

Бекмуродова Зухра Кадам кизи

Ташкентский государственный юридический университет г. Ташкент
(70420113) Трудовое право

Анализ целесообразности внедрения соглашения о неконкуренции,
опираясь на основы зарубежных норм применительно к национальному
законодательству

Аннотация

В данном научном тезисе рассмотрена идея целесообразности внедрения института соглашения о неконкуренции с работниками, изучены нормативно-правовые акты Республики Узбекистан, которые могут способствовать и препятствовать внедрению рассматриваемого договора в национальное законодательство. Приведены аргументы и доводы о целесообразности введения договора о неконкуренции с работниками.

Ключевые слова: коммерческая тайна, оговорка о неконкуренции, конфиденциальность, трудовой договор, Трудовой кодекс.

Annotatsiya

Ushbu ilmiy tezisdagi xodimlar bilan raqobat qilmaslik to'g'risidagi bitimni amalga oshirishning maqsadga muvofiqligi g'oyasi ko'rib chiqildi, ko'rib chiqilayotgan shartnomaning milliy qonunchilikka kiritilishiga ko'maklashishi va to'sqinlik qilishi mumkin bo'lgan O'zbekiston Respublikasining normativ-huquqiy hujjatlari o'rganildi. Xodimlar bilan raqobat qilmaslik to'g'risidagi shartnomani joriy etishning maqsadga muvofiqligi to'g'risida dalillar keltirilgan.

Kalit so'zlar: tijorat siri, raqobatbardosh bo'lmagan band, maxfiylik, mehnat shartnomasi, mehnat kodeksi.

Annotation

In this scientific thesis, the idea of the expediency of introducing the institution of a non-competition agreement with employees is considered, regulatory legal acts of the Republic of Uzbekistan are studied, which can promote and hinder the implementation of the contract in question into national legislation. The arguments and arguments about the expediency of introducing a non-competition agreement with employees are given.

Keywords: trade secret, non-competition clause, confidentiality, employment contract, Labor Code.

В настоящее время в Республике Узбекистан количество предприятий в определенной сфере деятельности значительно увеличилось по сравнению с

ситуацией на рынке 10 лет тому назад. Это в свою очередь свидетельствует о повышении конкуренции среди предприятий. При этом работодатель не застрахован в том, что работник передаст секретную информацию о компании, его техниках производства и особенностях ведения бизнеса предприятию-конкуренту, так как в национальном законодательстве отсутствуют нормы, регулирующие данный аспект. Как было упомянуто выше, подобный юридический факт в зарубежной практике урегулирован посредством применения соглашения о неконкуренции с работниками.

Более того, есть основания полагать, что многие конкретные случаи неконкурентных соглашений с меньшей вероятностью приведут к получению социальных выгод.

В зарубежной практике, в частности в США, условия по оговорке о неконкуренции часто используются работодателями непрозрачными способами:

- Многие работники, соглашаясь на работу, не осознают, что они подписали соглашение о неконкуренции, или они не понимают его последствий.
- Многих работников просят подписать отказ от участия в конкурсе только после принятия предложения о работе. По одной из приблизительных оценок, 37 процентов работников находятся в таком положении.
- Многие фирмы просят работников подписывать неконкурентные соглашения, которые полностью или частично не имеют юридической силы в определенных юрисдикциях, что позволяет предположить, что фирмы, возможно, полагаются на недостаток знаний работников. Например, работники Калифорнии связаны с оговоркой о неконкуренции в несколько большей степени, чем в среднем по стране - 19 процентов, несмотря на тот факт, что, за некоторыми исключениями, соглашение о неконкуренции в этом штате не соблюдается.

Чем можно объяснить существование соглашений о неконкуренции с работниками, на которых, вероятно, не влияют такого рода коммерческие секреты? Было предложено ряд объяснений. Одна из возможностей (обучение), которая может сосуществовать с любым из следующих двух объяснений, заключается в том, что фирмы и работники используют соглашение о неконкуренции, чтобы вкладывать больше инвестиций в работников. Как правило, фирмы неохотно платят за обучение, которое улучшает "общие" навыки работника и делает его более ценным как для сферы ИТ, так и для других сфер. Экономисты обычно считают, что общее обучение происходит тогда, когда работники соглашаются на снижение заработной платы, чтобы компенсировать своему работодателю расходы на проведение обучения. Однако по различным

практическим причинам работники могут не желать платить за обучение. Компании, заключающие соглашения о неконкуренции с работниками предлагают альтернативу: фирмы получают гарантию того, что работники вряд ли уйдут в течение некоторого периода времени, что позволяет фирме в большей степени использовать повышение производительности за счет проводимого ею дорогостоящего обучения, а работники получают больше тренировок, чем они могли бы получить в противном случае.

