

УДК 331.106+349.222](22)

О.Р. Чудинов

НАРУШЕНИЕ УСЛОВИЯ О НЕКОНКУРЕНЦИИ КАК ДЕЛИКТ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ ФРАНЦИИ

Рассмотрены проблемы ответственности за нарушение условия о неконкурировании с бывшим работодателем, включаемого в содержание трудовых договоров во Франции. Определено, что подобное условие не известно российскому трудовому законодательству, хотя проблема борьбы с недобросовестными действиями, направленными на переманивание персонала, уже давно проявилась в России. Предлагается обратиться к опыту французского трудового права в целях решения данной проблемы.

Ключевые слова: трудовое право Франции, трудовой договор, условие о неконкуренции, деликтная ответственность.

Судебная практика Франции содержит значительное количество дел, связанных с нарушением работником установленного в договорном порядке между сторонами трудового договора запрета на конкурирование со своим бывшим работодателем в случае прекращения с ним трудовых отношений. Российское трудовое право до сих пор не рассматривает возможность установления подобного условия в содержание трудового договора. Задача нашей статьи познакомить читателя с теми подходами, которые сложились в трудовом праве Франции при определении законности введения условия о неконкуренции в трудовой договор.

Особенностью развития современной рыночной экономики является все усиливающаяся конкурентная борьба между фирмами. Сегодня, наверное, можно говорить уже не о конкуренции, а о гиперконкуренции, победу в которой можно обеспечить только с помощью использования инноваций. Экономисты определяют четыре элемента эффективного развития производства: природные ресурсы, основной капитал и средства производства, информационные и технологические ресурсы, кадровый ресурс. При этом эффективность работы современного предприятия во многом зависит от качества кадрового ресурса, компетентности работников, от их знаний и умений, обладания способностью эффективного использования первых трех элементов. Многие работодатели, понимая, что кадровый потенциал является решающим в вопросе успешности деятельности предприятия, стараются повысить уровень квалификации работника. В результате работники становятся обладателями специальных знаний, составляющих коммерческую тайну, сек-

© Чудинов О.Р., 2014

Чудинов Олег Ревокатович – доцент кафедры философии и права ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет»; e-mail: oleg.chudinow@yandex.ru.

рет производства, особых технологических знаний, навыков работы, позволяющих им добиваться значительного повышения производительности, а предприятию в целом – успехов в конкурентной борьбе.

В то же время перед работодателем остро встает проблема угрозы ухода такого готового специалиста вместе с его знаниями и способностями к конкурентам, готовым выплатить ему за его знания и умения, полученные у бывшего работодателя, определенное вознаграждение, и этим, значительно сократив свои затраты, добиться тех же успехов в конкурентной борьбе. Возможно, такой специалист сам создаст собственное дело и вступит в экономическую борьбу со своим бывшим работодателем, обладая особыми, как информационными, так и профессионально-технологическими, ресурсами, позволяющими ему повысить конкурентоспособность своего предприятия, значительно сократить затраты и выйти победителем в гиперконкурентной борьбе.

Речь здесь не идет о тех продуктах интеллектуальной деятельности работника, которые после прохождения процедуры патентования получают правовую охрану в качестве результата интеллектуальной деятельности (РИД), принадлежащего работодателю, ни, тем более, о результатах интеллектуальной деятельности (РИД), принадлежащих работодателю и используемых работником в своей профессиональной деятельности по трудовому договору. Речь также не идет об информации, ставшей известной работнику в ходе выполнения им своих служебных обязанностей и составляющей коммерческую или служебную тайну. Защита данных объектов осуществляется в рамках норм Гражданского кодекса или Трудового кодекса Российской Федерации, а также Федерального закона о коммерческой тайне. Речь идет о неохранных продуктах, сведениях конфиденциального характера, не являющихся коммерческой тайной (связи с клиентами, методы ведения бизнеса, технологические приемы), либо сведениях о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них; либо сведениях о технических секретах, не получивших статуса охраняемых результатов интеллектуальной деятельности. Кроме того, речь может идти о тех профессиональных знаниях, умениях и навыках, которые делают работника высококвалифицированным, конкурентоспособным, можно даже сказать, потенциально опасным в конкурентной борьбе с бывшим работодателем.

