

Ivana Miloš, dipl. iur.\*

# Ugovorna zabrana natjecanja s poslodavcem

Prilikom zasnivanja novog radnog odnosa poslodavci u pravilu imaju već unaprijed pripremljene tekstove ugovora o radu koji, među ostalim, sadrže i odredbu o zabrani natjecanja s poslodavcem. Događa se da prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac i radnik ne razjasne što točno podrazumijeva odredba o zabrani natjecanja s poslodavcem, nego se ta odredba "provuče" kroz ugovor o radu.

Nakon nekog vremena, radnik odluči da ne želi više raditi kod tog poslodavca ili primjerice dobije bolju ponudu za posao, krene čitati svoj ugovor o radu ne bi li provjerio koliko mu iznosi otkazni rok, te uočava odredbu koja propisuje da se nakon prestanka rada kod ovog poslodavca, sljedećih šest mjeseci ne smije zaposliti kod nekoga tko predstavlja konkurenciju za trenutnog poslodavca. Što sada? Gdje se zaposliti?

**Ključne riječi:** ugovorna zabrana natjecanja, sudska praksa, ugovorna kazna, ništetnost, neobveznost.

## 1. UVOD

Prilikom zasnivanja novoga radnog odnosa poslodavci u pravilu imaju već unaprijed pripremljene tekstove ugovora o radu koji, među ostalim, sadrže i odredbu o zabrani natjecanja s poslodavcem. Događa se da prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac i radnik ne razjasne što točno podrazumijeva odredba o zabrani natjecanja s poslodavcem, nego se ta odredba "provuče" kroz ugovor o radu. Često ta odredba bude napisana paušalno bez svih bitnih sastojaka, što u praksi može značiti da takva odredba ni ne obvezuje. Može se razumjeti da prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac i radnik nisu fokusirani na zabranu međusobnog natjecanja, nego ipak na

neke druge, u tom trenutku prioritnije sastojke ugovora o radu. Navedeno ima smisla ako uzmemo u obzir da se odredba o zabrani natjecanja s poslodavcem primjenjuje tek nakon prestanka radnog odnosa. Prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac i radnik fokusirani su na pitanja koja se tiču zasnivanja, a ne prestanka radnog odnosa. Radnik je fokusiran na visinu plaće, bonuse, radno vrijeme, broj dana godišnjeg odmora, kakva je atmosfera na poslu, kakvi su šefovi, kakvi su kolege, postoji li mogućnost napredovanja itd. S druge strane, poslodavac je fokusiran na prethodno iskustvo radnika, znanja i vještine koje radnik posjeduje, procjenu karaktera i kompatibilnosti za traženi posao itd. Ako dođe do dogovora o zasnivanju radnog odnosa, obično se već unaprijed sastavljen i standardiziran ugovor o radu dostavi radniku na potpis, radnik "baca oko" na ugovor o radu, provjerava stoji li u ugovoru o radu onaj

\* Ivana Miloš, odvjetnica, Odvjetničko društvo Šooš Maceljki, Mandić, Stanić & Partneri.

iznos plaće koji je dogovoren, preleti preko teksta ostatka ugovora o radu, zaključi da se radi o standardnim odredbama ugovora o radu te stavlja potpis na ugovor o radu. Ne čudi da se odredba o ugovornoj zabrani natjecanja "provuče" u ugovor o radu, a da poslodavac i radnik nisu razjasnili značenje takve odredbe.

