



ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

О. М. Рим

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

УДК 349.22:331.104.009.12

ЕВОЛЮЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ОБМЕЖЕНЬ КОНКУРЕНЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Досліджується поступовість змін у правовому регулюванні запобігання конкуренції у трудових правовідносинах. Проводиться періодизація генезису правового регулювання відповідних стосунків. Підкреслюється, що особливості історичного розвитку, державного устрою та правових систем різних країн позначилися на правовому регулюванні запобігання конкуренції у трудових правовідносинах, але предмет, принципи та методи такого регулювання були схожими.

Ключові слова: обмеження конкуренції, трудові правовідносини, угода про неконкуренцію.

Необхідність встановлення правових механізмів запобігання конкуренції у трудових правовідносинах має об'єктивний характер, що визначається потребою захисту трудових та майнових прав роботодавця. Навіть попри те, що сама по собі конкуренція є правомірною і відповідає природному економічному розвитку суспільства, свобода здійснення конкурентної діяльності не може бути абсолютною. З огляду на це у багатьох європейських державах уже давно існують певні обмеження свободи здійснення конкурентної діяльності, і тим самим, забезпечується правова підтримка чесної конкуренції.

Упродовж останніх років у промислово розвинутих країнах активно досліджувалися питання регулювання конкуренції працівників і роботодавців. Дослідженням цих проблем присвячені праці відомих учених-юристів за кордоном, серед яких Н. Ахтерберг, В. Ансон, Й. Бауер, І. Я. Кісельов, С. А. Паращук, Ю. Стенцель, Р. Тазбір, Ф. Хайек та ін. Деякі аспекти правового регулювання конкуренції у трудових правовідносинах та її запобігання знайшли своє відображення у працях представників вітчизняної науки трудового права (Т. В. Парпан, П. Д. Пилипенко).

Оскільки проблема конкуренції у трудових правовідносинах залишається все ще недостатньо дослідженою, вважаємо, що для повного і всебічного аналізу поняття конкуренції у трудових правовідносинах та визначення засобів захисту від її нечесних проявів необхідно проаналізувати виникнення, формування і розвиток цього явища у



хронологічній послідовності.

Історично так склалося, що органи судової влади значно швидше відреагували на потреби захисту інтересів роботодавців від нечесної конкуренції з боку їхніх працівників, аніж законодавець. Зокрема, у країнах англо-американської системи права вперше було використано судовий прецедент з метою правового регулювання конкурентної діяльності між працівником і роботодавцем. На той час найбільш дієвим способом захисту комерційних інтересів роботодавця вважалось встановлення певних обмежень на здійснення конкурентної діяльності працівника.

Варто наголосити, що підходи до вирішення цих питань змінювались залежно від конкретно-історичного періоду існування відповідних суспільних відносин і здебільшого під впливом політичних, економічних та інших суспільних чинників.

Так, англійські суди спершу визнавали недійсними всі договори, які містили обмежувальні положення у сфері торгівлі. Неможливість укладення угод про неконкуренцію чи погодження окремих умов договору про працю з цього питання зумовлювались існуванням цехової системи, яка характеризувалась наявністю детально розроблених обов'язкових правил та інструкцій для членів цехів. Більше того, укладення угод про заборону конкуренції трактувалось як обмеження економічної самостійності однієї із сторін угоди [1].

Однак згодом практикою було вироблено певні винятки із цього правила. Зокрема, договори про часткові обмеження свободи торгівлі чи свободи працювати за певною професією, якщо встановлені обмеження розумні і не суперечать громадському інтересу, могли знайти підтримку у суді [2, с. 234]. Критерієм загальності або частковості виступав територіальний фактор. Якщо сфера обмеження конкурентної діяльності визначалася місцевістю проживання боржника, то встановлення такого вважалось допустимим.

Активний розвиток у XVIII–XIX ст.ст. правових засад, серед яких варто назвати і свободу договору, сприяв тому, що англійські суди почали підтверджувати правомірність встановлення незначних договірних обмежень свободи торгівлі чи свободи працювати за певною професією. Більше того, з часом практика виробила так звані “правила розумного підходу” (*rules of reason*), що застосовувалися для оцінювання правомірності укладення угод про неконкуренцію не тільки у сфері торгівлі, але й у сфері найманої праці [1].

