

Ограничительные условия в трудовых договорах

 **Е.В. Обухова**

аспирантка кафедры гражданского и предпринимательского права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Российская Федерация, Москва, Мясницкая ул, 20. E-mail: obukhovajane@mail.ru; eobuxova@hse.ru

Аннотация

В ходе трудовой деятельности работник получает доступ к коммерчески ценной информации о работодателе, включая особенности организационной структуры, ведения бизнеса, данные о клиентах и иную. Интерес работодателя в сохранении такой информации очевиден. Прекращение трудовых отношений влечет для работодателя значительные риски: помимо прямых убытков, которые, по оценкам, могут достигать шести годовых зарплат работника, результатом его увольнения может стать утрата хорошей деловой репутации, потеря клиентов (так называемый *goodwill*), конкуренция с бывшим работником, «переманивание» клиентов и других работников. В зарубежных странах права и законные интересы работодателя при расторжении трудового договора защищаются в значительной степени. Минимизация рисков работодателя достигается различными способами, в том числе путем включения в трудовой договор «ограничительных условий» (*restrictive covenants*), запрещающих работнику осуществлять определенную деятельность после расторжения трудового договора. Палитра применяемых за рубежом ограничительных условий обширна: это запреты конкурировать с работодателем, ограничение трудоустройства на определенной территории, запрет «переманивать» клиентов и коллег и иные ограничения. В свою очередь, российское законодательство предлагает сравнительно небольшой набор способов разрешения подобных проблем. В то же время число судебных споров о допустимости «премий за лояльность», «запретов конкуренции» и иных ограничительных условий растет. Целью настоящей статьи является обзорное ознакомление читателя с некоторыми способами решения проблем конкуренции работника и работодателя в отдельных зарубежных странах, критериями, на которые обращает внимание суд при оценке действительности ограничительного условия. Также приводятся подходы к регулированию данной сферы российского законодательства и некоторые тенденции судебной практики.

Ключевые слова

ограничительные условия, трудовой договор, свобода договора, увольнение по инициативе работника, конкуренция, свобода труда.

Библиографическое описание: Обухова Е.В. Ограничительные условия в трудовых договорах // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 2. С. 27–35.

JEL: K 31; УДК: 349

DOI: 10.17323/2072-8166.2016.2.27.35

1. Общие основания ограничения прав работника

Понятие справедливого баланса интересов сторон трудового договора различается в России и зарубежных странах. В силу исторических традиций положение работника как

слабой стороны договора в большей степени защищено и императивно регулируется законодательством. Права работника, в том числе право на использование способностей к труду и свободный выбор места и формы профессиональной и предпринимательской деятельности гарантированы Конституцией Российской Федерации, закреплены в качестве основных принципов в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) (ст. 2).

В большинстве случаев в зарубежных правовых порядках законодатель (а в отсутствие детального законодательного регулирования — суд) стремится оценивать и учитывать также и интересы работодателя. Даже там, где право на труд (в широком смысле) является непосредственно действующим¹, допускается его ограничение в интересах работодателя на основании закона².

Представляется, что в ходе поиска справедливого баланса интересов сторон следует учитывать, что риски работодателя могут быть весьма существенными, однако исполнение условий, ограничивающих работника после прекращения трудовых отношений, затрагивает и публичный интерес. Помимо этической неоднозначности ограничения работника в какой-либо деятельности в интересах бывшего работодателя представляется также, что оптимальный уровень конкуренции на рынке труда на стороне спроса (работодателя) возможен, когда участники рынка свободны в своем выборе. Право на труд без каких-либо ограничений на случай прекращения трудовой деятельности увеличивает ценность труда и, как следствие, влечет общее улучшение его условий. В этом смысле свобода выбора работодателя является в определенном смысле экономической гарантией нормального функционирования рынка труда, как со стороны спроса, так и со стороны предложения (работника).

Этическая составляющая и экономические последствия ограничения работника предполагают значительную роль суда в поиске справедливого баланса интересов сторон. За исключением некоторых стран, где ограничительные условия трудовых договоров детально урегулированы законом (Германия), по общему правилу ограничительное условие рассматривается судом индивидуально. Суд устанавливает законность ограничения с учетом как законных предпринимательских интересов работодателя, так и специфики трудовой функции работника. Изучаются обстоятельства дела в целом: предшествующие отношения сторон (основания увольнения), условие оценивается на соответствие различным критериям, в числе которых исключительная экономическая необходимость, правовая допустимость, разумность и некоторые иные.