Другая возможность – скрининг, заключается в том, что компании пытаются преимущественно нанимать работников с низкой вероятностью увольнения. В основе этой альтернативы лежит предположение, что фирмы сталкиваются со значительными издержками при найме работников и увольнении с ними. Более того, для фирм не очевидно, какие работники с наибольшей вероятностью уйдут, и работники не могут достоверно утверждать о своей вероятности ухода, т.е. все работники будут притворяться, что вероятность этого очень низкая, поскольку это повышает их воспринимаемую ценность для фирмы. Делая оговорку о неконкуренции условием трудоустройства, фирмы снижают ценность работы для тех работников, которые знают, что они, скорее всего, уйдут. Для тех работников, которые не ожидают скорого увольнения, данная оговорка является меньшим бременем. Обратите внимание, что для того, чтобы это объяснение было правильным, потенциальные работники должны понимать, что такое соглашение о неконкуренции и ее последствия.

Последнее объяснение, именуемое как "недостаточная значимость" заключается в том, что работники не обращают внимания на договоры о неконкуренции и не осознают, насколько большой властью на переговорах и гибкостью будущей занятости они пренебрегают. Только позже, когда работники подумывают об уходе из фирмы, они узнают о существовании и/или последствиях соглашения о неконкуренции. Другие работники могут знать о договоре о неконкуренции, но только после того, как им об этом сообщат, как только они согласятся на должность или начнут работать, а не в момент первоначального продления предложения о работе. Согласно этому объяснению, работодатели в большей степени выигрывают от заключения договора о неконкуренции, поскольку они получают повышенную переговорную силу в будущие переговоры о заработной плате, снижение затрат на текучесть кадров и возможное снижение способности конкурентов нанимать сотрудников.

В настоящее время в Узбекистане отсутствуют какие-либо правовые нормы, регулирующие соглашение об ограничении конкуренции. Следует

учесть, что данный институт получил широкое применение в развивающихся и развитых странах с рыночной экономикой, где этот институт полностью себя оправдал. Следует признать, что отсутствие подобного рода норм, которые предотвращают нечестную конкуренцию, в национальном законодательстве, является значительным упущением нашего законодательства.

Заключение соглашения о неконкуренции может привести к суждению, что оно влечет злоупотребление работодателем правом. Однако, необходимо иметь ввиду, что в судебной практике широко используется понятие запрета злоупотребления правом. Следовательно, применяя данный принцип эффективно, оно может минимизировать риски аналогичного злоупотребления со стороны работодателя.

Следует отметить, что внедрение договора о неконкуренции может повлечь к противоречию определенным нормам, прописанным в законах. В особенности, согласно статьи 42 Конституции Республики Узбекистан, принятый 30.04.2023 года, каждый имеет право на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы в порядке, установленном законом.¹

Помимо этого, в статье 5 нового Трудового кодекса Республики Узбекистан от 30.04.2023 года предусматривается, что свобода труда означает право каждого распоряжаться своими способностями к труду, реализовывать их в любой не запрещенной законом форме, свободно выбирать род занятий, профессию и специальность, место работы и условия труда.

Применительно к индивидуальным трудовым отношениям свобода труда проявляется в свободе трудового договора, означающей:

- свободу работников и работодателей в заключении трудового договора. Понуждение работника и работодателя к заключению трудового договора не допускается.
- определение договорных (основных и дополнительных) условий трудового договора по соглашению его сторон;

¹ Конституция Республики Узбекистан, электронный ресурс [URL-адрес: <https://lex.uz/docs/6445147#6445355>]