В целях недопущения или ограничения возможности подобных действий во многих правовых системах разработана и применяется правовая конструкция «соглашение о неконкуренции», определяющая обязательство работника не участвовать в конкурентной борьбе. Данное обязательство, оформляемое в форме письменного договора (соглашения), включает в себя временно действующий запрет для работника после прекращения трудовых отношений заниматься аналогичной профессиональной деятельностью и,

следовательно, вступать в конкурентные отношения со своим бывшим работодателем. Соглашение может входить как часть в трудовой договор либо специально заключаться при приеме на работу и вступать в действие после прекращения трудового договора. Характеризуя подобные соглашения, И.Я. Киселев говорит о «пакте о неконкуренции» как об обязательстве работника не конкурировать с бывшим работодателем, включающем в себя «запрет в течение определенного времени после увольнения наниматься на аналогичное предприятие, создавать аналогичные предприятия, иметь деловые отношения с клиентами бывшего нанимателя и разглашать информацию, касающуюся бывшей работы» [1, с. 103–104].

К. Цвайгерт и Х. Кётц также говорят о наличии среди норм трудового права, относимого ими к частноправовым отраслям многих государств, нормы, определяющей «оговорку о неконкуренции». В своей работе «Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права» они приводят следующую характеристику: «если работник после окончания трудового соглашения обязывается в течение десяти лет или иного длительного срока не работать ни на одного из предпринимателей в этой сфере деятельности, то он должен тем не менее возместить ущерб своему бывшему работодателю, если на следующий день после получения расчета наймется на работу в том же городе к его конкуренту, так как «оговорка о неконкуренции ... может быть отменена только в той мере, в какой она ограничивает свободу осуществления права на труд с точки зрения времени, места и природы деятельности заинтересованного лица» [2, с. 86].

Трудовое право Франции также содержит данную конструкцию – «соглашение о неконкуренции», дословно *la clause de non-concurrence*. Отметим, что история создания подобной конструкции имеет более чем вековую продолжительность. Уже в литературном наследии О. Бальзака можно найти пример оговорки о неконкурировании. В одном из романов О. Бальзак описывает ситуацию продажи предприятия – типографии, права на издание газеты и тут же указывает на оговорку об отказе от дальнейшей конкуренции со стороны бывшего хозяина предприятия: «Давид обязался впредь не издавать никакой газеты под угрозой тридцати тысяч неустойки» [3, с. 303]. Как видим, такая оговорка о неконкурировании скорее носит гражданско-правовой характер, да и время становления трудового права как самостоятельной отрасли права еще не пришло, работник не рассматривался как субъект конкурентной борьбы.

Сегодня классический учебник трудового права Франции, *Droit du travail*, переизданный более чем двадцать раз, содержит следующее определение «соглашения о неконкуренции» – «*la clause de non-concurrence*»: «Это соглашение, в соответствии с которым работник обязуется в момент подписания трудового договора не осуществлять, прямо или косвенно, конкурентную деятельность по

отношению к организации, с которой он вступил в трудовые отношения, как путем трудоустройства в организации, осуществляющей конкурентную деятельность, так и путем создания такого рода организации» [4, p. 101].