2. Ограничительные условия в зарубежных странах. Действительность ограничительного условия.

Особенно интересна в связи с изучаемой проблемой зарубежная практика, поскольку концепция ограничительных условий трудовых контрактов существует там значи-

¹ Право на свободу труда в смысле настоящей статьи не является универсальным, но закреплено в отдельных конституциях. Например, ст. 34, 37 Конституции Российской Федерации; ст. 12 Конституции Федеративной Республики Германия // URL: https://www.bundestag.de/bundestag/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/gg_01/245122 (дата обращения: 12.01.2016)

² Так, Конституция Германии закрепляет право граждан свободно избирать профессию, место работы и пр., но вместе с тем законодательство прямо допускает включение ограничительных условий в трудовые договоры. См.: *Eylert M. Non-Competition Clauses in Labor Contracts. XIV Meeting of European Labor Court Judges. September 4, 2006, Paris* // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159962.pdf (дата обращения: 01.12.2015)

тельное время и детально разработана в законодательстве и правоприменительной практике. Так, ограничительные условия в трудовых договорах рассматриваются английскими судами приблизительно с середины XIX века³.

В большинстве зарубежных стран⁴ включение в договор с работником условия о запрете конкуренции с работодателем, запрете «переманивания коллег» и пр. являются, с определенными ограничениями, законным способом регулирования пост-трудовых отношений. Справедливость установленного договором баланса интересов сторон, как уже отмечалось, оценивается судами. В большинстве стран признается право суда признавать условия не подлежащими судебной защите по своему усмотрению с учетом обстоятельств дела. В некоторых штатах США судам прямо предписано уменьшать ограничения для работника до разумного, минимально необходимого для соблюдения интересов работодателя уровня. При оценке действительности и законности ограничительного условия суды в целом руководствуются следующими критериями.

- Охраняемый законный интерес работодателя в сохранении конфиденциальной информации.

Так, например, в штатах Нью-Йорк и Флорида (США) суды учитывают законный интерес работодателя в сохранении конфиденциальной информации. Наличие интереса предполагается в случаях, когда работник имеет доступ к коммерческой тайне, ценной и конфиденциальной профессиональной информации, существенным аспектам взаимоотношений с клиентами; проходил специализированное обучение, а также в случаях, когда работодатель имеет узнаваемое фирменное наименование и пр.⁵ При этом суды обязаны рассматривать и оценивать фактический уровень доступа работника к коммерческой информации работодателя.

- Индивидуальность ограничительного условия.

В целом суды негативно относятся к практике включения во все трудовые договоры одинаковых ограничительных условий. Последнее должно формулироваться индивидуально и в любом случае быть сообразно трудовым обязанностям, должности и даже сроку исполнения трудовых обязанностей работником. Так, в деле *Anich Industries, Inc. vs. Raney* (2000) компания подала в суд Флориды на своего бывшего менеджера по продажам, обвинив его в нарушении условия трудового контракта о запрете конкурировать. Однако суд отклонил требование компании, отметив, что срок работы менеджера в компании составил всего 3 месяца⁶. В штате Джорджия условия договоров о запрете конкуренции применимы только когда трудовой функцией работника является продажа товаров/услуг работодателя; притом работник возглавляет отдел либо департамент, имеет в подчинении минимум двух человек, имеет право принимать на должности и увольнять других работников; либо работник является ведущим специалистом⁷. При рассмотрении спора в суде штата Нью-Йорк работодателю придется доказать, что работник выполнял специфическую, исключительную трудовую функцию⁸.

³ 43 A.L.R.2d 94.

⁴ В настоящей работе анализировалась практика рассмотрения судами ограничительных условий в отдельных штатах США, Великобритании и Сингапуре.

⁵ Fla. Stat. 542.335(1)(b).

⁶ *Anich Industries, Inc. vs. Raney*, 751 So.2d 767 (Fla. 5th DCA 2000).

⁷ Georgia Restrictive Covenants Act. Laws 2009, Act 64, § 3, eff. Nov. 3, 2010; Laws 2011, Act 99, § 4, eff. May 11, 2011.

