

<https://doi.org/10.26565/2075-1834-2024-38-11>

УДК 347.412.1

М. В. ГУРА

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
E-mail: m.gura@karazin.ua ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7695-7672>
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
м. Харків, 61022, майдан Свободи, 4

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОГОВОРУ ПРО НЕКОНКУРЕНЦІЮ (NCA) ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

АНОТАЦІЯ. Вступ. В статті досліджуються правове регулювання договору про неконкуренцію (NCA) за законодавством України та Великої Британії.

Короткий зміст основних результатів дослідження: Наголошено, що даний договір вже став розповсюдженим в українській господарській діяльності, але досі не зазнав офіційного визначення, а судова практика та наукова доктрина по різному сприймають його правову природу, в окремих випадках визнаючи його неконституційним та таким, що обмежує право на працю. Автор виділяє п'ять основних проблеми використання договорів NCA в Україні: 1) відсутність чіткої законодавчої бази; 2) неусталена судова практика; 3) ризик визнання договору недійсним; 4) складність підтвердження збитків; 5) конфлікт з правом на працю, свободу підприємницької діяльності та іншими правами (обмеження свободи вибору). Обґрунтовано, що на противагу цьому, у Великій Британії, правове регулювання NCA більш розвинуте і деталізоване, існує низка відповідних законів та судових прецедентів. Проведено правового розуміння договору NCA у Великій Британії та визначено напрямки за якими досвід Великої Британії може бути корисним для України в сфері вдосконалення законодавства та практики.

Висновки. Досвід Великої Британії може запропонувати Україні цінну інформацію щодо вдосконалення законодавства та судової практики в частині більш чіткого регулювання NCA, ретельно збалансованих інтересів роботодавців у захисті конфіденційної інформації та інтересів працівників, запровадження системи присудження збитків за порушення NCA тощо.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: договір про неконкуренцію, NCA, зобов'язання з негативним змістом, договір, правова природа.

Як цитувати: Гура М. В. Правове регулювання договору про неконкуренцію (NCA) за законодавством України та Великої Британії. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, серія «Право». 2024. Вип. 38. С. 108-115. <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2024-38-11>

In cites: M. V. Hura (2024) Legal regulation of non-compete agreements (NCA) under the laws of Ukraine and the United Kingdom. The Journal of V.N. Karazin Kharkiv National University, Series "Law", (38), P. 108-115 <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2024-38-11> (in Ukrainian)

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Договір про неконкуренцію є важливою частиною бізнес практики, але його регулювання в Україні та Великій Британії має значні відмінності.

На відміну від Великої Британії, в Україні відсутнє чітке нормативне визначення цього договору, а судова практика є неоднозначною.

Дослідження правового регулювання договору про неконкуренцію (NCA) за законодавством України та Великої Британії дозволить визначити напрямки вдосконалення українського законодавства та його актуалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких розглядаються різні аспекти даної проблеми і на які спирається автор.

Окремі питання проблематики договору про неконкуренцію та його правової природи зазнали дослідження в працях Е. Гудвіна, А. Гужви, Р. Майданика, М. Маркса, В. Піддубної, М. Пижової, Д. Райана, О. Рубана, О. Явора, та інших. Формулювання мети статті (постановка завдання).

Порівняти правове регулювання договору про неконкуренцію (NCA) за законодавством України та Великої Британії та визначити напрямки вдосконалення українського законодавства та його актуалізації.

Матеріали та методи. Застосовуються загальнонаукові та спеціально наукові методи пізнання: логічний (дедукція та індукція, аналіз та синтез, абстрагування та порівняння); герменевтичний (щодо розуміння наукових текстів); формально-догматичний.

Результати дослідження. Господарська діяльність супроводжується укладанням значної кількості договорів, більшість з яких вже є традиційними для української практики та детально регламентовані в законодавстві, в першу чергу, Цивільному кодексі України. Проте, перманентний розвиток бізнес середовища призводить до використання нових договорів, які досі не достатньо визначені в національному законодавстві, хоча і активно застосовуються в іноземних країнах. Одним з таких прикладів, є договір про неконкуренцію (далі – NCA).

