

Соглашения о неконкуренции: проблемы теории и практики

Денис Венерович Ахметьянов

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва, Российская Федерация)
аспирант, e-mail: dahmetyanov@hse.ru.

АННОТАЦИЯ

Реализация работником свободы труда в форме прекращения трудовых отношений и последующее заключение трудового договора с компанией, конкурирующей с предыдущим работодателем, ущемляет интересы последнего. В статье предпринимается попытка обосновать необходимость и возможность введения соглашений о неконкуренции в российское трудовое законодательство. В связи с широким распространением подобных соглашений за рубежом приводится опыт различных стран, а также анализируются основные аспекты, которые необходимо учесть при заключении соглашений о неконкуренции: 1) целесообразность заключения соглашения; 2) форма заключения; 3) сведения о действиях, которые следует совершать/не совершать работнику; 4) категории работников, с которыми могут заключаться соглашения о неконкуренции; 5) срок и территория действия соглашения; 6) компенсация работнику. Рассмотрены актуальные позиции государственных органов и научного сообщества по поднятому вопросу. Автором приведены аргументы в пользу заимствования данного вида соглашений, а также возможные варианты его адаптации под отечественные правовые реалии с учетом соблюдения принципа свободы труда.

Ключевые слова: зарубежное трудовое законодательство, интерес работодателя, право на труд, свобода труда, свобода трудового договора, соглашение о неконкуренции, соглашение о неразглашении, сравнительный анализ.

Non-Competition Agreements: Problems of Theory and Practice

Denis V. Ahmetyanov

National Research University Higher School of Economics (Moscow, Russian Federation)
PhD candidate; e-mail: dahmetyanov@hse.ru.

ABSTRACT

The realization of freedom of labor by the employee through the termination of employment and the subsequent conclusion of an employment contract with a company that competes with the previous employer is detrimental to the interests of the later. The article contains an attempt to substantiate the necessity and possibility of introducing non-competition agreements in the Russian labor legislation. In the light of the wide spread of such agreements abroad, the experience of various countries is represented, and the main aspects to be taken into consideration while concluding non-competition agreements are analyzed: 1) the reasonableness of conclusion of such agreements; 2) the form of conclusion; 3) the information about the actions to be performed/not performed by the employee; 4) the categories of employees with whom non-competition agreements may be concluded; 5) the term and the territory of the agreement; 6) compensation of the employee. Author reviewed the current positions of state authorities and the scientific community on the raised issue. In addition, the author provides arguments in favor of using this type of agreements, as well as possible options for adapting it to national legal conditions, taking into account the principle of freedom of labor.

Keywords: foreign labor legislation, employer interest, right to work, freedom of labor, freedom of contract, non-competition agreement, non-disclosure agreement, comparative analysis.

В рамках регулирования трудовых отношений возникают ситуации, когда действующий «правовой инструментальный» не способен адекватно решить возникшую проблему. Одной из таких проблем является случай перехода работника от своего работодателя к его конкуренту, осуществляющему свою деятельность в той же сфере. Конкуренция как «форма и мера ограничения экономической свободы в системе взаимоотношений участников воспроизводственного процесса»¹ в рамках рыночных отношений в основном является позитивным явлением, способствующим развитию экономики. Наряду с этим компании отводят важную роль раскрытию внутреннего потенциала своих работников. В науке приводятся утверждения, что «человеческие ресурсы рассматриваются в качестве основного источника ценности, экономического роста и устойчивого конкурентного преимущества. <...>

¹ Васильев А. Н. Конкуренция в экономике [Электронный ресурс]. Большая российская энциклопедия. URL: <https://bigenc.ru/economics/text/2090644> (дата обращения: 19.02.2022).

Для того чтобы выжить, приспособиться и получить конкурентное преимущество, организации должны раскрывать врожденный творческий потенциал своих сотрудников, потому что инновационные идеи работников можно использовать в качестве строительных блоков для организационных инноваций, организационных изменений и повышения конкурентоспособности².

Однако на фоне различных экономических явлений, усугубленных пандемией³, усиливается тенденция практической реализации работниками принципа свободы труда в аспекте возможности в любой момент прекратить трудовые отношения с работодателем. При этом интересы работодателя ущемляются, если работник, для развития которого работодатель приложил определенные усилия (обучение, переподготовка, повышение квалификации, допуск к определенной информации), параллельно или после прекращения трудовых отношений с данной компанией заключает трудовой договор с компанией-конкурентом, которая, в свою очередь, ничего не вложила в развитие этого работника. Следует согласиться с позицией Р. Н. Жеребцова, что «никакому работодателю не хочется быть “кузницей кадров” для своих конкурентов»⁴. В качестве возможного способа предотвращения возникновения подобной проблемы могла бы стать конструкция соглашений о неконкуренции⁵.

В отечественной науке имеется широкий круг исследований, затрагивающих данную проблему.

Одним из первых обратил на нее внимание И. Я. Киселёв. В отношении указанной категории соглашений он, в частности, утверждал, что «пакт о неконкуренции — это обязательство работника не конкурировать с бывшим нанимателем. Оно включает запрет в течение определенного времени после увольнения (в разных странах от одного года до пяти лет) наниматься на аналогичное предприятие, создавать аналогичное предприятие, иметь деловое отношение с клиентами бывшего нанимателя и разглашать информацию, касающуюся бывшей работы»⁶.

На уровне диссертационного исследования следует отметить работу В. В. Липковской⁷. В своем труде она, например, рассматривает понятие таких соглашений в узком и широком смыслах. И если соглашение о неконкуренции в узком смысле по своей сути аналогично приведенному выше определению И. Я. Киселёва, то в широком смысле «оно может включать в себя также обязательство работника не приобретать доли/акции конкурентных организаций (их аффилированных лиц) и не занимать руководящие должности в таких организациях»⁸.

Р. М. Урчуков приводит следующие причины заключения соглашений о неконкуренции: защита ценной информации работодателя, защита инвестиционной деятельности работодателя в обучение работника, защита торговых связей с поставщиками и клиентами⁹. У работодателя может возникнуть интерес в заключении подобных соглашений в случае, если: 1) работнику в рамках трудовых отношений стала доступна ценная информация (при этом информация в предельно широком смысле, а не только та, которая защищается режимом конфиденциальности, то есть коммерческой тайны)¹⁰; 2) ценность для работодателя представляют такие качества, которые неотделимы от личности работника.