⁸ *Bowie A. II. Restrictive Covenants Under New York Law. New York Business Litigation // New York Law Journal. 2014. P. 269–306.*

- Срок ограничения работника.

По общему правилу, ограничительные условия являются срочными. Так, в Джорджии действует соответствующий закон, который устанавливает *презумпцию действительности* ограничений со сроком до 2 лет. В Германии же ограничительное условие может быть действительным *только* если длительность ограничения *не превышает* 2 лет. В некоторых юрисдикциях срок ограничения права работника на трудоустройство к определенным работодателям продлевается, если такое ограничение является возмездным. В Финляндии допускается заключение соглашения о запрете конкуренции на срок до 6 месяцев. Однако если стороны договорились о выплате определенного возмещения, срок ограничения продлевается до 1 года.

3. Некоторые виды ограничительных условий в зарубежной практике

Анализируя законодательство и судебную практику зарубежных стран, можно выделить несколько наиболее часто встречающихся разновидностей ограничительных условий.

- Условия о «запрете конкуренции» (non-competition clauses) содержат запрет трудоустройства к конкурентам работодателя и/или запрет ведения собственной деятельности в сферах, где работник будет конкурировать с работодателем, иными словами, в определенной индустрии⁹. В некоторых странах (Германия) за соблюдение таких условий работодатель обязан выплатить работнику компенсацию¹⁰.

- Условия о запрете «переманивать» контрагентов либо коллег (non-solicitation clauses). Подобные условия контракта запрещают работнику «переманивать» бывших, настоящих или будущих (в рамках действия трудового договора) клиентов работодателя. Такие условия, как отметил суд американского штата Алабама, должны распространяться только на тех клиентов работодателя, с которыми бывший работник непосредственно контактировал¹¹. В отличие от условий, запрещающих конкуренцию с работодателем в целом, условия о запрете «переманивания» контрагентов работодателя (либо его работников) являются более определенными и персонализированными. Территория, на которую распространяется ограничение, а также срок действия ограничения может не быть заранее определенным в договоре (тогда эти параметры определяет суд по собственному усмотрению с учетом места ведения и характера бизнеса клиентов работодателя). Таким образом, по мнению некоторых практикующих юристов, суды рассматривают условия о запрете «переманивать» клиентов работодателя или коллег как более рациональные и в меньшей степени ограничивающие право работника на труд¹².

- Условия о запрете трудоустройства на определенной территории (например, на определенном расстоянии от центрального офиса работодателя). Допустимые территориальные пределы ограничения будущей деятельности работника исторически изменя-

⁹ Stanton A., Kobus J. Non-Compete vs. Non-Solicitation — Every Business Person Should Know the Difference // URL:<http://www.burkelaw.com/News/Non+compete+vs+Non+solicitation+-+Every+Business+Person+Should+Know+the+Difference> (дата обращения: 01.12.2015)

¹⁰ Wacke A. Freedom of Contract and Restraint of Trade Clauses in Roman and Modern Law // Law and History Review. 1993. Vol.11. No.1; Judge Mario Eylert. Op. cit. P. 3.

¹¹ Digital Corp. v. Deltacom, Inc., 953 F. Supp. 1486 (M.D. Ala. 1996)

¹² Stanton A., Kobus J. Op. cit.

лись. Например, при рассмотрении дела *Lamson Pneumatic Tube Co. v. Phillips*¹³ (1904) английский суд пришел к выводу, что ввиду малых темпов роста бизнеса работодателя, запрет работнику трудоустроиваться где-либо в Восточном полушарии в течение 5 лет является незаконным. На сегодняшний день трудно вывести какое-либо общее правило о территориальных ограничениях даже в конкретном штате или стране, поскольку суды определяют территории сообразно виду деятельности работодателя. Соответственно ограничение может охватывать и десятки метров, и несколько миль.

- В Британии с середины XIX века года применяются условия о временном ограничении любой профессиональной деятельности работника (*garden leave*): в течение некоторого периода времени (до 12 месяцев) работник продолжает получать заработную плату в прежнем размере, но лишается доступа к коммерческой информации работодателя. Вместе с тем увольняющийся работник на время такого «отпуска» дает консультации по проектам, которые он непосредственно вел, и становится наставником работника, вступившего в его должность¹⁴.