Хоча даний договір вже став розповсюдженим в українській господарській діяльності, він досі не зазнав офіційного визначення, а судова практика та наукова доктрина по різному сприймають його правову природу, в окремих випадках визнаючи його неконституційним та таким, що обмежує право на працю. Також слід погодитись, що усі договори ґрунтуються на волевиявленні, яке повинно характеризуватися принципами добросовісності, справедливості та добровільності, а саме укладання договорів вимагає вільного волевиявлення, яке ґрунтується на автономії волі сторін [1, с. 293]. З цього можна зробити два припущення: 1) укладання договору NCA обмежує свободу волі працівника на укладання інших договорів в майбутньому та вибір роду занять, але в той же час, такі обмеження виникають добровільно, за згодою сторін; 2) договір NCA може бути укладений не як прояв реальної свободи волі, а як «вибір без вибору», коли працівник вимушений погодитись на обмеження, щоб отримати роботу. На противагу цьому, у Великій Британії, правове регулювання NCA більш розвинуте і деталізоване, існує низка відповідних законів та судових прецедентів.

В даному дослідженні ми хочемо провести аналіз договору NCA за законодавством України та Великої Британії з метою визначення напрямків вдосконалення українського законодавства. Договір NCA фактично не є врегульованим українським законодавством, а його законність часто викликає наукові дискусії через можливе порушення права на свободу підприємницької діяльності, вибір роду занять тощо. Сьогодні усталено розглядаються три підходи до розуміння правової природи дого-

вору NCA: 1) договір про неконкуренцію є різновидом трудового договору; 2) договір про неконкуренцію є різновидом зобов'язання з негативним змістом; 3) правова природа договору про неконкуренцію в трудовому праві є подвійною (синтетичною): трудо-правова та цивільно-правова одночасно [2, с. 288]. На наш погляд даний договір не можна відносити до трудового, адже трудовим законодавством не передбачено можливість його укладання, а відображення умови про не конкуренцію в трудовому договорі призведе до його не дійсності (умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними) [3, ст. 9]. Більше того, навіть якщо договір NCA укласти в межах трудового договору, це не матиме сенсу, адже зобов'язання за трудовим договором зупиняються після його розірвання (закінчення). NCA також передбачає заборону на конкурентні дії після завершення трудових обов'язків, через що віднесення його до трудових договорів створює парадокс, коли зобов'язання виникають після завершення трудових відносин, але можуть існувати лише під час наявності трудових правовідносин. Також не можна погодитись з позицією про цивільно-трудоий характер даного договору. З одного боку, цей договір укладається з працівником та стосується трудових правовідносин, але з іншого боку, працівник є просто спеціальним суб'єктом правовідносин. Схожа ситуація виникає коли працівник передає майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору (контракту) шляхом укладання окремого договору [4, ч. 2 ст. 429]. В даному випадку укладається цивільно-правовий договір між працівником та роботодавцем. Як і у ситуації з NCA, цей договір також пов'язаний з трудовими правовідносинами та передбачає наявність спеціального суб'єкта, але це не означає, що договір отримує гібридний (цивільно-трудоий) характер.

Цивільне право, ґрунтуючись на принципах диспозитивності та свободи договору, з можливістю розробляти нові непоіменовані та змішані договори дозволяє врегулювати різні правовідносини, якщо галузеве законодавство не вирішує потребу сторін. У випадку з NCA, ми підтримуємо позицію В.Ф. Піддубної, О.А. Явора та О.О. Рубана, які зазначають, що договір про неконкуренцію за правовою природою є зобов'язанням з негативним змістом яке виражається в утриманні від певних дій, які можуть бути визначені на рівні закону або в договорі [2, с. 291].

