

УДК. 342.1

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.36>

## ДОГОВІР ПРО НЕКОНКУРЕНЦІЮ (ЗАБОРОНУ КОНКУРЕНЦІЇ): АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

**Іванюра І.С.,**

*студент 1 курсу магістратури факультету адвокатури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
ORCID: 0000-0003-3221-8242*

**Шевченко Д.В.,**

*студент 1 курсу магістратури факультету адвокатури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
ORCID: 0000-0001-8568-5851*

**Зінченко А.В.,**

*студентка 1 курсу магістратури факультету адвокатури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
ORCID: 0000-0003-0016-7532*

**Іванюра І.С., Шевченко Д.В., Зінченко А.В.**  
**Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції): актуальні проблеми українського законодавства.**

Ця стаття присвячена дослідженню договорів про неконкуренцію (заборону конкуренції) в українському законодавстві, їхньому правовому регулюванню. Цей механізм використовується для регулювання відносин між роботодавцем та працівником з метою захисту законних інтересів першого. Розглянуто найпоширеніші наукові підходи щодо визначення правової природи в доктрині права договорів про неконкуренцію, надано їм оцінку. Авторами встановлено, що за своєю суттю договори про неконкуренцію – зобов'язання із негативним змістом, незважаючи на те, що вони не передбачені Цивільним кодексом України.

В статті проведено аналіз законодавства західних країн про договори про неконкуренцію, зокрема Франції, Італії та США. Автори приходять до висновку, що положення законодавств цих країн подібні і встановлюють такі вимоги до договорів цього типу: 1) письмова форма; 2) винагорода для працівника; 3) строк дії зобов'язання, який становить в основному кілька років, територія дії та діяльність, яку заборонено виконувати. Якщо бракує якоїсь умови, то це підстава для визнання договору недійсним.

Проаналізовано українське законодавство, зокрема Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який передбачає укладання договорів про неконкуренцію для резидентів Дія Сіті. Автори доходять висновку,

що в цілому українське трудове та цивільне законодавство не допускають укладання договорів про неконкуренцію, крім винятку, передбаченого вказаним Законом, оскільки порушують права людини на працю та підприємницьку діяльність, а законів, які можуть обмежити ці права не існує.

Проводиться аналіз судової практики, яка є діаметрально протилежною, в деякій мірі суперечливою, оскільки перебуває на стадії формування. Оскільки договори про неконкуренцію мають місце на практиці, то автори доходять висновку, що ця тематика підлягає подальшому дослідженню.

**Ключові слова:** договір про неконкуренцію, правова природа договору про неконкуренцію, право на працю, право на підприємницьку діяльність; зобов'язання із негативним змістом.

**Ivaniura I., Shevchenko D., Zinchenko A.**  
**Non-compete agreements: actual problems of Ukrainian legislation.**

This article is devoted to the study of non-competition agreements (prohibition of competition) in Ukrainian legislation, their legal regulation. This mechanism is used to regulate the relationship between the employer and the employee in order to protect the legitimate interests of the employer. The most common scientific approaches used to determine the legal nature of non-competition agreements in the legal doctrine, and they are evaluated. The authors established that, in essence, non-competition agreements are obligations with a negative content, despite that they are not provided for by the Civil Code of Ukraine.

The article analyzes the legislation of Western countries concerning non-compete agreements, in particular France, Italy and the USA. The authors came to the conclusion that the provisions of the legislation of these countries are similar and establish the following requirements for contracts of this type: 1) to be in writing; 2) remuneration for the employee; 3) the duration of the obligation which is mainly in several years, the applicable territory and activities that are prohibited to perform. If one of the conditions is missing, then this is the basis for declaring an agreement invalid.

Ukrainian legislation was analyzed, in particular the Law of Ukraine "On stimulating the Development of Digital Economy in Ukraine", which provides for the concluding of non-compete agreements of Diya City residents. The authors came to the conclusion that, in general, Ukrainian labor legislation and civil legislation do not allow the conclusion of non-competition agreements, except those provided for by the specified Law, because they violate human rights to work and entrepreneurial activity, and there are no laws that can limit these rights.

An analysis of judicial practice is carried out, which is diametrically opposite, to some extent contradictory, because it is at the stage of formation. Since non-competition agreements exist in practice, the authors come to the conclusion that this topic is subject to further research.

