

Сотрудник после увольнения уходит к конкуренту. Я могу запретить?

Нет простого способа защититься от конкурентов. Мы узнали о двух способах посложнее и рассказываем вам.

<https://delo.modulbank.ru/all/competitor>

Читатель Олег спрашивает:

Я часто беру сотрудников почти без опыта. Новичкам такое выгодно, потому что я их учу и даю возможность профессионально вырасти. Проблема в том, что сотрудники уходят к конкурентам. Я трачу время и деньги, а сотрудник набирается опыта и уходит вместе с моими наработками. Думаю запретить в трудовом договоре работать у конкурентов после увольнения. Это законно?

Эксперты: Ольга Шикун, основатель сервиса «Кадровый помощник»; Александра Тюрина, старший юрист в «Гин и партнеры»; Марина Никитина, управляющий партнер «Делмари» Записала Тоня Сергеева, шеф-редактор «Дела».

Отвечаем: нет, запрещать незаконно

У работодателя есть право предложить сотруднику условия, которые удобны компании. Например, начало рабочего дня — в 8:00, хранить договоры с клиентами в закрытом сейфе, сдавать отчеты раз в неделю в экселе. Условия работы могут быть в трудовом договоре, положениях и других документах компании. Официально они называются «внутренние локально-нормативные акты».

Требование не конкурировать — вроде бы такое же условие, как график работы, поэтому кажется, что можно прописать условие в трудовом договоре — и дело сделано. На практике это не работает.

Запрет на требование не конкурировать:

37-я статья Конституции

9-я статья Трудового кодекса

В России незаконно запрещать сотрудникам не конкурировать после увольнения, причем неважно, в какой форме: открывать свою компанию и переманивать клиентов от бывшего работодателя или устраиваться на работу к конкуренту и переманивать клиентов к нему.

Законодательством не предусмотрено, что в трудовом договоре, ином документе может быть установлен запрет на действия работника в течение какого-либо срока после расторжения трудового договора, если такие действия могут привести к неблагоприятным последствиям для бывшего работодателя, в т. ч. на трудоустройство у другого работодателя, занимающегося теми же видами деятельности в той же области, что и прежний работодатель.

Даже если такое условие будет включено, то оно применяться не должно.

Цитата из письма Министерства труда о запрете не конкурировать

Даже если требование не конкурировать есть в трудовом договоре и сотрудник его подписывает, оно всё равно незаконно.

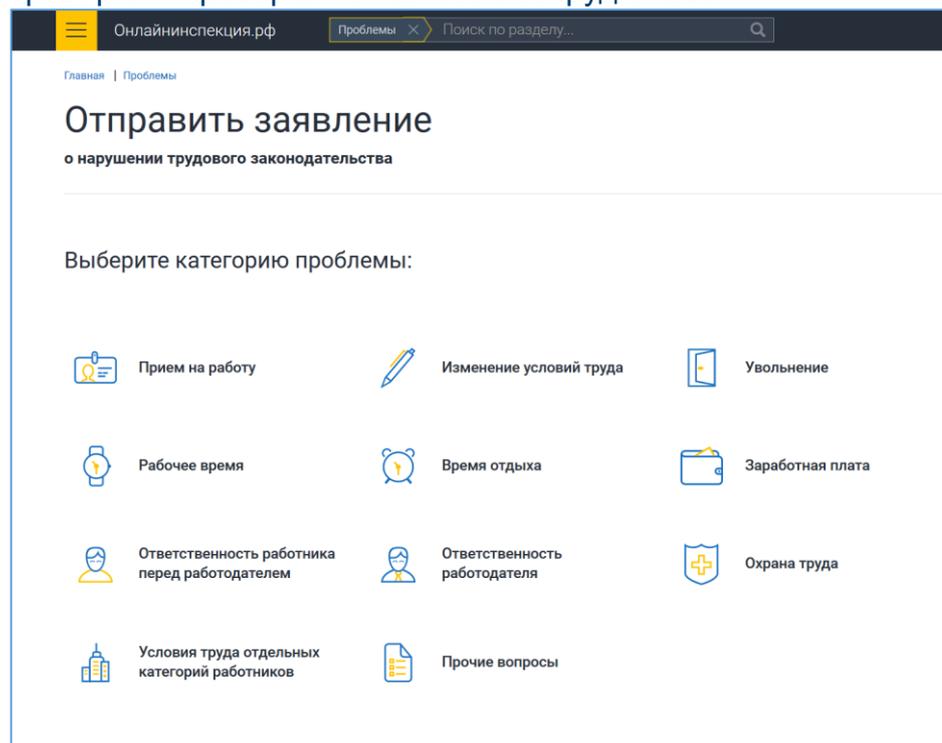
Сотрудник уволился из магазина и перешел к конкуренту. Магазин подает в суд на сотрудника за нарушение договора. Так вот: можно подать иск, но не получится засудить сотрудника. Для суда сотрудник ничего не нарушил, причин для иска нет.