Зазвичай NCA розглядають як договірне зобов'язання, за яким одна сторона (зазвичай співробітник) погоджується не вступати в конкуренцію з іншою стороною (зазвичай роботодавцем) протягом певного часу і в певній географічній зоні після закінчення трудових відносин [5, с. 440]. Проте умова про не конкуренцію застосовується не лише для врегулювання відносин між роботодавцем та працівником, а тому запропоноване визначення не є повним. Так А.М. Гужва наводить декілька прикладів: 1) постачальник накладає на своїх покупців заборону торгівлі конкуруючими товарами; 2) покупець зобов'язується не реалізовувати кінцевим споживачам товар за ціною, меншою, ніж реалізує сам постачальник або інші дистриб'ютори; 3) орендодавець зобов'язується не надавати приміщення торговельного центру у користування суб'єктам господарської діяльності, які здійснюють аналогічну або конкурентну діяльність по відношенню до діяльності, яку здійснює орендар; 4) поширеними є застереження про неконкурування у договорах підряду та надання послуг [6, с. 83]. Існують і інші приклади, але як можна побачити, NCA застосовується не лише для врегулювання трудових правовідносин, а у і сфері цивільних та господарських. Укладаючи договір про неконкурування для захисту інтересів роботодавця, логіка полягає у тому, що роботодавець вкладає кошти у навчання та підвищення кваліфікації працівника, професійні якості якого покращуються через досвід, який той отримує в результаті виконання трудових обов'язків. В даному випадку більш актуальним буде укладання договору про непереманювання (non-solicitation agreement). Проте постає дискусійне питання, що гірше, навчити працівника, після чого він покине роботодавця, чи не навчити його і він залишиться працювати далі? На наш погляд, стимулювання працівника до неконкурування має відбуватися в межах економічних та соціальних заохочень, а не шляхом встановлення правових обмежень.

Правове регулювання заборони конкуренції в Україні ґрунтується на нормах Цивільного кодексу, а саме, ст. 509 (зобов'язанням є правовідношення, в якому одна сторона (боржник) зобов'язана ... утриматися від вчинення певної дії (негативне зобов'язання)...) та ч. 2 ст. 611 (правові наслідки порушення негативного зобов'язання). Окрім цього, лише у ч.1 ст. 7 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», визначено поняття конкурентної дії, але дана норма є відсылною, що вимагає додаткового аналізу для розуміння окресленої дефініції. В узагаль-

неному вигляді, до конкурентних дій відносять наступні: 1) укладення трудових договорів (контрактів), гіг-контрактів або інших цивільно-правових чи господарсько-правових договорів з іншими особами, які здійснюють діяльність, аналогічну діяльності такого резидента Дія Сіті (конкуруюча діяльність); 2) здійснення конкуруючої діяльності як фізичної особи - підприємця; 3) володіння прямо чи опосередковано часткою в іншій юридичній особі, яка здійснює конкуруючу діяльність; 4) обіймання посади члена органу управління іншої юридичної особи, яка здійснює конкуруючу діяльність; 5) вчинення інших конкурентних дій, передбачених договором [7, ч. 3 ст. 27]. Також в даному нормативному акті визначено істотні умови договору про утримання від вчинення конкурентних дій та його загальне, тавтологічне визначення (фактично, договір про утримання від вчинення конкурентних дій це договір яким створюються зобов'язання з утримання від вчинення конкурентних дій). І хоча Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» визнається прогресивним та відображає першу спробу галузевого регулювання неконкурування, його дія розповсюджується лише на резидентів Дія Сіті. Це означає, що єдине нормативне визначення договору про неконкурування розповсюджується навіть не всю діяльність у сфері ІТ та цифрової економіки, а лише на окремих суб'єктів господарювання, юридичних осіб, які набули статусу резидента Дія Сіті та згідно з інформацією, що міститься у реєстрі Дія Сіті, перебуває у зазначеному статусі. Такий підхід є недостатнім для врегулювання використання договорів NCA в Україні не лише в межах господарських та цивільних правовідносин, а і стосовно трудових, адже умова про неконкурування актуальна для всіх сфер господарювання, а не лише для ІТ індустрії. Більше того, нормою Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» фактично унеможливується укладання договору NCA фізичною особою-підприємцем, що породжує окремі правові прогалини та колізії.

