

УТРИМАННЯ ВІД УЧИНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ДІЙ І НЕРОЗГОЛОШЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Вступ. У зв'язку з тим, що сфера праці вирізняється своїм досить широким охопленням, не всі категорії, пов'язані з нею, можуть вчасно отримати належну правову регламентацію. Окреслена проблематика дуже помітно простежується в підприємницькій діяльності, для якої важливе значення відіграють такі категорії, як недопущення вчинення працівниками конкурентних дій щодо роботодавців і нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі реалізації трудових правовідносин. Об'єктом дослідження є правові відносини у сфері неконкуренції працівників з роботодавцями та нерозголошення комерційної таємниці.

Методи. У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний та інші методи пізнання. За допомогою діалектичного методу, зокрема, визначено особливості правового регулювання неконкуренції та нерозголошення комерційної таємниці. Порівняльно-правовий метод дав змогу здійснити порівняльно-правове дослідження норм національного та зарубіжного законодавства, що регулюють питання неконкуренції та нерозголошення комерційної таємниці. Формально-логічний метод застосовувався для виявлення недоліків правового регулювання недопущення вчинення працівниками конкурентних дій і нерозголошення ними комерційної таємниці.

Результати. В Україні практична реалізація механізмів забезпечення неконкуренції працівників з роботодавцями та нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі трудової діяльності, у зв'язку з відсутністю належної нормативно-правової бази, є суттєво обмеженою. І якщо проблематика нерозголошення комерційної таємниці може бути розв'язана на рівні розроблених за участі представників працівників локальних нормативних актів роботодавця, то забезпечення неконкуренції працівників з роботодавцями на цей час фактично обмежується лише правовим режимом Дія Сіті. Це зумовлено, насамперед, істотним впливом утримання від учинення конкурентних дій на трудові права сторін трудових правовідносин.

Висновки. Належна реалізація механізмів недопущення вчинення працівниками конкурентних дій щодо роботодавців і нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі трудової діяльності, неможлива без їхнього комплексного врегулювання положеннями законодавства про працю.

Ключові слова: утримання від учинення конкурентних дій, нерозголошення комерційної таємниці, обмеження сумісництва, трудові правовідносини, трудовий договір

Вступ

Актуальність дослідження. Той факт, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) був прийнятий ще в 1971 р., дуже часто постає приводом для його критики за застарілість положень та їхню невідповідність реаліям часу. Стверджувати, що така критика є справедливою, можна лише частково, адже з моменту прийняття КЗпП до нього вносили зміни майже 170 разів, з них 15 разів тільки у 2022 р. Отже, з огляду на наведену обставину, положення КЗпП вже не можна назвати такими, що втратили свою актуальність в умовах сьогодення (наприклад, в останні роки документ був доповнений нормами, що враховують питання укладання договорів з нефіксованим робочим часом, застосування надомної та дистанційної роботи, надання батьківської відпустки тощо). Проте у зв'язку з тим, що сфера праці вирізняється своїм досить широким охопленням, не всі категорії, пов'язані з нею, можуть вчасно отримати належну правову регламентацію. Виокремлена проблематика дуже помітно простежується в підприємницькій діяльності, для якої важливе значення відіграють такі категорії, як недопущення вчинення працівниками конкурентних дій щодо роботодавців та нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі реалізації трудових правовідносин.

Значення для трудового права утримання від учинення конкурентних дій та нерозголошення комерційної таємниці було достатньо ґрунтовно досліджене О. Рим у 2011 р. в її монографії "Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах". Крім того, змістовну правову характеристику неконкуренції працівників з роботодавцями в сучасних умовах надав М. Шуμιло в науковій статті "Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції) в трудовому праві", що була опублікована у 2022 р. Варто

зазначити, що згадані вчені звертали увагу переважно на правову природу договорів (угод) про неконкуренцію та нерозголошення комерційної таємниці, а також на безпосередній зміст їхніх положень. А загалом проблематика практичного застосування таких договорів (угод) в Україні та подальші шляхи реформування національного законодавства про працю з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду фактично залишилась поза увагою.

