

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.1.12>**Сергій Вавженчук,**

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення

юридичного факультету

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**Денис Вершинін,**

магістрант юридичного факультету

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## ВИДИ І КРИТЕРІЇ ДІЙСНОСТІ УГОД ПРО НЕКОНКУРЕНЦІЮ

Стаття присвячена дослідженню питання угод про неконкурунцію як комплексного інституту трудового права. Обґрунтовується теза, що такі угоди є одним з основних юридичних механізмів, за допомогою яких роботодавці можуть ефективно захищати свої законні інтереси – протидіяти, запобігати проявам нечесної конкуренції, таким як застосування вивільненими працівниками напрацьовань колишнього роботодавця (клієнтська база, оптимальна бізнес-модель здійснення підприємницької діяльності) для здійснення власної господарської діяльності або шляхом праці на конкурентів тощо. Із метою дослідження правової природи і мети угод про неконкурунцію у статті наведені і проаналізовані основні підходи до їх розуміння.

У статті для ґрунтовного розуміння становлення, виникнення таких угод аналізуються одні з перших справ щодо обмеження економічної конкуренції, що дають початок визнання судами угод про неконкурунцію і виокремлення критеріїв їх дійсності. Також досліджено критерії дійсності угод про неконкурунцію в сучасній судовій практиці і в законодавстві на основі зарубіжного досвіду країн романо-германської і англо-американської правових сімей, таких як: Франція, Німеччина, Сполучені Штати Америки (Флориди, Каліфорнія, Огайо). Проаналізовано національне законодавство і судову практику щодо визнання і застосування таких угод в Україні. Зроблено висновок про стан дотримання законних інтересів учасників трудових відносин за умови заборони угод про неконкурунцію і, як наслідок, розглянуто питання щодо порушення принципу пропорційності за зазначеного імперативного підходу національного законодавця і судової практики України.

Із метою з'ясування, наскільки в дійсності угоди про неконкурунцію порушують право на працю, в даній статті на основі доктринальних наукових джерел, національних та міжнародно-правових нормативних актів виокремлено базові складові частини права на працю. Окреслено основні види угод про неконкурунцію і проаналізовано, наскільки застосування кожної з них обмежує або позбавляє найманого працівника базових складових частин права на працю. На основі досліджуваного матеріалу обґрунтовано можливість і необхідність запровадження угод про неконкурунцію на рівні нового ТК України.

**Ключові слова:** конфіденційна інформація, право на працю, працівник, трудові обов'язки, роботодавець, конкурентоспроможність.

**Постановка проблеми.** Одним із головних завдань будь якого суб'єкта господарювання в умовах жорсткої конкуренції на ринку є недопущення розголошення, витоку цінної, конфіденційної інформації, такої як: клієнтська база даних, оптимальна бізнес-модель здійснення підприємницької діяльності, технологія виробництва тощо. Ідейне призначення такого завдання доволі логічне – утримання конкурентної переваги на ринку. Проте будь який працівник, отримавши доступ до згаданої інформації, фактично стає потенційним майбутнім конкурентом у випадку створення власного

бізнесу або подальшого працевлаштування в конкурентів. Таким чином, у будь-якого роботодавця, окрім права на захист конфіденційної інформації, існує також інтерес щодо недопущення використання звільненими працівниками цінної інформації, до якої вони мали доступ у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків. На даний час описані відносини недостатньо об'єктивізовані у правовій площині. Недостатнє теоретичне дослідження і відсутність належного нормативного регулювання спричинює незахищеність прав та законних інтересів роботодавців та вивільнених працівників, сприяє

необґрунтованому і неправильному застосуванню у практичній площині норм трудового та цивільного законодавства, що регламентують угоди про неконкуренцію.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

В умовах сьогодення теоретичні та практичні питання угоди про неконкуренцію у вітчизняній науці досліджені не повною мірою. До комплексних праць у цьому сегменті можна віднести дисертацію О.М. Рим «Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах», окремі питання щодо даної теми висвітлювали у своїх працях Т.В. Бачинський, В.А. Завертнева-Ярошенко, М.М. Ячменська, вагомий внесок у дослідження проблеми конкуренції внесли Г.А. Андрощук, П.П. Крайнів, Т.Г. Удалов, Г.С. Гончаров та багато інших.

