

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-471-9-29>

ANALYSIS OF GREAT BRITAIN AND FRANCE EXPERIENCE OF USING RESTRICTIVE AGREEMENTS TO IMPROVE THE LEVEL OF FINANCIAL SECURITY OF THE BUSINESS ENTITY

АНАЛІЗ ДОСВІДУ ВИКОРИСТАННЯ ОБМЕЖУЮЧИХ УГОД ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ТА ФРАНЦІЇ

Актуальність тематики зумовлена потребою України у розвитку високотехнологічних, продуктових бізнесів, серед основних ризиків ведення яких є вчинення персоналом шкідливих для компанії дій, зокрема розголошення конфіденційної (комерційної) інформації, переманювання працівників та/або клієнтів, створення конкурентних власних підприємств тощо.

Піддубна В., Явор О., Рубан О. досліджували правову природу договору про неконкуренцію в Україні, виділили істотні умови такого договору [1], Чирва Ю., Євстрат Д. класифікуючи угоди у сфері інформаційних технологій підкреслювали важливість договорів про нерозголошення інформації, про неконкурування та переманювання для ІТ-компаній [2], Урусова Г. приділяла увагу досвіду законного захисту бізнесу від конкурування та переманювання в світі [3].

Тим не менше, використанню обмежувачих угод з точки зору економічних наслідків для компанії та працівника (гіг-спеціаліста) приділено недостатньо уваги, зарубіжний досвід застосування таких угод потребує додаткового вивчення.

У міжнародній практиці виділяють такі різновиди обмежувачих угод: угода про нерозголошення конфіденційної інформації/комерційної таємниці (non-disclosure agreement); угода про заборону переманювати/працевлаштовувати співробітників або клієнтів (non-solicitation clause); угода про заборону конкурування з бізнесом компанії (non-compete clause); угода про нерозповсюдження негативної інформації, яка ганьбить компанію або небезпечна для її ділової репутації (non-disparagement agreement); угода про заборону взаємодіяти з клієнтами компанії з будь-якого питання після припинення відносин з компанією [3].

Загальна позиція законодавства Великобританії полягає в тому, що обмежувальні угоди є нікчемними з міркувань державної політики, оскільки обмежують торгівлю, за виключенням випадків, коли вони використовуються роботодавцем для захисту законних інтересів

бізнесу. Такий інтерес включає, зокрема, захист бази клієнтів (включаючи потенційних), конфіденційної інформації (комерційної таємниці), бази постачальників тощо.

Британський роботодавець може застосовувати угоди про неконкурування та непереманювання, а також стягувати штрафні санкції, передбачені ними, за наступних умов:

- а) обов'язковість надання достатньої компенсації працівнику;
- б) термін дії угоди, як правило, не більше 12 місяців для керівних працівників, для інших – 3–6 місяців;
- в) визначення чітких географічних меж (зобов'язання, що охоплює всю країну – недійсне);
- г) доведеність безпосереднього наміру працівника конкурувати з колишнім роботодавцем до припинення трудових відносин (прецеденти, коли робота на конкурента розпочалася ще до звільнення);
- г) чітке визначення предмета конкуруючої діяльності (тільки діяльність, яка прямо конкурує з діяльністю колишнього роботодавця);
- д) наявність причинно-наслідкового зв'язку між діями колишнього працівника і шкодою для колишнього роботодавця;
- е) застосування обмежувальних угод не повинне сприяти монополізації економіки.

Особливу увагу привертає судова справа 2020 р. *Quilter Private Client Advisors Limited V Falconer and another* [4], в якій Вищий суд Юстиції Англії та Уельсу визнав умови договору про неконкурування, непереманювання та заборону співпраці такими, що обмежують торгівлю та не підлягають виконанню.

Застосування угод про неконкурування у Франції (*La clause de non-concurrence*) має свою специфіку:

- а) після звільнення працівник погоджується не конкурувати зі своїм колишнім роботодавцем;
- б) положення про неконкурування стосується як найму, так і самозайнятості;
- в) положення про неконкурування застосовується виключно до функцій, подібних до тих, які виконувалися в колишній компанії;
- г) умова не може заборонити працівникові займати іншу посаду в конкуруючій компанії.