**Key words:** non-competition agreement, legal nature of a non-compete agreement, right to work, right to entrepreneurial activity, obligations with a negative content.

**Постановка проблеми.** В епоху глобалізації суспільні відносини розвиваються динамічно, особливо сфера технологій та інновацій, а тому право в свою чергу не встигає все врегулювати. Одним із засобів, покликаних врегулювати суспільні відносини, що не врегульовані законодавством, є договірне регулювання. Дедалі важливого значення набувають договори про неконкурунцію (заборону конкуренції), які все більше стають популярними та більш розповсюдженими в Україні. Як правило такі договори покладають на боржника (працівника) обов'язок утриматися від вчинення дій, що передбачені договором або законом. За своєю суттю це зобов'язання із негативним змістом, а отже підпадають під регулювання положень Цивільного кодексу України. Законодавче регулювання договору про неконкурунцію в Україні є досить бідним, а отже, дослідження цієї теми є досить актуальним.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** На сьогодні договір про неконкурунцію (заборону конкуренції) є досить новим явищем для українського права, яке недостатньо вивчене. Проблематиці вивчення договору про неконкурунцію(заборону конкуренції) присвятили свої

наукові праці такі вчені як О.М. Ярошенко, М. Шумило, Т.В. Бачинський, В.Ф. Піддубна, О. Рим, О.А. Явор, О.О. Рубан та інші.

**Мета статті** – проаналізувати правове регулювання договору про неконкурунцію (заборону конкуренції) в Україні, судову практику, присвячену цій тематиці.

**Виклад основного матеріалу.** Правова природа договору про неконкурунцію є неоднозначною. Українська правова доктрина містить три підходи до її визначення. Згідно з першим підходом, такий договір є різновидом трудового договору[10]. Позиція інших вчених полягає в тому, що договір про неконкурунцію є різновидом зобов'язання із негативним змістом [11]. Третій підхід полягає в тому, що договір про неконкурунцію містить подвійну правову природу: це цивілістична правова конструкція, яка регулює відносини, що пов'язані із сферою праці [1, с. 287-288].

Перший підхід зазнає критики, оскільки Кодекс законів про працю України не містить різновиду такого договору. Останній підхід також критикується, адже цивільне право не може регулювати трудові відносини. Протилежне означало б поширення сфери дії норм цивільного права на трудові відносини, що, на нашу думку, є неприпустимим та неприйнятним, адже будуть розмиватися межі галузей права.

Активне застосування договорів про неконкурунцію дуже характерне для США та більшості країн Європи, зокрема ЄС. Саме розвиток технологій та інновацій зумовлює дедалі більше поширення договорів про неконкурунцію в Україні. Вони характерні для ІТ-сфери, розробки програмного забезпечення, проте все більше галузей на ринку праці хоче здаватися сучасним, «модним», а тому можна зустріти такі договори, наприклад, у виробництві. Насамперед роботодавці намагаються використати цей інструмент для того, щоб захистити себе від конкуренції з боку інших компаній, щоб їхні працівники із вміннями та навичками, які здобули в цій компанії, не пішли працювати до конкурентів на ринку, особливо це актуально, якщо це висококваліфіковані фахівці, яких тяжко замінити.

В західних країнах цивільне та трудове право дозволяють укладати договори про неконкурунцію. Наприклад, Цивільний кодекс Італії закріплює таку правову конструкцію. Згідно з ЦК Італії, працівник під час здійснення трудових правовідносин не може конкурувати з роботодавцем, займатися бізнесом на шкоду роботодавцю. Договір про неконкурунцію, аби бути дійсним, має містити наступні умови: 1) винагорода для працівника за дотримання умов договору; 2) строк дії, що не може перевищувати 5 років для менеджерів та 3 років для інших працівників; 3) територію дії та 4) вид діяльності, від здійснен-

ня якої працівник відмовляється. Якщо хоч однієї умови бракує, то такий договір може бути визнаний недійсним [1, с. 288].

