

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996р URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80#Text> (дата звернення 18.03.2024).
2. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 .05.2015 р № 389-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 18.03.2024).
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» від 15.03.2022 р. № 2126-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2126-20#Text>. (дата звернення 18.03.2024).
4. Закон України «Про освіту» від 05.09. 2017 р. № 2145-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення 18.03.2024).
5. Закон України «Про військово-цивільні адміністрації» від 03.02. 2015 р. № 141-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/141-19#Text> (дата звернення 18.03.2024).

Пижова М. О.

доктор юридичних наук, доцент,
проректор з наукової роботи
Державний податковий університет
e-mail: pyzhova91@gmail.com

ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ ПРАВ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВИ NON-COMPETE

Сучасні трудові відносини характеризуються неабиякою динамічністю. Українські реалії з однієї сторони змушують законодавця реагувати та адаптувати трудове законодавство до правового режиму воєнного стану, а з іншої сторони безповоротній євроінтеграційний курс нашої країни вимагає аналізу європейських трудових норм з метою гармонізації українського законодавства з правом Європейського Союзу (далі – ЄС), зокрема трудовим.

Кодекс законів про працю України 1971 року «тріщить» від неможливості регулювати сучасні трудові відносини, оскільки характеризується не просто застарілими нормами, а є відірваним від сучасних глобалізаційних тенденцій розвитку та функціонування економіки як в середині країни, так і за її межами. Підтвердженням цього є поява нових

видів трудових договорів (наприклад, з нефіксованим робочим часом), спрощений режим регулювання трудових відносин чи взагалі прийняття Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», де в статті 2 Перехідних і прикінцевих положень визначено, що дія Кодексу законів про працю України та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [1], тобто фактично трудові відносини ІТ-спеціалістів виведені із сфери дії чинного трудового законодавства, оскільки воно не відповідає на запит цифрової економіки. Тому все частіше виникають проблеми забезпечення балансу прав роботодавців та прав працівників в сучасних реаліях, зокрема у контексті встановлення умови non-compete.

Умова non-compete, також відома як умова про неконкуренцію, — це 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. Такі умови часто включаються до трудових договорів з метою захисту бізнес-інтересів компанії, зокрема її конфіденційної інформації, секретів виробництва, клієнтської бази та інвестицій в професійний розвиток співробітників.

Необхідно зауважити, що умова про неконкуренцію (non-compete clause) може бути включена в різноманітні нормативно-правові акти, договори або законодавство, залежно від країни та юрисдикції. Один з найпоширеніших випадків – це трудові договори. Роботодавці включають її в контракти зі своїми співробітниками, особливо тих, хто має доступ до конфіденційної інформації або ключових технологій. Тобто, non-compete умови в трудових договорах використовуються по всьому світу, але деталі та їх застосування відрізняються залежно від країни.

Так, у США практика застосування non-compete умов широко поширена, але законодавство варіюється від штату до штату. Наприклад, у Каліфорнії такі умови, як правило, вважаються недійсними, за винятком кількох специфічних випадків, пов'язаних з продажем бізнесу або долі в бізнесі. У багатьох інших штатах, таких як Нью-Йорк, non-compete умови прийнятні, якщо вони «розумні» з точки зору тривалості, географічної області, та типу діяльності, яка обмежується.

Якщо аналізувати досвід ЄС, то правила щодо non-compete умов також відрізняються. Наприклад, у Німеччині такі умови дозволені, але роботодавець повинен виплачувати колишньому працівнику компенсацію в розмірі щонайменше 50% його середньої заробітної плати за період дії обмеження. В інших країнах, таких як Франція, також існують схожі вимоги до компенсації.

Аналогічна тенденція і в країнах Азії, де підходи до non-compete умов теж різняться. У Китаї, наприклад, такі умови є дійсними, але обмежені за часом, географією, та сферою діяльності. Також роботодавці повинні виплачувати компенсацію за період дії non-compete умови.

У Канаді судова практика також вимагає, щоб non-compete умови були «розумними» за часом, місцем, та типом обмежуваної діяльності. Вони частіше всього застосовуються у контексті продажу бізнесу або у випадках, коли співробітники мають доступ до конфіденційної інформації [2].

В Україні відповідно до статті 43 Конституції України гарантоване право на працю, що включає вільний вибір професії, виду трудової діяльності та роботи. А відповідно до частини першої статті 9 Кодексу законів про працю України умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Враховуючи зазначене, включення умов non-compete взагалі є неприйнятним для українського трудового законодавства і може

розцінюватися судом як обмеження трудових прав працівника та погіршення його становища [3].

Водночас у сучасних реаліях конкуренція є ключовим елементом ведення бізнесу, і щоб якимось врегулювати питання, які виникають в цій сфері досить часто в Україні окрім трудового договору роботодавці укладають з працівниками окремий цивільний договір, у якому і визначають умови щодо заборони працевлаштування у конкурентів. При цьому, такий договір не буде вважатися трудовим та буде регулюватися загальними положеннями цивільного законодавства про договір. Якщо аналізувати судову практику (справа № 761/15245/18, справа № 752/10754/20), то розуміння того, що правочин, який обмежує можливість фізичної особи мати не заборонені законом цивільні права та обов'язки, є нікчемним. Тобто укладення угоди про неконкуренцію як цивільного договору також несе відповідні ризики як для роботодавця, так і для працівника [2].

Цікавим є той факт, що стаття 27 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» регулює питання договору про утримання від вчинення конкурентних дій, тобто для ІТ-спеціалістів – це можливо і прийнятно, а для інших працівників порушення конституційного права?! Про який тоді баланс прав роботодавців та прав працівників може йти мова.

Не можна говорити про необхідну гармонізацію із правом ЄС і одночасно «ховати голову в пісок» та не реагувати на виклики бізнесу, необхідність розумно регулювати сучасні трудові відносини. Судова практика щодо питання встановлення умови non-compete буде розширюватися, оскільки є міжнародні компанії, які приходять в Україну і прагнуть регулювати трудові відносини відповідно до вимог ведення бізнесу, тому баланс прав роботодавців та прав працівників не буде

дотримано поки український законодавець не почне реагувати на вимоги сучасних трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: закон України від 15.07.2021 № 1667-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20?find=1&text=%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81#w1_12.
2. Матвійчук Н. Non-compete clause: практика в Україні та міжнародний досвід URL: <https://unba.org.ua/publications/6785-non-compete-clause-praktika-v-ukraini-ta-mizhnarodnij-dosvid.html>
3. Кодекс законів про працю України :Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.

Пушкарьов Є. К.

аспірант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ТРУДОВА ФУНКЦІЯ СПОРТСМЕНА – ОBOB'ЯЗKOBA УMOBA ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

Незважаючи на те, що в Україні загалом сформоване законодавство, яке регулює діяльність у сфері спорту, однак простежуються недоліки в правовому регулюванні трудових відносин спортсменів. Так, хоча у спортивному законодавстві зустрічаються окремі положення, спрямовані на регулювання трудової діяльності спортсменів, але ці норми не розкривають сутність і зміст трудових правовідносин професійних спортсменів і не дають відповіді на питання щодо особливостей їх виникнення, зміни та припинення. Осторонь уваги законодавця залишаються й питання трудової функції спортсменів.

Так, питання про трудову функцію даної категорії працівників є спірним і неоднозначним. Що вона собою являє? Відповідаючи на це питання, перш за все визначимося з розумінням поняття «трудова функція»,