Для застосування умов про неконкурування у Франції повинні виконуватися наступні умови:

- а) умова про неконкурування повинна бути зафіксованою в трудовому договорі, підписаному працівником;
- б) положення про неконкурування повинне мати істотне значення для захисту законних інтересів компанії. В протилежному випадку воно не дійсне;
- в) така умова не повинна створювати перешкод у пошуку роботи, яка відповідає кваліфікації та професійному досвіду працівника;
- г) умова повинна бути обмежена у часі (до 2 років) і просторі (не допускається обмеження на території всієї країни) та не повинна бути надмірною;

г) необхідно передбачити та сплатити працівнику достатню грошову компенсацію за неконкурування.

Цікавою особливістю французького законодавства є можливість укладення угод про непереманювання між компаніями (*La clause de non-debauchage* або *La clause de non-sollicitation*), а не тільки з працівником, у разі дотримання наступних умов:

а) положення обмежене у часі – стосується співробітників, які працюють у компанії або припинили відносини з нею не пізніше, ніж протягом року;

б) не обмежує непропорційно свободу праці. Працівники можуть працювати в компанії, яка не входить до групи;

в) не підпадає під більш жорсткі обмеження, що застосовуються на підставі угоди про неконкурування [5].

На нашу думку, враховуючи досвід Великобританії та Франції, у трудовому праві України доцільно запровадити можливість застосування обмежуючих угод, а щодо гіг-спеціалістів – нормативно-правову базу про використання таких угод потрібно удосконалити. Зокрема, потрібно врегулювати використання цих інструментів в розрізі: *посади працівника (спеціаліста)* – щодо керівних ланок та ключових спеціалістів такі угоди можуть мати місце, а щодо фахівців нижчого рівня – доцільність їх застосування є сумнівною; *строку дії* – на нашу думку, строк дії угод щодо працівників (спеціалістів) вищої ланки може бути більшим, а щодо середньої та нижчої ланки – меншим; *території дії* – як правило, у більшості країн світу обмежуючі угоди, які поширюються на територію всієї країни або декількох країн, вважаються недейсними. Проте, враховуючи, що багато компаній функціонують на глобальному рівні, а досвід пандемії коронавірусу та війни в Україні показав можливість ефективної віддаленої роботи багатьох працівників (гіг-спеціалістів) з різних куточків світу, підхід щодо території дії обмежуючих угод варто переглянути; *достатності винагороди за виконання умов про неконкурування та непереманювання* – внаслідок виконання таких угод життєвий рівень особи не повинен погіршуватися. Виконання цих угод у певних випадках може гальмувати динаміку професійного розвитку та підвищення кваліфікації особи. Тому у випадку, коли звільняється ключова особа компанії і на таку особу покладаються обов'язки не вчиняти конкурентні дії, забезпечення такій особі так званого «золотого парашуту» (виплати дуже значної винагороди), на наш погляд, є цілком обґрунтованим; *предмету неконкурування та непереманювання* – загальні формулювання типу заборони займатися розробкою та тестуванням програмного забезпечення, юридичною чи бухгалтерською практикою тощо є неприйнятними; в угодах має вказуватися вичерпний перелік клієнтів та працівників, з якими особа погоджується не співпрацювати протягом певного періоду часу, предмет діяльності повинний детально описуватися.

Література:

1. Піддубна В.Ф., Явор О.А., Рубан О.О. Договір про неконкуренцію (NCA): окремі правові аспекти. *Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право*, 2023. Т. 1. Вип. 78. С. 286–291. URL <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/286431/280311>
2. Чирва Ю.Є., Євстрат Д.І. Види та класифікація договорів у сфері інформаційних технологій. *Вісник ХНАДУ*. 2022. №96. С. 100–106. URL: <http://bulletin.khadi.kharkov.ua/article/view/257405>
3. Урussoва Г. Законний захист бізнесу від конкурування та переманювання в світі та Україні. Інформаційне агентство Advokat Post. 2021. URL: <https://advokatpost.com/zakonnyj-zakhyst-biznesu-vid-konkuruvannia-ta-peremaniuvannia-v-sviti-ta-ukraini-advokat-hanna-urusova/>
4. Рішення Вищого суду Юстиції Англії та Уельсу у судовій справі 2020 р. Quilter Private Client Advisors Limited V Falconer and another (Case No: QB-2019-004423). URL: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/QB/2020/3294.html#para215>
5. Рішення Касаційного суду Франції від 27 травня 2021 р. у справі № 517. URL: <https://www.dalloz-actualite.fr/sites/dalloz-actualite.fr/files/resources/2021/06/18-23261.pdf>