющих функции единоличного исполнительного органа и членов коллегиальных исполнительных органов) могут быть трудовые отношения со своим юридическим лицом. Полагаем, возможная легализация в России соглашений о неконкуренции и иных подобных ковенантов должна распространяться прежде всего или только (как минимум) на данный контингент. Конечно, упомянутая обязанность логически выводима из более общей обязанности такого рода лиц действовать в интересах соответствующего юридического лица добросовестно и разумно, прямо закрепленной в п. 3 ст. 53 и п. 3 ст. 53.1 ГК РФ. Практика привлечения к ответственности этих лиц за вред, причиненный ими своему юридическому лицу из-за конкуренции с последним, начинает появляться¹⁸. Однако легализация анализируемых ограничительных условий (соглашений) создаст нормативно-правовую основу для защиты прав и законных интересов предпринимателей от недобросовестной конкуренции с ними не только их действующих, но и бывших работников — руководителей и членов коллегиальных исполнительных органов.

¹⁷ В первую из этих статей изменения и дополнения были внесены Федеральным законом от 05.05.2014 № 99-ФЗ; тем же законом ГК РФ был дополнен ст. 53.1.

¹⁸ Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 20.12.2022 № 305-ЭС22-11906 по делу № А40-96008/2021; постановления Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 04.08.2015 № Ф04-22277/2015 по делу № А70-13409/2014; Федерального арбитражного суда Поволжского округа от 03.06.2014 по делу № А55-6679/2013.

3. Выводы

В целях улучшения делового климата и развития экономики нашей страны, а также повышения привлекательности российского права для отечественных и зарубежных предпринимателей полагаем целесообразной легализацию в России соглашений о неконкуренции, непривлечении и непредпринимательстве. Однако слепое копирование и внедрение в отечественное право зарубежных ограничительных условий без разумного определения пределов свободы договора может обернуться массовыми нарушениями прав работников, бывших работников, а также публичных интересов. В случае такой легализации необходимо будет учесть положительный опыт многих стран мира, которые в том или ином виде пошли по этому пути, и законодательно закрепить у нас аналог правила разумного подхода.

Целесообразно предусмотреть в законе обязательность соразмерного встречного предоставления со стороны работодателя за исполнение бывшим работником соответствующих негативных обязательств, а также закрепить исчерпывающий перечень должностей работников, с которыми могут заключаться такого рода соглашения (ограничительные условия), и срок действия последних. В перечень должны войти руководитель (единоличный исполнительный орган) и члены коллегиального исполнительного органа организации.

Библиография

- Ваке, Андреас. 2006. «Свобода договора и оговорки о профессиональных ограничениях в римском и современном праве». *Гражданское право: Ежегодник гражданского права* 2: 522–549.
- Головина, Светлана Ю. 2019. «Совершенствование трудового законодательства России с учетом законодательного опыта государств Евразийского экономического союза». *Российское право: образование, практика, наука* 5: 4–10. <https://doi.org/10.34076/2410-2709-2019-5-4-10>
- Городов, Олег А., Алексей В. Петров. 2020. *Недобросовестная конкуренция*. М.: Юстицинформ.
- Легашова, Елена С., Александр Р. Муksинов. 2010. «Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность». *Закон* 4: 51–60.
- Лютюв, Никита Л. 2017. «Выплаты при увольнении и договоры о неконкуренции с руководящими работниками». *Lex russica* 10: 123–130. <https://doi.org/10.17803/1729-5920.2017.131.10.123-130>
- Лютюв, Никита Л. 2019. «Отраслевая принадлежность правовых норм, регулирующих труд руководящих работников». *Закон* 1: 80–86.
- Обухова, Евгения В. 2016. «Ограничительные условия в трудовых договорах». *Право. Журнал Высшей школы экономики* 2: 27–35. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2016.2.27.35>
- Степанов, Дмитрий И., Юлия С. Михальчук. 2018. *Ответственность директора перед корпорацией за причиненные ей убытки в судебной практике*. М.: Статут.
- Томашевский, Кирилл Л. 2018. «Цифровая экономика и нововведения в регулировании трудовых отношений в IT-сфере в Республике Беларусь». *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 14–17.
- Филипова, Ирина А. 2016. *Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование*. Нижний Новгород: Нижегород. гос. ун-т.
- Чудинов, Олег Р. 2014. «Нарушение условия о неконкуренции как деликт в трудовом праве Франции». *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура. История. Философия. Право* 2: 71–77.
- Чудинов, Олег Р. 2015. «Оговорка о неконкурировании как условие трудового договора в соответствии с правом Франции». *Ученые записки Орловского государственного университета* 1: 275–278.