Мета статті полягає у з'ясуванні сучасного стану нормативно-правової бази, присвяченої неконкуренції працівників з роботодавцями та нерозголошенню комерційної таємниці в трудових правовідносинах, розкритті особливостей практичного застосування згаданих категорій в Україні, аналізі позитивного зарубіжного досвіду та виробленні шляхів для подальшого ефективного реформування національного законодавства про працю. Об'єктом дослідження є правові відносини у сфері неконкуренції працівників з роботодавцями та нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі трудової діяльності.

Методи

У процесі підготовки статті використано діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний та інші методи пізнання. За допомогою діалектичного методу, зокрема, визначено особливості правового регулювання неконкуренції та нерозголошення комерційної таємниці в Україні. Порівняльно-правовий метод дав змогу здійснити порівняльно-правове дослідження норм національного та зарубіжного законодавств, що регулюють питання неконкуренції працівників з роботодавцями та нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі трудової діяльності. Формально-логічний метод застосовували для виявлення недоліків правового

регулювання недопущення вчинення працівниками конкурентних дій щодо роботодавців і нерозголошення ними комерційної таємниці та формулювання відповідних пропозицій щодо вдосконалення положень національного законодавства про працю.

Результати

Договором про неконкурунцію (заборону конкуренції) в трудовому праві, на думку М. Шумила, є різновид договору в трудовому праві, яким передбачені заборони й обмеження щодо неконкурунції працівника із роботодавцем, який укладають з окремою категорією працівників, що зумовлене об'єктивною необхідністю захисту економічних інтересів бізнесу загалом і роботодавця зокрема. Під неконкурунцією вчений розуміє вчинення дій працівником, які аналогічні діяльності роботодавця, що може призвести до зменшення доходності чи завдання шкоди роботодавцеві. Договір про неконкурунцію можна укладати між сторонами окремо або він бути істотною умовою трудового договору (контракту) у письмовій формі (Шумило, 2022, с. 254–255). Викликає інтерес позиція О. Рим, яка фактично не розмежує в трудовому праві такі категорії, як утримання від учинення конкурентних дій і нерозголошення комерційної таємниці. Учена доходить висновку, що угода про неконкурунцію у трудових правовідносинах є угодою, 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 (Рим, 2011, с. 134).

Слід зауважити, що законодавство про працю України доволі поверхово ставиться до проблематики утримання працівників від учинення конкурентних дій щодо роботодавців, а також нерозголошення ними комерційної таємниці. Питання неконкурунції працівників з роботодавцями взагалі не отримали розкриття в КЗпП, що на практиці приводить до достатньо контроверсійних спроб виправити цей недолік законодавства крізь призму положень ч. 2 ст. 21 КЗпП, присвяченої сумісництву. Як приклад доречно навести рішення Апеляційного суду Тернопільської обл. від 10.07.2017 у справі № 607/1440/17-ц, де зазначається: *"Зміст статей 5-1, 7 укладеного між сторонами трудового контракту зводиться до наступного: працівник зобов'язується під час роботи за контрактом, а також протягом 3 років після звільнення, не працювати та не надавати послуг іншим організаціям, які надають аналогічні послуги, не проводити інформаційну, консультаційну та наукову діяльність, що є конкурентною по відношенню до послуг, товарів та бізнес-планів відповідача, без письмового погодження із відповідачем. Щодо умов, викладених в статтях 5-1, 7 не працювати протягом дії контракту, як уже зазначено вище, такі умови повністю узгоджуються із ч. 2 ст. 21 КЗпП. Щодо обмеження права працювати протягом 3-х наступних років після припинення контракту, а саме необхідності отримання згоди відповідача, слід зазначити, що ці умови договору не порушують передбачене Конституцією України право позивача на працю" (Рішення у справі № 607/1440/17-ц, 2017).*

Така категорія, як комерційна таємниця, достатньо детально врегульована в положеннях Цивільного кодексу України. Наприклад, ч. 1 ст. 505 КЗпП визначає під комерційною таємницею інформацію, що є секретною в тому розумінні, що вона загалом чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легко-