Проверить, есть ли компания в списке проверок — [на сайте прокуратуры](#)

Роструда в своем регионе, например, а Санкт-Петербурге

От работодателей встречали такое предложение: «Давайте пропишем запрет в трудовом договоре, сотрудники не особенно знают закон, поэтому решат, что так можно. При этом трудовая инспекция ни о чём не узнает». Инспекция узнает.

Есть два способа узнать, что работодатель нарушает права в трудовом договоре: плановые проверки и проверки по жалобам сотрудников.



Для жалобы на работодателя достаточно зайти на сайт Роструда, описать ситуацию и нажать кнопку. [Сервис для жалоб на работодателей от Роструда](#)

Штрафы за ошибки в трудовом договоре — 1-я часть, статья 5.27 КоАП

Во время проверок инспектор запрашивает разные документы: трудовые договоры, зарплатные ведомости, график отпусков, журналы инструктажей по безопасности и другие. По опыту, инспекция заметит запрет конкурировать и еще десяток других ошибок. Документов много, ошибиться легко. За ошибки — штраф до 50 000 рублей.

Даже если сотрудник не знает, что требование не конкурировать нарушает закон, он идет на форумы и расспрашивает, кто что думает.

[Все форумы](#) / [Работа](#)

Топик располагается на нескольких страницах: [1] [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) вперед Ctrl→ [все](#)

 Они хотят запретить мне уволиться! [\[new\]](#)

[Хренов](#)
Member

Откуда:
Сообщений: 2

Принесли мне трудовой договор на подпись, а в нём среди прочего есть пункт что я в случае увольнения обязуюсь 2 года не работать у конкурентов работодателя, а до увольнения обязуюсь не вести переговоров о смене места работы без согласия работодателя. Сижу вот и думаю, стоит ли попросить включить в договор пункт о том что работодатель обязуется никого не брать на моё место в течении двух лет после моего увольнения?

24 ноя 06, 16:00 [\[3448375\]](#) [Ответить](#) | [Цитировать](#) [Сообщить модератору](#)

3

 Re: Asp.net, IIS и авторизация [\[new\]](#)

Member

Откуда: Москва
Сообщений: 1089

не парься. все подписывай, так как все эти требования - прямое нарушение законодательства и нарушение твоих прав. любой суд за 5 минут им откажет в иске. так что на след день после увольнения можешь идти работать к конкурентам, а если будут угрожать судом - пускай идут в суд. им выйдет дороже.

24 ноя 06, 16:05 [\[3448420\]](#) [Ответить](#) | [Цитировать](#) [Сообщить модератору](#)

 Re: Они хотят запретить мне уволиться! [\[new\]](#)

Member

Откуда: Санкт-Петербург
Сообщений: 257

"И если я нарушу свое честное слово, то пусть меня постигнет суровая кара моих товарищей"
Запретить тебе работать, где угодно после прекращения трудового договора никто не может. Т.е. это бессмысленное требование. Так же как и искать работу во внерабочее время. Засунь кукиш в карман и соглашайся.

24 ноя 06, 16:07 [\[3448440\]](#) [Ответить](#) | [Цитировать](#) [Сообщить модератору](#)

Частый ответ на форумах: «Подписывай, работодатель всё равно ничего не докажет» или «Скажи, что нажалуешься на договор».

Как подстраховаться

Итак, работодатель не вправе прямо требовать от сотрудника не конкурировать, при этом есть обходные пути. Правда, нет идеального и стопроцентного способа.

Задача — сделать так, чтобы сотрудник не передал секретные сведения работодателя: базу клиентов, воронку продаж, презентацию для дилеров, результаты исследований, макеты — всё что угодно. А если выяснится, что передал, работодатель сможет подать в суд и возместить убытки.

Первый способ защитить секреты — подписать соглашение о защите конфиденциальных сведений, его еще называют NDA. В Трудовом кодексе нет запрета на соглашение, и работодатели его используют.

Свобода договора — 421-я статья Гражданского кодекса

Соглашение регулируется нормами Гражданского кодекса, потому что в кодексе есть понятие «свобода договора». В переводе: «Подписывайте любой договор, если он не нарушает законодательство». Еще есть закон о защите коммерческой тайны — он дает право работодателю засекретить сведения.

Шаблон договора о неразглашении с пояснением юриста

У соглашения нет единого шаблона. Для примера показываем, что можно написать: это основная часть соглашения, где речь о защите сведений. Точные формулировки зависят от сферы работы компании, что она считает секретами, и ее пожеланий к защите секретов.