За англійським правом угоди про обмеження свободи торгівлі чи свободи працювати за певною професією, до яких належать угоди про неконкуренцію між працівником і роботодавцем, ще й досі прийнято поділяти на такі, що зобов'язують впродовж чинності трудового договору, і такі, що постають після припинення трудових правовідносин. Щодо перших, то вони не можуть бути оскаржені до суду з підстав необґрунтованості їх укладення. Вважається, що впродовж існування трудових правовідносин роботодавець має виняткове право користуватися послугами, які надає йому працівник. Однак якщо заборона конкуренції встановлена винятково з метою обмеження реалізації здатності людини працювати, то відповідна угода може бути визнана недійсною [2, с. 239]. Адже незважаючи на те, що роботодавець має право на захист своїх професійних секретів та іншої конфіденційної інформації, він не може встановити абсолютну заборону працівникам використовувати їх власний досвід і вміння, навіть якщо вони набули їх за час роботи на нього.

Варто зазначити, що, крім розгалуженої системи судових прецедентів у сфері запобігання конкуренції між сторонами трудового договору, у Великобританії було ухвалено закон “Про монополії і контроль за обмежувальною практикою”, який узагальнив практику вирішення судових справ про договірне встановлення обмежень свободи торгівлі, а також свободи працювати за певною професією на підставі договору особистого найму (трудоного договору) [3, с. 114].

У Сполучених Штатах Америки необхідність правового вирішення проблеми конкуренції у трудових правовідносинах з усією повнотою постала у XIX–XX ст.ст. і була зумовлена високими темпами розвитку економіки. В силу цих обставин пріоритет у розвитку правового регулювання конкуренції належить саме цій країні.

У США відносини у сфері запобігання конкуренції між сторонами трудового



договору регулюються як за допомогою прецедентного, так і статутного права (договірному, деліктного, кримінального, трудового права і права про нечесну конкуренцію).

Початково американські суди обґрунтовували правомірність договірному встановлення обмежень свободи торгівлі за умов визначення сторонами угоди їх часових і територіальних меж. Вважалося, що до справ такої категорії належать і спори про обмеження конкуренції між сторонами договорів про працю.

Судовою практикою було вироблено чимало критеріїв, за якими визначали правомірність укладення угод про неконкуренцію чи погодження відповідної умови у трудових договорах. Зокрема, американські суди визнавали такі угоди дійсними за умови, що при їх укладенні були дотриманні вимоги так званих "правил розумного підходу". Сьогодні ці правила продовжують застосовувати як один із основних критеріїв перевірки чинності будь-яких угод, що містять обмежувальні положення. Крім цього, розглядаючи справи такої категорії, суди повинні були з'ясувати мету встановлення відповідних обмежень. Чинність договору із умовою про заборону конкуренції обґрунтовувалась, зокрема, необхідністю захисту законних інтересів підприємства чи фізичної особи, що ініціювали укладення таких угод. У США встановлення договірних обмежень конкуренції визнається одним із способів захисту права власності роботодавця на комерційно цінну інформацію, доступ до якої найманий працівник отримав на підприємстві під час виконання своїх трудових обов'язків.

Варто звернути увагу на те, що правове регулювання конкуренції в трудових правовідносинах у різних штатах має свої особливості. Одні штати практикують укладення договорів про неконкуренцію, натомість інші забороняють їх. Крім цього, джерелами права, що регулюють ці відносини, у деяких штатах є судові прецеденти або нормативно-правові акти. Існують також штати, де використовуються обидві форми зовнішнього вираження норм права.

Так, наприклад, у штаті Каліфорнія між роботодавцем і працівником (колишнім працівником) заборонено укладення договорів, які містять обмежувальні застереження. У Міннесоті, зважаючи на відсутність нормативного акта, правомірність укладення таких угод вирішується у кожному окремому випадку судом на основі принципів прецедентного права. В Огайо на законодавчому рівні передбачена можливість укладення договору про обмеження чи заборону конкуренції працівника і роботодавця (колишнього працівника і колишнього роботодавця), але тільки у випадку, якщо це зумовлено необхідністю захисту інтересів роботодавця.