доступною для осіб, які зазвичай мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку із цим має комерційну цінність та була предметом адекватних наявним обставинам заходів щодо збереження її секретності, ужитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Якщо звернутися до законодавства про працю, то можна побачити, що воно фактично не містить положень, присвячених нерозголошенню працівниками комерційної таємниці. Виняток становить ч. 4 ст. 49^б КЗпП, яка серед істотних умов трудового договору, що укладається в межах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, виділяє умову нерозголошення комерційної таємниці та відповідальність за її порушення. А відповідно до ч. 1 ст. 49^б кодексу спрощений режим регулювання трудових відносин має обмежену сферу застосування та може поширюватися тільки на трудові правовідносини, що виникають:

- між працівником і роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва із середньою кількістю працівників не більше 250 осіб;
- між роботодавцем і працівником, розмір заробітної плати якого за місяць перевищує вісім розмірів мінімальної заробітної плати.

Крім того, відповідно до п. 1 розд. II Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність" норми КЗпП щодо спрощеного режиму регулювання трудових відносин діють лише на час воєнного стану.

Окремі положення, присвячені неконкурунції працівників з роботодавцями та нерозголошенню комерційної таємниці, містяться також у Законі України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні". Відповідно до ст. 27 та 28 цього закону договір про утримання від учинення конкурентних дій є відплатним й укладається в письмовій формі, його істотними умовами є:

- строк зобов'язання, що припиняється не пізніше спливання 12 місяців з дня припинення трудових, цивільно-правових чи господарсько-правових відносин між фахівцем і резидентом Дія Сіті;
- територія, на яку поширюється дія зобов'язання;
- вичерпний перелік видів діяльності, що вважаються конкуруючою діяльністю, та/або осіб, які здійснюють конкуруючу діяльність;
- матеріальні блага, які фахівець отримує у відплату за зобов'язання утримуватися від вчинення конкурентних дій.

Крім того, згідно зі ст. 26 Закону за договором про нерозголошення фахівець (зокрема й працівник) зобов'язується не розголошувати комерційну таємницю та/або іншу конфіденційну інформацію резидента Дія Сіті або стосовно резидента Дія Сіті. Закон наголошує, що договір про нерозголошення укладають у письмовій формі, він може бути безвідплатним та передбачати виплату компенсації у разі його порушення, його істотними умовами є:

- строк, протягом якого фахівець зобов'язується не розголошувати інформацію з обмеженим доступом резидента Дія Сіті або стосовно резидента Дія Сіті;
- визначення інформації, на яку поширюється зобов'язання про нерозголошення.

Зазначені положення Закону України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" вказують на те, що законодавець приділив досить ґрунтовну увагу питанням укладання договорів про неконкурунцію

та нерозголошення комерційної таємниці. Однак варто підкреслити, що застосування цього Закону до трудових правовідносин обмежується виключно правовим режимом Дія Сіті.

Звертаючись безпосередньо до практичної реалізації механізмів забезпечення неконкуренції працівників з роботодавцями та нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі трудової діяльності, необхідно підкреслити, що в Україні така реалізація у зв'язку з відсутністю належної нормативно-правової бази суттєво обмежена. І якщо проблематика нерозголошення комерційної таємниці може бути врегульована на рівні розроблених за участю представників працівників локальних нормативних актів роботодавця¹, то забезпечення неконкуренції працівників із роботодавцями на цей час фактично обмежується лише правовим режимом Дія Сіті. Це зумовлено, насамперед, істотним впливом утримання від учинення конкурентних дій на трудові права сторін трудових правовідносин. Проте надання роботодавцю та працівнику необмеженої волі у визначенні умов неконкуренції може призвести до ризику їхнього звуження, передусім щодо працівника. Адже з огляду на те, що працівник перебуває у підпорядкованому становищі щодо роботодавця, його свобода волевиявлення у визначенні додаткових умов праці з великою вірогідністю може виявитись "свободою волевиявлення" роботодавця. Отже, у випадку, коли у трудових правовідносинах питання неконкуренції стають предметом переговорів, по суті, двох нерівних сторін, то такі переговори потребують надання відповідних правових гарантій для менш захищеної сторони – працівника. До речі, такий підхід фактично й був обраний законодавцем у Законі України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" від 2021 р., положення якого ми згадували раніше.

