

Клаузула про нерозголошення конкурентів

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

□ Вступ

Клаузула про неконкуренцію — це обмеження, згідно з яким працівник не може займатися конкурентною діяльністю проти свого роботодавця, як під час роботи, так і після її розірвання (якщо це передбачено). Щоб бути дійсною, вона повинна бути **в письмовій формі та відповідати конкретним умовам**.

□ 1. Правова основа

- **Кодекс законів про працю** – статті 101¹–101⁴
- **Цивільний кодекс** – щодо відповідальності за збитки
- Судові рішення Верховного суду – включаючи II РК 123/19 (щодо пропорційності та компенсації)

□ 2. Коли можна ввести клаузулу про неконкуренцію?

□ а) Під час трудового договору

Клаузула про неконкуренцію може стосуватися:

- ведення конкурентної діяльності (компанія, індивідуальне підприємництво),
- роботи на інший конкуруючий суб'єкт (трудова угода, комісія, контракт).

□ Приклад: Працівник, найнятий на посаду спеціаліста з продажів у компанії X, не може працювати на прямого конкурента Y або розпочати аналогічний бізнес.

□ б) Після припинення трудових відносин

Клаузула про неконкуренцію після закінчення трудових відносин стосується тільки працівників, які мають доступ до конфіденційної інформації, і її дієвість

вимагає:

- **письмова угода,**
- **вказівка терміну дії неконкуренції,**
- **виплату компенсації** (не менше 25% від останньої місячної зарплати × кількість місяців неконкуренції).

□ □ Приклад: Роботодавець може вимагати, щоб колишній IT-менеджер утримався від роботи на конкурентів протягом 6 місяців, виплачуючи щомісячну компенсацію.

□ □ 3. Як ввести клаузулу про неконкуренцію?

□ а) Під час укладення договору

- **Форма:** письмова угода, найчастіше як **окремий документ** або **додаток до трудового договору**.
- **Виплата компенсації не є обов'язковою**, але порушення клаузули може призвести до **дисциплінарних дій** або **претензії на відшкодування збитків**.

□ б) Після припинення трудових відносин

- Вимагає **ясної згоди сторін** в письмовій формі,
- Обов'язкова грошова компенсація – навіть якщо працівник не зазнав збитків,
- Може виплачуватися одноразовою сумою або **щомісячно** (рекомендована практика).

□ □ 4. Що повинна містити угода про неконкуренцію?

Дані роботодавця та працівника - □ Так

Обсяг заборони - □ Так (Чітко вкажіть, що є конкуренцією)

Тривалість - □ Так (Після завершення трудових відносин – обов'язково)

Сума компенсації - □ Так (Мін. 25% зарплати (ст. 101² § 3 Кодексу законів про працю))

Метод виплати (щомісячно/одноразово) - □ Так (Визначення форми забезпечує інтереси обох сторін)

Договірні штрафи (додатково) - △ Рекомендовано (Варто визначити у разі порушення клаузули)

□ 5. Коли клаузула про неконкуренцію стає недійсною?

- Після **закінчення визначеного терміну**,
- Якщо **роботодавець не виплачує компенсацію** (з боку працівника – угода перестає діяти),
- Якщо **реальна конкуренція перестає існувати** (наприклад, ліквідація компанії),
- **За взаємною згодою** – угоду можна достроково припинити (в письмовій формі).

□ 6. Порушення клаузули про неконкуренцію – наслідки

Відповідальність за збитки - Обов'язок своєчасно виплатити компенсацію

Дисциплінарні дії (якщо трудові відносини тривають) - Втрата права на позов (якщо немає письмового запису)

Можливість правового позову - Можливість закінчення угоди (ст. 101² Кодексу законів про працю)

□ Правова основа

- **Кодекс законів про працю:** статті 101¹-101⁴

- **Рішення Верховного суду від 11 вересня 2003 року (I РК 403/02)** – дієвість компенсації
- **Рішення Верховного суду від 5 квітня 2012 року (II РК 223/11)** – форма угоди про неконкуренцію