Згідно з законом території Дакота про угоди, що обмежують свободу торгівлі, що був прийнятий 1890 року, укладення договорів, які б обмежували конкуренцію працівника і роботодавця, не дозволялось. Більш ніж 100 років залишалося незмінним це законодавче положення. Натомість його судова інтерпретація змінювалась чотири рази. Кожна наступна зміна судового тлумачення норм закону характеризувалась пом'якшенням підходу до правового регулювання конкуренції у трудових правовідносинах, що врешті-решт призвело до визнання можливості договірному встановлення обмежень на здійснення конкурентної діяльності працівника (колишнього працівника) щодо роботодавця.

Розглядаючи питання конкуренції у трудових правовідносинах, не можна залишити поза увагою такий її прояв як розголошення комерційної таємниці.

Правова охорона комерційної таємниці у США початково забезпечувалась за допомогою прецедентного права. Згодом, намагаючись зблизити та уніфікувати прецедентне право штатів, було розпочато процес його систематизації і у 1939 році, як наслідок, було розроблено Перший звід права деліктів США. Разом із тим цей документ не є окремим і самостійним правовим актом, яким, наприклад, завершується процес кодифікації у праві. За своєю природою це сукупність актів прецедентного права щодо захисту комерційної таємниці, які були об'єднані у процесі інкорпорації.

Сучасний же підхід регулювання відносин сторін трудового договору щодо нерозголошення конфіденційної інформації роботодавця викладений у Третньому зводі законів про нечесну конкуренцію від 1993 р. [4].

У 1979 р. національна конференція членів Комісії з уніфікації права США



розробила типовий Уніфікований закон про комерційну таємницю (*Uniform Trade Secrets Act*). Цей акт діє на території 46 штатів, округу Колумбія та Вірджинських островів, котрі схвалили цей закон. На території ж решти штатів для правової охорони комерційних таємниць продовжують послуговуватись прецедентним правом або ж окремими законами цих штатів.

Керуючись ст. 1 цього Закону, широко практикувалось встановлення договірних заборон для найманих працівників на використання та розголошення відомостей, які становлять комерційну таємницю роботодавця, після звільнення їх з роботи [5, с. 27].

Норми, які встановлюють обов'язок працівника зберігати комерційні таємниці роботодавця, містяться також у законі "Про економічне шпигунство" від 1996 р.

Чимало інших країн у різний період також постали перед необхідністю законодавчого визначення обов'язків працівників у частині здійснення ними конкурентної діяльності щодо їх теперішніх чи колишніх роботодавців. Як правильно було зауважено С. А. Паращук, основна мета законодавства у цьому випадку спрямована на усунення негативних проявів самої конкуренції [3, с. 88].

Загалом проблема нормативно-правового регулювання конкуренції у трудових правовідносинах ставить перед законодавцем чимало важливих запитань, які мали б отримати своє юридичне вирішення. Важливо, наприклад, визначитись, чи варто перелічувати у законі усі форми нечесної конкуренції між сторонами трудового договору, чи варто визначити це явище загально, чи краще уповноважити суд у кожному випадку вирішувати питання в залежності від конкретних обставин справи тощо?

У контексті вирішення наведених проблем надзвичайно корисним може бути досвід Німеччини. Закон "Про запобігання нечесній конкуренції", прийнятий у цій країні 27 травня 1896 р., став одним із перших національних законів, який забороняв нечесну конкурентну діяльність у трудових правовідносинах. У ньому, зокрема, подавався перелік діянь, що трактувалися як форми нечесної конкуренції, а тому вважалися забороненими [6, с. 220].

З огляду на необхідність посилення захисту підприємств від нечесних методів ведення конкурентної діяльності, цей закон передбачив можливість притягнення службовця, працівника чи учня підприємства до відповідальності за вчинення ними:

— незаконного розголошення комерційної таємниці роботодавця з метою конкуренції чи заподіяння збитків останньому, у тому числі і після закінчення строку служби;

— неправомірного використання чи розголошення з метою конкуренції або в корисних цілях конфіденційної інформації, що була довірена особі внаслідок ділових відносин [5, с. 34–35].