У Франції договір про неконкуренцію в основному регулюється прецедентним правом. Соціальна палата Касаційного суду Франції виробила умови договору про неконкуренцію, за наявності яких договір буде дійсним: 1) обмеження має бути необхідним для захисту «законних інтересів» роботодавця; 2) обмеження має бути тимчасовим, тобто має бути конкретний строк обмеження, враховуючи специфіку роботи працівника, із виплатою працівнику роботодавцем фінансової оплати або компенсації; 3) обмеження має бути територіально обмеженим. Якщо немає хоч однієї умови, то такий договір може бути визнаний судом недійсний [2, с.66].

У США законодавство кожного штату по-різному ставиться до договору про неконкуренцію. Наприклад, у штаті Флорида такі угоди дозволені, а от в штаті Каліфорнія визнаються недійсними, крім винятків, що можуть передбачатися законом. Верховний Суд штату Огайо визнає договори про неконкуренцію дійсними, якщо одночасно дотримані такі умови: 1) у розумній мірі необхідні для захисту інтересів роботодавця; 2) необґрунтовано не обмежують права працівника; 3) не суперечать публічному порядку. Якщо хоч одна умова відсутня, то договір про неконкуренцію визнається недійсним [2, с.66].

Українське законодавство досить консервативно ставиться до таких договорів. Зовсім нещодавно Верховна Рада України прийняла Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», в якому закріплено поняття «договір про утримання від вчинення конкурентних дій». Проте положення цього закону поширюються лише на резидентів Дія Сіті. Залишається законодавчо неврегульованим застосування договорів про неконкуренцію в трудовому праві, адже Кодекс законів про працю України (далі - КЗпП України) навіть не згадує про таке поняття; також не знає такого явища і Цивільний кодекс України (далі - ЦК України). Будь-хто, хто не є резидентом Дія Сіті, перебуває у правовій невизначеності, адже досі до кінця незрозуміло, чи дозволяє КЗпП України укладати договори про неконкуренцію чи хоча б включати подібні положення у трудові договори, аналогічно відбувається із ЦК України, який також не згадує про такі договори. Судова практика з цього приводу досить суперечлива, що не додає оптимізму сторонам договору.

Так що ж таке договір про неконкуренцію (заборону конкуренції)? Жоден Закон України чи кодекс не оперує аналогічними поняттями, проте Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі - Закон) вміщує поняття «договір про утримання від вчи-

нення конкурентних дій». Ми вважаємо, що зміст цих понять ідентичний. Так, відповідно до ч. 1 ст.27 Закону, договір, за яким фахівець зобов'язується утримуватися від вчинення конкурентних дій щодо резидента Дія Сіті, є відплатним та вчиняється в письмовій формі. Тобто основний зміст договору – утримуватися від вчинення конкурентних дій, за що особа, яка взяла на себе таке зобов'язання, отримує певне матеріальне благо. Договір обов'язково укладається в письмовій формі. Ч. 4 ст. 27 Закону вказує, що якщо чогось із вищеперерахованого в такому договорі немає, то останній є нікчемним. Це досить важливе положення, оскільки роботодавець не зможе заборонити здійснювати конкурентні дії, при цьому не даючи нічого фахівцю взамін. Закон визначає конкурентні дії як: 1) укладення трудових договорів, гіг-контрактів, інших цивільно-правових чи господарсько-правових договорів з іншими особами, які здійснюють діяльність, аналогічну тій, що здійснює резидент Дія Сіті; 2) праця ФОП у сфері, що і резидент Дія Сіті; 3) пряме чи опосередковане володіння часткою юридичної особи, яка здійснює аналогічну діяльність, що і резидент Дія Сіті; 4) обіймання посади в органах керівництва юридичної особи, яка здійснює аналогічну діяльність, що і резидент Дія Сіті; 5) інші конкурентні дії, передбачені договором. Бачимо, що список визначення конкурентних дій не є вичерпним і сторони на власний розсуд можуть прописати інші дії, від вчинення яких зобов'язується утримуватися фахівець [3].

Істотні умови такого договору включають: 1) строк зобов'язання, що не може бути більшим, ніж 12 місяців після припинення відносин між фахівцем та резидентом Дія Сіті; 2) територія дії зобов'язань; 3) вичерпний перелік діяльності, що вважаються конкуруючою діяльністю та/або осіб, які здійснюють конкуруючі дії; 4) матеріальні блага, які отримує фахівець за укладення та виконання умов такого договору. На нашу думку, такі умови є досить сприятливими для фахівця, оскільки не позбавляють його можливості на довгий період працювати в певній сфері: можна узгодити територію дії зобов'язань утримання від конкурентних дій, менший строк дії таких зобов'язань, розмір компенсації за утримання від здійснення конкурентних дій тощо [3].