Nakon nekog vremena radnik odluči da ne želi više raditi kod tog poslodavca ili primjerice dobije bolju ponudu za posao, krene čitati svoj ugovor o radu ne bi li provjerio koliko mu iznosi otkazni rok, te uočava odredbu koja propisuje da se nakon prestanka rada kod ovog poslodavca, sljedećih šest mjeseci ne smije zaposliti kod nekoga tko predstavlja konkurenciju za trenutnog poslodavca. Što sada? Gdje se zaposliti? Iz perspektive poslodavca, taj isti radnik koji je odlučio otići, za poslodavca predstavlja jednog od ključnih zaposlenika koji je tijekom svog radnog staža imao uvid u osjetljive poslovne informacije, poslovne operacije i planove te najveći klijenti poslodavca kontaktiraju upravo s tim radnikom i s odlaskom tog zaposlenika mogle bi "otići" i mnoge poslovne tajne, *know-how*, a u najgorem slučaju, nakon njegova odlaska mogli bi otići i neki klijenti. Nije rijetkost da ključni rukovoditelji ostave svoje poslove kako bi osnovalo novo trgovačko društvo ili se pridružili konkurentu bivšeg poslodavca, a sa sobom odnesu dosta posla od svog bivšeg poslodavca. Osim klijenata, ponekad povuku sa sobom i druge kolege. Poslodavac se uzda u klauzulu o zabrani konkurencije koja je sastavni dio ugovora o radu, te se nada da odlazak ovog zaposlenika neće negativno utjecati na postojeće poslovanje. Sada dolazimo do trenutka kada je sav fokus i poslodavca i radnika usmjeren na jednu jedinu odredbu ugovora o radu, a to je upravo odredba o zabrani natjecanja s poslodavcem. Najčešće radnici gledaju kako bi se mogli izvući iz onoga što su ugovorili, tj. da imaju potpunu slobodu zaposliti se gdje god žele, dok poslodavci s druge strane brinu o zaštiti i opstojnosti svog poslovanja. Ovdje je presudno je li odredba o zabrani natjecanja sastavljena ispravno i obvezuje li ili ne. Ako je sastavljena ispravno, često postoji neizvjesnost hoće li ugovorne strane htjeti i znati prilagoditi svoje ponašanje preuzetim obvezama.

Svrha ovog članka je približiti ovu materiju poslodavcima i radnicima. Idealno je da stranke koje zaključuju bilo koji ugovor, pa tako i ugovor o radu, razumiju što potpisuju odnosno da razumiju svoja prava i obveze. Često se događa da prilikom sklapanja nekog posla ugovoru kao pisanom tragu toga posla, pristupimo sa stavom da je taj ugovor samo formalnost koju treba obaviti i ne bavimo se puno sadržajem ugovora jer "ne želimo komplicirati". Obič-

no tek kada nam prestane biti ugodno u nekom odnosu i počnemo razmišljati o izlasku iz tog odnosa, dođe trenutak kada otvorimo ugovor koji smo davno potpisali, pročitatmo ga tada i po nekoliko puta, te ostanemo iznenađeni što smo potpisali i na što smo se obvezali. Nekada svjesno, smatrajući da do nekih situacija nikada neće ni doći, a ponekad iz neznanja ili manjka vlastitog angažmana da u potpunosti shvatimo sadržaj onoga što potpisujemo.

## 2. ŠTO ZNAČI UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM?

Zakonom o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17 i 98/19, u daljnjem tekstu: Zakon o radu) propisano je da poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem. Zakon o radu ne čini razliku kod ugovora sklopljenih na neodređeno i određeno vrijeme iz čega se može zaključiti da se ugovorna zabrana natjecanja može ugovoriti kako kod ugovora na neodređeno tako i u slučaju ugovora na određeno vrijeme. Zakonom o radu izričito je propisano da zabrana natjecanja mora biti ugovorena u pisanom obliku. Može se ugovoriti na način da bude sastavni dio ugovora o radu ili kao zasebni ugovor. U praksi je uobičajeno da se zabrana natjecanja ugovara zajedno sa zasnivanjem radnog odnosa na način da bude sastavni dio ugovora o radu. No nema zapreke da poslodavac i radnik tijekom već zasnovanog radnog odnosa u nekom trenutku ugovore zabranu natjecanja na način da sklope dodatak ugovoru o radu ili da sklope zaseban ugovor kojim će regulirati to pitanje.