Насправді застосування на практиці такого переліку виявилось недостатньо гнучким для ефективної боротьби з різними проявами конкуренції у трудових правовідносинах. Навіть попри законодавчі заборони постійно виникали нові, непередбачені раніше форми нечесної конкуренції. А тому з часом підхід до вирішення цього питання було змінено: закон було доповнено загальним визначенням поняття нечесної конкуренції. При цьому було збережено існуючий перелік тих форм конкурентної діяльності, які вважалися нечесними і неприпустимими.

З досвіду законодавчого регулювання конкуренції у трудових правовідносинах можна зробити висновок, що без загального визначення поняття такої конкуренції, без зазначення характерних ознак нечесних діянь ефективність правового регулювання у цій сфері може бути аж надто низькою. Як слушно з цього приводу зауважив А. І. Камінка, кожен перелік, як би ретельно він не був розроблений, виявляється, якщо не у момент його складення, то у будь-якому випадку в найближчому майбутньому недостатнім [7, с. 269–270].

Крім вже згаданого закону від 27 травня 1896 р.¹, для регулювання відносин конкуренції сторін договору особистого найму на той час в Німеччині використовувались

¹ Закон "Про запобігання нечесній конкуренції" (the Act on the Repression of Unfair Competition) не діє з 8 липня 2004 р.



й інші нормативно-правові акти. Серед них закон “Про заборону нечесної конкуренції” від 7 червня 1909 р.², Патентний закон від 1877 р., Цивільний кодекс Німеччини від 18 серпня 1896 р., Торговий кодекс Німеччини від 10 травня 1897 р.

За німецьким правом можливість обмеження працівника у здійсненні конкурентної діяльності стосовно господаря під час дії договору особистого найму ґрунтувалась на положеннях Торгового кодексу Німеччини (1897 р.) та нормах закону “Про заборону нечесної конкуренції” (1909 р.). Наведені нормативно — правові акти визначали суть заборони конкуренції для працівників комерційних підприємств. В основі заборони ведення конкурентної діяльності для працівників усіх інших категорій було покладено закріпленій у Цивільному кодексі Німеччини так званий обов’язок вірності.

На початку ХХ ст. на шлях законодавчої протидії нечесній конкурентній діяльності у трудових правовідносинах вступила також і Росія. Зокрема, російське дореволюційне право, що деякий час було чинним на частині українських земель, хоч і не містило спеціальних норм про конкуренцію, усе ж передбачало можливість обмеження конкурентної діяльності у сфері найманої праці. В основу таких обмежень було покладено ст. 15 Уставу Торгового 1903 року [8, с. 2]. Згідно з цією нормою, найманому службовцю заборонялось влаштовуватися на роботу на інше торгове підприємство, заборонялось займатися від свого імені справами іншого підприємства, у тому числі і своїми справами, але тільки такими, які належать до сфери діяльності основного господаря.

Характерно, що в ті часи відповідні заборони сприймалися по-різному. Наприклад, В. А. Удінцев вважав, що тут заборонена будь-яка торгова діяльність, оскільки це може відвернути увагу торгового працівника від його прямих обов’язків [9, с. 145].

Інший відомий учений-правник А. І. Камінка висловлював ідею, що зазначена норма Уставу забороняла торговим працівникам займатися додатковою діяльністю не з метою повного усунення можливого відволікання їх уваги і сил, а з метою запобігання конкурентній діяльності [7, с. 242].

Досліджуючи проблеми конкуренції працівників і господарів, А. І. Камінка також зазначав, що “господар, запрошуючи працівника на роботу, несправедливо позбавляє його назавжди права скористатися досвідом, знаннями, які він набуває довгою, тяжкою і чесною працею, для того, щоб розпочати власну справу. З іншого боку, якщо б останній мав безумовне право конкурувати зі своїм господарем відразу після припинення відносин найманої праці, це також було б несправедливо. Адже скориставшись знаннями про стан справ свого колишнього господаря, які він здобув на службі, працівник може отримати нечесну перевагу у конкурентній боротьбі” [10, с. 206–207].