Проте не всі компанії можуть стати резидентами Дія Сіті через невідповідність вимогам або через відсутність виду діяльності компанії у списку, яким надається правовий режим Дія Сіті. А Закон лише поширюється на резидентів Дія Сіті. То що ж робити таким компаніям у такому випадку? На нашу думку, можливо застосувати аналогію закону, проте будь-яка неврегульованість не є бажаною, та й легальність такого договору відповідно до норм КЗпП України та ЦК України буде сумнівною.

Проаналізуємо різні галузі законодавства на предмет допустимості укладення договорів про неконкуренцію у тих чи інших сферах.

#### **Трудове законодавство.**

Насамперед потрібно зазначити, що одна із перешкод застосування договорів про неконкуренцію в трудовому законодавстві – ч.1 ст. 9 КЗпП України, відповідно до якої умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [4; 5, с. 170]. Трудове законодавство України виходить із того, що трудовий договір може лише покращувати умови для працівника, а не погіршувати їх. Тому включення норм договору про неконкуренцію в трудовий договір є ризиком того, що суд визнає такий договір недійсним з підстави погіршення становища працівників.

До того ж укладення таких договорів може порушувати право на працю, що передбачене ст. 43 Конституції України (далі - Конституція), оскільки Конституція не містить жодних положень про те, що це право може бути обмежено договором. Стаття 5–1 КЗпП України встановлює, що держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності [4]. На нашу думку, обмеження вибору роду діяльності – порушення права на вільний вибір виду діяльності, оскільки в працівника стає менший спектр можливостей вибору роду занять. Можуть також виникнути питання і щодо права на здійснення підприємницької діяльності, не забороненої законом, що передбачене ст. 42 Конституції. Із самого змісту стає зрозуміло, що дане право може бути обмежене законом, але ніяк не договором.

Відповідно до ч.4 ст. 3 КЗпП України, дія цього Кодексу 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» [4]. Таким чином законодавець вивів відносини між гіг-спеціалістами з резидентами Дія Сіті з-під дії норм КЗпП України, щоб застосування договорів про неконкуренцію стало можливим без загрози визнання їх недійсними через невідповідність нормам КЗпП України.

Проаналізувавши положення чинного законодавства, доходимо висновку, що трудове законодавство України не допускає укладення договорів про неконкуренцію.

#### **Цивільне законодавство.**

Досить часто роботодавці, щоб уникнути за безпечення трудових гарантій для працівника, укладають із останнім цивільно-правові договори. Цьому сприяє і свобода договору, передбачена ст. 6 ЦК України. То чи допускає цивільне законодавство укладання договорів про неконкуренцію?

Як було встановлено раніше, договір про неконкуренцію зачіпає право на працю та право на підприємницьку діяльність. Ці права за своєю суттю є особистими немайновими правами людини. Незважаючи на те, що ЦК України безпосередньо їх не розкриває, проте вказує, що цей кодекс може передбачати інші особисті немайнові права і що перелік цих прав, встановлений у ЦК України, не є вичерпним. Отже, до особистих немайнових прав можна віднести право на працю та право на підприємницьку діяльність. Відповідно до ч.2 ст. 274 ЦК України, обмеження особистих немайнових прав фізичної особи, встановлених цим Кодексом та іншим законом, можливе лише у випадках, передбачених ними [6]. ЦК України не містить жодної із статей, присвячених праву на працю, а тому й не передбачає можливості обмеження цих прав. Крім цього, за винятком Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» немає жодного закону, який би вміщував положення про ці права та порядок їх обмеження, зокрема на підставі договору. Тому ці права неможливо обмежити договором, крім випадків, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». Цей висновок підсилює положення ч. 1 ст. 27 ЦК України, яке передбачає, що правочин, що обмежує можливість фізичної особи мати не заборонені законом цивільні права та обов'язки, є нікчемним [6]. Тобто укладення такого договору несе ризики як для працівника, так і роботодавця.

