

## СЕКЦІЯ 3. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

### УМОВИ ПРО НЕКОНКУРЕНЦІЮ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

**Генюк М. О.**

*студентка 3 курсу факультету адвокатури  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
м. Харків, Україна*

Розвиток підприємництва, зокрема ІТ-сфери як нової сфери бізнесу, збільшує рівень конкуренції між суб'єктами господарювання та створює нові правові реалії, які потребують врегулювання. Закордонний досвід укладення договорів про неконкуренцію є популярним способом боротьби з конкуренцією в Україні сьогодні. Однак відсутність правового регулювання даного явища створює певні колізії, спори і як наслідок визнання договорів чи конкретних умов недійсними.

Включення умов про неконкуренцію у трудовий договір є розумним ходом сьогодні, адже знання цінуються найбільше, договори про «ноу хау», договори про захист комерційної таємниці сьогодні вже нікого не дивують. Незалежно від форми такої угоди та її існування в трудовому договорі, її зміст – це відображення інтересів роботодавця і працівника. Коли сторони трудового договору ведуть переговори, сперечаються, домовляються про умови праці це і є вирішальним фактором для добровільного виконання цих умов.

Угода про неконкуренцію є ефективним інструментом врегулювання інтересів тоді, коли детально визначені її істотні умови, такі як строк дії угоди, обсяг і тип обмежень, територія поширення, компенсація, та інші істотні умови. Обґрунтованість названих пунктів дозволить зрозуміти сторонам інтереси один одного та добросовісно виконувати угоду навіть після припинення трудових відносин [1, с. 17]. Такі уточнення до умов про неконкуренцію дозволять зробити їх не просто ефективними, а й однаково захистити як права роботодавця, так і права працівника.

Укладення угоди про неконкуренцію є укладенням непоіменованого договору і може містити всі істотні умови, якими визначають їх сторони в межах трудового законодавства. Тому, угода про неконкуренцію не є забороненою і не може бути нікчемною, однак може бути оскарженою [1, с. 23].

Аналіз судової практики України дає можливість зробити висновок, що суди визнають умови про неконкуренцію такими, що суперечать

чинному законодавству, мотивуючи свою позицію нормами національного законодавства, що унеможливають включення до трудового договору умов про неконкуренцію. Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. \*\*\*Статтею 5<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України, держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності, а стаття 9 КЗпП України, вказує, що умови трудових договорів, які погіршують положення співробітників у порівнянні із трудовим законодавством України, є недійсними [2; 3].

Відповідно до національного законодавства, зокрема Кодексу законів про працю, роботодавець не має права обмежувати права працівника чи примушувати брати на себе обов'язки, які не передбачені трудовим законодавством України. Виходом з цього замкнутого кола можуть слугувати заохочення працівника не займатися діяльністю, яка є конкурентною з роботодавцем. Відповідно робітник буде отримувати певний відсоток вже після звільнення за те, що він утримується від заняття трудовою діяльністю, яка суперечить умовам про неконкуренцію.

Необхідність законодавчого регулювання умов про неконкуренцію є актуальною проблемою сьогодення. Адже чітке законодавче закріплення дасть можливість як роботодавцю, так і працівнику захистити свої інтереси. Варто зазначити, що спеціальним законодавством, а саме ч. 7, 8 ст. 42 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» визначено певні заборони й санкції за розголошення службовими особами інформації, що стала їм відома у зв'язку з виконанням ними посадових обов'язків та становить комерційну таємницю товариства чи є конфіденційною, крім випадків, коли розкриття такої інформації вимагається законом, і ці обмеження не стають предметом трудових спорів [4].

Незалежно від того, що порядок укладення угоди про неконкуренцію, умови та відповідальність за її невиконання вимогами чинного трудового законодавства України не передбачені, кількість включення таких умов до трудового договору не зменшується.

Отже, включаючи в трудовий договір умови про неконкуренцію, роботодавці зменшують ризики настання ймовірних негативних наслідків на випадок звільнення працівника. Однак якщо працівник порушить такі умови саме роботодавцю доведеться надавати докази такого порушення та наслідків, які воно спричинило.

Також варто пам'ятати, що обмеження конституційного права на працю заборонено, а трудове законодавство гарантує вільний вибір праці. Отже, допоки включення умов про неконкуренцію до трудових

договорів прямо не передбачено на законодавчому рівні, наявний ризик визнання подібних угод недійсними в судовому порядку.

### **Література:**

1. Нечипорук О. Угода про неконкуренцію у трудових відносинах: зарубіжний досвід та українські реалії. Національний університет «Києво-Могилянська академія». URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/20792/Nechyporuk\\_Mahisterska\\_robota.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/20792/Nechyporuk_Mahisterska_robota.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
4. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України № 2275-VIII від 06.02.2018. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text>

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ В НІМЕЧЧИНІ**

**Панюк Т. П.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
професор кафедри економічної теорії  
Рівненського державного гуманітарного університету  
м. Рівне, Україна*

Перші джерела зародження соціальної роботи ідуть у XI ст. (допомога бідним, добродійність, жіночий рух, піклування, турбота й ін.). Професія соціального працівника в Німеччині виникла на початку XX ст. як суцього жіноча. Перші законодавчі акти про підготовку соціальних працівників з'явилися у 1918 р.

У перші десятиліття соціальна допомога надавалася клієнтам тільки в критичних ситуаціях як прояв турботи. З розвитком законодавства по соціальному забезпеченню потребуючий соціальної допомоги став розглядатися як об'єкт благодійної діяльності, що надалі вплинуло на розуміння сутності професії і вибір терміну «соціальний працівник», що уже широко використовувався в інших країнах світу.