

СЕКЦІЯ 2
ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА,
СТРАХУВАННЯ ТА ФОНДОВИЙ РИНОК

УДК 336

DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-4263/2024-3-8>

Гуменюк Р.В.

аспірант

Львівського національного університету імені Івана Франка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8804-3114>

Gumeniuk Roman

Postgraduate Student

Ivan Franko National University of Lviv

ІНСТИТУТ ОБМЕЖУЮЧИХ УГОД ЯК ЧИННИК ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ
СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ, ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ, ФРАНЦІЇ ТА США

INSTITUTION OF RESTRICTION AGREEMENTS AS A FACTOR
OF FINANCIAL SECURITY OF BUSINESS ENTITY: COMPARATIVE ANALYSIS
OF THE LEGISLATION OF UKRAINE, GREAT BRITAIN,
FRANCE AND THE USA

АНОТАЦІЯ

Актуальність статті 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. Метою статті є порівняння та аналіз зарубіжного законодавства та досвіду укладення, виконання обмежувачих угод, притягнення до відповідальності за їх порушення; надання науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо імплементації обмежувачих угод у вітчизняне право, покращення взаємовідносин між компанією та працівником (гіг-спеціалістом) з метою мінімізації загроз фінансовій безпеці суб'єкта господарювання. У дослідженні використано методи аналізу та порівняння для дослідження норм права і судової практики різних правових систем, а також синтезу для розробки рекомендацій. Дослідження опирається на міждисциплінарний підхід, висвітлюючи можливості поєднання економічних та правових методів для досягнення результатів, наповнених науковою новизною. Головні результати дослідження включають висвітлення загальних тенденцій застосування обмежувачих угод у Великій Британії, Франції та Сполучених Штатах Америки, виявлення проблематики реалізації відповідних норм права на практиці та висловлення практичних рекомендацій щодо покращення відповідної нормативно-правової бази України та економічних відносин між компанією і працівником (гіг-спеціалістом).

Ключові слова: загрози фінансовій безпеці, угода про нерозголошення конфіденційної та комерційної інформації, угода про переманювання працівників та клієнтів, угода про утримання від вчинення конкурентних дій.

ANNOTATION

The relevance of the article is predetermined by the need of Ukraine in the development of high-tech, product businesses, among the main risks of which is committing harmful actions to the company by the staff (in particular, breach of non-disclosure clauses, non-compete clauses, non-solicitation clauses etc). The aim of the article is to compare and analyze legislation and experience in concluding and executing restrictive agreements,

bringing to responsibility for their violation in legal systems of Great Britain, France, the United States of America and Ukraine. Also, the goal of the article is to provide scientifically based recommendations regarding implementation of restrictive agreements into the local law and improving of relations between the employer and the employee (the gig-specialist) for the purpose of minimization threats to financial security of the business entity. The methods of analysis and comparison were applied in the article in order to explore rules of law and judicial practice of different legal systems. The method of synthesis was used to develop recommendations. The research relies on an interdisciplinary approach, which demonstrates how economic and legal methods may be combined to achieve scientific and practical results. The main research results include highlighting general trends in the application of restrictive agreements in Great Britain, France and the United States of America; identification of the problems of implementing the relevant rules of law in practice; providing practical guidelines for government officials, lawyers, economists, financiers, businessmen and analysts regarding enhancement of the relevant regulatory framework of Ukraine and improvement of economic relations between the company and the employee (the gig-specialist). It was emphasized that resolving issues of breach restrictive agreements and prevention risks of violation non-disclosure clauses, non-compete clauses, non-solicitation clauses shall be made through the comprehensive approach: from the point of law, finance, economics, psychology and ethics.

Keywords: threats to financial security, non-disclosure agreement, non-solicitation clause, non-compete clause.

