



АПРЕЛЬ 2026

Есть ли место антимонопольному регулированию на рынке труда?

В марте председатель Комитета Госдумы по развитию гражданского общества Яна Ланtratова обратилась в ФАС России с просьбой проверить крупные компании на предмет возможного «зарплатного сговора».¹ Как следует из обращения, «речь может идти о согласовании кадровой и зарплатной политики между работодателями, направленной не на добросовестную конкуренцию за квалифицированного специалиста, а на искусственное сдерживание роста оплаты труда и снижение трудовой мобильности граждан».

В настоящее время в России отсутствует практика привлечения работодателей к ответственности за нарушение антимонопольных норм. Между тем действующие антимонопольные механизмы могут распространяться на соглашения и действия на рынке труда.

Так, статья 11 Закона о защите конкуренции² запрещает заключение ограничивающих конкуренцию соглашений и антиконкурентную координацию экономической деятельности. Также запрещаются согласованные действия хозяйствующих субъектов-конкурентов, если они приводят в том числе к установлению цен, доплат, разделу товарного рынка, отказу от заключения договоров с определенными лицами.

Положения об отказе от переманивания сотрудников, подрядчиков и иных лиц могут быть квалифицированы как отказ от конкуренции или раздел рынка, поэтому должны быть проанализированы на предмет соответствия требованиям антимонопольного законодательства.

Переманивание сотрудников может также приводить к недобросовестной конкуренции. Например, в судебных актах по делу № А45-18610/2016 было подтверждено, что действия, связанные с использованием коммерческой тайны и секретов производства другой компании, а также с производством аналогичной продукции составляют недобросовестную конкуренцию. При этом факт нарушения подтверждался тем обстоятельством, что бывший директор учредил собственную компанию, в которую переманил часть сотрудников.

ФАС России имеет многолетний опыт анализа соглашений об отказе от конкуренции, в том числе с точки зрения их допустимости. Так, в рамках соглашений о совместной деятельности они могут признаваться допустимыми, если их действие ограничено по времени и территории действия.³ Кроме того, запрещается обмен информацией, который может облегчить поддержание картеля или осуществление ограничивающих конкуренцию согласованных действий.

Соглашения, ограничивающие конкуренцию (за исключением картелей), координация и согласованные действия могут быть признаны допустимыми в соответствии со ст. 13 Закона о защите конкуренции при

¹ <https://www.pnp.ru/economics/deputat-lantratova-poprosila-fas-proverit-rabotodateley-na-sgovor.html>

² Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции».

³ Разъяснения ФАС России по порядку и методике анализа соглашений о совместной деятельности.



выполнении определенных условий, в том числе если позитивный эффект от таких соглашений преобладает над потенциальными негативными последствиями.

Самым сложным в таких спорах, по нашему мнению, будет проведение анализа рынка, в рамках которого будет необходимо определить продуктовые и географические границы, состав участников, емкость рынка и барьеры входа. Возможно, вопросы на стыке конкуренции и трудового права станут следующим этапом развития антимонопольного регулирования в России.

Опыт США в сфере антимонопольного регулирования рынка труда

Идея распространения антимонопольного регулирования на рынок труда не является новой и находит отражение в зарубежной правоприменительной практике. Одним из первых дел, в которых антимонопольные нормы были применены на рынке труда, стало дело Министерства юстиции США против компаний Adobe, Apple, Intel, Google и Pixar в 2011 году.⁴ Суть иска заключалась в том, что компании договорились не переманивать друг у друга сотрудников, что ограничило возможности последних получать лучшие условия труда.

В 2016 году Министерство юстиции США и Федеральная торговая комиссия выпустили Антимонопольное руководство для специалистов по управлению персоналом (далее – «Руководство 2016 года»)⁵. В нем закреплялось, что соглашения, направленные на ограничение самостоятельности работодателей при принятии решений о найме, размере вознаграждения и иных условиях труда, могут нарушать антимонопольное законодательство. Также был опубликован перечень действий («red flags»), которые могут свидетельствовать о потенциальном антиконкурентном характере взаимодействия HR-специалистов⁶.

В 2025 году Руководство 2016 года было заменено Руководством по антимонопольному регулированию бизнес-деятельности, затрагивающей работников (далее – «Руководство 2025 года»)⁷.

В соответствии с ним, реальными или потенциальными работодателями-конкурентами признаются компании, конкурирующие за конкретных специалистов, независимо от того, конкурируют они на рынках товаров/услуг или нет.