Отже, цивільне законодавство також не сприяє укладення договорів про неконкуренцію.

Проте все ж таки, якщо виникають приватноправові відносини з іноземним елементом, наприклад, іноземний замовник та український розробник, що знаходиться в Україні, то в такому випадку сторони договору можуть обрати право держави, яке має бути застосованим до відносин – автономія волі сторін. Це відповідає ст. 5 Закону України «Про міжнародне приватне право». Очевидно, що в такому випадку сторони оберуть право держави, яке визнає договори про неконкуренцію.

**Судова практика** є неоднозначною і не дуже багатою. Договори про неконкуренцію не дуже часто застосовуються через ризики того, що такі договори можуть бути визнані судом недійсними [7, с.260]. На сьогодні судова практика у цій сфері перебуває на стадії формування: є кілька рішень апеляційних судів, які є повністю взаємовиключними. Верховний Суд подібних спорів ще не розглядав, а тому правових позицій найвищої судової інстанції ще нема.

Так, в рішенні Апеляційного суду Дніпропетровської області від 18.08.2014 р. у справі 191/215/14-ц суд скасував рішення суду першої

інстанції. Спір полягав у тому, що позивач та відповідач уклали договір про неконкуренцію, який передбачав заборону працівнику протягом трьох років після розірвання або закінчення строку дії договору займатися діяльністю, якою займався позивач, проте відповідач не виконав цієї заборони. Позивач звернувся до суду з позовними вимогами про стягнення штрафу та моральної шкоди. Суд першої інстанції позов задовольнив частково, стягнувши з відповідача штраф, вказавши, що сторони можуть врегулювати відносини на власний розсуд відповідно до норм ст. 6 ЦК України. Апеляційний суд це рішення скасував та вказав, що положення про неконкуренцію порушують ст. 43 Конституції України та ст. 9 КЗпП України, оскільки погіршують становище працівника: «Зазначена норма закону забороняє працівникові брати на себе обов'язки, не передбачені законодавством, і відмовлятися від прав, передбачених законодавством, тому що це погіршило б його становище порівняно з законодавством. Цим роботодавцем спонукає іншу сторону договорів про працю, як правило найменш захищену - працівника, приймати на себе додаткові обов'язки або відмовлятися від своїх прав. Трудові правовідносини, таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їх обов'язків»[8]. Суд також вказав, що заборона протягом трьох років після розірвання або закінчення строку дії договору найму займатись будь-яким видом діяльності, подібним до того, що здійснювався позивачем, або конкурувати з позивачем, працюючи самостійно чи на іншій посаді в іншого роботодавця, стягнення штрафу суперечить чинному законодавству, є необґрунтованим, а тому рішення суду першої інстанції було скасовано[8]. Через це вказане рішення неодноразово критикували, оскільки суд підійшов до вирішення цієї справи досить консервативно.

Досить цікавим є рішення Тернопільського міськрайонного суду Тернопільської області від 16 травня 2017 року у справі 607/1440/17-ц, у якому суд повністю відмовив позивачу в задоволенні позовних вимог про визнання деяких положень трудового контракту недійсними, зокрема ці вимоги стосувались і положень про неконкуренцію. Позивач, не погодившись із цим рішенням, вбачаючи порушення своїх прав, подав апеляційну скаргу. Як наслідок, рішенням Апеляційного суду Тернопільської області від 10.07.2017 р. у справі 607/1440/17-ц частину положень трудового договору було визнано недійсними, проте досить цікавим є те, що строк у 3 роки і сам факт заборони працювати на конкурента суд не визнав порушенням норм Конституції України та КЗпП України, оскільки це було здійснено за угодою сторін. Суд виходив із ч.2 ст. 21 КЗпП України та вказав, що строк у 3 роки

і сам факт заборони працювати на конкурента не порушують передбачене Конституцією України право на працю, оскільки забороні підлягає саме виконання лише тієї роботи, яка є конкурентною по відношенню до послуг, що надає відповідач. Відповідно позивач не позбавлений можливості виконувати іншу роботу. Суд вказує, що «Така умова договору пояснюється тим, що апаратник хімчистки працює з текстильними виробами та виробами із натуральної шкіри, обробляючи замовлення у машинах хімічної чистки, де відбувається чищення одягу з дотриманням технологічних норм та процесів. Оскільки на посаду апаратника приймаються особи без спеціальної освіти, відповідач проводить професійне навчання та стажування працівників. При таких обставинах визначені статтями 5-1 та 7 трудового контракту положення щодо зобов'язання працівника не виконувати протягом 3-х років після звільнення роботу, конкурентну по відношенню до послуг, що надає відповідач, без його згоди, не суперечать КЗпП України та іншим нормам законодавства України про працю, тому колегія суддів не вбачає порушення прав позивача» [9].