Ugovorna zabrana natjecanja ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Radi se o strogoj zakonskoj normi koju je potrebno ispoštovati. Ako bi se ugovorilo da zabrana natjecanja traje duže od dvije godine, takva ugovorna odredba bila bi ništetna. Ovdje je korisno postaviti pitanje što ako stranke ugovore trajanje zabrane natjecanja duže od dvije godine? Odgovor na ovo pitanje može se pronaći u sudskoj praksi Vrhovnog suda Republike Hrvatske koji je u svojoj odluci Revr 90/2017-2 iznio sljedeće stajalište: "Pravilna je ocjena nižestupanijskih sudova da okolnost da je ugovorena zabrana natjecanja za razdoblje od pet godina od dana prestanka radnog odnosa, a što je protivno odredbi čl. 93. st. 2. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 38/95, 54/95 i 65/95 – dalje: ZR) – kojom je propisano da se ugovor-

## Slijedom navedenog, za zaključiti je da bi ugovorna odredba kojom je ugovoreno trajanje zabrane natjecanja primjerice na pet godina, obvezivala ugovorne strane samo u razdoblju od dvije godine, a dulje od toga ne bi obvezivala.

na zabrana natjecanja ne smije zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa – ne povlači ništavost cijele ugovorne odredbe o zabrani natjecanja i plaćanju ugovorne kazne sadržane u ugovoru o radu, već samo u dijelu kojim je takva zabrana ugovorena za razdoblje preko dvije godine.” Slijedom navedenog, za zaključiti je da bi ugovorna odredba kojom je ugovoreno trajanje zabrane natjecanja primjerice na pet godina, obvezivala ugovorne strane samo u razdoblju od dvije godine, a dulje od toga ne bi obvezivala.

### 3. KADA UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA NE OBEZUJE RADNIKA?

Zakonom o radu izričito je propisano da ugovorna zabrana natjecanja ne obvezuje radnika ako cilj te zabrane nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njome, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika. Ova ograničenja propisana su radi zaštite interesa radnika koji se podvrgavaju ugovornoj zabrani natjecanja s poslodavcem. Prilikom ocjenjivanja je li zabrana natjecanja obvezujuća, sudovi su dužni utvrđivati postoji li opravdani poslovni interes poslodavca i je li cilj zabrane natjecanja zaštita tog poslovnog interesa. Ako sudovi utvrde da postoji poslovni interes poslodavca, u tom slučaju trebali bi provesti test razmjernosti – s jedne strane poslovnog interesa poslodavca, a s druge strane prava radnika na rad i napredovanje.<sup>1</sup> U nastavku se prikazuju primjeri iz sudske prakse u kojima je sud ocijenio da ugovorena zabrana natjecanja ne obvezuje, te sud iznosi objašnjenje i razloge za takvo utvrđenje.

**Primjer 1:** “Navedena odredba ugovora o radu koja je u naravi uglavak o ugovornoj zabrani utakmice, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje tuženika, obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane. To zato jer s obzirom na ugovornu zabranu utakmice, u svojoj struci tuženik ne bi smio raditi dvije godine bez ikakve naknade plaće u istoj djelatno-