Н. В. Ферাপонтова-Максимова приходит к заключению, что «в определенных ситуациях для работодателя имеет значение... его (работника. — Прим. Д. А.) квалификация, опыт, навыки,

² Цит. по: Алсуфьев А. И., Завьялова Е. К. Практики обучения и развития персонала как фактор инновационного развития организации. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент, 2014. № 3. С. 102.

³ См.: Демина М. Пандемия и «великая отставка»: футуролог — о будущем нейросетей и женщин [Электронный ресурс]. РБК Тренды, 11.08.2021. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/futurology/610d50e39a79473d38990340> (дата обращения: 20.02.2022); Curtis L. Why the Big Quit is Happening and Why Every Boss Should Embrace It [Электронный ресурс] // Forbes, 30.06.2021. URL: <https://www.forbes.com/sites/lisacurtis/2021/06/30/why-the-big-quit-is-happening-and-why-every-boss-should-embrace-it/?sh=5992757b601c> (дата обращения: 21.02.2022).

⁴ Жеребцов Р. Н. Соглашение о неконкуренции: российский опыт, риски и возможности для бизнеса [Электронный ресурс] // ЮСС «Система Юрист», 23.04.2020. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=2EGSMZ8Xhkk> (дата обращения: 22.02.2022).

⁵ Следует отметить, что в связи с отсутствием легального определения данной правовой категории, в отечественной науке могут встречаться различные наименования: соглашения о неконкуренции или пакты о неконкуренции. Аналогичная ситуация встречается и за рубежом: non-competition/non-compete agreement (NCA), covenant not to compete (CNC).

⁶ Киселёв И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М.: Дело, 1999. С. 103.

⁷ См.: Липковская В. В. Интересы работодателя в трудовом праве. Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 183 с.

⁸ Липковская В. В. Указ. соч. С. 88.

⁹ Урчуков Р. М. Соглашение о неконкуренции как ограничение свободы труда работников. Трудовое право в России и за рубежом, 2019. № 3. С. 32.

¹⁰ Данное положение будет рассмотрено позднее в части соотношения соглашений о неконкуренции и соглашений о неразглашении.

организаторские, творческие и интеллектуальные способности и т. п.»¹¹. Зачастую качества подобного работника ассоциируются с компанией, в которой он работает. Наглядным примером подобных случаев является индустрия спортивных соревнований. Так, в 2021 г. популярный футболист Лионель Месси перешел в футбольный клуб ПСЖ. Данный переход позволил клубу привлечь новую аудиторию, увеличить медийный охват и доходы клуба за счет продаж футболок и аксессуаров с именем игрока, а также перезаключить контракты со спонсорами на более выгодных условиях и получить бонусы за рост заметности бренда¹². К тому же подобная история не является единичной¹³. Вполне допустимой является и сценарий, когда стоимость компании снижается в связи с уходом ключевого работника, например руководителя организации, период работы которого ассоциируется с достижением компанией значительных результатов в своей сфере. При этом если такой работник сразу после увольнения заключит трудовой договор с конкурирующей компанией, то удар по рыночным позициям предыдущего работодателя может стать существенным.

Является очевидным, что бесконтрольное применение подобных соглашений может привести к ограничению прав и интересов работников. В связи с этим в иностранных юрисдикциях выработаны различные подходы к определению требований, при соблюдении которых соглашение о неконкуренции имеет силу и не противоречит закону.

Целесообразность заключения соглашения. Для заключения подобного соглашения у работодателя должны иметься основания полагать, что последующий переход работника к работодателю-конкуренту действительно может повлечь негативные последствия для бывшего работодателя. Ряд исследователей солидарны во мнении, что при заключении соглашений о неконкуренции важно учесть разумную целесообразность (reasonableness) ограничения прав работника в целях защиты интересов работодателя (legitimate business interests)¹⁴. То есть правомерность заключения данного соглашения зависит от того, действительно ли необходимы подобные меры по ограничению прав работника и действительно ли путем их осуществления возможно защитить интересы работодателя.

Здесь же стоит упомянуть, что такое соглашение не должно приводить к «чрезмерным лишениям» для работника в форме несправедливого затруднения получения средств к существованию и противоречить общественным интересам¹⁵. Примером противоречия общественным интересам могут быть случаи заключения соглашений о неконкуренции с такими работниками, в продолжении трудовой деятельности которых заинтересовано все общество — например, в деле Phoenix Orthopedic Surgeons v. Peairs Апелляционный суд штата Аризона (США) констатировал, что соглашения о неконкуренции, ограничивающие врачей в медицинской практике, имеют последствия для государственной политики¹⁶.

Форма заключения. В основном встречаются две формы закрепления обязательства не конкурировать: условие трудового договора¹⁷ или отдельное соглашение. При этом встречаются

¹¹ Фералонтова-Максимова Н. В. Соглашения о неконкуренции: зарубежный опыт и российские перспективы. Трудовые споры, 2010. № 10. С. 41.

¹² ПСЖ взял Месси из «Барселоны» не только ради Лиги чемпионов. Как клуб заработает на Лео [Электронный ресурс]. Евроспорт, 06.09.2021. URL: https://www.eurosport.ru/football/champions-league/2021-2022/story_sto8527367.shtml (дата обращения: 23.02.2022).

¹³ См., например: Финк О. Трансфер Роналду — золотая жила для «МЮ». Он принесет клубу десятки миллионов прибыли [Электронный ресурс]. Спорт-Экспресс, 05.09.2021. URL: <https://www.sport-express.ru/football/england/reviews/krishtianu-ronaldu-skolko-zarabotaet-manchester-yunayted-posle-transfera-skolko-rodpisnikov-v-socsetyah-pribavilos-1831969/> (дата обращения: 23.02.2022); Шишов Р. ПСЖ продал 120 тысяч футболок Неймара [Электронный ресурс]. Спорт-Экспресс, 19.09.2017. URL: <https://www.sport-express.ru/football/france/news/pszh-prodal-120-tysyach-futbolok-neymara-1310888/> (дата обращения: 23.02.2022); Gray S. Why LeBron James' Move to Los Angeles Could Boost the City's Economy [Электронный ресурс]. Fortune, 03.07.2018. URL: <https://fortune.com/2018/07/03/lebron-james-los-angeles-economy/> (дата обращения: 23.02.2022); Laine J. Tom Brady's Arrival Boon for Tampa Bay Buccaneers Merchandise Sales in 2020 [Электронный ресурс]. ESPN, 03.05.2021. URL: https://www.espn.com/nfl/story/_/id/31383507/tom-brady-arrival-boon-tampa-bay-buccaneers-merchandise-sales-2020 (дата обращения: 23.02.2022).