Варто також окремо зупинитися на змісті ч. 2 ст. 21 КЗпП, що визначає право працівника працювати за декількома трудовими договорами, "якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін". Наведена норма кодексу в умовах сьогодні не отримала подальшого розкриття, що в окремих випадках може призводити до помилкових висновків про можливість її загального застосування під час обмеження сумісництва на договірному рівні, зокрема і з метою забезпечення неконкуренції працівників з роботодавцями. У цьому випадку доречно навести позицію В. Щербини й А. Соцького, які зазначають, що положень ч. 2 ст. 21 КЗпП щодо законодавчого обмеження використання роботи працівників за сумісництвом достатньо. На думку вчених, їх цілком доповнюють положення локальних нормативних актів і трудових договорів, що забезпечують роботодавця від можливого укладання працівниками трудових договорів з конкурентами, а також забезпечують правові підстави для відшкодування шкоди в разі незаконного їхнього укладання (Щербина, Соцький, 2021, с. 201). Однак із такою позицією вчених важко погодитись.

Передусім потрібно підкреслити, що передбачене на тепер законодавче обмеження сумісництва фактично сформоване навколо правовідносин, що мають опосередкований стосунок до сфери праці. Прикладом може бути ст. 25 Закону України "Про запобігання корупції", яка закріплює обмеження щодо сумісництва, наголошуючи, що

особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (державні службовці, поліцейські, судді, посадові, службові особи органів прокуратури та ін.) забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України. Ще одним прикладом є ч. 4 ст. 3 Закону України "Про нотаріат", згідно з якою нотаріус не може займатися підприємницькою, адвокатською діяльністю, бути засновником адвокатських об'єднань, перебувати на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування, у штаті інших юридичних осіб, а також виконувати іншу оплачувану роботу, крім виконання функції медіатора, викладацької, наукової та творчої діяльності, а також діяльності у професійному самоврядуванні нотаріусів.

Якщо ж звернутися до згаданого у ч. 2 ст. 21 КЗпП обмеження сумісництва на договірному рівні, то потрібно зауважити, що його застосування у так би мовити "чистому" вигляді, тобто, без відповідної додаткової правової регламентації, фактично підпадає під сферу дії ч. 1 ст. 9 КЗпП. Варто наголосити, що наведена норма вказує на недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю. Зазначений висновок підтверджується положеннями вже не чинної постанови Кабінету Міністрів України "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" від 03.04.1993 № 245 (далі – постанова № 245). Наприклад, у п. 2 цього нормативно-правового акта йшлося, що обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ й організацій разом із профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій і посад, зайнятих на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота на яких може призвести до наслідків, що негативно позначаються на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, і вагітних жінок.

Отже, з огляду на зміст п. 2 постанови № 245 обмеження сумісництва на договірному рівні є можливим лише щодо чітко обумовлених категорій працівників, а саме: тих, які працюють на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці; осіб, які не досягли 18 років; вагітних жінок. Відповідно, мета договірного обмеження сумісництва, згідно з положеннями постанови № 245, зумовлена виключно пріоритетами охорони здоров'я, працездатності та безпеки працівників на робочому місці. Крім того, активну роль у договірному обмеженні сумісництва наведений нормативно-правовий акт відводив профспілці, як певному гаранту дотримання прав працівників у разі застосування такого обмеження. Н. Веренич доречно зазначає, що прагнення людей працювати за декількома трудовими договорами насамперед пов'язане з їхнім бажанням поліпшити свій життєвий рівень шляхом розширення джерел матеріального доходу, звичай у вигляді одержуваної заробітної плати. Проте людина не може, не відпочиваючи, постійно виконувати визначені посадовими обов'язками розумові чи фізичні дії. Її тіло й мозок вимагають періодичних відновлювально-компенсаторних заходів. Зважаючи

¹ Цьому сприяє той факт, що комерційна таємниця є, передусім, цивільно-правовою категорією, належним чином урегульованою положеннями Цивільного кодексу України, і лише опосередковано має стосунок до трудового права. Проте, незважаючи на цю обставину, визначення прав й обов'язків працівників щодо поведіння під час реалізації трудових правовідносин з комерційною таємницею не може виходити за межі вимог законодавства про працю.