Утім, незважаючи на такі доволі різні підходи до розуміння ст. 15 Уставу Торгового загалом, вважалось, що на законодавчому рівні було встановлено заборону для службовців найматися на роботу на інше торгове підприємство, заборонялось ведення від їх імені справ іншого підприємства, у тому числі ведення і своїх справ, але тільки тих, які належать до сфери діяльності основного господаря, з метою запобігання нечесній конкуренції.

Право дореволюційної Росії містило також норми, що регулювали відносини охорони комерційної таємниці та інших секретів виробництва. Уперше правові норми, спрямовані на захист т.зв. “промислових таємниць”, були прийняті ще в період царювання Олександра II і розглядались як дієвий засіб захисту підприємців від нечесної конкуренції [11]. На законодавчому рівні встановлювалась також відповідальність за розголошення та інші несанкціоновані способи використання такого роду відомостей.

Після Жовтневого перевороту про якусь конкуренцію, а тим паче про її захист, годі було й думати, тому що вона була проголошена несумісною із соціалістичним ладом та системою господарювання [6, с. 218].

З ухваленням радянською владою у 1917 році Декрету “Про робітничий контроль” припинило своє існування і таке поняття як “комерційна таємниця”. У радянський період діяло правило про обов’язковість безоплатного поширення кожного досягнення,

² Закон “Про заборону нечесної конкуренції” діє в редакції від 30 грудня 2008 р.



отриманого на окремому підприємстві, про “обмін досвідом” на адміністративній основі. Ще у 1930 році XVI з’їзд ВКП(б) запровадив вимоги щодо боротьби із секретністю. Хоч при цьому відповідна відкритість стосувалась переважно сфери виробництва цивільної продукції, а, що належало до сфери державних інтересів, то таємниця тут існувала і захищалась адміністративними заходами, хоч і не мала характеру правової категорії [11].

Спеціальні положення про запобігання нечесній конкуренції на теренах колишнього СРСР з’явилися значно пізніше. Їх запровадження було пов’язане з членством Радянського Союзу у Паризькій конвенції про охорону промислової власності 1883 р. Згідно зі ст. 10-bis цієї Конвенції [12, с. 320], СРСР зобов’язувався оберегти громадян і організації інших країн — членів Конвенції від нечесної конкуренції.

Норми про запобігання нечесній конкуренції містилися також в Основах цивільного законодавства СРСР і союзних республік від 31 травня 1991 р. [13]. Тут, зокрема, передбачалось, що не допускається використання підприємцями цивільних прав у справах обмеження конкуренції, у тому числі вчинення недобросовісних дій, що посягають на законні інтереси особи, яка веде аналогічну підприємницьку діяльність (нечесна конкуренція) [3, с. 92]. Це положення можна вважати передумовою для виникнення і розвитку правового регулювання конкуренції у трудових правовідносинах на теренах, у тому числі і тодішньої УРСР, що так і не реалізувалось.

Неабиякий інтерес для нашої держави у плані вирішення на законодавчому рівні проблеми врегулювання відносин нечесної конкуренції, у тому числі між працівником і роботодавцем, представляє досвід найближчих західних сусідів — Республіки Польщі.

Зазначимо, що відносини конкуренції між сторонами трудового договору стали предметом правового регулювання тут ще на початку ХХ ст. Зокрема, розпорядження Президента Республіки Польща від 16 березня 1928 р. “Про трудовий договір інтелектуальних працівників” (*O umowie o pracę pracowników umysłowych*) стало першим нормативно-правовим актом, який заборонив конкуренцію у трудових правовідносинах у цій країні. Ним запроваджувалась заборона конкуренції як під час дії трудових правовідносин, так і після їхнього закінчення. Варто наголосити, що на той час така заборона стосувалась тільки інтелектуальних працівників. Такий висновок можна зробити на підставі аналізу розпорядження Президента Республіки Польща “Про трудовий договір робітників” (*O umowie o pracę robotników*) від 16 березня 1928 р., яке не передбачало аналогічної заборони для тих категорій осіб, на яких поширювалась його дія [14, с. 17].

Обидва вказані розпорядження Президента Республіки Польща було скасовано законом від 26 червня 1974 р., яким введено в дію Кодекс праці Республіки Польща.