¹⁴ См., например: Фералонтова-Максимова Н. В. Указ. соч. С. 42; Кандыба А. А. Соглашения о неконкуренции между работодателем и работником: международный и отечественный опыт. Московский журнал международного права, 2005. № 4. С. 255; Завгородний А. В. Соглашение о неконкуренции с работниками (зарубежный опыт). Петербургский юрист, 2016. № 3. С. 76.

¹⁵ Кандыба А. А. Указ. соч. С. 256.

¹⁶ McCoy D., Riley S. Summary of Covenants Not to Compete: A Global Perspective (Arizona) [Электронный ресурс]. Fenwick & West LLP. URL: https://www.fenwick.com/FenwickDocuments/RS_Summary-of-Covenants.pdf (дата обращения: 01.03.2022).

¹⁷ В таком случае следует говорить об оговорке о неконкуренции (non-competition clause).

случаи, что данный вопрос регулируется не на индивидуально-договорном уровне, а на коллективно-договорном. Так, во Франции условия о неконкуренции устанавливаются коллективным договором или отраслевым соглашением¹⁸.

Сведения о действиях, которые следует совершать/не совершать работнику. Для установления того, действительно ли работником исполняются положения соглашения, в нем указывают, какие именно действия работник обязан совершать, а совершения каких ему следует избегать. В зарубежной практике в подобного рода соглашениях подробно фиксируются сведения, при выполнении которых работник признается надлежаще выполняющим свои обязанности. Так, в соглашении может быть указано, что работнику не следует вступать ни в какое взаимодействие с конкурентами предыдущего работодателя как путем заключения трудовых договоров, так и гражданско-правовых. При этом может быть специально оговорено, какие именно компании осуществляют конкурирующую деятельность, а также какую именно трудовую функцию работнику нельзя осуществлять, работая на компанию-конкурента.

Категории работников, с которыми могут заключаться соглашения о неконкуренции. В законодательстве отдельных стран установлены запреты на заключение рассматриваемых соглашений с отдельными категориями работников. Так, в п. 2 раздела 74а Торгового кодекса Германии установлено, что соглашение о неконкуренции с несовершеннолетним работником является недействительным¹⁹. Несмотря на то, что по общему правилу не установлены должностные функции или роль работника в компании, при которых с таким работником можно заключить соглашение о неконкуренции, суды в рамках разбирательства по исполнению таких соглашений обращают внимание, действительно ли роль работника в компании позволяла ему после перехода к компании-конкуренту отрицательно воздействовать на бизнес предыдущего работодателя.

А. В. Завгородний констатирует, что «суды выступают против включения пункта о запрете конкуренции в трудовой договор, если услуги работника не являются центральными в деятельности компании или решающими в управлении ею. Чтобы иметь юридическую силу, подобное соглашение должно касаться только тех работников, чье знание бизнеса работодателя может в последующем навредить последнему на рынке, если его бывший работник станет его конкурентом»²⁰. Следует согласиться с приводимым Р. М. Урчуковым примером, что заключение соглашения о неконкуренции в отношении партнера юридической фирмы предполагается более адекватным и разумным в отличие от заключения аналогичного соглашения с секретарем юридической фирмы, «так как уход секретаря юридической фирмы по общему правилу не может нанести такой фирме существенного вреда»²¹.

Срок и территория действия соглашения. В большинстве стран выработаны подходы к установлению определенных временных и пространственных ограничений действия соглашений о неконкуренции. Данные ограничения должны быть, так как предполагается, что у работодателя есть только некий промежуток времени, «отсрочка» на то, чтобы минимизировать потенциальные последствия перехода работника к другому работодателю и сохранить свое конкурентное преимущество. Имеются два основных подхода к определению сроков действия рассматриваемых соглашений: законодательный и судебный.

Законодательный подход подразумевает установление максимального срока действия соглашения в нормативных правовых актах. В среднем сроки действия соглашений о неконкуренции в различных странах составляют два-три года²². При этом встречается и градация срока действия в зависимости от занимаемой работником должности — к примеру, в Италии устанавливается

¹⁸ Филиппова И. А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. С. 23

¹⁹ Book 1 (Commercial Entities), Book 2 (Commercial Partnerships and Silent Partnership) and Book 5 (Maritime Trade) of the Commercial Code (gesetze-im-internet) [Электронный ресурс]. Federal Ministry of Justice. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/englisch_hgb.html (дата обращения: 20.02.2022).

²⁰ Завгородний А. В. Указ. соч. С. 76.

²¹ Урчуков Р. М. Указ. соч. С. 33.

²² В Китае и Германии — два года (см.: *Einem D. Multi-Country Survey on Covenants Not to Compete (Germany)* [Электронный ресурс]. Greenberg Traurig LLP, 01.03.2018. URL: <https://www.gtlaw.com/en/-/media/files/insights/alerts/2018/3/gtnoncompeteeuroinfopak.pdf> (дата обращения: 28.02.2022); *Yan J. Summary of Covenants Not to Compete: A Global Perspective (China)* [Электронный ресурс]. Greenberg Traurig LLP, 01.03.2018. URL: https://www.fenwick.com/FenwickDocuments/RS_Summary-of-Covenants.pdf (дата обращения: 01.03.2022); в Швейцарии — три года (см.: *Swiss Code of Obligations of 30 March 1911 (Status as of 1 January 2022)* [Электронный ресурс]. Fedlex (The publication platform for federal law). URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/en (дата обращения: 28.02.2022).

срок действия пять лет в отношении руководящих должностей, а в отношении других категорий работников — три года²³.

В свою очередь судебный подход предполагает определение судами срока действия соглашений о неконкуренции исходя из разумности подобной продолжительности. А. А. Кандыба приводит позицию Апелляционного суда штата Мериленд (США), в соответствии с которой «разумным является срок, достаточный для того, чтобы из памяти клиентов стерлось представление о работнике как о сотруднике его бывшего работодателя»²⁴. Подобный подход встречается и у австралийских судов. Так, в рамках дела *Birdanco Nominees Pty Ltd v Money* [2012] VSCA 64 Апелляционный суд штата Виктория (Австралия) заключил, что три года являются разумным сроком действия соглашения о неконкуренции²⁵.