sti. Obzirom na vrstu poslova za koje su stranke sklopile ugovor o radu, te stručnu spremu tuženika, koja mu u uvjetima velike nezaposlenosti ne daje mogućnost lakog zapošljavanja kod drugog poslodavca, ugovaranje zabrane utakmice, za najduže zakonom dopušteno razdoblje od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa bez tužiteljevog preuzimanja obveze plaćanja naknade plaće tuženiku u tom razdoblju, upućuje na zaključak da se u odnosu na opravdane poslovne interese tužitelja predmetnim ugovorom o zabrani utakmice nerazmjerno ograničava rad tuženika, pa stoga taj ugovor ne obvezuje tuženika. Pri tome se ističe da je sam prvostupanjski sud utvrdio da je tužitelj registriran za 41 djelatnost, pa tako široko definirana zabrana ograničava rad tuženika. Iako je relevantno kod odlučivanja u ovoj pravnoj stvari je li novi poslodavac u tržišnoj utakmici s tužiteljem, a ne obavljaju li iste djelatnosti, što pravilno obrazlaže i prvostupanjski sud, on pogrešno zaključuje da je tuženiku, na tržištu rada, obzirom na njegovu struku (dipl. ekonomist) bio dostupan čitav niz poslodavaca čija djelatnost nije informatička oprema i materijali. Jednako tako, bitno je za istaći da je kod tržišne utakmice riječ o zabrani zaposlenja kod određene osobe koja konkurira poslodavcu s obzirom na njegove poslovne tajne, poslovne partnere, tržište, a ne o općenitoj zabrani zaposlenja u poslodavčevoj djelatnosti. Stoga takva zabrana ne obvezuje tuženika.”<sup>2</sup>

**Primjer 2:** “Valja navesti da je prvostupanjski sud pravilno zaključio da se u svjetlu činjenice što se tuženik zaposlio kod poslodavca čija se djelatnost tek u dijelu podudara sa tužiteljevom, da se zaposlio na drugom radnom mjestu koje ne sadrži nikakva ovlaštenja ili mogućnosti utjecaja na ugovaranje pravnih poslova u svrhu prodaje robe, ugovaranja cijene ili uvjeta prodaje, da je tuženik osoba naobrazbe srednje stručne spreme, da se zaposlio nakon dva neuspješna pokušaja zapošljavanja kod drugih poslodavaca, zbog čega zabrana zapošljavanja tijekom maksimalnog zakonskog roka od dvije godine, bez prava na naknadu kroz to vrijeme u bitnom ograničavaju njegovo pravo na rad. Razumijevanja radi, valja ponoviti da se ugovaranjem zabrane utakmice poslodavac nastoji zaštititi od određenih (budućih) postupaka svog zaposlenika nakon raskida ugovora o radu, a kojima bi on na nedopušten način konkurirao njegovoj (poslodavčevoj) djelatnosti. Konkretna ugovorna zabrana utakmice odnosi se – između ostalog – na zabranu zapošljavanja u najduljem zakonom predviđenom vremenu, pri čemu okolnost što je tuženik osoba srednje stručne spreme i kao terenski komercijalist (kod tužitelja) odnosno unapređivač prodaje (kod novog poslodavca) nedvojbeno niže rangirani zaposlenik u

<sup>1</sup> Vrhovni sud RH, Revr 90/2017-2 od 11. listopada 2017. godine.

<sup>2</sup> Županijski sud u Zagrebu, Gžr 2105/2009-2 od 27. ožujka 2012. godine.

poslovnoj hijerarhiji gotovo svakog poslovnog (trgovinskog) subjekta i što je prosječne stručne kvalifikacije bez uže specijalizacije za konkretnu poslovnu djelatnost, i ovaj sud potvrđuje u uvjerenju da konkretna ugovorna zabrana zapošljavanja pod prijetnjom ugovorne kazne u visini od milijun i pol kuna, s aspekta tužitelja, nemaju za svrhu zaštitu njegovih opravdanih poslovnih interesa, već s aspekta tuženikovih prava predstavljaju očito i nerazmjerno ograničenje.<sup>3</sup>

Navedeni primjeri iz sudske prakse jasno ukazuju da zabrana natjecanja može nerazmjerno ograničavati rad i napredovanje radnika, te da u takvim slučajevima neće obvezivati.