**Мета статті** – з огляду на практику окремих зарубіжних країн із застосування угод про неконкуренцію виокремити критерії дієвості угод про неконкуренцію, їх види.

**Виклад основного матеріалу.** «Угода про неконкуренцію» як термін, з огляду на велике різноманіття умов, що можуть бути до неї включені, її видів і особливостей застосування в різних країнах, може мати багато нормативних та науково-доктринальних визначень. Зокрема, О.М. Рим у своїй дисертації визначає угоду про неконкуренцію як угоду між працівником і роботодавцем, що діятиме впродовж тривалості трудових правовідносин та/або протягом визначеного сторонами строку після їхнього припинення, за якою працівник, що отримав допуск до комерційної таємниці роботодавця у встановленому порядку, бере на себе обов'язок не використовувати комерційну таємницю як під час виконання роботи за сумісництвом в іншого роботодавця, так і в період здійснення власної підприємницької діяльності, надання послуг чи виконання робіт за цивільно-правовими договорами [1, с. 7].

Натомість доволі лаконічна дефініція розглядуваного терміна міститься у звіті Міністерства фінансів США щодо економічних ефектів та наслідків угод про неконкуренцію для політики. Так, у звіті неконкурентні угоди – це угоди між роботодавцями та працівниками, які відтермінують можливість останніх працювати на конкурентів [2]. Проаналізувавши наведені визначення, можна дійти висновку про різноманітність підходів до розуміння правової природи та мети застосування таких угод. У першому випадку акцентується увага на факті допуску працівника до комерційної таємниці роботодавця і необхідності у зв'язку із цим її подальшої охорони, у другому – на ризику

збільшення конкурентоспроможності конкуруючого суб'єкта господарювання шляхом праці на нього вивільнених працівників.

Загалом, в угод про неконкуренцію доволі давня історія становлення. Одна з перших справ щодо обмеження економічної конкуренції – справа Даєра (*Dyer's Case*) – мала місце ще у 1414 році в Англії. Відповідно до фабули справи пан Джон Даєр пообіцяв не здійснювати свою торгівлю в тому ж місті, що і позивач, протягом шести місяців, а позивач, у свою чергу, нічого не обіцяв у відповідь. Суд визнав обмеження таким, що не відповідає загальному праву (*common law*), а зобов'язання – недійсним [3, с. 18].

Лише в 1717 р. у справі Мітчел проти Рейнольдса (*Mitchel v. Reynolds*), судом були виокремлені умови, які уможливають застосування угоди про неконкуренцію. Відповідно до фабули справи Рейнольдс (відповідач) надав пекарню Мітчелу (позивачу) в оренду на п'ять років. Однією з умов договору оренди було зобов'язання Рейнольдса не конкурувати з Мітчелом у торгівлі випічкою протягом строку оренди та в межах міста Сент-Ендрюс Холборн. Також була передбачена сплата 50 фунтів у випадку порушення Рейнольдсом своїх обов'язків. Під час судового розгляду Рейнольдс стверджував, що угода не конкурувати є протиправним обмеженням, проте суд із даним твердженням не погодився. На думку судді Паркера, загальні обмеження торгівлі є неправомірними, проте в даному випадку є обґрунтованими, а отже – законними. Умова не створювати конкуренцію була розумною і необхідною для досягнення основної мети договору, адже у випадку якщо Рейнольдс знову відкриє свій бізнес – він залучить своїх старих клієнтів і позбавить тим самим Мітчела вигоди від угоди [3, с. 19].

Таким чином, у XV столітті англійські суди вже виокремлювали обґрунтованість, розумність і необхідність як критерії для визнання угод про неконкуренцію дійсними. Важливість згаданих справ проявляється в тому, що виокремлені більше ніж півстоліття тому критерії лягли в основу сучасної нормативної регламентації таких угод у трудовому праві. Також і сьогодні, звичайно, не без видозмін, судами деяких держав використовуються згадані критерії в разі визнання угод про неконкуренцію дійсними.

Сьогодні в більшості розвинених країн світу такі угоди є законними і широко застосовуються за умови дотримання ряду вимог, встановлених законом та/або судовою практикою. Наприклад, відповідно до законодавства штату Флорида угоди про неконкуренцію є законними, якщо вони відповідають

таким вимогам: а) обмеження, викладені в угоді про неконкуренцію, повинні відповідати законним інтересам бізнесу (*legitimate business interest*); б) угода повинна бути обґрунтованою за обсягом та тривалістю.

