

## АНТИКОНКУРЕНТНІ УГОДИ: ПЕРСПЕКТИВИ УКРАЇНИ

### ANTI-COMPETITIVE AGREEMENTS: PROSPECTS OF UKRAINE

Єрмак В.П., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті досліджується питання адаптації законодавства України про антиконкурентні угоди до законодавства Європейського Союзу. Проаналізовано випадки можливої конкуренції на ринку, а саме ймовірність працівника стати конкурентом колишньому роботодавцеві, використовуючи набуті за час роботи навички. Зазначено, що особливої актуальності це питання набуло після ухвалення Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу», адже державна політика України щодо адаптації законодавства має враховувати вимоги законодавства Європейського Союзу під час нормопроекування. Досліджено сучасний стан розвитку та рівень застосування антиконкурентних угод у європейських країнах, що дозволило виокремити основні умови, що свідчать про порушення антиконкурентних угод та сприяють настанню наслідків; встановлено зміст угод про неконкурентність, випадки їх застосування та передбачені гарантії як для роботодавця, так і для працівника, а також визначено власне поняття антиконкурентних угод. Проаналізовано судову практику та з'ясовано, що суди відмовляють роботодавцям у задоволенні позовів, мотивуючи це тим, що такі умови суперечать законодавству. Під час аналізу трудового законодавства зроблено висновок, що зміст ст. 9 КЗпП України становить перепону для правомірного застосування угод про неконкурентність та запропоновано варіанти закріплення таких угод між працівником та роботодавцем (такі угоди є додатком до трудового договору). Звернено увагу на те, що для правомірного застосування угод про неконкурентність важливим є питання правового регулювання щодо права на встановлення таких умов у КЗпП України.

**Ключові слова:** антиконкурентні угоди, адаптація законодавства, неконкурентність, трудові правовідносини, роботодавець, працівник, трудовий договір, контракт, конфіденційна інформація, комерційна таємниця, конкурентоспроможність.

This article examines the prospects of Ukraine in the case of the use of non-competitiveness agreements in labor relations. Analyzed the situation regarding competition in the market, namely the situation when an employee is able to become a competitor to a former employer, using the skills acquired during work. Noted that this issue became more relevant after the adoption of the Law "On the National Program for Adaptation of Ukrainian Legislation to European Union Legislation", as since then Ukraine's state policy on legislative adaptation must take into account the requirements of European Union legislation during rulemaking. The current state of development and the level of application of anti-competitive agreements in European countries was determined, for which the legislation of these countries was analyzed. As a result, the main conditions were identified, the presence of at least one of which indicates a violation of the anti-competitive agreement and entails the corresponding consequences; the essence of non-competitive agreements, cases of their application and guarantees for both the employer and the employee are clarified, as well as the own concept of non-competition covenant used in European countries is defined. Judicial practice was analyzed and it was found that courts usually refuse employers to satisfy lawsuits, citing the fact that such conditions are directly contrary to the law. The current labor legislation is considered, paying special attention to Article 9 of the Labor Code as the main obstacle to the lawful application of non-competition agreements, and proposed options for consolidating anti-competitive agreements between the employee and the employer; it was noted that in most cases such agreements could be an appendix to the employment contract. Attention was drawn to the fact that for the lawful application of non-competitive agreements it is important to directly enshrine the right to establish such conditions in the Labor Code of Ukraine.

**Key words:** non-competition covenant, adaptation of legislation, non-competitiveness, labor relations, employer, employee, employment contract, contract, confidential information, trade secret, competitiveness.

**Вступ.** Конкуренція на ринку стає дедалі жорсткішою, оскільки кожен роботодавець замислюється над питанням про те, як не допустити того, щоб напрацьована роками клієнтська база, унікальна технологія виробництва або ж запатентована бізнес-модель стала відомою потенційному конкурентові. Вирішення цього питання є важливим, зокрема, при прийнятті працівника на роботу, оскільки йому така інформація може стати відомою і дозволить у майбутньому використати набуті ним навички та знання як на роботі у конкурента, так і у власному бізнесі. Усе це створює потенційний ризик для роботодавця.

**Актуальність.** Ще у 2004 році ухвалено Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». [1] Відповідно до цього Закону державна політика України щодо адаптації законодавства формується як складник правової реформи в Україні та спрямовується на забезпечення єдиних підходів до нормопроекування, обов'язкового врахування вимог законодавства Європейського Союзу під час нормопроекування, підготовки кваліфікованих спеціалістів, створення належних умов для інституціонального, науково-освітнього, нормопроектного, технічного, фінансового забезпечення процесу адаптації законодавства України.