Постановка проблеми. Беззаперечною є потреба України у розвитку високотехнологічних, продуктових бізнесів, серед основних ризиків ведення яких є вчинення працівниками шкідливих для компанії дій, зокрема розголошення ними конфіденційної (комерційної) інформації, переманювання працівників та/або клієнтів, створення конкурентних власних підприємств тощо. З ціллю мінімізації таких ризиків

доцільно укладати обмежуючі угоди, проте проблемним питанням є забезпечення при укладенні і виконанні таких угод економічного, соціального та правового балансу інтересів усіх сторін, дотримання принципів справедливості, свободи та конкурентності бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджуваній проблематиці останнім часом присвячено чимало наукових праць вчених і практиків. Зокрема, Піддубна В., Явор О., Рубан О. досліджували правову природу договору про неконкурування 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 непереманювання для ІТ-компаній [2], Урусова Г. приділяла увагу досвіду законного захисту бізнесу від конкурування та переманювання в світі [3].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Тим не менше, використанню обмежуючих угод з точки зору економічних наслідків для компанії та працівника (гіг-спеціаліста) приділено недостатньо уваги, зарубіжний досвід застосування таких угод потребує додаткового вивчення. Враховуючи, що проблематика використання цих угод носить комплексний характер, її варто розглядати не тільки з точки зору права, а й з позицій економіки, фінансів, психології та етики.

Постановка завдання. Метою статті є порівняння та аналіз зарубіжного законодавства та досвіду укладення, виконання обмежуючих угод, притягнення до відповідальності за їх порушення; надання науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо імплементації обмежуючих угод у вітчизняне право, покращення взаємовідносин між компанією та працівником (гіг-спеціалістом) з метою мінімізації загроз фінансовій безпеці суб'єкта господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах розвитку штучного інтелекту та високотехнологічних інтелектуально містких бізнесів питання мінімізації фінансових загроз, пов'язаних з створенням колишніми працівниками чи підрядниками конкуруючих бізнесів, переманюванням ключових фахівців чи клієнтів та розкриттям комерційної таємниці, є одним з ключових для інвесторів. Розкриття ключовими працівниками (гіг-спеціалістами) цінної конфіденційної інформації, ноу хау тощо, співпраця таких спеціалістів з конкурентами здатні завдати непоправної шкоди компаніям, що працюють у сфері новітніх розробок і технологій.

У цьому дискусії основними ризиками є:

- працевлаштування спеціалістів, що володіють важливою діловою (конфіденційною/комерційною) інформацією, у конкурентів;
- використання фахівцем, що звільняється, комерційної таємниці чи іншої конфіденційної

та конкурентної інформації для особистої вигоди або на благо нового роботодавця чи третьої особи;

- пропозиція звільнених працівників (спеціалістів) іншим співробітникам (спеціалістам) приєднатися до них в іншій компанії, що конкурує з колишнім роботодавцем;

- пропозиція звільнених працівників (спеціалістів) клієнтам перейти на обслуговування до іншої компанії.

Законодавці провідних країн світу для вирішення вказаної проблематики запровадили обмежуючі угоди з ціллю збереження балансу між законними бізнес-інтересами роботодавця та правом працівника (спеціаліста) заробляти собі на життя.

У міжнародній практиці виділяють такі різновиди обмежуючих угод.

1. Угода про нерозголошення конфіденційної інформації/комерційної таємниці (non-disclosure agreement).

2. Угода про заборону переманювати/працевлаштовувати співробітників або клієнтів (non-solicitation clause).

3. Угода про заборону конкурування з бізнесом компанії (non-compete clause).

4. Угода про нерозповсюдження негативної інформації, яка ганьбить компанію або небезпечна для її ділової репутації (non-disparagement agreement).

5. Угода про заборону взаємодіяти з клієнтами компанії з будь-якого питання після припинення відносин з компанією [3].

Попри те, що запровадження обмежуючих угод має позитивні наслідки для роботодавця, їхня імплементація в українському законодавстві повинна здійснюватися з дотриманням розумного балансу прав та інтересів усіх сторін, не порушуючи конституційні права людини. А тому доцільно звернути увагу на досвід використання таких інструментів у розвинутих країнах світу, зокрема у Великій Британії, Франції та США.