Прюдоминальными судами (*conseil de prud'hommes*) Франции, рассматривающими по подведомственности трудовые споры, за прошедшее время накоплен богатый опыт разрешения дел о признании действительными или недействительными положений «соглашения о неконкуренции» между работниками и работодателями. Причем следует отметить, что в суд обращаются как работодатели, пытающиеся защитить свои интересы от неправомерной конкурентной деятельности бывшего работника, деятельности, противоречащей контракту, так и работники, рассматривающие действия работодателя как нарушение условий соглашения о неконкуренции или как нарушение конституционного положения о свободе граждан заниматься предпринимательской деятельностью. Напомним, что уже законодательными актами от 2 и 17 марта и от 14 июня 1791 года определялся принцип, гласивший, что «Любое лицо имеет право заниматься торговлей или работой, ремеслом или промышленной деятельностью по своему усмотрению» [5, с. 113]. Данные акты продолжают действовать и в V Французской республике. Так, в частности, комментируя принцип свободы предпринимательства, Государственный совет в постановлении от 22 июня 1981 года указал, что закон от 2 и 17 марта 1791 года по-прежнему сохраняет свое действие [5, с. 113].

В целях преодоления коллизии судебная практика последних лет определила условия, необходимые для признания действительной оговорки о неконкуренции. Эти условия вытекают из трех решений Кассационного суда, принятых 10 июля 2002 года (решение № 2723 – № обжалования 00-45135 по делу *M. Salembier* против *Ste. Mondiale SA*, решение № 2724 – № обжалования 00-45387 по делу *M. Barbier* против *Ste. Maine Agri SA*, решение № 2725 – № обжалования соответственно 99-43334, 99-43335, 99-43336 по делам *M. Moline*, *M. Petrovic*, *M.me Rabito* против *Ste. MSAS cargo international*).

В одном из решений говорится, «*Attendu qu'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable a la protection des interest legitimes de l'entreprise, limitee dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des specificites de l'emploi du salarie et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarie une contrepartie financiere, ces conditions etant cumulative*» [6].

«Условие неконкуренции закономерно, только если оно необходимо для защиты законных интересов предприятия, ограничено во времени и в пространстве, если оно принимает во внимание специфичность работы работника и включает обязательство для работодателя выплачивать работнику денежную компенсацию, то есть оно действительно только при наличии всей совокупности этих условий».

Таким образом, чтобы быть законным, обязательство не конкурировать, должно отвечать следующим условиям:

1) должно быть разумным и законным, т.е. должно быть необходимо для защиты законных интересов предприятия, принадлежащего работодателю и должно быть направлено на эту защиту;

2) должно быть ограничено во времени и в пространстве. Причем ограничение во времени должно носить разумный характер – как правило, не более двух лет. Пространственное ограничение может затрагивать территорию муниципального образования, департамента или распространяться на всю территорию страны, выход за рамки национальных границ Франции не допускается, так как защита трудовых прав за пределами Франции не входит в юрисдикцию прюдоминальных судов;

3) должно принимать во внимание специфичность работы, исполняемой наемным работником;

4) должно предусматривать выплату работодателем компенсационного вознаграждения работнику за выполнение требований о неконкуренции. Причем размер вознаграждения должен соответствовать размеру возложенных на работника ограничений, если работник лишается возможности продолжать работать в данной профессиональной сфере в течение двух лет, то и получить он должен вознаграждение, равное тому, что он мог бы получить, и уж, во всяком случае, не меньше того, что он получал в течение последних двух лет работы на предприятии.

Соглашение о неконкуренции в трудовом праве Франции повсеместно признается судами как действительное при соблюдении вышеуказанных условий.

При нарушении обязательства работодатель вправе:

1) в одностороннем порядке прекратить выплату вознаграждения;

2) обратиться в прюдоминальный суд с просьбой о наложении на бывшего работника запрета действовать в нарушение обязательства о неконкуренции;

3) обратиться с просьбой о наложении судебного запрещения работнику в течение определенного времени заключать аналогичный трудовой договор;

4) обратиться в прюдоминальный суд с просьбой возложить на нарушителя обязанность возврата сумм, ранее полученных им в счет вознаграждения;

5) потребовать в судебном порядке возмещения убытков, понесенных в связи с нарушением соглашения о неконкуренции.