У 2014 році Верховна Рада України підтвердила курс України на інтеграцію до Європейського Союзу та визначила першочергові заходи в цьому напрямі [2].

З огляду на тяжіння України до вступу в Європейський Союз, метою є приведення українського законодавства у відповідність до законодавства ЄС. У вітчизняному законодавстві існує прогалина щодо регулювання антиконкурентних угод, тому однією з найбільш пріоритетних сфер, у якій здійснюється адаптація законодавства України до законодавства ЄС, стали правила конкуренції. Дослідження полягає в пошуку способів нормативного регулювання можливості укладення антиконкурентних угод, що можуть виступати як певний спосіб захисту роботодавця в трудовому праві.

**Стан опрацювання.** Серед питань щодо конкурентних умов, що досліджувались, слід виокремити роботи М. Бараш, В. Безбаха, О. Белоглавак, І. Дахна, А. Капустіна, С. Мороз, В. Пучинського, Н. Саніахметова, О. Середи, В. Цікало, Я. Яворського та ін.

Угоди про неконкурентність стають усе більш поширеною практикою в усіх розвинутих країнах. Саме тому метою статті є визначення поняття антиконкурентних угод, а також аналіз вітчизняного законодавства щодо можливості правового регулювання таких угод.

З огляду на вищезазначені актуальність та мету, можемо сформулювати завдання: 1) визначити поняття антиконкурентних угод; 2) проаналізувати досвід зарубіжних країн; 3) визначити можливість укладати антиконкурентні угоди між працівником та роботодавцем, а також визначити їх форму.

**Виклад основного матеріалу.** У трудовому праві багатьох західних країн (Бельгії, Франції, Великої Британії та США) імплементований інститут угоди про неконкурунцію з працівником (анг. non-competition clause або non-competition covenant). Як правило, такі угоди укладаються з працівниками, що провадять діяльність у сферах, де конкуренція є дуже великою, як-от ІТ, девелопмент, торгівля та маркетинг.

Суть такої угоди полягає в тому, що працівник зобов'язується не створювати конкуренції роботодавцю під час виконання трудових обов'язків, а також протягом певного періоду після припинення трудових відносин. При цьому обсяг обов'язків, що покладаються на працівника за такою угодою, завжди різний і залежить від сфери діяльності роботодавця та посади, яку обіймає працівник, чи функції, яку він виконує.

Угодою працівника може бути зобов'язано, зокрема, протягом дії трудового договору та певного строку після завершення трудових відносин не здійснювати діяльності, аналогічної до діяльності компанії роботодавця. Спочатку здається, що такі умови угоди про неконкурунцію суттєво обмежують права працівника на вільний вибір роботи та справедливі умови праці, є явно не співрозмірними з інтересами роботодавця. Проте законодавство країн ЄС встановлює умови дійсності таких угод та правила їх застосування.

В аспекті застосування угоди про неконкурунцію уніфікованим є законодавство Бельгії. Згідно зі ст. 65 Федерального закону Бельгії «Про трудові відносини» від 03.07.1978 р. угода про неконкурунцію означає, що працівнику після завершення трудових відносин із підприємством забороняється провадити аналогічну діяльність (як під час управління власним підприємством, так і працюючи на умовах найму з іншим роботодавцем, що є конкурентом для первісного), використовуючи (як для себе, так і на користь конкурента) конкретні знання, які він здобув, у промисловій галузі або торгівлі.

Ураховуючи наведене, можна виокремити основні ознаки порушення антиконкурунційної угоди: 1) здійснення діяльності, аналогічної тій, яку працівник виконував у попереднього роботодавця, і використання її у власній справі або на умовах найму в іншого роботодавця; 2) така діяльність має завдати реальних збитків попередньому роботодавцю; 3) працівник має здобути конкретні знання та використовувати їх у промисловій галузі або торгівлі.

Слід зазначити, що в п. 5 ст. 65 Федерального Закону Бельгії «Про трудові відносини» закріплено те, що: 1) територія дії угоди про неконкурунцію має бути географічно обмеженою і поширюватись там, де працівник може створити реальну конкуренцію первісному роботодавцю, враховуючи тип підприємства та масштаб його діяльності (у будь-якому разі дія угоди про неконкурунцію не може поширюватись за межі країни); 2) строк дії угоди не може перевищувати 12 місяців із дня, коли трудові відносини з роботодавцем припинились; 3) угода про неконкурунцію має передбачати виплату роботодавцем працівнику одnorазової компенсації у фіксованому розмірі, окрім випадку, якщо роботодавець упродовж 15 днів із моменту припинення трудових відносин відмовиться від застосування такої угоди.