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:

- обов'язковість надання достатньої компенсації працівнику;
- термін дії угоди, як правило, не більше 12 місяців для керівних працівників, для інших – 3–6 місяців;
- визначення чітких географічних меж (зобов'язання, що охоплює всю країну – недійсне);

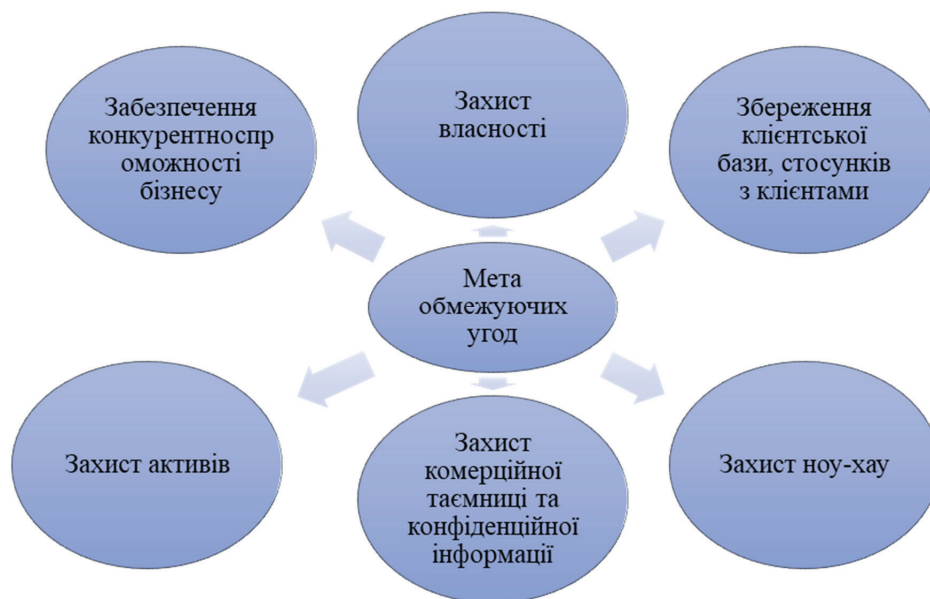


Рис. 1. Мета обмежуючих угод

Джерело: розробка автора за джерелом [3]

– доведеність безпосереднього наміру працівника конкурувати з колишнім роботодавцем до припинення трудових відносин (прецеденти, коли робота на конкурента розпочалася ще до звільнення);

– чітке визначення предмета конкуруючої діяльності (тільки діяльність, яка прямо конкурує з діяльністю колишнього роботодавця);

– наявність причинно-наслідкового зв'язку між діями колишнього працівника і шкодою для колишнього роботодавця;

– 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:

– після звільнення працівник погоджується не конкурувати зі своїм колишнім роботодавцем;

– положення про неконкурування стосується як найму, так і самозайнятості;

– положення про неконкурування застосовується виключно до функцій, подібних до тих, які виконувалися в колишній компанії;

– умова не може заборонити працівникові займати іншу посаду в конкуруючій компанії.

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

– умова про неконкурування повинна бути зафіксованою в трудовому договорі, підписаному працівником;

– положення про неконкурування повинне мати істотне значення для захисту законних

інтересів компанії. В протилежному випадку воно не дійсне;

– така умова не повинна створювати перешкод у пошуку роботи, яка відповідає кваліфікації та професійному досвіду працівника;

– умова повинна бути обмежена у часі (до 2 років) і просторі (не допускається обмеження на території всієї країни) та не повинна бути надмірною;

– 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:

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

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

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

Підхід до обмежуючих угод у Сполучених Штатах Америки відрізняється залежно від штату. Так, наприклад, у Флориді широко застосовуються угоди про неконкурування, а от такі штати, як Іллінойс, Мен, Меріленд, Нью-Гемпшир, Род-Айленд і Вашингтон забороняють роботодавцям використовувати угоди про неконкурування з низькооплачуваними працівниками. Згідно з розділом 16600 Кодексу бізнесу та професій Каліфорнії будь-який контракт, за яким будь-кому забороняється займатися законною професією,

торгівлею чи бізнесом будь-якого роду, є недійсним. Окремі виключення передбачені для продавця у разі продажу бізнесу, продажі гудвілу, ліквідації компанії [6]. Луїзіана, Колорадо, Північна Дакота та Оклахома забороняють майже усі обмежуючі угоди.