Что касается территории действия анализируемых соглашений, то на практике границы подобных ограничений являются «гибкими» и зависят от особенностей ведения бизнеса работодателем. Е. С. Легашова и А. Р. Муксинов констатируют, что в английской судебной практике ориентируются на такие факторы, как существование фактической взаимосвязи между защищаемым интересом и какой-либо географической областью, сферой деятельности работника, размера и характера населения области²⁶. О. Р. Чудинов пишет, что во Франции «пространственное ограничение может затрагивать территорию муниципального образования, департамента или распространяться на всю территорию страны»²⁷, при этом распространение действия соглашения за пределами границ Франции невозможно, так как защита трудовых прав вне страны не относится к ведению французских судов. Размер территории действия соглашения о неконкуренции влияет на то, с какой вероятностью работник успешно сможет оспорить такое соглашение.

Компенсация работнику. Так как работник, отказываясь от трудоустройства, теряет определенный способ заработка средств к существованию, то видится справедливым, что работодатель возмещает в определенной степени данные потери. В некоторых правовых системах наличие подобной компенсации является обязательным условием действительности соглашений о неконкуренции. Так, в Германии соглашение о неконкуренции является обязательным только в том случае, если работодатель обязуется выплатить за каждый год действия соглашения компенсацию, равную 50% от годового содержания работника по трудовому договору²⁸.

Таким образом, законодательные и судебные органы зарубежных стран достаточно внимательно подходят к правовому регулированию соглашений о неконкуренции и ставят действительность таких соглашений в зависимость от вышеуказанных аспектов, которые должны быть учтены при заключении данных соглашений.

Что касается российской действительности, то возможность заключения соглашений о неконкуренции отечественным законодательством не предусмотрена. Позиция органов исполнительной власти в лице Министерства труда и социальной защиты состоит в том, что такие соглашения противоречат трудовому законодательству, так как: 1) ограничивают право на свободное использование своих способностей в различной экономической деятельности (ч. 1 ст. 34 Конституции РФ²⁹) и свободу труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ); 2) подобные соглашения неприменимы, так как содержат условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ³⁰ (далее — «ТК РФ»)); 3) не предусмотрены законодательством; 4) не будут действовать, так как все условия трудового договора актуальны только до момента его расторжения. После прекращения трудовых отношений стороны не несут взаимных обязанностей

²³ Завгородний А. В. Указ. соч. С. 77.

²⁴ Кандыба А. А. Указ. соч. С. 256.

²⁵ *Birdanco Nominees Pty Ltd v Money* [Электронный ресурс]. Victorian Reports (The Council of Law Reporting in Victoria), 12.04.2011. URL: <https://victorianreports.com.au/judgment/view/36-VR-341> (дата обращения: 04.03.2022).

²⁶ Легашова Е. С., Муксинов А. Р. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность. Закон, 2010. № 4. С. 56.

²⁷ Чудинов О. Р. Оговорка о неконкурировании как условие трудового договора в соответствии с правом Франции. Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. Орел: изд-во ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет», 2015. № 1 (64). С. 277.

²⁸ Book 1 (Commercial Entities), Book 2 (Commercial Partnerships and Silent Partnership) and Book 5 (Maritime Trade) of the Commercial Code ([gesetze-im-internet](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/englisch_hgb.html)) [Электронный ресурс]. Federal Ministry of Justice. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/englisch_hgb.html (дата обращения: 29.02.2022).

²⁹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 12.02.2022).

³⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Российская газета, 2001. № 256.

за исключением предусмотренных законодательством случаев³¹. Примечательны позиции и других государственных органов. В правовых актах Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг и Центрального банка России упомянута возможность заключения подобных соглашений³².

Своеобразно обстоит вопрос законности заключения соглашений о неконкуренции в немногочисленной судебной практике. Для начала стоит уточнить, что еще в 2014 г. Пленум Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации разъяснял, что при решении вопроса о том, нарушает ли интересы юридического лица заключение трудового договора, судам следует оценивать, насколько его условия отвечали обычным условиям трудовых договоров, заключаемых со специалистами аналогичной квалификации и соответствующего профессионального уровня, с учетом характера обязанностей сотрудника, в том числе о неконкуренции (после увольнения)³³. Несмотря на это позиция о правомерности соглашений о неконкуренции не нашла широкого распространения в судебной практике. Исходя из изученной практики судебские позиции можно разделить на два типа:

- 1) заключение соглашений о неконкуренции невозможно³⁴;
- 2) суды косвенно признают действительность соглашений³⁵. В подобного рода делах бывшие работники обращались в суд с требованием о взыскании вознаграждения в связи с соблюдением соглашения о неконкуренции. Отказывая в удовлетворении требований, суды устанавливали, что работниками не соблюдались условия соглашений, так как они трудоустроивались к конкурентам предыдущего работодателя. Необходимо отметить, что суды в подобного рода спорах не анализировали законность заключения соглашений о неконкуренции в принципе.

Возможность рецепции соглашений о неконкуренции в российское законодательство находит широкую поддержку в научных работах³⁶. В контексте этого следует согласиться с мнением Е. С. Легашовой и А. Р. Муксинова, что «законодательство, как правило, развивается не изолированно от опыта зарубежных стран, а заимствует отработанные на практике механизмы правового регулирования»³⁷. Аргументами, которые демонстрируют необходимость введения рассматриваемых соглашений, могут быть следующие положения.

³¹ Письмо Министерства труда и социальной защиты от 19 октября 2017 г. № 14-2/В-942. Акты и комментарии для бухгалтера, 2017. № 11.

³² См., например: Распоряжение Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от 30 апреля 2003 г. № 03-849/р «О методических рекомендациях по составу и форме представления сведений о соблюдении кодекса корпоративного поведения в годовых отчетах акционерных обществ». Вестник ФКЦБ России, 2003. № 5; Информационное письмо Банка России от 17 декабря 2019 г. № ИН-06-39/93 «О разработке и внедрении кодексов этики финансового аналитика». Вестник Банка России, 2020. № 1–2 (2137–2138).

³³ Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 16 мая 2014 г. № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью». Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ, 2014. № 6.

³⁴ См., например: Апелляционное определение Ростовского областного суда от 04 марта 2013 г. по делу № 33-2634/2013 [Электронный ресурс]. СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.03.2022); Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 02 июня 2017 г. № 33-20918/2017 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.03.2022); Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 9 декабря 2019 г. по делу № А59-4571/2019 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.03.2022); Решение Комсомольского районного суда г. Тольятти от 11 июля 2016 г. по делу № 12-1421/2016 [Электронный ресурс]. СудАкт.Ру. URL: sudact.ru/regular/doc/t4qarloxYkdJ/ (дата обращения: 29.02.2022); Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 25 ноября 2019 г. по делу № А40-230924/2018 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.03.2022); Определение Московского городского суда от 12 апреля 2016 г. по делу № 33-12874/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.03.2022).