## 4. KADA JE UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA NIŠTETNA?

Osim što je propisano da ugovorna zabrana natjecanja može ne obvezivati, Zakon o radu predviđa i ništetnost takve odredbe. Naime, Zakon o radu izričito propisuje da je ugovor ništetan ako ga sklopi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj. U ovakvom slučaju na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac. Smisao pravila da se poslodavac ne može pozivati na ništetnost odredbe je u tome da je institut ugovorne zabrane natjecanja ustanovljen i propisan prije svega s ciljem zaštite prava i interesa poslodavca. U odluci Gž-1670/08 sud objašnjava da se ugovaranjem zabrane utakmice poslodavac nastoji zaštititi od određenih (budućih) postupaka svog zaposlenika, nakon raskida ugovora o radu, a kojima bi isti na nedopušten način konkurirao njegovoj (poslodavčevoj) djelatnosti. Međutim, ističe se da se na korist iz takve ugovorne zabrane ne može pozivati strana koja je nemoralna: *“Logičnim, smisljenim i sveobuhvatnim tumačenjem cit. zakonske odredbe, posljedično razumijevanju svrhe instituta ugovorne zabrane utakmice, a poznavanjem i sadržaja pretpostavaka ništavosti prema općim propisima obveznog prava (protivnost Ustavu Republike Hrvatske, kogentnim zakonskim normama i moralu društva) jasna je intencija zakonodavca da se na korist iz takve ugovorne zabrane ne može pozivati strana koja je nemoralna – dakle onaj poslodavac koji sa zaposlenikom ugovara plaću koja je manja od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj, a istovremeno mu nameće zabranu buduće tržišne utakmice (pod prijetnjom naknade štete) te ga na taj način onemogućava u stjecanju potencijalno veće zarade kod drugog poslodavca iste djelatnosti u pogledu koje je zaposlenik educiran i stručan.”*

<sup>3</sup> Županijski sud u Varaždinu, Gž 2491/11 od 27. travnja 2011. godine.

## 5. NAKNADA U SLUČAJU UGOVORNE ZABRANE NATJECANJA

Zakonom o radu propisano je da ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Isplatom naknade radniku se nadoknađuje izgubljena zarada koju trpi na osnovi okolnosti da mu je ograničeno pravo zapošljavanja tijekom određenog vremena nakon prestanka radnog odnosa, a radi zaštite specifičnih poslovnih interesa poslodavca. Poslodavac je takvu naknadu dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

U praksi se pojavljuje pitanje je li poslodavac dužan isplaćivati naknadu radniku ako se radnik za vrijeme trajanja zabrane natjecanja zaposli kod poslodavca koji nije u tržišnom natjecanju s ranijim poslodavcem? Odgovor na ovo pitanje je – da, u takvom slučaju postoji dužnost isplate naknade. Naime, Zakon o radu predviđa zabranu u slučaju da je riječ o zapošljavanju kod nekoga tko je konkurencija poslodavcu, no ne i kod nekoga tko nije konkurencija. Ako je radnik vezan zabranom natjecanja, to ne znači da tijekom razdoblja važenja zabrane mora biti nezaposlen. Iako će mu bivši poslodavac isplaćivati naknadu za vrijeme trajanja zabrane, treba ipak imati na umu da se radi o iznosu samo polovice plaće na koju je radnik navikao. Bilo bi pretjerano ograničenje slobode rada kada radnik ne bi smio baš nigdje raditi za vrijeme važenja zabrane natjecanja. Radnik se smije zaposliti, no samo kod poslodavca koji ne predstavlja konkurenciju njegovu bivšem poslodavcu.