Окрім зазначених вище нормативних актів, можна припустити, що питання неконкурування мають регулюватися і чинним Законом України «Про захист від недобросовісної конкуренції». Проте, в даному законі йдеться лише про три види недобросовісної конкуренції: 1) неправомірне використання ділової репутації суб'єкта господарювання; 2) створення перешкод суб'єктам господарювання у процесі конкуренції та досягнення неправомірних переваг у конкуренції; 3) неправомірне збирання,

розголошення та використання комерційної таємниці [8]. Аналіз цього закону дозволяє твердити, що його дія більше стосується комерційної таємниці, а не заборони конкуренції в цілому. Більше того, повна заборона конкуренції сама по собі буде протирічити не лише конституційним та цивільним правам людини, а і антимонопольному законодавству. Умова про неконкуренцію навіть не підпадає під дію норм Глави 3 (створення перешкод суб'єктам господарювання у процесі конкуренції та досягнення неправомірних переваг у конкуренції), адже зміст NCA не стосується дискредитації суб'єкта господарювання, схилення до бойкоту, підкупу працівника тощо.

Існуюча судова практика також є неозначеною. В якості прикладу можна навести Рішення Ізяславського районного суду Хмельницької області по справі № 675/1297/23 від 21 лютого 2024 р. ОСОБА_1 подала позов до ОСОБА_2, свого колишнього співробітника, з яким був укладений договір про нерозголошення конфіденційної інформації та неконкуренцію, згідно якого відповідач зобов'язався протягом часу перебування у трудових відносинах з позивачем, а також протягом одного року з моменту звільнення не використовувати отриманні знання, навички та інформацію при роботі з позивачем у будь який спосіб при роботі в конкуруючій відносно позивача бізнес діяльності в сфері транспортної логістики. Позивач наголошував, що відповідач, в порушення вимог даного договору, разом зі своєю дружиною ОСОБА_3 зареєстрували її фізичною особою-підприємцем для здійснення бізнес діяльності в сфері транспортної логістики, та, в подальшому, у своїй діяльності використовували договори та заявки за формами, які використовуються у своїй діяльності позивачем, з тими ж самими умовами та з тим самим змістом.

Дослідивши матеріали справи суд не задовільнив вимоги позивача та навів низку важливих аргументів: 1) ОСОБА_3 не є стороною договору, укладеного між ОСОБА_1 та ОСОБА_2 та будь яких зобов'язань, які б розповсюджувалися на інших осіб умови договору не містять; 2) існує ряд видів діяльності ФОП ОСОБА_3, які є ідентичними видами діяльності ФОП ОСОБА_1, але проведення державної реєстрації ФОП ОСОБА_3 відбулося задовго до моменту влаштування її чоловіка ОСОБА_2 до позивача; 3) позовна заява не містить жодного документально підтвердженого та ґрунтується лише на припущеннях позивача про порушення умов договору відповідачем [9].

Навіть якщо відповідач дійсно займався конкуруючою діяльністю через свою дружину, але це не протирічить договору. Більше того, договором NCA не можна обмежити права третьої особи, яка не є стороною договору і не перебуває у відповідних правових відносинах. Також важливе значення має норма сформульована у договорі як «...не використовувати отриманні знання, навички та інформацію при роботі з позивачем у будь який спосіб при роботі в конкуруючій відносно позивача бізнес діяльності...». Таке формулювання вважається нами занадто абстрактним, адже не зрозуміло як можна визначити обсяг отриманих знань та їх застосування колишнім працівником.

З урахуванням зазначеного, ми можемо виокремити наступні проблеми використання договорів NCA в Україні:

1) Відсутність чіткої законодавчої бази:

1.1. Недостатнє нормативне врегулювання: українське законодавство не містить комплексної нормативної бази для регулювання угод NCA, що призводить до нечіткого тлумачення їхніх положень та непослідовної судової практики;

1.2. Конфлікти з іншими нормативними актами (колізії): існуючі правові норми можуть суперечити аспектам угод NCA або ігнорувати їх, ускладнюючи їх виконання;

2) Неусталена судова практика:

2.1. Непередбачуваність: судові рішення щодо угод NCA часто непослідовні та суперечливі, що заважає спрогнозувати результати судових розглядів;

2.2. Різне тлумачення: різні суди можуть по-різному тлумачити конкретні положення угод NCA, що призводить до відсутності узгодженого розуміння;

3) Ризик визнання договору недійсним:

3.1. Обмеження конкуренції: суди можуть визнати договір NCA недійсним, якщо в ньому надмірно обмежується конкуренція або порушуються права працівників;

3.2. Необґрунтованість обмежень: якщо обмеження в NCA не виправдані для захисту інтересів роботодавця, договір може бути недійсним;

4) Складність підтвердження збитків: довести збитки, спричинені порушенням NCA, може бути важко, особливо якщо вони непрямі або віддалені в часі;

5) Конфлікт з правом на працю, свободу підприємницької діяльності та іншими правами (обмеження свободи вибору): NCA може обмежувати право працівників на вільний вибір роду занять.