3.1. Последствия нарушения ограничительных условий работником

Ценность ограничительных условий как метода договорного регулирования заключается, в первую очередь, в возможности применения предусмотренных договором санкций к работнику-нарушителю и взыскания убытков, причиненных его недобросовестным поведением. Так, американской компании *Grey Wireline Services, Inc. (GWSI)*, обслуживающей нефтяные и газовые скважины, удалось взыскать 33,2 млн. дол. США со своих президента и вице-президентов, которые в нарушение ограничительных условий основали собственную конкурирующую компанию¹⁵.

В некоторых случаях, помимо возмещения убытков (которые не всегда легко доказуемы), законодательство позволяет включить в трудовой контракт оговорку о размере штрафа на случай нарушения ограничительного условия. В Финляндии, например, предельный размер штрафа может составлять до полугодовой зарплаты работника¹⁶. В случаях, когда обеспечение ограничительного условия санкцией за нарушение прямо невозможно в силу предписания закона (как, например, в России), такое условие, тем не менее, может иметь стимулирующий характер.

Практика выработала приемы, позволяющие снижать вероятность споров о возврате «премий за лояльность». С работником заключается соглашение о премировании на случай соблюдения им запрета конкурировать с работодателем (т.е. работник принимает на себя негативное обязательство) с указанием срока соблюдения ограничения. Период выплаты премии устанавливается несколько больший с тем, чтобы работодатель имел возможность проверить соблюдение работником ограничительного условия¹⁷.

¹³ *Lamson Pneumatic Tube Co. v. Phillips* (1904, Eng) 91 LT NS 363—CA.

¹⁴ *McGregor A. Garden Leave & Post Termination Restraints. Their Interaction and the Legal Problems Generated* // URL:<http://www.11kbw.com/articles/docs/PostTermsandGardenAMcG.pdf> (дата обращения: 01.12.2015)

¹⁵ *Gray Wireline Service, Inc. v. Cavanna*, 374 S.W.3d 464, Tex.App.-Waco, October 12, 2011 (No. 10-11-00058-CV).

¹⁶ *Киселев А. Наем и увольнение по-фински* // ЭЖ-Юрист. 2013. № 21. С. 15.

¹⁷ *Mano Vikrant Singh vs. Cargill TSF Asia PTE Ltd* [2012] SGCA 42, Civil Appeal No 149 of 2011, dated 7.08.2012.

4. Ограничительные условия в трудовых договорах в российском праве. Законодательный подход и судебная практика

Российское законодательство, как упоминалось ранее, прямо запрещает условия, ограничивающие работника в возможности выбора сферы, места и способов профессиональной деятельности после расторжения трудового договора. В силу ст. 9 Гражданского Кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ), отказ граждан от осуществления принадлежащих им прав не влечет прекращения этих прав, за исключением случаев, предусмотренных законом. В то же время ст. 37 и 34 Конституции России гарантируют свободу труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями, работая по трудовому договору либо занимаясь предпринимательской деятельностью. ТК РФ также не содержит положений, допускающих ограничение прав работника после расторжения трудового договора, и прямо предусматривает (ст. 57), что условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством¹⁸.

Указанные правовые нормы влекут невозможность как запретить работнику трудоустроиться к конкурентам¹⁹, так и обязать его выплачивать штраф за факт трудоустройства к конкуренту или за «переманивание» коллег. Однако приведенный правовой подход запрещает ограничение только тех прав работника, которые предусмотрены законом и иными актами. Представляется, что отказ работодателя в премиях и иных преференциях за лояльность в определенных случаях не может рассматриваться как ограничение прав. Складывающаяся судебная практика подтверждает такую позицию.

Так, в конце 2014 года Московский городской суд рассмотрел в апелляционной инстанции дело о нарушении работником запрета конкурировать с работодателем²⁰. Суд посчитал условия о неразглашении информации и запрете конкуренции способом обеспечения режима конфиденциальной информации. Поскольку работник нарушил условия, устроившись на работу к другому работодателю, суд отклонил требования о выплате работнику оговоренной денежной суммы. Также суд указал, что положения о конфиденциальности и запрете конкуренции не могут принудительно осуществляться, выступая лишь в виде условия выплаты вознаграждения за соблюдение работником условий договора.

Если следовать логике некоторых российских судов²¹, условие, по которому работник отказывается прямо или косвенно конкурировать с работодателем в течение определенного срока, не лишает работника свободного права на труд и выбор места работы или занятие предпринимательской деятельностью.