- Чукреев, Андрей А. 2019. «Запрет недобросовестной конкуренции в Китае и России: сравнительно-правовое исследование». *Правоведение* 63 (2): 340–351. <https://doi.org/10.21638/spbu25.2019.209>
- Чумаченко, Юлия. 2016. «Соглашение о неконкуренции: панацея от утечки информации и кадров или фикция?» *Legal Insight* 6: 26–32.
- Швалева, Елена С. 2018. «Ограничение мобильности работников в целях защиты интересов работодателя: соглашения о неконкуренции». *Трудовое право в России и за рубежом* 3: 38–41.
- Arnow-Richman, Rachel. 2020. “The new enforcement regime: Revisiting the law of employee competition (and the scholarship of Professor Charles Sullivan) with 2020 vision”. *Seton Hall Law Review* 50 (5): 1223–1259.
- Flowers, M. Claire. 2018. “Facing the inevitable: The inevitable disclosure doctrine and the Defend Trade Secrets Act of 2016”. *Washington and Lee Law Review* 75 (4): 2207–2263.
- Lazar, Wendi S. 2008. “Employment agreements and cross border employment — confidentiality, trade secret, and other restrictive covenants in a global economy”. *The Labor Lawyer* 24 (2): 195–211.
- Murphy, Tonia H. 2015. “Covenants not to compete in employment contracts: Worth a closer look in the classroom”. *Journal of Legal Studies Education* 32 (1): 131–171.
- Pagnattaro, Marisa A. 2007. “‘The Google Challenge’: Enforcement of noncompete and trade secret agreements for employees working in China”. *American Business Law Journal* 44 (4): 603–637.
- Raza, Saleem W. 2011. “Non-compete agreements in the United States, Europe and Australia”. *Association of Corporate Counsel Docket* 29 (3): 79–88.
- Shangguan, Hui. 2016. “A comparative study of non-compete agreements for trade secret protection in the United States and China”. *Washington Journal of Law, Technology & Arts* 11 (5): 405–438.
- Stone, Katherine V. W. 2002. “Knowledge at work: Disputes over the ownership of human capital in the changing workplace”. *Connecticut Law Review* 34 (3): 721–763.
- Ueda, Toru. 2019. “Restrictions on post-employment competition: Comparing the United States with Japan”. *Connecticut Journal of International Law* 34 (2): 169–221.

Статья поступила в редакцию 23 марта 2021 г.;
рекомендована к печати 29 апреля 2024 г.

Контактная информация:

Чукреев Андрей Александрович — канд. юрид. наук; <https://orcid.org/0000-0002-9502-8860>,
a.a.chukreev@utmn.ru

Restrictive covenants in agreements between entrepreneurs and their employees under the law of foreign countries. Part two: Germany, France, Japan, China and the Eurasian Economic Union*

A. A. Chukreyev

University of Tyumen,
6, ul. Volodarskogo, Tyumen, 625003, Russian Federation

For citation: Chukreyev, Andrey A. 2024. “Restrictive covenants in agreements between entrepreneurs and their employees under the law of foreign countries. Part two: Germany, France, Japan, China and the Eurasian Economic Union”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 3: 896–915. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2024.322> (In Russian)

* Acknowledgments: The reported study was funded by the Russian Foundation for Basic Research, project no. 19-111-50732.

See the first part: Chukreyev, Andrey A. 2023. “Restrictive covenants in agreements between entrepreneurs and their employees under the law of foreign countries. Part one: United Kingdom and United States of America”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 2: 423–440. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.209> (In Russian)

This review article is devoted to restrictive covenants, which are widely used in contracts between entrepreneurs and their employees in many countries. In Russia, these covenants are not supported by the courts. It is believed that such restrictions are contrary to the constitutional and other norms of Russian law. The purpose of this study is to analyze the foundations of legal regulation in a number of countries of such restrictive covenants as non-competition agreements, non-solicitation agreements, non-dealing agreements and non-disclosure agreements. This analysis is necessary for a reasonable answer to the question of the advisability of recognizing in Russia the legality of such agreements. The first part of this article provides an overview of the law on non-competition and other similar covenants of the United Kingdom and the United States, in the second part — Germany, France, Japan, China and the Eurasian Economic Union. In jurisdictions where non-competition agreements and other similar restrictive covenants are not prohibited, the “rule of reason” acts as a legal mechanism for balancing the competing interests of employers, employees and public interests. This rule allows the courts in each specific dispute to assess the specified conditions for their compliance with the protected business interest of the employer and other criteria. The conclusion is made about the advisability of legalizing agreements on non-competition, non-engagement and non-entrepreneurship in Russia, taking into account the positive foreign experience of legal regulation in this area. In this regard, it will be necessary to legislate in Russian law an analogue of the rule of reason.

Keywords: restrictive covenant, non-competition agreements, non-solicitation agreements, non-dealing agreements, non-disclosure agreements, freedom of contract, freedom of labor, confidential information, unfair competition.