Поняття «законні інтереси бізнесу» включає в себе: комерційну таємницю, конфіденційну інформацію про бізнес, цінну особисту інформацію, значні стосунки із замовниками / клієнтами (в тому числі з потенційними), постійну ділову чи професійну практику – торгове найменування, торгову марку тощо, конкретне географічне розташування, сферу торгівлі, спеціалізовану підготовку [5].

На відміну від Флориди, в Каліфорнії угоди про неконкуренцію автоматично визнаються недійсними, за винятком декількох ситуацій, прямо передбачених законом [6].

Верховний суд Огайо визнає угоди дійсними, якщо передбачені в них обмеження: 1) є розумно необхідними для захисту роботодавця; 2) необґрунтовано не обмежують права працівника; 3) є такими, що не суперечить публічному порядку (*public policy*) [7].

У країнах романо-германської правової сім'ї, наприклад у Франції, для дійсності такої угоди вона повинна відповідати трьом обов'язковим умовам, встановленим Верховним судом Франції в рішенні від 10 липня 2002 року: 1) обмеження мають бути необхідними для захисту законних інтересів компанії; 2) обмеження не повинні заважати працівникові знайти нову роботу, враховуючи його посаду та кваліфікацію; 3) угода має передбачати виплату компенсації за час її дії (зазвичай на рівні 30% від заробітної плати працівника). У випадку невідповідності угоди хоча б одній з цих умов угода про неконкуренцію є недійсною, і працівник вправі її не дотримуватися [8]. Максимальний строк дії такої угоди відповідно до судової практики Франції складає 2 роки, проте суд уповноважений, дослідивши обставини справи, зменшити такий строк або взагалі анулювати його [18, с. 99]. Видовим різновидом угоди про неконкуренцію у Франції є угода, що передбачає заборону наймати працівників свого колишнього роботодавця (*non-solicitation agreement*) як засіб зберегти цінні «кадри» в компанії.

У Німеччині мінімальний розмір компенсації за кожний рік дії угоди про неконкуренцію складає 50% від суми заробітної платні, отриманої працівником за минулий рік разом з усіма бонусами, надбавками, преміями тощо [18, с. 106].

Аналізуючи судову практику України, можна дійти висновку, що суди визнають угоди про неконкуренцію такими, що суперечать чинному законодавству, вмотивовуючи

свою позицію низкою положень національного законодавства, що унеможливають застосування угоди про неконкуренцію, зокрема: ст. 43 Конституції України, згідно з якою кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; ст. 5–1 Кодексу законів про працю України, яка встановлює, що держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності; ст. 9 КЗпП України, яка вказує, що умови трудових договорів, які погіршують положення співробітників порівняно із трудовим законодавством України, є недійсними (адже угоди про неконкуренцію можуть бути як у вигляді окремих договорів, так і бути складовою частиною трудових); ст. 27 Цивільного кодексу України, відповідно до якої правочин, що обмежує можливість фізичної особи мати не заборонені законом цивільні права та обов'язки, є нікчемним (положення ЦК України застосовуються до врегулювання трудових відносин – ч. 1 ст. 9 ЦК України) [9; 10].

Ключове питання – чи є насправді такий імперативний підхід судової практики і законодавця щодо несумісності угод про неконкуренцію із правом на працю виправданим по відношенню до інтересів роботодавців і чи є він мінімально обтяжливим для суб'єктів трудових відносин, тобто чи порушено принцип пропорційності?

Для відповіді на ці питання в нагоді стане застосування одного з основних правил тлумачення у країнах англо-американського права, що має назву правило «усунення зла». Воно передбачає встановлення дійсних намірів законодавця, тобто з'ясування, з якою метою введена дана норма, яке її ідейне призначення, яке благо поставлено під охорону тощо [11, с. 187].

Н.Б. Болотіна визначає ідейне призначення права на працю як можливість людини створювати і здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, а також реалізувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість [15, с. 21].

Як наслідок, право на працю, має дві основні складові частини – економічну і соціальну, воно покликане задовольняти як фізіологічні (здобування джерел існування), так і соціальні (реалізація творчого потенціалу, вираження особистості) потреби індивіда.