Законодавство та судова практика Великої Британії містить більш детальну правову позицію щодо використання договорів про неконкуренцію. Хоча чітке нормативне визначення цього договору все ще відсутнє, в окремих нормативних актах містяться положення важливі для застосування НСА. Зокрема, в Законі про контракти (права третіх сторін) (Contracts (Rights of Third Parties) передбачено спосіб забезпечити виконання конкретних договірних умов, а третя особа може підтримувати угоду про неконкуренцію, якщо це чітко вказано в договорі та якщо між сторонами є взаємний намір надати їй права, тобто, цей закон може бути застосований для забезпечення виконання угоди про неконкуренцію, якщо третя сторона зможе продемонструвати, що вона мала бути бенефіціаром угоди [10].

Угоди про неконкуренцію у Великобританії, хоча і регулюються принципом загального права про заборону обмеження торгівлі, загалом розглядаються як цінний інструмент для захисту бізнес-інтересів роботодавців, за умови, що вони не обмежують надмірно працівника у пошуку нового місця роботи [11]. Проте застосування положень про неконкуренцію у Великій Британії дозволяється лише при дотриманні суворих умов, адже це положення є *prima facie* недійсною, якщо роботодавець не доведе, що вони є розумними [12].

Умова розумності (необхідності) складається з сукупності декількох вимог: обґрунтованість, законність інтересів, справедливість.

Обґрунтованість: щоб мати юридичну силу, застереження про заборону конкуренції має бути обґрунтованим з точки зору його обсягу, тривалості та географічного регіону [13]. Тобто умова про неконкуренцію не може бути абсолютною, адже в такому випадку, вона буде обмежувати право на роботу та підприємницьку діяльність.

В НСА має бути прямо зазначено строк дії обмежень, територія та конкретні види діяльності, які забороняються. В той же час, така умова не може бути формальною, зокрема, не можна заборонити конкуренцію в усіх країнах протягом ста років.

У 2023 році уряд Великої Британії оголосив про плани обмежити умови положень про заборону конкуренції до трьох місяців після останнього дня працевлаштування [14].

Законність інтересів: роботодавець повинен продемонструвати, що положення про заборону конкуренції є необхідним для захисту законних ділових інтересів, таких як конфіденційна інформація чи відносини з клієнтами [15]. Роботодавець має надати докази того, що

умова про неконкуренцію є необхідною, а її відсутність несе високий ризик для нього.

З цього питання показовою є справа Верховного суду Великобританії *Tillman v Egon Zehnder Ltd* [2019] UKSC 32 про керівника вищої ланки, якому не дозволили прийняти пропозицію роботи на конкурента, а Верховний суд підтримав пункт про заборону конкуренції в трудовому договорі, але лише після видалення певних частин пункту, які вважалися необґрунтованими [16]. Дане Рішення Верховного суду роз'яснило тест для визначення того, чи підлягають виконання положення про заборону конкуренції у Великобританії, - ключовий принцип полягає в тому, що положення про заборону конкуренції не повинні бути ширшими, ніж це розумно необхідно для захисту законних ділових інтересів [17]. Даним рішенням закладено основу для подальших судових розглядів, під час яких необхідно враховувати характер господарської діяльності, роль та обов'язки працівника, а також конкретні умови та положення про неконкуренцію.