Проте ми не можемо погодитися з таким підходом, оскільки якби на місці позивача був спеціаліст дуже вузької сфери, то йому б довелося змінювати свій спосіб життя, освоювати нову професію, щоб вийти на той дохід, який він мав під час своєї попередньої роботи. Заборона займатися певною діяльністю протягом 3 років, на нашу думку, є надмірною. Такі обмеження є непропорційними та покладають на таку особу непомірний тягар. До того ж освоєння нової професії вартує коштів, витраченого часу, нервів. Довгий строк обмежень сприяє тому, що працівник втрачає можливість розвиватися в улюбленій сфері далі, втрачаються набуті навички, щось забувається. Тому договір про неконкуренцію чи трудовий договір з умовами про неконкуренцію має містити пункт про матеріальні блага в якості компенсації за те, що такий працівник утримується від виконання певної роботи. Це справедливо, оскільки має бути співмірна компенсація втратам, яких зазнає фахівець внаслідок виконання договору про неконкуренцію.

**Висновки.** Таким чином, враховуючи вищевикористане, ми приходимо до думки, що використання договорів про неконкуренцію загалом не дозволено українським законодавством, крім сфери правовідносин між працівником (гіг-спеціалістом) та резидентом Дія Сіті, адже право обирати, де працювати, право займатися підприємницькою діяльністю – це права, що передбачені Конституцією України та ЦК України, якщо виходити з того, що це особисті немайнові права фізичної особи. Відповідно в Україні немає жодного закону, крім Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який

би передбачав обмеження права працювати на іншого роботодавця, навіть якщо це конкурент, чи займатися підприємницькою діяльністю після звільнення із роботи. Ні трудове, ні цивільне законодавства не визнають договори про неконкуренцію. Отже, такі угоди дуже сумнівні, оскільки можуть бути визнані судом недійсними. Проте все ж таки вони мають місце на практиці, тому заслуговують на подальше дослідження, аби в подальшому прийти до однозначної відповіді щодо можливості/неможливості їхнього використання для регулювання суспільних відносин.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Піддубна В.Ф., Явор О.А., Рубан О.О. Договір про неконкуренцію (NCA): окремі правові аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2023. №78. С. 286–291.
2. Вавженчук С., Вершинін Д. Види і критерії дійсності угод про неконкуренцію. *Підприємництво, господарство і право.* 2020. №1. С. 65–70
3. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2023 року. №1667-IX. *Голос України.* 2023. № 153. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 09.11.2023).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1971. Дод. до № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.11.2023).
5. Бачинський Т.В. Положення про неконкуренцію у IT-сфері та чинність цих положень загалом за законодавством України. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* Серія : Юридичні науки. 2015. №824. С. 169–173.
6. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. №№ 40-44. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 09.11.2023).
7. Шумило М.М. Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції) в трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2022. №70. С. 253–261.
8. Рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області у справі №191/215/14-ц від 18.08.2014 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40234833>(дата звернення: 09.11.2023).
9. Рішення Апеляційного суду Тернопільської області у справі 607/1440/17-ц від 10.07.2017 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67731001> (дата звернення: 09.11.2023).
10. Oleg M. Yaroshenko, Mykola I. Inshyn, Natalya M. Vapnyarchuk, Oleksandr A. Yakovlyev, Olena H. Sereda Non-compete agreement in Ukraine: world experience on a national scale. URL: <https://hrcak.srce.hr/file/391551> (date of application: 09.11.2023).
11. Гужва А.Н. Негативні зобов'язання у цивільному праві: постановка проблеми. URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/14487/14025> (дата звернення: 09.11.2023).