Руководство 2025 года содержит перечень соглашений и деловых практик, которые могут нарушать антимонопольное законодательство. В частности, к ним относятся:

- 1 соглашения о ненайме, непривлечении или непереманивании сотрудников (no-poaching agreements);
- 1 соглашения о фиксации заработной платы (wage-fixing agreements);
- 1 обмен коммерчески чувствительной информацией о вознаграждении, об условиях трудовых договоров между работодателями (в том числе с использованием алгоритмов или посредников, таких как консалтинговые компании);
- 1 трудовые соглашения, ограничивающие свободу сотрудников менять место работы (переходить к конкурирующему работодателю, открывать свое дело, выплачивать штраф при увольнении);
- 1 излишне широкие соглашения о неразглашении информации (NDA), условия о возмещении расходов на обучение, соглашения о непереманивании клиентов;

⁴ <https://www.justice.gov/d9/atr/case-documents/attachments/2011/03/17/272393.pdf>

⁵ https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/992623/ftc-doj_hr_guidance_final_10-20-16.pdf

⁶ https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/992623/ftc-doj_hr_red_flags.pdf

⁷ https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/p251201antitrustguidelinesbusinessactivitiesaffectingworkers2025.pdf



I введение кандидатов в заблуждение относительно вознаграждения.

Как и иные антиконкурентные соглашения, соглашения в трудовой сфере могут быть заключены в письменной или устной форме. В ряде случаев они запрещены *per se* и не требуют анализа наступления негативных последствий.

За заключение некоторых видов соглашений (например, о ненайме/непереманивании сотрудников) законодательством США предусмотрена уголовная ответственность. Другие виды соглашений влекут гражданско-правовую ответственность.

Соглашения и действия на рынке труда, как и соглашения на рынках товаров/услуг, в некоторых случаях могут быть признаны допустимыми: например, если они носят проконкурентный характер, **В настоящее время в России отсутствует практика** заключения обосновано и ограничено по сроку действия и объему или они заключены в рамках допустимых совместных предприятий.

Опыт ЕС в сфере антимонопольного регулирования рынка труда

Летом 2025 года Европейская Комиссия вынесла решение по первому делу о соглашении о непереманивании сотрудников на рынке труда (дело AT.40795 в отношении сервисов доставки еды Delivery Hero и Glovo⁸).

Еврокомиссия отметила, что такие соглашения обычно наносят экономический ущерб, поскольку могут отрицательно влиять на уровень заработной платы, препятствовать эффективному распределению сотрудников между работодателями, что в конечном итоге негативно влияет на производительность и рост ВВП.

Комиссия учла, что оговорка о непереманивании сотрудников не имела ограничения по сроку или территории действия. То обстоятельство, что она распространялась только на две компании (т.е. сотрудники могли искать работу в других компаниях), не исключает факта ограничения конкуренции.

По итогам рассмотрения дела на компании был наложен штраф в размере 330 млн евро.

При этом следует отметить, что соглашение на рынке труда было не единственным вменяемым нарушением: компании также обменивались коммерчески чувствительной информацией и договорились о географическом разделе рынка.

Вывод

Рынок труда следует тем же экономическим законам, что и рынки товаров и услуг. Работодатели конкурируют за трудовые ресурсы, а работники имеют право выбирать наиболее выгодное предложение. Ограничение конкуренции не только ухудшает положение сотрудников, но и негативно влияет на экономику в целом, затрудняя выход новых компаний на рынок, сдерживая инновации. Таким образом, конкуренция подлежит защите не только на рынках товаров и услуг, но и на рынке труда.

Авторы: партнер Анна Нумерова, юрист Анастасия Бербенева.

⁸ <https://competition-cases.ec.europa.eu/cases/AT.40795>



Контакты



Анна Нумерова

Партнер
антимонопольной
практики
anna_numerova@epam.ru
+7 (495) 935 80 10

Данный материал подготовлен исключительно в информационных и/или образовательных целях и не является юридической консультацией или заключением. АБ ЕПАМ, его руководство, адвокаты и сотрудники не могут гарантировать применимость такой информации для Ваших целей и не несут ответственности за Ваши решения и связанные с ними возможные прямые или косвенные потери и/или ущерб, возникшие в результате использования содержащейся в данных материалах информации или какой-либо ее части.

Управление подпиской

Вы получили эту информацию, так как данная тематика может представлять для вас интерес. Если данная информация была направлена вам по ошибке, приносим наши извинения и просим направить отказ от рассылки. Чтобы отказаться от получения рассылок АБ ЕПАМ, пожалуйста, ответьте на это письмо с темой [Unsubscribe](#). Для включения нового адресата в число получателей рассылки необходимо ответить на это письмо с темой [Subscribe](#).