Часть соглашения о защите конфиденциальных сведений

Работник обязан:

не разглашать конфиденциальные сведения работодателя. Перечень и описание конфиденциальных сведений — в «Положении о конфиденциальных сведениях» в приложении №1 к этому соглашению;

использовать конфиденциальные сведения в интересах работодателя на условиях соглашения и трудового договора, заключенного с работником;

не использовать конфиденциальные сведения во время работы и после увольнения в целях конкуренции с работодателем и в интересах конкурирующих лиц;

при расторжении трудового договора вернуть все сведения и их копии, полученные от работодателя за время работы. Формат — на материальных носителях, срок — за неделю до увольнения, но не позднее последнего дня работы.

В случае разглашения конфиденциальных сведений, работник обязан возместить в полном объеме убытки, которые появились в связи с разглашением сведений. Размер определяется в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работник подтверждает,

что ознакомлен с «Положением о конфиденциальных сведениях»;

предупрежден о том, что разглашение конфиденциальных сведений может повлечь гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность.

[Скачать пример описания запрета на разглашение секретных сведений](#)

Еще один способ защитить секреты — режим коммерческой тайны. Это большая тема, но вот что главное для конкуренции. Работодатель просит сотрудников подписать договор о коммерческой тайне: «Я знаю, что вот это и это — секрет, никому не скажу».

В договоре есть срок — сколько хранить сведения, например, «в течение всего срока действия трудового договора и пять лет после увольнения сотрудника». Если сотрудник уволится, он не вправе рассказывать кому-либо секреты в течение пяти лет после увольнения. Срок считается со дня подписания трудового договора, где речь о конфиденциальных сведениях, или договора о коммерческой тайне.

С коммерческой тайной не всё так очевидно. Минтруд говорит, что требование выполнять договор о коммерческой тайне действует, только пока сотрудник работает.

В то же время часть четвертая статьи 57 Кодекса предусматривает, что стороны вправе предусмотреть в трудовом договоре дополнительное условие о неразглашении охраняемой законом тайны (коммерческой тайны).

Вместе с тем следует учитывать, что все условия трудового договора действуют только до момента его расторжения. После того как гражданин перестает быть работником данного работодателя, стороны не несут никаких взаимных обязанностей, вытекающих из трудового договора, за исключением случаев, прямо предусмотренных трудовым законодательством.

Цитата из письма Роструда

В законе о коммерческой тайне есть 11-я статья, и в ней — указание, когда можно требовать возмещения убытков. Для нас важно вот что: если сотрудник уволился, всё равно работодатель вправе требовать деньги за раскрытие конфиденциальных сведений.

Работодатель вправе потребовать возмещения убытков, причиненных ему разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, от лица, получившего доступ к этой информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, но прекратившего трудовые отношения с работодателем, если эта информация разглашена в течение срока действия режима коммерческой тайны.

6

Цитата из 11-й статьи закона о коммерческой тайне

Было бы хорошо опереться на судебную практику и дать точный ответ, принимает ли суд требование хранить секреты работодателя после увольнения, но показательной судебной практики нет. Так что вариант один: найти юриста, которому доверяете, спросить его мнение и сделать так, как скажет юрист.

Коммерческая тайна работодателя

Защита коммерческой тайны

Соглашение о конфиденциальных сведениях и договор о коммерческой тайне не сработает, если в компании нет документов с описанием правил и условий работы с такими сведениями. Среди документов — положения о конфиденциальных сведениях, маркировка этих сведений, способы собрать доказательства разглашения тайны. Это целый процесс, о нем рассказываем в статьях «Дела».

«Спиракс-сарко инжиниринг» подал в суд на сотрудника. Причина такая: сотрудник во время работы узнал секрет производства пароконденсатных систем, а потом уволился, открыл компанию и стал продавать продукт на основе этого секрета. А еще опубликовал на сайте секретные чертежи.

Суд встал на сторону сотрудника. Работодатель ввел режим коммерческой тайны, подготовил нужные положения, но это не всё. В списке конфиденциальных сведений не было названий агрегатов, чертежей, в том числе тех, что сотрудник разместил на сайте. Поэтому нельзя доказать, что секрет пароконденсатных систем — коммерческая тайна, и сотрудник ничего не нарушил.

Санкт-Петербургский городской суд, судебное дело N 33-17808/2016 от 27.09.2016.

Это юридические советы о запрете конкуренции, есть много других. Допустим, можно предлагать ценным сотрудникам долю в компании. Это не спасает от раскрытия сведений, зато помогает удерживать сотрудников.

Источник: <https://delo.modulbank.ru/all/competitor>