У чинному на той час Кодексі праці Польщі (1974 р.) були відсутні норми, які б прямо забороняли працівнику займатися конкурентною діяльністю. Однак це не означало, що відповідні відносини перебували поза сферою правового регулювання. Вважалося, що конкурентна діяльність працівника є неприпустимою, з огляду на правове регулювання його трудових обов’язків. Зокрема, одним із таких зобов’язань працівника була вимога дотримуватись на місці роботи принципів суспільної добропорядності. І ця норма ст. 100 параграфу 2 Кодексу праці Польщі розглядалась як одна з підстав для заборони конкуренції між учасниками трудових правовідносин [14, с. 18].

Заборона працівнику конкурувати із своїм роботодавцем у тодішній Польщі базувалась також на загальних принципах свободи договору. Вона реалізовувалась шляхом укладення з працівниками трудових договорів із застереженнями про заборону такої конкуренції.

Однак варто відзначити, що тогочасне договірне регулювання конкуренції стосувалося лише часу тривалості трудових правовідносин. Заборонити ж працівнику конкурувати із роботодавцем після їхнього припинення, шляхом укладення договору із застереженням, не можна було з огляду на відсутність законодавчо визначених на це повноважень. Це, зокрема, впливало із ст. 18 Кодексу праці Польщі [15, с. 17], де наголошувалось, що “умови трудових договорів повинні відповідати вимогам права



праці”. Договірні застереження про заборону конкуренції після припинення трудових правовідносин покладали б на працівника обов’язки, які не встановлені Кодексом праці, а тому суперечили б йому.

Так відносини конкуренції працівника і роботодавця регулювалися до 2 лютого 1996 р., тобто до внесення відповідних змін до Кодексу праці Республіки Польща. Нове регулювання передбачає можливість заборони працівнику займатися конкурентною діяльністю як під час дії, так і після припинення трудових правовідносин.

Отже, якщо підсумувати досвід правового регулювання заборони конкуренції у трудових правовідносинах різних країн, то можна простежити поступовість змін у цій сфері та виділити в генезисі правового регулювання певні етапи.

Становлення правового регулювання у цій сфері суспільних відносин, що припадає на кінець XIX — початок XX ст.ст., позначає перший етап. Саме у цей час з цивільно-правового забезпечення конкуренції виділяється група норм, спрямована на запобігання конкуренції у трудових правовідносинах, і стає частиною трудового законодавства.

Наступний етап правового регулювання характеризується встановленням юридичної відповідальності за нечесну конкуренцію. Від середини до кінця XX ст. тут відбувається подальший розвиток правового регулювання, визначаються форми прояву конкуренції між працівником і роботодавцем, передбачаються заходи відповідальності за порушення норм про нечесну конкуренцію, удосконалюється порядок обчислення розміру і стягнення шкоди.

Інтенсифікація розвитку правового регулювання запобігання конкуренції у трудових правовідносинах, що розпочалася на початку XXI ст. і триває досі, дозволяє виокремити третій етап. Цей період характеризується подальшим удосконаленням правового забезпечення конкурентних стосунків у трудових правовідносинах і має тенденцію до розширення сфери договірного обмеження конкуренції працівника щодо роботодавця.

Важливо відзначити, що особливості історичного розвитку, державного устрою та правових систем різних країн дещо позначилися на способах та формах правового регулювання відносин конкуренції працівників та роботодавців, але предмет, принципи та методи такого регулювання зазвичай залишалися незмінними.

Завершуючи, не зайвим буде наголосити на тому, що вивчення та аналіз процесів, які відбувались у різні періоди правового регулювання запобігання конкуренції між сторонами трудового договору, на нашу думку, є вкрай необхідним для сучасних законотворючих процесів, адже дозволить українському законодавцю уникнути вже зроблених у минулому помилок.