За нарушение соглашения о неконкуренции ответственность может понести не только работник. В ряде случаев ответственность возлагается и на нового нанимателя, который по решению суда может быть обязан возместить ущерб, понесенный бывшим работодателем [7, с. 344–345]. В этом случае ответственность характеризуется как гражданско-правовая в рамках установ-

ленного ст. 1382 ГК Франции генерального деликта, правила о том, что «какое бы то ни было действие человека, которое причиняет другому ущерб, обязывает того, по вине кого ущерб произошел, к возмещению ущерба» [8, с. 305]. Правда, для этого необходимо доказать наличие двух условий.

Первое, работодатель был информирован о наличии в контракте нового работника по старому месту работы условия о конфиденциальности и неконкурировании. Если о наличии подобного условия работодатель узнал уже после заключения трудового договора, то последний подлежит расторжению. В противном случае работодатель понесет ответственность за действия, квалифицируемые как недобросовестная конкуренция.

Второе, целью сманивания нового работника является намерение воспользоваться его опытом и знаниями, полученными в период работы на предприятии конкурента. В этом случае принято говорить о «*détournement d'ouvriers*» – сманивании чужих работников с целью разузнать мелкие особенности производства конкурента. Так, если работник разорвал досрочно контракт, связывающий его с работодателем, чтобы заключить соглашение с другим предприятием, конкурирующим с прежним, то новый работодатель понесет солидарную ответственность за причинение ущерба. Основанием будет являться норма ст. L.-122-15 Кодекса о труде. Кроме того, пострадавший работодатель может обратиться в коммерческий суд с обвинением нового работодателя в совершении акта недобросовестной конкуренции.

В отличие от права Франции, российское трудовое законодательство не позволяет устанавливать в трудовом договоре запрет на осуществление работником деятельности, конкурирующей с деятельностью работодателя, как во время выполнения трудовой функции, предусмотренной договором, так и после расторжения трудового договора. В качестве основания подобного вывода служит ссылка на закрепленный в статье 37 Конституции РФ принцип «свободы труда», согласно которому каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Другим основанием служит норма статьи 34 Конституции РФ, определяющая право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. В доктрине также делается вывод о невозможности применения опыта Франции по использованию конструкции «пакта о неконкуренции» [9, с. 15].

Автору такой вывод представляется спорным. Достаточно вспомнить, что Конституция V Французской республики также определяет принцип свободы трудовой деятельности. Представляется, что будущее за использованием международного опыта, конечно, с учетом особенностей российской действительности.

Список литературы

1. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. – М., 2004.
2. Цвайгерт К., Кётц Х. Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права. – М., 1998. – Т. 2.
3. Бальзак О. Утраченные иллюзии // Соб. соч.: в 24 т. – М., 1960. – Т. 8.
4. Hess-Fallon B., Simon A.-M. Droit du travail / 21-e edition. – Editions Dalloz. 2010.
5. Люшер Ф. Конституционная защита прав и свобод личности. – М., 1993.
6. Kauder S. Les differents aspects des clauses de non-concurrence en France. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.veille-rh.com/publication.../document.php3?document=35> (дата обращения: 10.10.2010).
7. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М., 2008.
8. Французский Гражданский Кодекс. – М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1941.
9. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009.

Получено 19.01.2014

O.R. Chudinov

NON-COMPETITION TERM'S BREACH AS THE DELICT IN LABOUR RELATIONS LAW OF FRANCE

The problems of liability for breach of the French labour contract terms of non-competing with a former employer have been considered in the article. It has been determined that Russian labour legislation doesn't include such terms, though the struggle against unfair actions directed to enticement of personnel appeared in Russia long ago. The author of the article proposes to gain French experience in this sphere in order to solve this problem.

Keywords: labour legislation of France, labour contract, terms of non-competing, delictual liability.