Аналогічні вимоги про неконкурунцію має також Франція. Зокрема, рішенням Соціальної палати Касаційного суду Франції №14-19029 від 02.12.2015 р. встановлено, що для гарантування принципу права на працю строк дії угоди не може перевищувати 2 років після припинення трудових відносин, а територія дії такої угоди поширюється на територію міста, департаменту або регіону, тобто в межах території країни. Рішенням №14-29865 від 31.05.2016 р. встановлено обов'язок виплати працівнику компенсації в розмірі, який не є меншим однієї четвертої від сукупного розміру заробітної плати за останні 6 місяців, що передували припиненню трудових відносин [3].

Під антиконкурунційною угодою за законодавством Європейського Союзу розуміється дво- чи багатосторонній договір (домовленість) двох або більше сторін – суб'єктів господарювання держав ЄС, спрямований на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків [4, ст. 78].

Законодавство країн ЄС закріпило норми, які чітко регламентують умови та порядок застосування угоди про неконкурунцію з працівником. Однак українське законодавство не регулює застосування угод про неконкурунцію. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить жодної норми, яка б могла встановлювати умови та порядок застосування такої угоди.

У статті 43 Конституції України встановлено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Серед таких є право кожного на здійснення підприємницької діяльності, яка не заборонена законом (ст. 42 Конституції України). [5] Ураховуючи практику європейських країн, українські суди все частіше задовольняють позови щодо стягнення грошових коштів за угодою про неконкурунцію.

У справі № 761/15245/18 суд першої інстанції ухвалив рішення про задоволення позову щодо стягнення грошових коштів за угодою про неконкурунцію, яке залишене судом апеляційної інстанції без змін. [6]

Позивач обґрунтував свої вимоги тим, що між ним та відповідачами укладено угоду про неконкурунцію, згідно з якою відповідачі мали виплатити позивачу кошти під час виконання позивачем певних умов, а саме:

- позивач не буде провадити особисто, не буде організовувати, не буде засновувати особисто або через родичів / знайомих бізнес, котрий полягає в оптових поставках світильників та/або меблів клієнтам із клієнтської бази третьої особи та подібним типам клієнтів на території України;
- позивач не буде наймати для свого бізнесу або нового місця роботи працівників, котрі працюють у третьої особи;

- позивач не буде працювати на будь-яку компанію-конкурента третьої особи (у вигляді як працівника, так і консультанта / радника);

- не буде розголошувати будь-яку інформацію про стан справ, комерційні умови та будь-яку іншу інформацію щодо третьої особи, доступ до якої був отриманий за увесь час роботи в компанії на будь-якій посаді.

Згідно з угодою кошти мали бути нараховані позивачу на момент звільнення, а також передбачено нарахування процентів як за строковий депозит у розмірі 2% річних.

Установивши, що угода про неконкурунцію не суперечить волевиявленню сторін та вимогам закону, суд задовольнив позов.

Відсутність нормативного регулювання щодо укладення антиконкурунційних умов вимагає законодавчого закріплення з метою можливості укладання таких угод між працівником та роботодавцем.

Відповідно до частини 1 статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або вповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Частина 3 цієї статті визначає особливу форму трудового договору – контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема, матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [7].

Особливостями контракту є такі: 1) завжди укладається в письмовій формі; 2) може передбачати додаткові підстави його розірвання; 3) має строковий характер; 4) у разі дострокового розірвання можливе відшкодування моральної шкоди (такі умови передбачені і в антиконкурентних угодах європейських країн) [8].

Однак укладення контракту визначене Законами України (ч. 3 ст. 21 КЗпП). Так, Мінсоцполітики у листі від 03.02.2003 р. №06/2-4/13 зазначало, що роботодавець може укладати з працівником контракт тільки в тому разі, якщо він належить до категорії працівників, які працюють за контрактом відповідно до законів. Навіть за згодою працівника і роботодавця (за відсутності підстав для цього) контракт не може бути укладено. Виявлені порушення можуть бути підставою для визнання недійсними умов праці за контрактом як таких, що погіршують становище працівника [9].