Список використаних джерел

1. *Boarman, J.* Contract Law: As Clear As Mud: The Demise of the Covenant Not to Compete in Oklahoma [Electronic Resource] / J. Boarman. — Mode of access : <http://www.oscn.net/applications/oscn/deliverdocument.asp?citeid=435253#marker1fn48>.
2. *Ансон, В.* Договорное право [Текст] / В. Ансон ; под общ. ред. О. Н. Садикова. — М. : Юрид. лит., 1984. — 464 с.
3. *Паращук, С. А.* Конкурентное право (правовое регулирование конкуренции и монополии) [Текст] / С. А. Паращук — М. : Городец-издат, 2002. — 416 с.
4. *Padilla Torres, P. A.* Overview of International Trade Secret Protection [Electronic Resource] / Pedro A. Padilla Torres. — Mode of access : <http://www.natlaw.com/pubs/spmxi14/.htm>.
5. *Андрощук, Г. А.* Правовое регулирование защиты коммерческой тайны за рубежом [Текст] / Г. А. Андрощук, П. П. Крайнев // Экономическая безопасность, разведка и контрразведка. — 2002. — № 1 (1). — С. 18–45.
6. *Бакалінська, О. О.* Конкурентне право: огляд історичного розвитку і сучасність [Текст] / О. О. Бакалінська // Вісник Луганського інституту внутрішніх справ України. — 1999. — № 3. — С. 213–222.
7. *Каминка, А. И.* Очерки торгового права [Текст] / А. И. Каминка. — М. : Центр ЮрИнфоР, 2002. — 547 с.
8. Устав Торговый. Книга первая [Текст]. — СПб. : Книгоизд. фирма Д. В. Чичинадзе, 1904. — Т. 11. — Ч. II. — С. 1–8.
9. *Удинцев, В. Г.* Русское торгово-промышленное право. Общие учения [Текст] / В. Г. Удинцев. — К. : Типография И. И. Чоколова, 1907. — 502 с.



10. Очерки торгового права. Вып. 1 [Текст] / [А. И. Каминка]. — [2-е изд., испр. и доп.]. — СПб. : Право, 1912. — репринтная копия. — 447 с.
11. Котляр, Д. Правова природа та підходи до регулювання комерційної таємниці [Електронний ресурс] / Дмитро Котляр // Часопис ПАРЛАМЕНТ. — № 3/2004. — Режим доступу : http://www.parlament.org.ua/index.php?action=magazine&id=9&ar_id=572&iar_id=605&as=2.
12. Паризька конвенція про охорону промислової власності від 20 березня 1883 року [Текст] // Зібрання чинних міжнародних договорів України. — 1990. — № 1. — С. 320.
13. Основы гражданского законодательства СССР и союзных республик от 31.05.1991 г. [Текст] // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. — 1991. — № 26. — Ст. 733.
14. Tazbir, R. Ochrona interesow pracodawcy przed dzialalnoscia konkurencyjna pracownika [Tekst] / Rafal Tazbir. — Krakow : Kantor wydawniczy Zakamycze, 1999. — 196 с.
15. Kodeks pracy. Stan prawny na 1 lipca 2007 r. [Tekst]. — Warszawa : Wolters Kluwer Polska Sp. Z.o.o., 2007. — 287 с.

*Рекомендовано до друку трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка
(протокол № 4 від 12 січня 2011 року)*

Надійшла до редакції 27.01.2011

Рым О. М. Эволюция юридических ограничений конкуренции в трудовых правоотношениях

Исследуется постепенность изменений в правовом регулировании предотвращения конкуренции в трудовых правоотношениях. Проводится периодизация генезиса правовой регуляции соответствующих отношений.

Подчеркивается, что особенности исторического развития, государственного строя и правовых систем разных стран отразились на правовой регуляции предотвращения конкуренции в трудовых правоотношениях, но предмет, принципы и методы такой регуляции были похожими.

Ключевые слова: ограничение конкуренции, трудовые правоотношения, соглашение о неконкуренции.

Rym, O. M. An Evolution of Legal Restrictions of Competition in Labour Legal Relationships

In the article the gradualness of changes in the legal regulations of competition's prevention in labour legal relationships is researched. An author conducts a division of the periods of genesis of the legal adjusting of the proper relations.

It is underlined that the features of historical development, political system and legal systems of different countries affected legal regulation of competition's prevention in labour legal relationships, but an object, principles and methods of such regulations were alike.

Key words: restrictions of competition, labour legal relationships, noncompetition agreement.

