

# Положение о неконкуренции

Igor Kyczewski · 24.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

---

## □ Введение

**Положение о неконкуренции** – это ограничение, согласно которому работник не может заниматься конкурентной деятельностью против своего работодателя как в период трудовых отношений, так и после их прекращения (если это предусмотрено). Для того чтобы оно было действительным, оно должно быть **в письменной форме и соответствовать определённым условиям**.

## □ 1. Правовая основа

- **Трудовой кодекс** – статьи 101<sup>1</sup>-101<sup>4</sup>
- **Гражданский кодекс** – о ответственности за убытки
- Судебные решения Верховного суда – включая II PK 123/19 (о пропорциональности и компенсации)

## □ 2. Когда может быть введено положение о неконкуренции?

### □ а) Во время действия трудового договора

Положение о неконкуренции может касаться:

- ведения конкурентной деятельности (компания, индивидуальное предпринимательство),
- работы на другое конкурирующее лицо (трудовой договор, комиссия, контракт).

□ Пример: Работник, нанятый на должность специалиста по продажам в компании X, не может работать на прямого конкурента Y или открыть аналогичный бизнес.

#### □ b) После прекращения трудовых отношений

Положение о неконкуренции по окончании трудовых отношений применяется только к работникам, имеющим доступ к конфиденциальной информации, и для его действительности требуется:

- **письменное соглашение,**
- **указание срока действия неконкуренции,**
- **выплата компенсации** (не менее 25% последней месячной зарплаты × количество месяцев неконкуренции).

□ Пример: Работодатель может требовать от бывшего IT-менеджера воздерживаться от работы на конкурентов в течение 6 месяцев, выплачивая месячную компенсацию.

### □ 3. Как ввести положение о неконкуренции?

#### □ a) Во время действия контракта

- **Форма:** письменное соглашение, чаще всего в виде **отдельного документа** или **дополнения к трудовому договору.**
- **Не требуется выплата компенсации**, но нарушение положений может привести к **дисциплинарным мерам** или **иск о возмещении убытков.**

#### □ b) После прекращения трудовых отношений

- Требует **явного согласия сторон** в письменной форме,
- Обязательная денежная компенсация – даже если работник не терпит убытков,
- Может выплачиваться единовременно или **ежемесячно** (рекомендуемая практика).

## **□ 4. Что должно содержать соглашение о неконкуренции?**

Данные работодателя и работника -  Да

Объем запрета -  Да (Четко укажите, что является конкуренцией)

Срок действия -  Да (После окончания трудовых отношений – обязательно)

Размер компенсации -  Да (Мин. 25% от зарплаты (ст. 101<sup>2</sup> § 3 Трудового кодекса))

Способ оплаты (ежемесячно/единовременно) -  Да (Определение формы защищает обе стороны)

Договорные штрафы (по желанию) -  Рекомендуется (Стоит занести в случае нарушения положения)

## **□ 5. Когда положение о неконкуренции становится недействительным?**

- По истечении **установленного срока**,
- Если **работодатель не выплачивает компенсацию** (со стороны работника – соглашение перестает действовать),
- Если **реальная конкуренция прекращает существовать** (например, ликвидация компании),
- **По взаимному соглашению** – соглашение может быть прекращено досрочно (в письменной форме).

## **□ 6. Нарушение положения о неконкуренции – последствия**

Ответственность за убытки - Обязанность незамедлительно выплатить компенсацию

Дисциплинарные меры (если трудовые отношения продолжаются) - Утрата права на иск (если нет письменной записи)

Возможность правового иска - Возможность истечения срока соглашения (ст. 101<sup>2</sup> Трудового кодекса)

## □□ Правовая основа

- **Трудовой кодекс:** статьи 101<sup>1</sup>-101<sup>4</sup>
- **Постановление Верховного суда от 11 сентября 2003 года (I РК 403/02)** – действительность компенсации
- **Постановление Верховного суда от 5 апреля 2012 года (II РК 223/11)**
  - форма соглашения о неконкуренции