³⁵ См., например: Апелляционное определение Мосгорсуда от 04 декабря 2018 г. по делу № 33-52632/2018 [Электронный ресурс]. СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.03.2022); Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 08 августа 2017 г. по делу № 33-23701/2017 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.03.2022); Апелляционное определение Московского городского суда от 14 октября 2014 г. по делу № 33-34658 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.03.2022).

³⁶ См., например: Швалева Е. С. Ограничение мобильности работников в целях защиты интересов работодателя: соглашения о неконкуренции // Трудовое право в России и за рубежом, 2018. № 3. С. 41; Лютов Н. Л. Выплаты при увольнении и договоры о неконкуренции с руководящими работниками. Lex Russica, 2017. № 10. С. 129; Чудинов О. Р. Указ соч. С. 278; Фомина Л. Кому парашют, кому гирия. Налоговые последствия больших выплат топ-менеджерам. Финансовая газета, 2020. № 1. С. 7; Липковская В. В. Указ. соч. С. 88; Урчуков Р. М. Указ. соч. С. 34.

³⁷ Легашова Е. С., Муксинов А. Р. Указ. соч. С. 52.

Введение соглашений о неконкуренции придаст компаниям уверенности в том, что вложенные в развитие работника ресурсы не будут в скором времени использованы против самой компании ее конкурентом. В свою очередь, работники, которые хотели бы реализовать свой потенциал в иной сфере, не будут ограничены рамками той области, в которой они работали до этого, так как компенсации за соблюдение соглашения о неконкуренции позволят сохранить определенный уровень благосостояния.

В качестве альтернативы соглашений о неконкуренции могут быть рассмотрены соглашения о неразглашении коммерческой тайны, возможность заключения которых российским законодательством предусмотрена. Как при заключении соглашения о неразглашении коммерческой тайны, так и при заключении соглашения о неконкуренции интересом работодателя является сохранение конкурентного преимущества. Несмотря на это, запрет на разглашение коммерческой тайны имеет и недостатки. Заключению данного соглашения предшествует скрупулезная организация и установление режима коммерческой тайны путем принятия мер, установленных законодательством (определение перечня конфиденциальной информации, ограничение доступа к ней, учет лиц, получивших доступ к такой информации и т. д.). При этом, если работник нарушит обязательство о неразглашении, как справедливо утверждает Н. Л. Лютов, «доказать, что бывший работник, работая в пользу нового работодателя, воспользовался конфиденциальной информацией бывшего работодателя, зачастую практически невозможно»³⁸. Данная позиция поддерживается и другими учеными³⁹.

Является спорным также довод о том, что соглашения о неконкуренции нарушают принцип свободы труда, установленный Конституцией РФ и ТК РФ. Свобода труда провозглашается и в тех странах, где соглашения о неконкуренции законны. Такие страны, как и Россия, входят в состав участниц Европейской социальной хартии от 03.05.1996 г.⁴⁰ и Всеобщей декларации прав человека⁴¹, которые провозглашают право на труд и свободу выбора работы. Говоря о других странах, необходимо отметить, что соглашения о неконкуренции уже нашли свое закрепление у таких стран-участниц Содружества Независимых Государств, как Беларусь⁴² и Казахстан⁴³.

В российском законодательстве уже есть положения, которые в определенной степени имеют свойства соглашений о неконкуренции. Так, в соответствии со ст. 64.1 ТК РФ заключение трудовых договоров с бывшими государственными и муниципальными служащими в определенных случаях ставится в зависимость от согласия специальной комиссии. Согласно ст. 207 ТК РФ если работник нарушает условия ученического договора, в том числе не приступает к работе, то работодатель вправе потребовать вернуть стипендию, а также возместить иные связанные с ученичеством расходы. Исходя из ст. 276 ТК РФ, работа руководителя организации по совместительству у другого работодателя возможна только при наличии согласия основного работодателя. Все вышеуказанные положения в той или иной мере ограничивают возможность работника трудоустроиться к другому работодателю.

Что же касается «презумпции неухудшения положения работника» по сравнению с правами и гарантиями, предусмотренными трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ), то дискуссия по этому поводу возникла еще задолго до возникновения современного трудового законодательства. Так, еще в 1925 г. К. М. Варшавский рассуждал о соглашениях (условиях) о неконкуренции следующим образом: «С одной стороны, такое условие, ограничивающее свободу выбора нанимающегося и косвенно приковывающее его к нанимателю, само по себе взятое, ухудшает его положение, особенно в том случае, когда — как это большею частью и бывает, — он по роду своей деятельности может найти себе работу именно только в каком-либо конкурирующем

³⁸ Лютов Н. Л. Указ. соч. С. 128.

³⁹ См., например: Васильева С. Работа на два фронта: когда топ уходит к конкуренту. Трудовое право, 2018. № 1. С. 78; Уваева М. Воровство технологий уволенными. Трудовое право, 2016. № 2. С. 90; Швалева Е. С. Указ. соч. С. 40.

⁴⁰ Европейская социальная хартия (пересмотренная): принята 03 мая 1996 г. Ратифицирована Федеральным законом от 03 июня 2009 г. № 101-ФЗ. Бюллетень международных договоров, 2010. № 4.

⁴¹ Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Международные и российские механизмы. М.: Московская школа прав человека, 2000.

⁴² Декрет Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» [Электронный ресурс]. Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: <http://pravo.by/document/?guid=12551&p0=Pd1700008&p1=1&p5=0> (дата обращения: 11.03.2022).

⁴³ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗПК [Электронный ресурс]. Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 22.03.2022).

предприятию. С другой — нельзя не учесть и того, что в виде компенсации за это условие нанимающийся может выговорить себе большее вознаграждение»⁴⁴.

Применительно к доводу о том, что обязанность не конкурировать утратит свою силу, так как все условия трудового договора (в том числе и различных связанных с ним соглашений) действуют только до момента его расторжения, то стоит признать, что без закрепления данного исключения в законодательстве⁴⁵ применение подобных соглашений будет невозможно.

Введение возможности заключения подобных соглашений соответствует современному пониманию принципа свободы труда. Межотраслевой принцип свободы труда в трудовом праве находит свое отражение в отраслевом принципе свободы трудового договора, который, в свою очередь, направлен на достижение баланса интересов работника и работодателя. Т. И. Штринева утверждает, что «содержание принципа свободы трудового договора в условиях перехода к цифровой экономике характеризуется деловым сотрудничеством сторон трудового правоотношения в процессе применения труда»⁴⁶. Современное понимание свободы труда подразумевает не только возможность выбора сферы приложения своих усилий, но и возможность полностью отказаться от такой деятельности⁴⁷. В связи с этим с помощью соглашения о неконкуренции стороны трудовых отношений не нарушают принципы трудового права, а достигают баланс взаимных интересов.