Справедливість: угода не повинна покладати надмірний тягар на працівника, беручи до уваги такі фактори, як його роль, навички та наявність альтернативних можливостей працевлаштування. Останні дослідження показують, що саме умова справедливості часто є підставою для оспорення договорів НСА, зокрема, через гендерну нерівність. У своєму дослідженні М. Маркс робить обґрунтовані висновки: 1) угоди про неконкуренцію створюють додатковий ризик для працівника, що часто має більший вплив на жінок та може стримувати жіноче підприємництво; 2) жінки, які підпадають під дію жорсткішої політики заборони конкуренції, мають меншу ймовірність залишити своїх роботодавців і розпочати конкурентний бізнес; 3) відмова від конкуренції підвищує ризик підприємницької діяльності, ускладнюючи найм талантів із необхідним досвідом та відштовхуючи жінок від потенційних роботодавців [18].

Висновки. Досвід Великої Британії може запропонувати Україні цінну інформацію щодо вдосконалення законодавства та практики:

1. Більш чітка законодавча база: у Великій Британії діє законодавство про НСА, Україна може виграти від подібного спеціального законодавства;

2. Баланс інтересів: законодавство Великобританії ретельно збалансовує інтереси роботодавців у захисті конфіденційної інформації та інтереси працівників у пошуку нової роботи. Україна могла б прийняти подібний

підхід, забезпечивши обґрунтованість НСА та не накладаючи надмірних обмежень на працівників;

3. Судова послідовність: Великобританія має усталену сукупність прецедентного права щодо НСА, що забезпечує послідовне тлумачення та застосування правових принципів. Україна може навчитися з цього, щоб розробити більш передбачуваний і послідовний судовий підхід. Т

4. Також судова влада Великобританії випустила інструкції щодо тлумачення та виконання НСА і Україна могла б розглянути можливість розробки подібних інструкцій, щоб допомогти судам приймати обґрунтовані рішення;

5. Обґрунтованість: суди Великобританії ретельно перевіряють угоди НСА, щоб переконатися, що вони є розумними та необхідними для захисту законних інтересів бізнесу. Україна могла б прийняти подібний підхід, зосередившись на тому, чи є договір пропор-

ційним і захищає конкретні, ідентифіковані бізнес-інтереси;

6. Збитки: законодавство Великобританії дозволяє присуджувати збитки за порушення НСА. Україна могла б застосувати подібні засоби правового захисту, забезпечивши ефективне правозастосування та стримуючи порушення;

7. Судові заборони: суди Великобританії можуть видавати судові заборони, щоб запобігти порушення працівниками НСА. Україна могла б розглянути можливість прийняття аналогічного судового заходу;

8. Розумні обмеження: законодавство Великобританії підкреслює, що НСА мають бути розумними за обсягом і тривалістю. Україна могла б прийняти подібні гарантії, щоб запобігти надмірним обмеженням працівників;

9. Громадські інтереси: суди Великобританії можуть відмовити у виконанні НСА, які суперечать суспільним інтересам. Україна могла б застосовувати подібну позицію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Savchenko V., Maydanyk R. Contracts Implied-In-Fact Like a Form of Will Expression. *Access to Justice in Eastern Europe*. 2024. Vol. 7, no. 2. P. 283–300. URL: <https://doi.org/10.33327/ajee18-7.2-a000212>
2. Poddubna V. F., Yavor O. A., Ruban O. O. Non-competition agreement (NSA): certain legal aspects. *Вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Vol. 1, no. 78. P. 286–291. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.1.46>.
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
5. Пижова М. О. Проблема забезпечення балансу прав роботодавців та працівників у контексті встановлення умови NON-COMPETE. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 19 квітня 2024 р.* Харків: ДБТУ, 2024. С. 439-443.
6. Гужва А.М. Договори про неконкуренцію: цивільно-правовий аспект. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Право*. 2022. №34. С. 81–91. URL: <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2022-34-09>
7. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>
8. Про захист від недобросовісної конкуренції : Закон України від 07.06.1996 № 236/96-ВР : станом на 16 жовт. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/236/96-вр#Text>
9. Рішення Ізяславського районного суду Хмельницької області по справі № 675/1297/23 від 21 лютого 2024 р.
10. Contracts (Rights of Third Parties) Act 1999. Legislation.gov.uk. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/31>
11. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Non-compete clauses: call for evidence. GOV.UK. URL: <https://www.gov.uk/government/calls-for-evidence/non-compete-clauses-call-for-evidence>.
12. The UK perspective on the FTC ban on US non-competes. International Bar Association. URL: <https://www.ibanet.org/UK-perspective-on-the-FTC-ban-on-US-non-competes#:~:text=Non-compete%20clauses%20are%20used,many%20jurisdictions%20in%20the%20world>.
13. Non-compete clause UK. Magrath. URL: <https://www.magrath.co.uk/employment-law-personal/senior-executives/soliciting-clients-and-competition/#:~:text=4.,to%20the%20employer's%20business%20area>.
14. Non-Compete clauses in the UK and U.S.: recent trends. Covington & Burling LLP. URL: [https://www.cov.com/en/news-and-insights/insights/2024/09/non-compete-clauses-in-the-uk-and-us-recent-trends#:~:text=On%2012%20May%202023,%20the,of%20three%20\(3\)%20months%20for](https://www.cov.com/en/news-and-insights/insights/2024/09/non-compete-clauses-in-the-uk-and-us-recent-trends#:~:text=On%2012%20May%202023,%20the,of%20three%20(3)%20months%20for).
15. Goodwyn E. Restrictive covenants in employment contracts. Pinsent Masons. URL: <https://www.pinsentmasons.com/out-law/guides/restrictive-covenants-in-employment-contracts#:~:text=A%20non-compete%20clause%20may,information%20or%20a%20stable%20workforce>.