на це, мета правової форми організації праці робітників, що уклали кілька трудових угод з одним чи декількома власниками, уповноваженими ними органами чи фізичними особами, полягає в тому, щоб найоптимальнішим чином забезпечити задоволення різномірних потреб людини, таких як турбота про своє здоров'я і можливість одночасної діяльності за декількома трудовими договорами (Веренич, 2003, с. 13–14).

Варто нагадати, що наприкінці 2022 р. постанова № 245 втратила свою чинність. Однак, незважаючи на таку обставину, положення цього нормативно-правового акта все ж маємо вважати не тільки яскравим прикладом надання працівникам відповідних гарантій захисту у випадку договірної встановлення умов праці, а й наочною демонстрацією закладеної в основу вітчизняного трудового права концепції взаємодії положень КЗпП з актами підзаконного рівня, яку, на жаль, у частині сумісництва нині вже не можна належним чином реалізувати. До речі, такі приклади в чинному трудовому законодавстві України не поодинокі. Наприклад, ч. 3 ст. 21 КЗпП закріплює, що відповідальність сторін (зокрема й матеріальну) можна встановлювати угодою сторін контракту як особливої форми трудового договору. Усе ж наявність наведеної норми кодексу не вказує на те, що сторони контракту необмежені у волевиявленні щодо визначення матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах. Зокрема, у п. 20 Положення про порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 19.04.1994 № 170, наголошено, що контрактом не може бути запроваджено щодо працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП. Іншими словами, незважаючи на те, що ч. 3 ст. 21 КЗпП акцентує увагу на встановленні матеріальної відповідальності угодою сторін контракту, така угода сторін на практиці не може виходити за межі відповідних положень кодексу.

Роль належного правового регулювання питань утримання від учинення конкурентних дій і нерозголошення комерційної таємниці досить чітко простежується на прикладах зарубіжного трудового права. Наприклад, у багатьох країнах, навіть у тих, де трудове законодавство не можна назвати домінуючим, зазначені питання зазвичай досить детально врегульовані на нормативно-правовому рівні. У цьому випадку доречно згадати Данію. У країні традиційно пріоритет у регулюванні трудових відносин належить не законодавству, а колективним договорам й угодам. Однак, незважаючи на наведену обставину, у Данії укладання договорів про неконкуренцію у сфері праці врегульовано окремим нормативно-правовим актом – Законом про обмежувальні умови працевлаштування (*Lov om ansættelsesklausuler*). Цей закон наголошує на можливості встановлення антиконкурентних обмежень тільки щодо працівників, які перебувають у дуже особливому довірчому становищі. У зв'язку із цим на рівні трудового договору мають бути чітко зазначені обов'язки працівника, які виправдовують застосування обмеження конкуренції (наприклад, доступ працівника до конфіденційної інформації, що може бути використана конкурентом для отримання переваги у веденні бізнесу, або участь у розробленні високотехнологічних продуктів). Обмеження конкуренції можуть застосовуватися лише після шести місяців роботи працівника та не повинні тривати більше одного року після закінчення трудових правовідносин. Крім того, Закон наголошує на встановленні обов'язкових компенсаційних виплат працівнику за утримання від конкуренції щодо роботодавця (розмір

компенсації має дорівнювати не менше 40 % від місячної загальної заробітної плати на момент звільнення).