Тенденции в российской судебной практике свидетельствуют о допустимости использования отдельных конструкций ограничительных условий в трудовых отношениях. Однако следует учитывать, во-первых, отсутствие разъяснений высших судебных

¹⁸ Ст. 3 ТК РФ.

¹⁹ См.: Еришова Е.А. Гудвилл бизнеса. М., 2013. С. 165–168.

²⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 14 октября 2014 по делу 33-34658 // СПС КонсультантПлюс.

²¹ Также в некоторых решениях суды отмечают, что до отказа в осуществлении права, в котором работник ограничен договором, такое ограничение является «несуществующим». См.: Решение Хамовнического районного суда города Москвы от 15.07.2014 по делу № 2-1587/2014 — М-1111/2014; Апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2015 по делу №33-0626 // ГАС Правосудие.

инстанций и единообразной практики судов по данному вопросу. Во-вторых, вследствие предписания законодательства ограничительное условие является своего рода добровольное решение работника, которое нельзя обеспечить санкцией.

Работник вправе, независимо от каких-либо положений об обратном, расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе и не выполнять условия соглашения без возмещения работодателю каких-либо понесенных убытков.



Библиография

Демидов Н.В. Трудовое право России: системные проблемы истории и современности // Журнал российского права. 2015. № 11. С. 106–113.

Ершова Е.А. Гудвилл бизнеса. М.: Статут, 2013. 223 с.

Карапетов А.Г., Савельев А.И. Свобода договора и ее пределы: Т.1. Теоретические, исторические и политико-правовые основания принципа свободы договора и его ограничений. М.: Статут, 2012. 452 с.

Киселев А. Наем и увольнение по-фински // ЭЖ-Юрист. 2013. № 21. С. 15–16.

Князева Н.В., Мохнатова Е.А.. Интеллектуальный потенциал персонала: отбор, оценка, управление // Аудиторские ведомости. 2011. № 9. С. 41–51.

Назметдинов Р. Правовое регулирование рабочего времени в Соединенных Штатах Америки // Кадровик. 2013. № 5. С. 68–71.

Рогова Ю.В. Договор как средство обеспечения стабильности гражданского оборота. М.: Статут, 2015. 144 с.

Bowie A. The Restrictive Covenants under New York Law // New York Law Journal. 2014. Pp. 269–306.

Stanton A., Kobus J. Non-Compete vs. Non-solicitation — Every Business Person Should Know the Difference // URL:<http://www.burkelaw.com/News/Non+compete+vs+Non+solicitation+-+Every+Business+Person+Should+Know+the+Difference> (дата обращения: 01.12.2015)

Kamerling A. Restrictive Covenants and Common and Competition Law. London Sweet and Maxwell, 2007. 538 p.

McGregor A. Garden Leave & Post Termination Restraints. Their Interaction and Legal Problems Generated // URL: <http://www.11kbw.com/articles/docs/PostTermsandGardenAMcG.pdf> (дата обращения: 01.12.2015)

Sharma G. Garden Leave Clause: Restrictive Covenant in Employment Contracts (with Special Reference to its Applicability in India) // URL:<http://ssrn.com/abstract=2141186>;<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2141186> (дата обращения: 01.12.2015)

Judge Mario Eylert. Non-Competition Causes in Labor Contracts // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159962.pdf (дата обращения: 01.12.2015)

Sandeen S. (ed.) Trade Secrets and Undisclosed Information. Cheltenham: Elgar, 2014. 946 p.

Wacke A. Freedom of Contract and Restraint of Trade Clauses in Roman and Modern Law // Law and History Review. 1993. Vol.11. N 1. P. 1–19.