Дана теза підтверджується під час аналізу національного законодавства і міжнародно-правових актів. Застосовуючи буквальне тлумачення ст. 43 Конституції

України, згідно з якою кожен має право на працю, що включає *можливість заробляти собі на життя працею*, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [12], можна дійти висновку, що основною складовою частиною даного права, яку відобразив законодавець, є *можливість заробляти собі на життя працею*. Стаття 6 Міжнародного Пакту про економічні, соціальні та культурні права визначає зміст права людини на працю як *можливість заробляти собі на життя працею*, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [13], ст. 1 Європейської соціальної хартії передбачає, що кожен повинен мати *можливість заробляти собі на життя* шляхом вільного вибору професії та занять [14].

Отже, враховуючи доктринальну, національну, міжнародно-правову нормативні складові частини, основною правомочністю права на працю варто визнати право працівника на здобування джерел існування.

Таким чином, чи перешкоджає угода про неконкуренцію створенню і здобуванню джерел існування людини як однієї із базових правомочностей права на працю, після того як трудовий договір із нею буде припинено? Єдиною правильною відповіддю буде – залежно від умов такої угоди. Дійсно, у практиці зарубіжних країн, як вже частково згадувалося вище, давно випрацьовані підходи, що дозволяють дотримуватися балансу інтересів роботодавця з нестворення нечесної конкуренції з інтересами працівника заробляти собі на життя.

Одним із основних підходів є здійснення регулярних виплат відсотка від середньомісячної заробітної плати вивільненому працівнику «в обмін» на обов'язок не порушувати умови угоди про неконкуренцію (не займатися протягом встановленого періоду та у встановлених географічних межах: діяльністю, аналогічною до діяльності роботодавця, та/або не працювати в конкуруючих суб'єктів господарювання у визначеній сфері (галузі виробництва), та/або не використовувати в подальшому інформацію, до якої працівник мав доступ, тощо). Як наслідок, інтереси роботодавця щодо захисту конфіденційної, іншої цінної інформації і досягнень, до яких мав доступ колишній працівник, захищені, ризик їх використання для нечесної конкуренції мінімізовано. Право звільненого працівника заробляти собі на життя не порушено, адже, незважаючи на фактичну відсутність праці, особа отримує кошти, встановлені угодою (окрім того, особа має можливість працювати поза встановленими географічними межами угоди про неконкуренцію).

Ураховуючи стан дотримання прав працівників в Україні, видається доцільним встановити розмір згаданої виплати не в розмірі відсотка від середньомісячної заробітної плати вивільненого працівника, а фіксованою сумою, наприклад, із прив'язкою до певної кількості прожиткових мінімумів або розмірів мінімальної заробітної плати, беручи до уваги значну різницю даних бухгалтерського обліку в рахунку 81 «Витрати на оплату праці» і реальної заробітної платні.

Ще одним кроком для зміни національного трудового законодавства у векторі недопущення нечесної конкуренції може стати впровадження на рівні нового ТК норми, що дозволила б наділення правом працівника на спеціальну відпустку (*Garden leave*), під час якої працівник звільнявся б від своїх трудових обов'язків (усіх або більшої частини), проте залишався працевлаштованим з обмеженням права на одночасне укладення трудового договору із третіми особами (обмеженням права на сумісництво). Варто зауважити, що *Garden leave* є дієвим правовим інструментом, адже широко використовується у праві провідних країн, зокрема в США та Об'єднаному Королівстві. Період такої відпустки, як правило, складає 30–90 днів.

Протягом періоду такої відпустки роботодавець може звільнити працівників від виконання ними всіх або більшості трудових обов'язків, запобігати їх контакту з іншими працівниками, клієнтами, обмежити їх доступ до своїх комп'ютерних систем, електронної пошти, інших документів та визначеної в угоді інформації. До недоліків можна віднести коротку тривалість порівняно з періодами угоди про неконкуренцію і виплату повної заробітної платні, а не певного відсотка від неї [16].

Як наслідок, з урахуванням наявності трудових відносин і, що важливо, регулярних виплат заробітної плати в повному розмірі протягом всього періоду дії *Garden leave* право працівника на працю, однозначно, не порушується, а також задовільняється потреба особи заробляти собі на життя.