16.Ryan D. Restating restraint of trade: the implications of the Supreme Court's judgment in *Tillman v Egon Zehnder Ltd.* Industrial Law Journal. 2020. Vol. 49, no. 4. P. 595–608. URL: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa022> (date of access: 2.09.2024).

17.U.K. Supreme Court clarifies test for trimming non-compete clauses. Paul Hastings LLP. URL: <https://www.paulhastings.com/en-GB/insights/client-alerts/uk-supreme-court-clarifies-test-for-trimming-non-compete-clauses#:~:text=In%20its%20recent%20decision%20in,employer-friendly%20answer%20to%20a.>

18.Marx M. Employee non-compete agreements, gender, and entrepreneurship. Organisation science. 2021. URL: <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1506>

Стаття надійшла до редакції 01.10.2024

Стаття рекомендована до друку 12.11.2024

M. V. HURA

PhD in Law,

Senior Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines,

E-mail: m.gura@karazin.ua,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7695-7672>

V.N. Karazin Kharkiv National University

Kharkiv, 61022, Svobody square, 4

LEGAL REGULATION OF NON-COMPETE AGREEMENTS (NCA) UNDER THE LAWS OF UKRAINE AND THE UNITED KINGDOM

ANNOTATION. *Introduction* The paper examines how Ukrainian and United Kingdom legislation regulates non-compete agreements (NCAs).

Summary of the main results of the study. The author emphasizes that this agreement has become widespread in Ukrainian business but lacks an official definition. Judicial practice and doctrine work interpret its legal nature differently, sometimes deeming it unconstitutional and restricting the right to work. The author identifies five main problems with NCA use in Ukraine: 1) a lack of a clear legislative basis; 2) unsettled judicial practice; 3) the risk of invalidation; 4) difficulty in proving damages; and 5) conflict with the right to work, freedom of entrepreneurial activity, and other rights (restricting freedom of choice). The author substantiates that, conversely, the United Kingdom features more developed and detailed NCA regulations, supported by several relevant laws and judicial precedents. The paper conducts a legal analysis of NCAs and identifies areas where the United Kingdom's experience could help Ukraine improve its legislation and practice.

Conclusion. The UK's experience can offer Ukraine valuable insights into improving legislation and court practice in terms of clearer regulation of the NCA, carefully balancing employers' interests in protecting confidential information and employees' interests, introducing a system of awarding damages for violations of the NCA, etc.

