

Прокуратура области разъясняет: запрет на работу у конкурентов после увольнения противоречит законодательству.

Вопрос. Многие работодатели принуждают работников подписывать соглашение о неразглашении коммерческой тайны, содержащее, в том числе запрет на работу у конкурентов. Насколько это правомерно?

Ответ. Частью 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ установлено, что стороны трудового договора вправе предусмотреть дополнительное условие о неразглашении охраняемой законом тайны (коммерческой в том числе).

Что такое коммерческая тайна, и какие последствия влечет ее разглашение установлено Федеральным законом от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

Так, в соответствии со ст. 11 названного закона работник, получивший доступ к коммерческой тайне, обязан выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны, не разглашать эту информацию и не использовать в личных целях в течение всего срока режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения трудового договора, возместить работодателю причиненные убытки, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, передать работодателю при прекращении трудового договора материальные носители информации, составляющие коммерческую тайну.

Вместе с тем, установление запрета на трудоустройство в конкурирующие организации после прекращения трудовых отношений с данным работодателем нарушает конституционное право гражданина на свободное распоряжение своими способностями к труду (ст. 37 Конституции РФ). Свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду также закреплено в ст. 2 Трудового кодекса РФ. Согласно ст. 9 Кодекса условия трудового договора, соглашения, ограничивающие права работников, не подлежат применению.

Учитывая изложенное, установление в трудовом договоре запрета на работу у конкурентов после увольнения противоречит законодательству.