При рецепции подобного института необходимо учесть ряд важных положений. Необходимо определить те критерии, при которых соглашение о неконкуренции может быть реально исполнимым, например указать виды экономической деятельности организаций, при трудоустройстве в которые действия работника будут рассматриваться как нарушение. Перечисление в соглашении конкретных компаний-конкурентов видится нецелесообразным, так как работник может устроиться во вновь созданную организацию, которая аффилирована с компанией-конкурентом. Как и трудовой договор, соглашение о неконкуренции должно быть заключено в письменной форме.

Особое внимание нужно уделить вопросу того, с какими работниками можно заключать подобные соглашения, а с какими — нельзя. Очевидно, что переход отдельных категорий работников к работодателям-конкурентам может нести более тяжелые последствия, чем переход других. К. М. Варшавский, говоря о дифференциации правового регулирования трудовых отношений с различными категориями работников, констатировал, что «высшие слои ответственных работников, которые, не обладая денежным капиталом, располагают капиталом умственным, а потому экономически более независимы»⁴⁸. Аналогичную позицию высказывает и развивает С. П. Басалаева, которая утверждает: «Поскольку руководитель обладает так называемым интеллектуальным капиталом, постольку он находится в меньшей экономической зависимости от работодателя. Отсюда следует вывод о возможности большей свободы договора между собственником и руководителем»⁴⁹. В контексте современной ситуации в сфере трудовых отношений, а также в связи с повышением роли интеллектуального капитала к таким категориям работников можно отнести не только руководителей организаций, но и IT-специалистов⁵⁰.

Также необходимо ясно обозначить категории работников, с которыми заключение подобных соглашений ограничено. К таким категориям можно отнести тех работников, по отношению к которым трудовое законодательство заинтересовано в реализации своей защитной функции в большей степени, например несовершеннолетних работников. В дополнение возможность заключения соглашений о неконкуренции может быть ограничена в отношении лиц, в трудовой деятельности которых заинтересовано все общество в целом и имеется публичный интерес, например педагогических или медицинских работников.

⁴⁴ Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. С. 73.

⁴⁵ Аналогичные нормы уже встречаются в трудовом законодательстве. Например, ст. 232 ТК РФ, позволяющая привлечь сторону трудовых отношений к материальной ответственности после их прекращения.

⁴⁶ Штринева Т. И. Принцип свободы труда на современном этапе развития трудового права (теоретико-правовой аспект). Трудовое право в России и за рубежом, 2019. № 4. С. 13.

⁴⁷ См., например: Федин В. В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд. Lex Russica, 2004. № 2, С. 420; Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд. Журнал российского права, 2007. № 4. С. 88; Трудовое право России: учебник для бакалавров / ответственный редактор Ю. П. Орловский. М.: Издательство Юрайт, 2014. С. 49.

⁴⁸ Варшавский К. М. Указ. соч. С. 47.

⁴⁹ Басалаева С. П. Правовая природа трудового договора: монография. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2013. С. 117.

⁵⁰ Ущерб в 1 млрд: месть уволенного программиста [Электронный ресурс]. Сетевое издание CNews. URL: https://safe.cnews.ru/articles/ushcherb_v_1_mlrld_mest_uvolennoego_programmista (дата обращения: 21.03.2022).

Представляется рациональным установить, что рассматриваемое соглашение является законным только при наличии определенных выплат работнику за надлежащее исполнение обязательств по соглашению. Необходимо определить минимальные размеры таких выплат, а также права и обязанности сторон при их прекращении. Так, можно установить, что при остановке работодателем ежемесячных выплат работник вправе прекратить исполнение соглашения о неконкуренции. Если же работник нарушит условия соглашения, то и у работодателя будут собственные способы защиты, например прекращение выплат и взыскание сумм, ранее выплаченных работнику в соответствии с соглашением о неконкуренции. Как видим, подобная конструкция видится более мягкой по сравнению со стандартным пониманием соглашений о неконкуренции, при которых работник не имеет реальной возможности трудоустроиться к другому работодателю. Описанные способы защиты работодателя позволяют избежать чрезмерного необоснованного ущемления прав работника, так как уровень гарантий работника по сравнению с предусмотренным трудовым законодательством не снижается. Такое понимание санкций за несоблюдение соглашения не ограничивает свободу труда работника, так как он может в любое время отказаться от исполнения соглашения и вступить в трудовые отношения с конкурентом работодателя, и тогда работник лишь обязан вернуть те выплаты, которые предоставил ему предыдущий работодатель. При этом в отличие от ряда зарубежных правовых порядков работник не обязан возмещать убытки⁵¹, выплачивать неустойку⁵², а также суд в отношении него не может вынести судебный запрет на заключение трудовых договоров с другими работодателями⁵³.

Может сложиться впечатление, что заключение соглашений о неконкуренции создает дополнительный риск злоупотреблений со стороны работодателей. Стоит прояснить, что, несмотря на отсутствие в трудовом законодательстве, в судебной практике по трудовым спорам сложился и широко используется принцип запрета злоупотребления правом⁵⁴. Эффективное применение данного принципа видится рациональным решением минимизации рисков подобного злоупотребления. Стоит отметить, что введение соглашений о неконкуренции ни в коем случае не является частью тенденции демонтажа трудового законодательства, который прослеживается в условиях экономического спада⁵⁵. По мнению Е. В. Аббасовой и В. А. Васильева, «изменения социально-трудовых отношений должны носить точечный характер с учетом реальных потребностей и возможностей сторон трудовых отношений»⁵⁶. Следует с этим согласиться. Соглашения о неконкуренции должны распространяться только на отдельные категории работников, не давая работодателям злоупотреблять правом и бесконтрольно заключать соглашения о неконкуренции в ущерб интересам работников.

Упомянутый выше демонтаж трудового законодательства более реален в ситуации оставления соглашений о неконкуренции без законодательного регулирования, так как в таком случае правоприменительная практика будет идти по пути квалификации данных соглашений в качестве непоименованных гражданско-правовых, что при отсутствии гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, может нести для работников более негативные последствия.

Таким образом, необходимо задуматься о введении подобной конструкции в трудовое законодательство. Соглашения о неконкуренции — эффективный инструмент достижения баланса интересов, который показал свою результативность в зарубежных юрисдикциях. Однако отметим, что на данный момент «жизнеспособность» подобных соглашений в России — это только лишь идея, предложение, которое должно пройти проверку временем. При этом современная практика реализации основных принципов трудового права должна учитывать актуальные экономические и социальные реалии. Исходя из наличия судебных споров по поводу подобных соглашений правоприменительные органы уже столкнулись с запросом сторон трудовых отношений на возможность заключения соглашений о неконкуренции, и это знак для законодателя обратить внимание на данный вопрос.