Restrictive Conditions in Employment Agreements



Evgeniya Obukhova

Postgraduate Student, Civil and Entrepreneurial Law Department, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya Str., Moscow, 101000, Russia. E-mail: obukhova-jane@mail.ru ;eobukhova@hse.ru



Abstract

During working activity, employee accesses commercially valuable information on the employer including the specifics of organizational structure, business, client base etc. The interest of the employer to keeping such information is evident. Cessation of labour relations may involve risks: beside direct damages which may reach six annual salaries of an employee dismissal may result in losing goodwill, competition with the former employee, stealing clients and other employees. Abroad, rights and legal interests of employer are seriously protected in the event of terminating work agreement. Minimizing risks of the employer is reached by various ways in particular by including in employment agreement restrictive covenants forbidding the employer to perform certain activity after terminating the work agreement. The range of restrictive covenants used abroad is wide: bans to compete with the employer, employment restrictions on a certain territory, ban on stealing clients and colleagues etc. In turn, Russian legislation provides a relatively narrow range of tools to solve similar issues. However, the number of court disputes on introducing loyalty bonuses, non-competition and other restrictions grows. The aim of the paper is to outline some ways of solving issues on the competition between employee and employer in some foreign countries, criteria considered by court when assessing the efficiency of restrictive covenants. Besides, the paper presents approaches to regulating this sphere of Russian law and trends in legal practice.



Keywords

restrictive covenants, employment agreement, freedom of contract, dismissal initiated by employee, competition, freedom of labor.

Citation: Obukhova E. (2016) Restrictive Conditions in Employment Agreements. *Pravo. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki*, no 2, pp. 27–35 (in Russian).

DOI: 10.17323/2072-8166.2016.2.27.35



References

- Bowie A. (2014) Restrictive Covenants Under New York Law. *New York Law Journal*, pp. 269–306.
- Demidov N.V. (2015) Trudovoe pravo Rossii: sistemnye problemy istorii i sovremennosti [Russian Labor Law: System Issues in History and Modernity]. *Zhurnal rossiyskogo prava*, no 11, pp. 106–113.
- Ershova E.A. (2013) *Gudvill biznesa* [Business Googwill]. Moscow: Statut, 223 p. (in Russian)
- Eylert M. (2006) Non-Competition Clauses in Labor Contracts. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159962.pdf (accessed: December 1, 2015)
- Kamerling A. (2007) *Restrictive Covenants under Common and Competition Law*. London: Sweet and Maxwell, 538 p.
- Karapetov A.G., Savel'ev A.I. (2012) *Svoboda dogovora i ee predely* [Freedom of Contract and its Limits]: T.1. *Teoreticheskie, istoricheskie i politiko-pravovye osnovaniya printsipa svobody dogovora i ego ogranicheniy* [Vol. 1. Theoretical, Historical and Political Fundamentals for Freedom of Contract and its Limitations]. Moscow: Statut, 452 p. (in Russian)
- Kiselev A. (2013) Naem i uvol'nenie po-finski [Employing and Dismissing in Finnish Fashion]. *EZh-Yurist*, no 21, pp. 15–16.
- Knyazeva N.V., Mokhnatova E.A. (2011) Intellektual'nyy potentsial personala: otbor, otsenka, upravlenie [Intellectual Potential: Selection, Choice and Management] *Auditorskije vedomosti*, no 9, pp. 41–51.
- McGregor A. Garden Leave and Post Termination Restraints. Their Interaction and Legal Problems Generated. Available at: URL: <http://www.11kbw.com/articles/docs/PostTermsandGardenAMcG.pdf> (accessed: December 1, 2015)
- Nazmetdinov R. (2013) Pravovoe regulirovanie rabocheho vremeni v Soedinennykh Shtatakh Ameriki [Legal Regulation of Working Time in the United States of America]. *Kadrovik*, no 5, p. 68–71.
- Rogova Yu.V. (2015) *Dogovor kak sredstvo obespecheniya stabil'nosti grazhdanskogo oborota* [Agreement as a Means of Stable Civil Transaction]. Moscow: Statut, 144 p. (in Russian)

Sandeen S. (ed.) (2014) *Trade Secrets and Undisclosed Information*. Cheltenham: Elgar, 946 p.

Sharma G. (2012) Garden Leave Clause: Restrictive Covenant in Employment Contracts (with Reference to its Applicability in India). Available at: URL: <http://ssrn.com/abstract=2141186>; <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2141186> (accessed: December 1, 2015)

Stanton A., Kobus J. (2011) Non-Compete vs. Non-Solicitation — Every Business Person Should Know the Difference. Available at: URL:<http://www.burkelaw.com/News/Non+compete+vs+Non+solicitation+-+Every+Business+Person+Should+Know+the+Difference> (accessed: December 1, 2015)

Wacke A. (1993) Freedom of Contract and Restraint of trade clauses in Roman and Modern Law. *Law and History Review*, vol.11, no 1, pp. 1–19.