Ще одним прикладом є Китай. "Закон про договори про працю" (*中华人民共和国劳动合同法*) країни передбачає, що роботодавець і працівник можуть домовитися у трудовому договорі про збереження комерційної таємниці роботодавця та конфіденційності питань, пов'язаних із правами інтелектуальної власності. Роботодавець також має право погодити з окремими категоріями працівників (вищим керівним складом, старшим технічним персоналом й іншими особами, які перебувають під дією обов'язку про нерозголошення конфіденційної інформації) умову про неконкуренцію у трудовому договорі або укласти окрему угоду, присвячену цьому питанню, та домовитися про виплату працівникам щомісячної компенсації протягом періоду неконкуренції після припинення трудового договору. Обсяг, територія та тривалість обмеження конкуренції узгоджуються між роботодавцем і працівником з урахуванням вимог чинного законодавства. Закон про договори про працю наголошує, що після припинення трудового договору строк обмеження конкуренції для осіб, які бажають укласти трудовий договір з іншими роботодавцями, що конкурують з роботодавцем у виробництві чи експлуатації аналогічної продукції або у веденні аналогічного бізнесу, або які започатковують власний бізнес у виробництві чи експлуатації аналогічної продукції, не повинен перевищувати двох років.

Відповідно до ст. 38 Трудового кодексу Литви (*Darbo Kodeksas*) сторони трудового договору можуть домовитися, що працівник протягом визначеного проміжку часу не здійснюватиме певну трудову діяльність за трудовим договором з іншим роботодавцем, а також не вестиме самостійної комерційної або виробничої діяльності, якщо ця діяльність буде безпосередньо конкурувати з діяльністю роботодавця. Таку домовленість оформлюють угодою, що є чинною на час дії трудового договору та (або) на певний період після його припинення, але не більше двох років. Укладання угоди про неконкуренцію можливе лише з працівниками, які володіють спеціальними знаннями або навичками, що можуть бути застосовані в суб'єкті господарювання, що конкурує з роботодавцем, або в разі здійснення ними самостійної діяльності, та які в такий спосіб можуть завдати шкоди роботодавцю. В угоді має бути чітко визначено заборонену працівником трудову або професійну діяльність, розмір компенсації за неконкуренцію, територію неконкуренції та термін дії угоди про неконкуренцію. Розмір компенсації на період неконкуренції з роботодавцем має становити не менше 40 % середньої заробітної плати працівника. Крім того, Трудовий кодекс Литви передбачає, що сторони трудового договору також можуть укласти угоду про захист конфіденційної інформації, згідно з якою працівник під час реалізації трудових правовідносин та після їхнього припинення не використовуватиме в особистих або комерційних цілях і не розкриватиме іншим особам певну інформацію, отриману від роботодавця у зв'язку з виконанням трудової функції, яку сторони трудового договору попередньо визначать як конфіденційну. Відповідно до положень кодексу в угоді про захист конфіденційної інформації мають бути чітко визначені відомості, що становлять конфіденційну інформацію, термін дії такої угоди, обов'язки роботодавця щодо надання допомоги працівникові у збереженні конфіденційної інформації.

Дискусія і висновки

Застосування таких категорій, як утримання від учинення конкурентних дій і нерозголошення комерційної

таємниці в трудовому праві, безперечно, має свої перспективи для України, що зумовлене передусім вимогами ринкових відносин, які здійснюють свій вплив зокрема й на сферу праці. Цьому також сприяє політика держави, спрямована на створення сприятливих умов для економічної активності роботодавців, що підтверджується, наприклад, прийняттям у 2021–2022 рр. Законів України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" та "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність". Водночас потрібно визнати, що натеper повноцінна реалізація механізмів недопущення вчинення працівниками конкурентних дій щодо роботодавців та нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі трудової діяльності, неможлива без їхнього комплексного врегулювання положеннями законодавства про працю.

Потребують чіткого закріплення на нормативно-правовому рівні:

- письмова форма домовленостей про неконкуренцію та нерозголошення комерційної таємниці (це може бути як окремий договір (договори), так і відповідна умова (умови) трудового договору);
- категорії працівників, на яких можуть поширюватися вимоги щодо неконкуренції та нерозголошення комерційної таємниці;
- визначення у процесі погодження неконкуренції видів діяльності, на які поширюються відповідні обмеження (наприклад, самостійна підприємницька діяльність працівника, його робота за трудовим договором в іншого роботодавця, залучення ним клієнтів або працівників роботодавця), а також території неконкуренції;

- визначення у процесі погодження нерозголошення комерційної таємниці інформації, на яку поширюється обов'язок нерозголошення;

- обов'язковість компенсації за неконкуренцію, її мінімальний розмір і порядок виплати;

- граничні терміни дії домовленостей про неконкуренцію та нерозголошення комерційної таємниці, а також випадки, коли такі домовленості можуть бути достроково припинені.