KEY WORDS: *non-compete agreement, NCA, negative obligations, contract, legal nature.*

REFERENCES

- 1.Savchenko V., Maydanyk R. (2024). Contracts Implied-In-Fact Like a Form of Will Expression. *Access to Justice in Eastern Europe*. Vol. 7, no. 2. P. 283–300. URL: <https://doi.org/10.33327/ajee18-7.2-a000212> (in Ukrainian)
- 2.Poddubna V. F., Yavor O. A., Ruban O. O. (2023). Non-competition agreement (NCA): certain legal aspects. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*. Vol. 1, no. 78. P. 286–291. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.1.46>. (in Ukrainian)
- 3.Code of Labor Laws of Ukraine: Code of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII: as of September 27. 2024 p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (in Ukrainian)
- 4.Civil Code of Ukraine: Code of Ukraine of January 16, 2003, No. 435-IV: as of September 3. 2024 p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>. (in Ukrainian)
- 5.Pyghova O.M. (2024). The problem of ensuring the balance of rights of employers and employees in the context of establishing the condition of NON-COMPETE. *Human rights in a globalized world: current state, ways of implementation and mechanisms of protection: materials of the All-Ukrainian scientific and practical conference, April 19, 2024*. Kharkiv: DBTU. P. 439-443. (in Ukrainian)
- 6.Guzhva A.M. (2022). Non-compete agreements: civil law aspect. *Bulletin of V.N. Karazin Kharkiv National University. Series: Law*. №34. C. 81–91. URL: <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2022-34-09> (in Ukrainian)
- 7.On stimulating the development of the digital economy in Ukraine: Law of Ukraine of 15.07.2021 No. 1667-IX: as of November 15. 2024 p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (in Ukrainian)
- 8.On protection against unfair competition : Law of Ukraine of 07.06.1996 No. 236/96-BP: as of October 16, 2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/236/96-bp#Text> (in Ukrainian)
- 9.Decision of the Izyaslav District Court of Khmelnytskyi Region in case No. 675/1297/23 of February 21, 2024. (in Ukrainian)

10. Contracts (Rights of Third Parties) Act 1999. Legislation.gov.uk. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/31>
11. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Non-compete clauses: call for evidence. GOV.UK. URL: <https://www.gov.uk/government/calls-for-evidence/non-compete-clauses-call-for-evidence>.
12. The UK perspective on the FTC ban on US non-competes. International Bar Association. URL: <https://www.ibanet.org/UK-perspective-on-the-FTC-ban-on-US-non-competes#:~:text=Non-compete%20clauses%20are%20used,many%20jurisdictions%20in%20the%20world>.
13. Non-compete clause UK. Magrath. URL: <https://www.magrath.co.uk/employment-law-personal/senior-executives/soliciting-clients-and-competition/#:~:text=4.,to%20the%20employer's%20business%20area>.
14. Non-Compete clauses in the UK and U.S.: recent trends. Covington & Burling LLP. URL: [https://www.cov.com/en/news-and-insights/insights/2024/09/non-compete-clauses-in-the-uk-and-us-recent-trends#:~:text=On%2012%20May%202023,%20the,of%20three%20\(3\)%20months%20for](https://www.cov.com/en/news-and-insights/insights/2024/09/non-compete-clauses-in-the-uk-and-us-recent-trends#:~:text=On%2012%20May%202023,%20the,of%20three%20(3)%20months%20for).
15. Goodwyn E. Restrictive covenants in employment contracts. Pinsent Masons. URL: <https://www.pinsentmasons.com/out-law/guides/restrictive-covenants-in-employment-contracts#:~:text=A%20non-compete%20clause%20may,information%20or%20a%20stable%20workforce>.
16. Ryan D. (2020). Restating restraint of trade: the implications of the Supreme Court's judgment in *Tillman v Egon Zehnder Ltd*. *Industrial Law Journal*. Vol. 49, no. 4. P. 595–608. URL: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa022> (date of access: 21.12.2024).
17. U.K. Supreme Court clarifies test for trimming non-compete clauses. Paul Hastings LLP. URL: <https://www.paulhastings.com/en-GB/insights/client-alerts/uk-supreme-court-clarifies-test-for-trimming-non-compete-clauses#:~:text=In%20its%20recent%20decision%20in,employer-friendly%20answer%20to%20a>.
18. Marx M. (2021). Employee non-compete agreements, gender, and entrepreneurship. *Organisation science*. URL: <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1506>

The article was received by the editors 01.10.2024

The article is recommended for printing 12.11.2024