- возможность изменения трудового договора по соглашению между работником и работодателем;
- возможность прекращения любого трудового договора в любое время по соглашению его сторон;
- право работника прекратить трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- право работодателя по собственной инициативе прекратить трудовой договор с работником при наличии предусмотренных настоящим Кодексом оснований прекращения трудового договора и с соблюдением установленного порядка;
- возможность в случаях, установленных настоящим Кодексом или иным законом, предусматривать в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда.²

Это означает, что каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своим трудом и выбирать сферу, профессию, работу. В Трудовом кодексе уделяется внимание свободным трудовым отношениям, путем заключения трудового договора между работодателем и работником по принципу свободы сотрудничества, где и работодатель и работник имеют право менять условия трудового договора по соглашению сторон, прекращать трудовые отношения в любое время по соглашению сторон, либо по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным в Трудовом кодексе.

В Трудовом кодексе особое внимание уделено принципам правового регулирования индивидуальных трудовых отношений. В соответствии со статьей 3 к этим принципам относятся:

- равенство трудовых прав, запрещение дискриминации в сфере труда и занятий;
- свобода труда и запрещение принудительного труда;
- социальное партнерство в сфере труда;
- гарантированность обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей;

² Трудовой кодекс РУз, принятый 30.04.2023 года, электронный ресурс [URL-адрес: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>]

- недопустимость ухудшения правового положения работника.³

Из этого следует, что при вступлении в трудовые правоотношения работодатель и работник должны соблюдать эти принципы, все нормативно-правовые акты, которые имеют условия, которые ухудшают положение работника либо ограничивают его права считаются не действительным.

Несмотря на то, что договор о неконкуренции широко применяется в зарубежной практике, оно может повлечь определенные противоречия нормам, прописанным в трудовом законодательстве. В частности, статье 6 Трудового кодекса Республики Узбекистан гласит, что нормативно правовой акт не должен ухудшать положение работников вне зависимости от того, какую юридическую силу он имеет.

Вышеуказанные нормы не защищают в полной мере права работодателя от недобросовестной конкуренции со стороны работников, которые переходят к предприятиям-конкурентам.

В международной практике в некоторых случаях соглашения о неконкуренции могут входить в условия трудового договора, где предусматриваются запреты относительно деятельности работника во время и после заключения трудового договора. Однако, в национальном законодательстве данная практика возможно будет менее эффективна, так как в соответствии со статьей 105 Трудового кодекса Республики Узбекистан прописаны случаи, когда условия трудового договора считаются недействительными. К ним относятся условия:

- ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде;
- нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;
- нарушающие требования о запрещении принудительного труда;
- обязывающие работника совершать незаконные действия или действия, нарушающие права, создающие угрозу жизни и здоровью, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию как самого работника, так и других лиц.

³ Статья 3, Трудовой кодекс РУз, принятый 30.04.2023 года, электронный ресурс [URL-адрес: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>]

Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.⁴

В научных трудах Е.С. Легашовой и А.Р.Муксиновой широко поддерживается возможность введения в законодательство соглашений о неконкуренции. В особенности, следует согласиться с мнением, что «законодательство, как правило, развивается не изолированно от опыта зарубежных стран, а заимствует отработанные на практике механизмы правового регулирования»⁵. В качестве аргументов, демонстрирующих потребность в рецепции соглашений о неконкуренции, могут выступать следующие положения.

Внедрение соглашений о неконкуренции в национальное законодательство может способствовать тому, что работодатели будут уверены в том, что их вложения и инвестиции в работников будут применены в компании и не будут использованы против них конкурентами. Также, у работников появляется возможности расширения своего потенциала в других сферах, так как они не будут ограничиваться той сферой, в которой они до этого работали и у них будет определенный уровень доходов за счет выполнения обязательств соглашения о неконкуренции работодателем.

В национальном законодательстве существует соглашение о неразглашении коммерческой тайны, который может выступать в качестве альтернативы к договору о неконкуренции. Следует отметить, что и при заключении договора о неконкуренции и договор о неразглашении коммерческой тайны работодатель заинтересован в сохранении конкурентного преимущества. Однако, договор о неразглашении коммерческой тайны имеет определенные недостатки. К примеру, при заключении рассматриваемого вида договора необходимо провести скрупулезную организацию и провести определенные меры по установлению режима коммерческой тайны, в виде определения перечня конфиденциальной информации, определению перечня лиц для установления доступа и запретов и так далее. Несмотря на это, в случаях, когда идет нарушение обязательств по соглашению со стороны работника, существует утверждение Н. Л. Лютова, что «доказать, что бывший работник, работая в пользу нового работодателя, воспользовался конфиденциальной информацией бывшего

⁴ Трудовой кодекс РУз, принятый 30.04.2023 года, электронный ресурс [URL-адрес: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>]

⁵Легашова Е. С., Муксинов А. Р. Указ.соч. С. 52.