Kada govorimo o povredi obveza iz ugovorne zabrane natjecanja, primijećeno je da su u sudskoj praksi češće tužbe poslodavaca protiv radnika nego obrnuto. Naime, poslodavci najčešće podnose tužbe protiv radnika radi isplate ugovorne kazne uslijed kršenja zabrane natjecanja od strane radnika (jer su se zaposlili kod konkurencije). Međutim, u nastavku slijedi primjer iz sudske prakse kada je radnik tužio poslodavca jer poslodavac nije ispunjavao svoje obveze iz ugovorne zabrane natjecanja, konkretno – nije isplaćivao naknadu koju je bio dužan isplaćivati<sup>4</sup>:

*“Konkludentna radnja na temelju koje bi se moglo zaključiti da se tužitelj suglasio s odustankom od ugovorne zabrane natjecanja bila bi da se tužitelj zaposlio za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja kod poslodavca koji*

<sup>4</sup> Općinski radni sud u Zagrebu, br. Pr-9633/13 od 27. veljače 2014. godine.



Slijedom navedenog, za zaključiti je da bi ugovorna odredba kojom je ugovoreno trajanje zabrane natjecanja primjerice na pet godina, obvezivala ugovorne strane samo u razdoblju od dvije godine, a dulje od toga ne bi obvezivala.



je u konkurenciji s tuženikom, međutim iz dokaza provedenih u ovom postupku proizlazi da je tužitelj za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja bio nezaposlen, te da nije obavljao nikakve poslove u konkurentskim tvrtkama, niti izvan radnog odnosa, kao vanjski suradnik. Slijedom navedenog, obzirom se tužitelj u razdoblju u kojem je vrijedila ugovorna zabrana natjecanja iz članka 16. ugovora o radu pridržavao svoje ugovorene obveze, obzirom iz dokaza provedenih u ovom postupku ne proizlazi da su se tuženik i tužitelj dogovorili o prestanku ugovorne zabrane natjecanja, donosno odustajanje od iste, obzirom je u ovom postupku nedvojbeno utvrđeno da tuženik nije ni pismeno ni usmeno obavijestio tužitelja o odustajanju od ugovorene zabrane natjecanja, to tužitelj na temelju odredbe članka 16., stavak 1. ugovora o radu od 30.01.2009. osnovano potražuje od tuženika da mu u utuženom razdoblju, u kojem je bila na snazi ugovorna zabrana natjecanja, isplati za svaki mjesec polovicu prosječne plaće isplaćene tužitelju tijekom tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu." Navedeni primjer iz sudske prakse ukazuje i na to da bi poslodavci na jasan i dokazivan način trebali odustati od ugovorene zabrane natjecanja ako ne žele imati financijske obveze koje proizlaze iz ugovorne zabrane natjecanja.

## 6. KONKURENTSKA DJELATNOST

Ugovornom zabranom natjecanja ne može se ugovoriti opća zabrana zaposlenja u poslodavčevoj djelatnosti, jer bi to bilo suprotno pravu na rad i slobodi rada. Zabra-

na se može odnositi samo na druge tvrtke koje su stvarna konkurencija sadašnjem poslodavcu, odnosno na radnike koji bi znanja i iskustvo te poslovne tajne za koje su saznali kod bivšeg poslodavca mogli prenijeti budućem, novom poslodavcu. U odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj Revr 1179/10 od 12. siječnja 2011. godine sud je objasnio da je za postojanje tržišne utakmice bitno nude li trgovačko društvo kod kojeg je radnik prije radio i trgovačko društvo s kojim je radnik sklopio novi ugovor o radu na tržištu iste proizvode i usluge i na taj se način natječu na tržištu: "U ovom revizijskom stadiju postupka među strankama je i dalje sporno da li je sklapanjem ugovora o radu s trgovačkim društvom "I." d.o.o. tužiteljica povrijedila ugovornu zabranu utakmice. Pravilno je shvaćanje nižestupanijskih sudova da je za postojanje tržišne utakmice bitno je li trgovačko društvo kod kojeg je radnik prije radio i trgovačko društvo s kojim je radnik sklopio novi ugovor o radu na tržištu nude iste proizvode i usluge i na taj način se takmiče na tržištu. S obzirom na tu utvrđenu činjenicu da tuženik i trgovačko društvo "I." d.o.o. ne nude na tržištu iste proizvode i usluge, jer tuženik se promidžbom bavi samo radi reklamiranja svojih proizvoda dok trgovačko društvo "I." d.o.o. nudi na tržištu i obavlja usluge promidžbe za druge osobe, ne može se smatrati da se oni takmiče na tržištu. Time što je tužiteljica sklopila ugovor o radu s trgovačkim društvom "I." d.o.o., tužiteljica nije prekršila zabranu ugovorne utakmice."