Список використаних джерел

- Рішення у справі № 607/1440/17-ц.* (2017). Апеляційний суд Тернопільської області, (Україна). <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67731001>.
- Веренич, Н. (2003). *Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад)* [Неопубл. автореф. дис. канд. юрид. наук]. Національний університет внутрішніх справ.
- Рим, О. (2011). *Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах*. Терно-граф.
- Шумило, М. (2022). Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції) в трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*, 70, 253–261. <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/258228/255050>
- Щербина, В., & Соцький, А. (2021). *Трудове право України*. Технодрук.

References

- Decision in case No. 607/1440/17-ц.* (2017). Court of Appeal of Ternopil Oblast, (Ukrainian) [in Ukrainian]. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67731001>.
- Rym, O. (2011). *Prevention of competition in labour relations: monograph*. Ternograd [in Ukrainian].
- Shcherbina, V., & Sotskyi, A. (2021). *Labour law of Ukraine*. Technodruk [in Ukrainian].
- Shumilo, M. (2022). Non-compete clause in labour law. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University, Series LAW*, 70, 253–261 [in Ukrainian]. <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/258228/255050>
- Verenych, N. (2003). *Peculiarities of legal regulation of secondary employment and combination of professions (positions)* [Unpublished Avtoref. candidate's dissertation]. National University of Internal Affairs [in Ukrainian].

Отримано редакцією журналу / Received: 24.07.23

Прорецензовано / Revised: 11.09.23

Схвалено до друку / Accepted: 23.10.23

Sergii VENEDIKTOV, DSc (Law), Prof.
 ORCID ID: 0000-0002-0967-5085
 e-mail: venediktov@ukr.net
 Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

REFRAINING FROM COMPETITIVE ACTIONS AND NON-DISCLOSURE OF COMMERCIAL SECRETS UNDER UKRAINIAN LABOUR LAW

Background. *Due to the fact that the world of work is characterised by its wide coverage, not all categories related to it can receive proper regulation in labour legislation in a timely manner. The above-mentioned issues are quite visible in business environment, where such categories as ensuring that employees do not compete with their employers and non-disclosure of commercial secrets obtained in the course of employment are of great importance. Despite a sufficiently detailed analysis of non-competition and non-disclosure agreements in the studies of domestic scholars, the practical implementation of these categories in Ukrainian labour law has remained unaddressed.*

Methods. *In the process of preparing this paper, the author applied dialectical, comparative and legal, formal and logical methods of research. With the help of the dialectical method, in particular, the author identifies the specific features of legal regulation of refraining from competitive actions and non-disclosure of commercial secrets. The comparative and legal method helped to carry out a comparative legal study of the provisions of national and foreign legislation governing non-competition and non-disclosure of commercial secrets in the world of work. The formal and logical method was used to identify shortcomings in the legal regulation of preventing employees from committing competitive actions against employers and non-disclosure of commercial secrets.*

Results. *The implementation of mechanisms to ensure non-competition and non-disclosure of commercial secrets in employment relationships in Ukraine is significantly limited due to the lack of a clear regulatory framework. And while the issue of non-disclosure of trade secrets can be resolved at the level of local employer regulations developed with the participation of employees' representatives, the non-competition with the employer is currently limited only by the legal regime of Diia City. This is primarily due to the significant impact of non-competition on the labour rights of the parties of employment relationship.*

Conclusions. *The comprehensive implementation of non-competition and non-disclosure of commercial secrets in labour relations in Ukraine is currently impossible without ensuring their proper regulation at the level of labour legislation.*

Keywords: *refraining from competitive actions, non-disclosure of commercial secrets, secondary employment restriction, employment relationship, employment contract.*

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.