References

- Arnow-Richman, Rachel. 2020. “The new enforcement regime: Revisiting the law of employee competition (and the scholarship of Professor Charles Sullivan) with 2020 vision”. *Seton Hall Law Review* 50 (5): 1223–1259.
- Chudinov, Oleg R. 2014. “Non-competition term’s breach as the delict in labour relations law of France”. *Vestnik Permskogo natsional’nogo issledovatel’skogo politekhnicheskogo universiteta. Kul’tura. Istorii. Filosofii. Pravo* 2: 71–77. (In Russian)
- Chudinov, Oleg R. 2015. “Non-competition clause as a condition of labour contract in accordance with the law of France”. *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta* 1: 275–278. (In Russian)
- Chukreyev, Andrey A. 2019. “The prohibition of unfair competition in China and Russia: Comparative legal research”. *Pravovedenie* 63 (2): 340–351. <https://doi.org/10.21638/spbu25.2019.209> (In Russian)
- Chumachenko, Iuliia. 2016. “Non-competition agreement: a panacea for information and personnel leakage or a fiction?”. *Legal Insight* 6: 26–32. (In Russian)
- Filipova, Irina A. 2016. *Features of legal regulation of labor under the legislation of Russia and France. Comparative law research*. Nizhny Novgorod, Nizhegorodskii gosudarstvennyi universitet Publ. (In Russian)
- Flowers, M. Claire. 2018. “Facing the inevitable: The inevitable disclosure doctrine and the Defend Trade Secrets Act of 2016”. *Washington and Lee Law Review* 75 (4): 2207–2263.
- Golovina, Svetlana Iu. 2019. “Improving Russian labor legislation taking into account the legislative experience of the states of the Eurasian Economic Union”. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka* 5: 4–10. <https://doi.org/10.34076/2410-2709-2019-5-4-10> (In Russian)
- Gorodov, Oleg A., Aleksei V. Petrov. 2020. *Unfair Competition*. Moscow, Iustitsinform Publ. (In Russian)
- Lazar, Wendi S. 2008. “Employment agreements and cross border employment — confidentiality, trade secret, and other restrictive covenants in a global economy”. *The Labor Lawyer* 24 (2): 195–211.
- Legashova, Elena S., Aleksandr R. Muksinov. 2010. “Non-competition clauses: UK experience and Russian reality”. *Zakon* 4: 51–60. (In Russian)
- Liutov, Nikita L. 2017. “The severance payments and non-competition agreements with executive officers”. *Lex russica* 10: 123–130. <https://doi.org/10.17803/1729-5920.2017.131.10.123-130> (In Russian)

- Liutov, Nikita L. 2019. "An interdisciplinary review of legal standards for executive staff". *Zakon* 1: 80–86. (In Russian)
- Murphy, Tonia H. 2015. "Covenants not to compete in employment contracts: Worth a closer look in the classroom". *Journal of Legal Studies Education* 32 (1): 131–171.
- Obukhova, Evgeniia V. 2016. "Restrictive conditions in employment agreements". *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* 2: 27–35. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2016.2.27.35> (In Russian)
- Pagnattaro, Marisa A. 2007. "The Google Challenge": Enforcement of noncompete and trade secret agreements for employees working in China". *American Business Law Journal* 44 (4): 603–637.
- Raza, Saleem W. 2011. "Non-compete agreements in the United States, Europe and Australia". *Association of Corporate Counsel Docket* 29 (3): 79–88.
- Shangguan, Hui. 2016. "A comparative study of non-compete agreements for trade secret protection in the United States and China". *Washington Journal of Law, Technology & Arts* 11 (5): 405–438.
- Shvaleva, Elena S. 2018. "Restriction of the employee mobility to protect the employer's interests: Non-compete agreements". *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 3: 38–41. (In Russian)
- Stepanov, Dmitrii I., Iuliia S. Mikhal'chuk. 2018. *Liability of a director to a corporation for losses caused to it in judicial practice*. Moscow, Statut Publ. (In Russian)
- Stone, Katherine V.W. 2002. "Knowledge at work: Disputes over the ownership of human capital in the changing workplace". *Connecticut Law Review* 34 (3): 721–763.
- Tomashevski, Kirill L. 2018. "The digital economy and novelties in regulation of labor relationships in the IT sector in the Republic of Belarus". *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 14–17. (In Russian)
- Ueda, Toru. 2019. "Restrictions on post-employment competition: Comparing the United States with Japan". *Connecticut Journal of International Law* 34 (2): 169–221.
- Wacke, Andreas. 2006. "Freedom of contract and professional restrictions clauses in Roman and modern law". *Tsivilisticheskie issledovaniia: Ezhegodnik grazhdanskogo prava* 2: 522–549. (In Russian)

Received: March 23, 2021

Accepted: April 29, 2024

Author's information:

Andrey A. Chukreyev — PhD in Law; <https://orcid.org/0000-0002-9502-8860>, a.a.chukreev@utmn.ru