Objašnjenje za konkurentnu djelatnost dao je i Županijski sud u Varaždinu<sup>5</sup> navodeći da je pravno odlučno

<sup>5</sup> Županijski Sud u Varaždinu, br. GŽ-1011/12 od 23. siječnja 2013. godine.

nude li novi i bivši poslodavac na tržištu iste proizvode i usluge, pri čemu nije mjerodavan jedino upis identičnih djelatnosti u trgovačkom registru (formalno stanje), već je odlučno stvarno stanje davanja istih proizvoda i usluga na tržištu tih djelatnosti iz kojeg bi proizlazilo jesu li ta društva u tržišnom natjecanju.

Ponekad radnici pronađu neki posao na koji bi se prijavili, no nisu sigurni bi li to značilo da krše zabranu natjecanja; nisu sigurni je li novi poslodavac ili nije u tržišnoj utakmici s bivšim poslodavcem. U toj situaciji, korisno je postaviti si pitanja: Može li kupac/klijent dobiti istu uslugu ili isti proizvod kod bivšeg i sadašnjeg poslodavca? Imaju li bivši i novi poslodavac iste ciljane skupine kupaca/klijenata? Mogu li se znanja i informacije dobivene kod bivšeg poslodavca upotrijebiti kod novog poslodavca pa da time novi poslodavac na tržištu stekne prednost pred bivšim poslodavcem? Ako su odgovori na navedena pitanja potvrdni, novi poslodavac vrlo vjerojatno jest u tržišnoj utakmici s bivšim poslodavcem, te bi zapošljavanje kod takvog poslodavca rezultiralo kršenjem zabrane utakmice s bivšim poslodavcem.

U praksi se nekada zna postaviti pitanje vrijedi li zabrana natjecanja s poslodavcem samo na zapošljavanje u Republici Hrvatskoj ili i na zapošljavanje u inozemstvu. Odgovor na to pitanje dan je u jednoj sudskoj odluci<sup>6</sup>: *“U situaciji ako poslodavac posluje i izvan granica Republike Hrvatske, tada ta obveza veže radnika i na tržištima na kojima posluje poslodavac. Kako iz predmeta spisa ne proizlazi da bi tužitelj poslovao u Kanadi, sve da je tužena i radila u Kanadi u razdoblju ugovorne zabrane utakmice (a što nije dokazano), ta zabrana istu ne bi obvezivala jer bi se time nerazmjerno ograničavao njen rad i napredovanje jer predmetna tvrtka iz Kanade, prema rezultatima dokaznog postupka, nije izravan konkurent tužitelja pa tako nikako ne ugrožava tržišnu poziciju tužitelja u Republici Hrvatskoj.”*

## 7. UGOVORNA KAZNA ZA SLUČAJ KRŠENJA UGOVORNE ZABRANE NATJECANJA

Iskusni poslodavac, posebice onaj koji uz sebe ima odvjetnika, vrlo vjerojatno će ugovorom predvidjeti kaznu za radnika za slučaj da radnik prekrši zabranu natjecanja, tj. da se zaposli kod nekoga za koga bivši poslodavac smatra da mu je konkurencija na tržištu ili ako radnik osnuje vlastitu tvrtku s istim ili sličnim djelatnostima ili ako radnik ulazi u bilo kakve poslove iz djelatnosti bivšeg poslodav-

ca. Kazna je najčešće financijska i određuje se ili u konkretnom iznosu ili primjerice u visini nekoliko plaća koju je radnik ostvarivao kod bivšeg poslodavca.