Отже, якщо укладення контракту законом не передбачене, то власник або вповноважений ним орган не має права його укладати з працівником, навіть якщо наявна обопільна згода.

Таким чином, постає необхідність закріплення антиконкурентної угоди між роботодавцем і працівником як додаткова умова трудового договору чи контракту. У разі укладення контракту необхідно звертатися до листа Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва №1-222/1331, де чітко зазначений перелік працівників, із якими може бути укладено контракт [10].

Серед варіантів закріплення антиконкурентних умов може бути укладення угоди про нерозголошення комерційної таємниці – договір, укладений між двома або більше сторонами з метою нерозголошення (зберігання), взаємного обміну знаннями, матеріалами або іншою інформацією, доступ до якої обмежено третім особам із метою зберігання (нерозголошення) конфіденційної інформації (комерційної інформації) щодо третіх осіб.

Слід зазначити, що така угода може бути укладена між роботодавцем та працівником, якому надається доступ до

комерційної таємниці роботодавця, зважаючи на укладення саме трудового договору і виконання покладених на працівника трудових обов'язків. Угода про нерозголошення комерційної таємниці є певним додатком до трудового договору.

Отже, Україна має проєвропейський вектор реформування політики. Це зумовлює значні зміни в економічних процесах, які впливають на всі сфери соціально-правового життя держави. За своїм змістом європейська інтеграція – це не просто міжнародна взаємодія, а глибоке проникнення законодавства, норм, правил регулювання трудових відносин Європейського Союзу в українське нормотворення.

У цьому контексті антиконкурентні умови трудового договору постають як такі, за допомогою яких можна як установити додаткові права та обов'язки сторін трудового договору, так і певним чином захистити роботодавця, обмежити часом неправомірне зловживання працівником важливою конкурентоспроможною інформацією.

Основним виявом конкуренції у відносинах між роботодавцем і працівником є розголошення та використання останнім правомірно отриманих відомостей, що мають режим комерційної таємниці. Роботодавець, з огляду на об'єктивні обставини, надає працівнику відомості саме для того, аби він належним чином виконав покладені на нього трудові обов'язки [11, ст. 182].

**Висновок.** Зважаючи на проведені дослідження, можна зазначити, що охорона прав роботодавця на комерційну інформацію стає все більш актуальною, оскільки загострюються форми конкурентної боротьби. Це призводить до неправомірного використання комерційних відомостей.

Визначивши практику європейських країн, проаналізувавши вітчизняне законодавство, видається можливим закріплення антиконкурентних умов як певного додатка до трудового договору. Для правомірності антиконкурентних умов важливою є необхідність закріплення права на встановлення таких умов у КЗпП України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18.03.2004 р. №1629-IV *Відомості Верховної Ради України 2004, № 29, ст. 367.*
2. Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі : постанова Верховної Ради України від 13 бер. 2013 р. №874-VII. *Відомості Верховної Ради України 18.04.2014 № 16 ст. 584* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/874-18#Text> (дата звернення: 28.10.2021)
3. Угода про неконкурування з працівником (non-competition clause): іноземний досвід та українські реалії : вебсайт. URL: <https://legalaid.ua/ua/ugoda-pro-ne-konkurenciyu-z-pratsivnykom-non-competition-clause-inozemnyj-dosvid-ta-ukrayinski-realiyi/> (дата звернення: 28.10.2021).
4. Цікало В. Адаптація законодавства України про антиконкурентні угоди між суб'єктами господарювання до законодавства Європейського Союзу. *Інститут приватного права і підприємництва АПНУ Підприємництво, господарство і право*, 2006. № 7. С. 76–79.
5. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 28.10.2021)
6. Рішення у справі №761/15245/18 (провадження № 22-ц/824/6579/2020) [2020] Київський апеляційний суд. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. (2020, жовтень, 6) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92114789> (дата звернення 24.08.2021)
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* 1971, додаток до № 50 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 24.08.2021)
8. Положення про порядок укладення контракту при прийнятті (найманні) на роботу працівників: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. №170. Міністерство соціальної політики: лист від 03.02.2003 р. №06/2-4/13. URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/431892\\_431957](https://zakononline.com.ua/documents/show/431892_431957) (дата звернення 24.08.2021)
9. Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва: лист від 23.05.2000 р. №1-222/1331 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1331563-00#Text> (дата звернення 24.08.2021)
10. Середя О.Г. До питання захисту відомостей, що становлять інформацію з обмеженим доступом, у трудових відносинах. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф.* Харків, 2017. С. 181–186.