В загальному ж законодавство США дозволяє використовувати угоди про неконкурування за умови їх відповідності таким вимогам:

– обмеження, викладені в угоді про неконкурування, мають підкріплюватися законним бізнес-інтересом (комерційна таємниця, конфіденційна інформація, високоспеціалізоване навчання тощо);

– угода повинна бути обґрунтована за обсягом та/або терміном дії (як правило угоди на строк до двох років вважаються обґрунтованими щодо керівних працівників, до шести місяців – щодо працівників нижчого рівня)

З угодами про непереманювання ситуація теж відрізняється у різних штатах: Луїзіана, яка не визнає угоди про неконкурування, визнає угоди про непереманювання, якщо працівник сам домовився з роботодавцем про непереманювання, але якщо обмежуючі зобов'язання тривають не більше двох років з моменту припинення трудових відносин; у Арканзасі угода визнається, якщо роботодавець має діловий інтерес, що підлягає захисту і угода обмежена за часом та обсягом у спосіб, який не перевищує необхідний для захисту ділових інтересів роботодавця.

Законодавство Каліфорнії, яке не визнає угоди про неконкурування, позитивно розглядає угоди про непереманювання, проте судова практика неоднозначна: у справі 1985 року Лорал проти Мойеса [7] апеляційний суд постановив, що положення угоди про непереманювання не порушує розділ 16 600 і підлягає виконанню, така заборона є розумним і лімітованим обмеженням, яке мало вплинуло на мобільність працівників і сприяло забезпеченню стабільної робочої сили; а у рішенні 2018 року у справі AMN Healthcare, Inc. Проти AYA Healthcare Services, Inc. [8] угода про непереманювання була визнана судом недійсною на тій підставі, що така заборона обмежує торгівлю; у справі 2018 року Barker v. Insight Global, LLC [9] положення контракту, які обмежували регіонального директора від переманювання працівників або підрядників протягом періоду роботи і року після припинення трудових відносин, були визнані такими, що не підлягають застосуванню.

В Україні законність укладення угод про неконкурування є неоднозначною і доволі часто вважається:

– порушенням права особи на працю, адже згідно з ст.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, а відповідно до ст.9 КЗпП України умови договорів про працю, які порушують становище праців-

ників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними;

– порушенням свободи підприємництва та свободи договору, оскільки ст. 43 Конституції України, ст. 3 Цивільного кодексу України, ст. 6 та ст. 43 Господарського кодексу України передбачена свобода підприємницької діяльності та її обмеження виключно законом.

Роботодавцям, як правило, не вдається притягнути працівника до відповідальності за порушення угод про неконкурування, що підтверджується рішеннями вітчизняних судів, зокрема у справах № 191/215/14-ц [10], № 522/22779/16-ц [11] та ін. Хоча в окремих судових рішеннях правомірність угод про неконкурування і не ставиться під сумнів (наприклад, у справі № 761/15245/18 [12]).

Вчинення конкурентних дій тісно пов'язане із розголошенням конфіденційної інформації / комерційної таємниці. У випадках, коли обов'язок нерозголошувати таку інформацію:

а) належним чином задокументований (підписання/ознайомлення особи з угодою про нерозголошення конфіденційної інформації, положенням про нерозголошення конфіденційної інформації, наказом про затвердження конфіденційної інформації і т.д.);

б) факт вчинення порушення зафіксований достатніми і допустимими доказами (засвідчені скріншоти дописів у соцмережах, листування у корпоративній пошті тощо);

в) встановлений причинно-наслідковий зв'язок між розголошенням інформації та завданням збитків.

В українській практиці трапляються випадки притягнення особи до відповідальності не тільки згідно з умовами договору, а й накладення на таку особу штрафів Антимонопольним комітетом України – наприклад, 13 грудня 2018 року Тимчасова адміністративна колегія Антимонопольного комітету України за результатами розгляду справи № 92/32-р-02-02-18 наклало на порушника штраф у розмірі 360 000 грн та зобов'язало у двомісячний строк припинити використання відомостей, що становлять комерційну таємницю [13]. Тим не менше, у більшості випадків довести факт вчинення таких порушень не вдається.

Відносно нещодавно можливість укладення угод з гіг-спеціалістами про нерозголошення конфіденційної інформації та про утримання від конкурентних дій була зафіксована у Законі України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні”, проте судова практика вирішення спорів, пов'язаних з виконанням таких угод, поки що відсутня.