работодателя, зачастую практически невозможно»⁶. Эта позиция охватывает широкую поддержку и другими исследователями и учеными.

Выступает спорным и сомнительным суждение о том, что договор о неконкуренции противоречит принципу свободы труда, которые установлен в Конституции Республики Узбекистан и в Трудовом кодексе. Следует заметить, что принцип свободы труда предусмотрен и в законодательствах тех стран, где соглашения о неконкуренции законны. Такие страны, как Казахстан, Россия и Узбекистан входят в состав Всеобщей декларации прав человека, провозглашающий право на труд и свободу выбора труда. Рассматривая другие страны, можно заметить, что соглашения о неконкуренции закреплены в странах, которые входят в состав Содружества независимых государств, к примеру, Беларусь и Казахстан.

В 1925 годах К.М.Варшавский в своих трудах описывал соглашения 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 предприятии. С другой — нельзя не учесть и того, что в виде компенсации за это условие нанимающийся может выговорить себе большее вознаграждение»⁷.

Применение соглашений о неконкуренции могут способствовать соответствию современному пониманию и сути принципа свободы труда в трудовом праве. Данный межотраслевой принцип свободы труда выступает в отраслевом принципе свободы трудового договора, направленный на удержание баланса интересов сторон трудовых правоотношений. 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»⁸. Современное понимание принципа свободы труда отражается как и в возможности выбора любой сферы деятельности, так и в возможности отказа от такого рода деятельности. Следовательно, путем использования соглашений о

⁶ Лютов Н. Л. Указ.соч. С. 128

⁷ Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. С. 73.

⁸ 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.

неконкуренции работник и работодатель не нарушают принцип свободы труда, а создают баланс взаимных интересов.

При введении рассматриваемого института в законодательство, следует уделить внимание соблюдению ряда положений, при котором оговорка о неконкуренции может считаться действительным. Это в первую очередь определение вида экономической деятельности предприятия, когда после трудоустройства. Также необходимо конкретно определить перечень предприятий, считающихся конкурентами, по той причине, что работник может заключить трудовой договор с новой компанией, входящий в состав предприятия-конкурента.

Соглашение о неконкуренции необходимо заключить в письменной форме, либо данную оговорку включить в условие трудового договора.

Следует определить перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить соглашение о неконкуренции и тех, с кем не следует, так как переход некоторых работников к предприятию-конкуренту может принести к большим потерям и утратам, по сравнению с другими. К. М. Варшавский, рассматривая дифференциацию правового регулирования трудовых отношений различных категорий работников, утверждал, что «высшие слои ответственных работников, которые, не обладая денежным капиталом, располагают капиталом умственным, а потому экономически более независимы»⁹.

В заключение следует признать, что введение соглашений о неконкуренции в законодательство Узбекистана действительно, оно направлено на создание и удержание баланса интересов работника и работодателя, может способствовать созданию социальных выгод и соответствию современному пониманию принципа свободы труда. Есть ряд положений, которых необходимо придерживаться и соблюдать при его рецепции. К таким требованиям относятся определение категорий работников, с которыми можно заключить данное соглашение и тех, с кем нельзя заключать рассматриваемый вид договора.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Узбекистан – Т.: Узбекистан, 2023. –46 с., электронный ресурс [URL-адрес: <https://lex.uz/docs/6445147#6445355>]
2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан [URL-адрес: <https://lex.uz/docs/145261>];

⁹ Варшавский К. М. Указ.соч. С. 47.

3. Закон Республики Узбекистан №374 «О коммерческой тайне» от 11.09.2014 года, электронный ресурс [URL-адрес: <https://lex.uz/docs/2460799>];
4. Легашова Е. С., Муксинов А. Р. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность. Закон, 2010. № 4. С. 56
5. 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.
6. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. С. 73.