⁵¹ Подобная возможность предусмотрена во Франции (см. *Чудинов О. Р.* Указ. соч. С. 278).

⁵² Подобная возможность предусмотрена в Нидерландах (см., например, Dutch Civil Law (DCL) [Электронный ресурс]. Uitgeverij Althea B.V. URL: <http://www.dutchcivilaw.com/civilcodebook077.htm> (дата обращения: 02.03.2022).

⁵³ Подобная возможность предусмотрена в Японии (см. *Ogiwara Y.* Multi-Country Survey on Covenants Not to Compete (Japan) [Электронный ресурс]. Greenberg Traurig LLP, 01.03.2018. URL: <https://www.gtllaw.com/en/-/media/files/insights/alerts/2018/3/gtnoncompeteeuroinforpak.pdf> (дата обращения: 28.02.2022).

⁵⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Бюллетень Верховного Суда РФ, 2004. № 6.

⁵⁵ *Аббасова Е. В., Васильев В. А.* Некоторые вопросы соотношения трудового права и смежных отраслей права // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2021. Т. 21. № 1. С. 47.

⁵⁶ *Аббасова Е. В., Васильев В. А.* Указ. соч. С. 47.

Литература

1. Аббасова Е. В., Васильев В. А. Некоторые вопросы соотношения трудового права и смежных отраслей права. Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2021. Т. 21, № 1. С. 47–50.
2. Алсуфьев А. И., Завьялова Е. К. Практики обучения и развития персонала как фактор инновационного развития организации. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2014. № 3. С. 101–134.
3. Басалаева С. П. Правовая природа трудового договора: монография. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2013. 128 с.
4. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. 180 с.
5. Васильев А. Н. Конкуренция в экономике [Электронный ресурс]. Большая российская энциклопедия. URL: <https://bigenc.ru/economics/text/2090644> (дата обращения: 19.02.2022).
6. Васильева С. Работа на два фронта: когда топ уходит к конкуренту. Трудовое право, 2018. № 1. С. 75–87.
7. Жеребцов Р. Н. Соглашение о неконкуренции: российский опыт, риски и возможности для бизнеса [Электронный ресурс]. ЮСС «Система Юрист», 23.04.2020. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=2EGSMZ8Xhkk> (дата обращения: 22.02.2022).
8. Завгородний А. В. Соглашение о неконкуренции с работниками (зарубежный опыт). Петербургский юрист, 2016. № 3. С. 73–81.
9. Кандыба А. А. Соглашения о неконкуренции между работодателем и работником: международный и отечественный опыт. Московский журнал международного права, 2005. № 4. С. 252–259.
10. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
11. Легашова Е. С., Муксинов А. Р. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность. Закон, 2010. № 4. С. 51–60.
12. Липковская В. В. Интересы работодателя в трудовом праве. Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 183 с.
13. Лютов Н. Л. Выплаты при увольнении и договоры о неконкуренции с руководящими работниками. Lex Russica, 2017. № 10. С. 123–130.
14. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Издательство «Юрайт», 2014. 854 с.
15. Уваева М. Воровство технологий уволенными. Трудовое право, 2016. № 2. С. 85–94.
16. Урчуков Р. М. Соглашение о неконкуренции как ограничение свободы труда работников. Трудовое право в России и за рубежом, 2019. № 3. С. 31–34.
17. Фералонтова-Максимова Н. В. Соглашения о неконкуренции: зарубежный опыт и российские перспективы. Трудовые споры, 2010. № 10. С. 40–47.
18. Филиппова И. А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. 115 с.
19. Фомина Л. Кому парашют, кому гиля. Налоговые последствия больших выплат топ-менеджерам. Финансовая газета, 2020. № 1. С. 5–7.
20. Чудинов О. Р. Оговорка о неконкуренции как условие трудового договора в соответствии с правом Франции. Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. Орел: изд-во ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет», 2015. № 1 (64). С. 275–279.
21. Швалева Е. С. Ограничение мобильности работников в целях защиты интересов работодателя: соглашения о неконкуренции. Трудовое право в России и за рубежом, 2018. № 3. С. 38–41.
22. Штринева Т. И. Принцип свободы труда на современном этапе развития трудового права (теоретико-правовой аспект). Трудовое право в России и за рубежом, 2019. № 4. С. 11–13.
23. Einem, D., Ogiwara, Y. [et al.]. Multi-Country Survey on Covenants Not to Compete. Greenberg Traurig LLP, 01.03.2018. [Electronic resource]. URL: <https://www.gtlaw.com/en/-/media/files/insights/alerts/2018/3/gtnoncompeteeuroinfopak.pdf> (access date: 28.02.2022).
24. McCoy D., Riley S., Yan J. [et al.]. Summary of Covenants Not to Compete: A Global Perspective. Fenwick & West LLP. [Electronic resource]. URL: https://www.fenwick.com/FenwickDocuments/RS_Summary-of-Covenants.pdf (access date: 01.03.2022).

References

1. Abbasova, E. V., Vasilev, V. A. Some Issues of Correlation Between Labor Law and Related Branches of Law [Nekotorye voprosy sootnosheniya trudovogo prava i smezhnykh otraslei prava]. SUSU Bulletin. Law Series [Vestnik YuUrGU. Seriya "Pravo"], 2021. Vol. 21, No. 1. P. 47–50. (In Rus.)
2. Alsufeyev, A. I., Zavyalova, E. K. Personnel Training and Development Practices as a Factor in the Innovative Development of the Organization [Praktiki obucheniya i razvitiya personala kak faktor innovatsionnogo razvitiya organizatsii]. Bulletin of St. Petersburg University. Management [Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Menedzhment]. 2014. No. 3. P. 101–134. (In Rus.)
3. Basalaeva, S. P. The Legal Nature of an Employment Contract: a Monograph [Pravovaya priroda trudovogo dogovora: monografiya]. Krasnoyarsk: Siberian Federal University [Sib. feder. un-t], 2013. 128 p. (In Rus.)
4. Varshavskii, K. M. Employment Law of USSR [Trudovoe pravo SSSR]. Leningrad: Academia, 1924. 180 p. (In Rus.)
5. Vasilev, A. N. Competition in Economics [Konkurentsiya v ekonomike]. The Big Russian Encyclopedia [Bol'shaya rossiiskaya entsiklopediya]. [Electronic resource]. URL: <https://bigenc.ru/economics/text/2090644> (Access date: 19.02.2022). (In Rus.)