Висновки з проведеного дослідження. Застосування обмежуючих угод розглядається під різними кутами зору не тільки судами України, а й Великої Британії, Франції, США та інших країн.

Прийняття рішення щодо доцільності застосування таких угод, правомірності притягнення особи до відповідальності базується на багатьох суб'єктивних оцінках, зокрема:

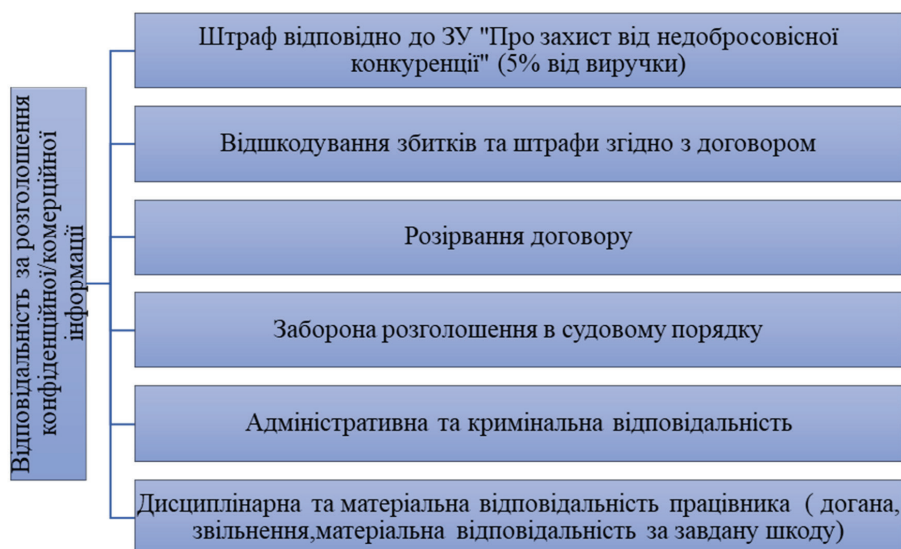


Рис. 2. Відповідальність за розголошення конфіденційної (комерційної) інформації

Джерело: розробка автора

- достатності компенсації за виконання таких угод;
- обґрунтованості строку дії таких угод;
- обґрунтованості території дії таких угод;
- недопустимості обмеженості свободи підприємницької діяльності та монополізації економіки, недопустимості порушення права на працю тощо.

В українській судовій практиці в переважній більшості такі угоди визнаються незаконними щодо працівників, а судова практика щодо гіг-спеціалістів ще не сформована.

На нашу думку, в трудовому праві України доцільно запровадити можливість застосування обмежувачих 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 обмежувачі угоди, які поширюються на територію всієї країни або декількох країн, вважаються недійсними. 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 обмежувачих угод варто переглянути;
- достатності винагороди за виконання умов про неконкурування та непереманювання – внаслідок виконання таких угод життєвий рівень особи не повинен погіршуватися. Більше того,

виконання цих угод у певних випадках може гальмувати динаміку професійного розвитку та підвищення кваліфікації особи, що теж потрібно враховувати. 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 – очевидно, що загальні формулювання типу заборони займатися розробкою та тестуванням програмного забезпечення, юридичною чи бухгалтерською практикою тощо є неприйнятними. Ми вважаємо, що в угодах про неконкурування та непереманювання має вказуватися вичерпний перелік клієнтів та працівників, з якими особа погоджується не співпрацювати протягом певного періоду часу, предмет діяльності повинний детально описуватися.

У будь-якому випадку використання лише правових інструментів (угод) навряд, чи матиме 100 % ефект, судова практика ймовірно і далі буде неоднозначною. З економічної точки зору цілком природньо, що особа набуває знань та досвіду і з часом у випадку невідповідності динаміки розвитку компаній та особи в компанії потенціалу цієї особи, працівник (гіг-спеціаліст) може змінити роботу або створити власний бізнес. Тому інвесторам можна рекомендувати ділити процес роботи на частини і розділяти роботу між різними працівниками (гіг-спеціалістами) таким чином, щоб обсяг знань і навиків однієї особи був недостатнім для завдання таким працівником (гіг-спеціалістом) значної шкоди компанії внаслідок порушення обмежувачих угод. Крім того, інвесторам варто приділяти увагу психо-емоційному стану в колективі, адже створення працівниками (гіг-спеціалістами) власних конкуруючих бізнесів або перехід на роботу до конкурентів може мати своїм підґрунтям необов'язково бажання