Альтернативним засобом для роботодавців для запобігання нечесній конкуренції може бути ще один різновид угоди – позбавлення працівника певної винагороди за участь у конкурентній діяльності (*Forfeiture-for-Competition Agreement*). Така угода дає працівникам вибір між отриманням, збереженням певних бонусів (наприклад, отримання коштів із пенсійного рахунку приватного пенсійного фонду, який фінансується роботодавцем, як це



яскраво окреслено у справі *Food Fair Stores, Inc. v. Greeley*) та участю в конкурентній діяльності [17].

У даному випадку питання звільнення і подальшої конкуренції з колишнім роботодавцем є суто питанням вибору працівника, а *Forfeiture-for-Competition Agreement* має розглядатися скоріше як засіб заохочення працівника за «вірність» компанії (*loyalty bonus*) і один із найбільш м'яких різновидів угод про неконкуренцію, засобів недопущення нечесної конкуренції.

В обґрунтування можливості застосування *non-solicitation agreement* можна зазначити, що це виправдовує мету та інтереси роботодавця. Щодо осіб, яким у подальшому в працевлаштуванні, через наявність даної угоди, відмовлено, таке обмеження права на працю є несуттєвим, адже воно стосується неможливості працевлаштування лише в окремо взятого роботодавця (колишнього вивільненого працівника, з яким укладено *non-solicitation agreement*). До того ж якщо на ринку існують альтернативні пропозиції із працевлаштування.

#### Висновки

Отже, з огляду на успішну практику зарубіжних країн із застосування угод про неконкуренцію односторонній підхід національного законодавця та, як наслідок, судової практики з визнання угод про неконкуренцію як таких, що порушують право на працю, не є переконливим. Той факт, що при цьому не враховуються і не ставляться під захист законні інтереси роботодавців із недопущення нечесної конкуренції, дає підстави визнати подібні засоби (заборони) як такі, що не є мінімально обтяжливими для суб'єктів трудових правовідносин, як наслідок – є ознаки порушення принципу пропорційності. Проаналізувавши моделі угод про неконкуренцію у трудовому праві, можна дійти висновку, що вони, за належної регламентації, не перешкоджають створенню та здобуванню джерел існування для звільненого працівника як базовій правомочності права на працю. Отже, обмеження права на працю під час застосування таких угод є допустимим і вимушеним засобом досягнення компромісу між законними інтересами роботодавця і звільненого працівника.

Таким чином, запровадження угод про неконкуренцію на рівні нового кодифікованого акта у сфері праці є доцільним і необхідним кроком з огляду на потребу нормативного регулювання постконтрактних трудових відносин із метою збалансування законних інтересів учасників трудових відносин і запобігання нечесній конкуренції.

#### Список використаних джерел:

1. Рим О.М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах : автореф. дис....канд. юрид. наук : 12.00.05 / Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2008, 16 с.
2. Office of Economic Policy U.S. Department of the Treasury Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications. URL : <https://www.treasury.gov/resource-center/economic-policy/Documents/UST%20Non-competes%20Report.pdf> (дата звернення: 15.01.2020).
3. Papadopoulos A. S. The Role of the Competition Law and Policy of the EU in the Formation of International Agreements on competition: PhD thesis: U615911 / Papadopoulos Anestis S. London, 2018. URL : <http://etheses.lse.ac.uk/2959/1/U615911.pdf> (дата звернення: 15.01.2020).
4. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. Ст. 356.
5. The 2019 Florida Statutes, § 542.335, Section 542.335(1)(b). URL : [http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App\\_mode=Display\\_Statute&URL=0500-0599/0542/Sections/0542.335.html](http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App_mode=Display_Statute&URL=0500-0599/0542/Sections/0542.335.html) (дата звернення: 15.01.2020).
6. Business & Professional Code of California (General Provisions enacted by Stats. 1937, Ch. 399). URL : [https://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=16600.&lawCode=BPC](https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=16600.&lawCode=BPC) (дата звернення: 16.01.2020).
7. Garrison, Michael J. and Wendt, John T., "The Evolving Law of Employee Noncompete Agreements: Recent Trends and an Alternative Policy Approach" (2008). Ethics and Business Law Faculty Publications. URL: <http://ir.stthomas.edu/ocbeblpub/15> (дата звернення: 17.01.2020).
8. Christopher Heath, Anselm Kamperman Sanders. Employees, Trade Secrets and Restrictive Covenants. Kluwer Law International B.V., 2016. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/8500516> (дата звернення: 17.01.2020).
9. Рішення Червонозаводського районного суду міста Харкова від 06 листопада 2009 року (Справа № 2-397/09) Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/8500516> (дата звернення: 19.01.2020).
10. Рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 18 серпня 2014 року (Провадження № 22-ц/774/5473/14, Справа № 191/215/14-ц) Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/40234833> (дата звернення: 19.01.2020).
11. Полянський Т.Т. Феномен зловживання правом (загальнотеоретичне дослідження). *Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування Національної академії правових наук України* / Редкол.: П.М. Рабінович (голов. ред.) та ін. Серія І. Дослідження та реферати. Вип. 25. – Львів : Галицький друкар, 2012. 456 с.

12. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (офіційне видання)* від 23.07.1996–1996 р. № 30, стаття 141.

13. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий резолюцією Генеральної Асамблеї 2200А (XXI) від 16 грудня 1966 р. URL : <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx> (дата звернення: 18.01.2020).

14. European Social Charter (Revised), Strasbourg, 3.V.1996. URL : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDC TMContent?documentId=090000168007c93> (дата звернення: 18.01.2020).

15. Трудове право України : підруч. для ВНЗ. – 5-те вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / Болотіна Н.Б. Київ, 2008. 860 с.

16. Peter A. Steinmeyer and Lauri F. Rasnick, Epstein, Becker & Green, P.C., with Practical Law

Labor & Employment. Garden Leave Provisions in Employment Agreements. URL : <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnick-Steinmeyer-May-2017.pdf> (дата звернення: 18.01.2020).

17. Susan Powell, Esq. Finn Dixon & Herling LLP. Forfeiture-for-Competition Agreements (“Clawbacks”): An Alternative to Traditional Non-Competition Agreements? *Tax Management Compensation Planning Journal*, CPJ, 2010, p. 1. URL : [https://www.fdh.com/news/0023/\\_res/id=File1/PDFArtic.pdf](https://www.fdh.com/news/0023/_res/id=File1/PDFArtic.pdf) (дата звернення: 18.01.2020).

18. Ius Laboris. Non-Compete Covenants, Jan. 2017, 324 р. URL : [http://ius.hyberink.nl/Non-Compete-Covenants/flipbook\\_Non-Compete-Covenants/mobile/index.html#p=1](http://ius.hyberink.nl/Non-Compete-Covenants/flipbook_Non-Compete-Covenants/mobile/index.html#p=1) (дата звернення: 18.01.2020).

19. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

*The article is devoted to the study of non-compete agreements as a comprehensive legal institute of Labor law. It is argued that such agreements are one of the main legal mechanisms by which employers can effectively protect their legitimate interests – counteract, prevent actions of unfair competition, such as the use of a former employer’s non material assets (client base, optimal business model) carrying out their own business or by working for competitors, etc. In order to explore the legal nature and the purpose of non-compete agreements, the article presents and analyzes the main approaches to understanding of them.*

*In the article, for a thorough understanding of emergence of such agreements, one of the first cases of restriction of economic competition is analyzed, which gave rise to the recognition of non-compete agreements by courts and defining criteria of their validity. Criteria for the validity of non-compete agreements in current jurisprudence and legislation have been explored, based on the foreign legal experience of countries of Roman-German and Anglo-American legal families such as France, Germany, the United States of America (Florida, California, Ohio). Also national legislation and court practice in Ukraine are analyzed on recognition and application of such agreements. The conclusion was made about the compliance of the legitimate interests of the participants of labor relations taking into account the non-compete agreements prohibition, also the issue regarding the violation of the principle of proportionality by the mentioned imperative approach of the national legislator and the court practice of Ukraine was considered.*

*In order to find out how non-compete agreements actually violate the right to work, in this article, on the basis of doctrinal scholars sources, national and international legal acts, the basic components of the right to work are separated. The main types of non-compete agreements are outlined and the extent to which each of them restricts the employee’s basic components of the right to work is analyzed. Based on the material studied, the possibility and necessity of introducing of non-compete agreements to the new Labor Code of Ukraine is substantiated.*

**Key words:** confidential information, right to work, employee, work responsibilities, employer, competitiveness.