6. Vasileva, S. Working on Two Fronts: When the Top Goes to a Competitor [Rabota na dva fronta: kogda top ukhodit k konkurentu]. Labor law [Trudovoe pravo], 2018. No. 1. P. 75–87. (In Rus.)
7. Zherebtsov, R. N. Non-Competition Agreement: Russian Experience, Risks and Opportunities for Business [Soglashenie o nekonkurentsii: rossiiskii opyt, riski i vozmozhnosti dlya biznesa]. Legal Reference System “System Jurist” [YuSS “Sistema Yurist”]. Dated 23.04.2020. [Electronic resource]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=2EGSMZ8Xhkk> (Access date: 22.02.2022). (In Rus.)
8. Zavgorodnii, A. V. Non-Competition Agreement with Employees (Foreign Experience) [Soglashenie o nekonkurentsii s rabotnikami (zarubezhnyi opyt)]. The Petersburg Lawyer [Peterburgskii yurist], 2016. No. 3. P. 73–81. (In Rus.)
9. Kandyba, A. A. Non-Competition Agreements Between Employer and Employee: International and Domestic Experience [Soglasheniya o nekonkurentsii mezhdru rabotodatelem i rabotnikom: mezhdunarodnyi i otechestvennyi opyt]. Moscow Journal of International Law [Moskovskii zhurnal mezhdunarodnogo prava], 2005. No. 4. P. 252–259. (In Rus.)
10. Kiselev, I. Ya. Comparative and International Labor Law: Textbook for Higher Education Institutions [Svornitsa i mezhdunarodnoe trudovoe pravo: uchebnik dlya vuzov]. M.: The Case [Delo], 1999. 728 p. (In Rus.)
11. Legashova, E. S., Muksinov, A. R. Non-Competition Agreements with Employees: English Experience and Russian Reality [Soglasheniya o nekonkurentsii s rabotnikami: angliiskii opyt i rossiiskaya deistvitel'nost']. Statute [Zakon], 2010. No. 4. P. 51–60. (In Rus.)
12. Lipkovskaya, V. V. Employer's Interests in Labor Law: A Candidate of Legal Sciences [Interesy rabotodatelaya v trudovom prave. Dis. ... kand. yurid. nauk]. M., 2011. 183 p. (In Rus.)
13. Lyutov, N. L. The Severance Payments and Non-Competition Agreements with Executive Officers [Vyplaty pri uvol'nenii i dogovory o nekonkurentsii s rukovodyashchimi rabotnikami]. Lex Russica, 2017. No. 10. P. 123–130. (In Rus.)
14. Orlovskij, Yu. P. Labor Law of Russia. Textbook for Bachelors [Trudovoe pravo Rossii: uchebnik dlya bakalavrov]. M.: Izdatelstvo Urait, 2014. 854 p. (In Rus.)
15. Uvaeva, M. Theft of Technology by the Dismissed [Vorovstvo tekhnologii uvolennymi]. Labor Law [Trudovoe pravo], 2016. No. 2. P. 85–94. (In Rus.)
16. Urchukov, R. M. Non-Competition Agreement as a Restriction on Employees' Freedom of Labor [Soglashenie o nekonkurentsii kak ogranichenie svobody truda rabotnikov]. Labor Law in Russia and Abroad [Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom], 2019. No. 3. P. 31–34. (In Rus.)
17. Ferapontova-Maksimova, N. V. Non-Competition Agreements: Foreign Experience and Russian Perspectives [Soglasheniya o nekonkurentsii: zarubezhnyi opyt i rossiiskie perspektivy]. Labor Disputes [Trudovye spory], 2010. No. 10. P. 40–47. (In Rus.)
18. Filippova, I. A. Features of the Legal Regulation of Labor under the Legislation of Russia and France. A Comparative Legal Study [Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda po zakonodatel'stvu Rossii i Frantsii. Sravnitel'no-pravovoe issledovanie: monografiya]. Nizhnii Novgorod: Nizhny Novgorod State University [Nizhegorodskii gosuniversitet], 2016. 115 p. (In Rus.)
19. Fomina, L. To some a Parachute, to Others a Weight. Tax Implications of Large Payments to Top Managers [Komu parashyut, komu girya. Nalogovye posledstviya bol'shikh vyplat top-menedzheram]. Financial Newspaper [Finansovaya gazeta], 2020. No. 1. P. 5–7. (In Rus.)
20. Chudinov, O. R. Non-Competition Clause as a Condition of Employment Contract Under French Law [Ogovorka o nekonkurirovanii kak uslovie trudovogo dogovora v sootvetstvii s pravom Frantsii]. Academic notes of the OSU. Series: Humanities and Social Sciences [Uchenye zapiski OGU. Seriya: Gumanitarnye i sotsial'nye nauki]. Orel: Publishing house of FGBOU VPO Oryol State University [Izd-vo FGBOU VPO “Orlovskii gosudarstvennyi universitet”], 2015. No. 1 (64). P. 275–279. (In Rus.)
21. Shvaleva, E. S. Restricting the Mobility of Employees to Protect Employer's Interests: Non-Competition Agreements [Ogranichenie mobil'nosti rabotnikov v tselyakh zashchity interesov rabotodatelaya: soglasheniya o nekonkurentsii]. Labor Law in Russia and Abroad [Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom], 2018. No. 3. P. 38–41. (In Rus.)
22. Shtrineva, T. I. The Principle of Freedom of Labor at the Present Stage of Development of Labor Law (Theoretical and Legal Aspect) [Printsip svobody truda na sovremennom etape razvitiya trudovogo prava (teoretiko-pravovoi aspekt)]. Labor law in Russia and abroad [Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom], 2019. No. 4. P. 11–13. (In rus.)
23. Einem, D., Ogiwara, Y. [et al.]. Multi-Country Survey on Covenants Not to Compete. Greenberg Traurig LLP, 01.03.2018. [Electronic resource]. URL: <https://www.gtlaw.com/en/-/media/files/insights/alerts/2018/3/gtnoncompeteeuroinfoepak.pdf> (access date: 28.02.2022).
24. McCoy D., Riley S., Yan J. [et al.]. Summary of Covenants Not to Compete: A Global Perspective. Fenwick & West LLP. [Electronic resource]. URL: https://www.fenwick.com/FenwickDocuments/RS_Summary-of-Covenants.pdf (access date: 01.03.2022)