заробляти більше, а й особистий конфлікт з власниками бізнесу чи керівництвом, відчуття невизнання або недостатності визнання заслуг працівника (гіг-спеціаліста), некомфортності роботи особи у певному трудовому колективі тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Піддубна В.Ф., Явор О.А., Рубан О.О. Договір про неконкурування (NCA): окремі правові аспекти. *Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право* / голов. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород, 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. Урусова 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>
6. Кодекс бізнесу та професій штату Каліфорнія, США. URL: <https://law.justia.com/codes/california/code-bpc/>
7. Рішення апеляційного суду штату Каліфорнія, США від 08 листопада 1985 р. № A021856 Loral Corp. v. Moyes. URL: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/174/268.html>
8. Рішення апеляційного суду штату Каліфорнія, США від 01 листопада 2018 р. № D071924 AMN Healthcare, Inc. v. AYA Healthcare Services, Inc. URL: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2018/d071924.html>
9. Рішення районного суду Північного округу штату Каліфорнія від 05 грудня 2018 р. № No. 5:2016cv07186 Barker v. Insight Global, LLC. URL: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/5:2016cv07186/306158/191/>
10. Рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 18 серпня 2014 р. у справі № 191/215/14-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40234833>
11. Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 01 лютого 2017 р. у справі № 522/22779/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/64569919>
12. Постанова Київського апеляційного суду від 17 серпня 2022 р. у справі № 761/15245/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105806313>
13. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 23 листопада 2020 р. у

справі № 910/1759/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93149537>

REFERENCES:

1. Poddubna V. F., Yavor O. A., Ruban O. O. (2023) Non-competition agreement (NCA): certain legal aspects. *Scientific Bulletin of Uzhgorod National University. Series Law*, issue 78, part 1, pp. 286–291. Available at: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/286431/280311>
2. Chyrva Yu. Ye., Yevstrat D. I. (2022) Types and classification of contracts in the field of information technologies. *Bulletin of HNADU*, issue 96, pp. 100–106. Available at: <http://bulletin.khadi.kharkov.ua/article/view/257405>
3. Urusova G. (2021) Legitimate protection of business from competition and enticement in the world and Ukraine. Information agency Advokat Post. Available at: <https://advokatpost.com/zakonnyj-zakhyst-biznesu-vid-konkuruvannia-ta-peremaniuvannia-v-sviti-ta-ukraini-advokat-hanna-urusova/>
4. Resolution of England and Wales High Court in case as of 2020 No: QB-2019-004423 Quilter Private Client Advisors Limited V Falconer and another. Available at: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/QB/2020/3294.html#para215>
5. Resolution of the Court of Cassation of France as of May 27, 2021 in case No. 517. Available at: <https://www.dalloz-actualite.fr/sites/dalloz-actualite.fr/files/resources/2021/06/18-23261.pdf>
6. California Business and Professions Code. Available at: <https://law.justia.com/codes/california/code-bpc/>
7. Resolution of Court of Appeals of California as of November 8, 1985 No. A021856 Loral Corp. v. Moyes. Available at: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/174/268.html>
8. Resolution of Court of Appeals of California as of November 01, 2018 No. D071924 AMN Healthcare, Inc. v. AYA Healthcare Services, Inc. Available at: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2018/d071924.html>
9. Resolution of United States District Court Norther District of Californian as of December 05, 2018 No. 5:2016cv07186 Barker v. Insight Global, LLC. Available at: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/5:2016cv07186/306158/191/>
10. Resolution of the Court of Appeal of Dnipropetrovsk region as of August 18, 2014 in case No. 191/215/14-ц. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40234833>
11. Resolution of the Primorsky District Court of Odessa as of February 01, 2017 in case No. 522/22779/16-ц. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/64569919>
12. Resolution of the Kyiv Court of Appeal as of August 17, 2022 in case No. 761/15245/18. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105806313>
13. Resolution of the Supreme Court of Ukraine (the Panel of Judges of the Cassation Economic Court) as of November 23, 2020 in case No. 910/1759/19. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93149537>