Ako radnik prekrši zabranu natjecanja i ne želi platiti kaznu dobrovoljno, poslodavac je ovlašten zahtijevati isplatu kazne prisilno, odnosno sudskim putem. Ako je radnik svjesno preuzeo obvezu da se neće natjecati s poslodavcem, onda vrlo vjerojatno neće ni prekršiti tu obvezu. No ipak je bolje da visina ugovorne kazna za slučaj kršenja zabrane bude ugovorena u nekom razumnom iznosu. Ovo je stavka ugovora o kojoj se može pregovarati. Ugovorna zabrana natjecanja je dvostrani pravni posao koji podrazumijeva suglasnu volju objiju ugovornih strana, stoga se ne bi trebalo događati da se ugovori kazna u nerazumno visokim iznosima. Ugovorna kazna od milijun i pol kuna za radnika čija primanja iznose nekoliko tisuća kuna zasigurno je kazna koja je ugovorena u nerazumnom iznosu. Kao što je prije prikazano, u ovakvom slučaju će i sud utvrditi da je kazna nerazumna i presuditi u korist radnika. Međutim, ne završe svi slučajevi na sudu – ponekad će radnik iz straha od kazne ostajati raditi kod nekog poslodavca ne znajući da zapriječena kazna nije realna.

Također je bitno spomenuti da sporazum o ugovornoj kazni dijeli pravnu sudbinu obveze na čije se osiguranje odnosi. Stoga, ako se utvrdi da odredba o zabrani natjecanja nije valjana ili da ne obvezuje, to znači da ne postoji ni obveza plaćanja ugovorne kazne.

## 8. PRESTANAK UGOVORNE ZABRANE NATJECANJA

Do prestanka ugovorne zabrane natjecanja može doći uslijed izvanrednog otkaza radnika, nezakonitog ili nedopusštenog otkaza od strane poslodavca, uslijed odustanka poslodavca, te sporazumom poslodavca i radnika. U nastavku se iznosi pojašnjenje navedenih načina prestanka ugovorne zabrane natjecanja.

- **Izvanredni otkaz radnika.** Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.
- **Otkaz poslodavca bez opravdanog razloga.** Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada poslodavac otkáže ugovor o radu, a nema za to ovim Zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest

<sup>6</sup> Županijski sud u Splitu, Gž R-1313/16-2 od 24. kolovoza 2017. godine.

dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati zakonom predviđenu naknadu.

- **Odustanak poslodavca od ugovorne zabrane natjecanja.** Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika. U tom slučaju, poslodavac nije u obvezi plaćati naknadu nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja. Odustajanje od zabrane natjecanja u usmenoj formi ili na bilo koji drugi način ne proizvodi pravne učinke.
- **Sporazum poslodavaca i radnika.** Nema sumnje da do prestanka ugovorne zabrane natjecanja može doći i sporazumom samih ugovornih stranaka. Može biti riječ o zasebnom sporazumu ili u sklopu sporazumnog raskida ugovora o radu.

## 9. SLUČAJ IZ SUDSKE PRAKSE

U sudskom postupku pred Općinskim radnim sudom u Zagrebu proveden je postupak<sup>7</sup> u kojem je predmet spora bilo kršenje ugovorne zabrane natjecanja od strane radnika. Poslodavac kao tužitelj podnio je tužbu protiv bivše radnice navodeći da je s tuženicom imao zaključen ugovor o radu prema kojem je radnica bila zaposlena na radnom mjestu suradnika za obradu medijskog sadržaja. Radnica je u radu obavljala poslove kroz koje je stekla uvid u sve cijene i druge komercijalne uvjete koje poslodavac ima ugovorene s različitim poslovnim partnerima koji mu dobavljaju medijski sadržaj za potrebe usluge televizije. Poslodavac i radnica imali su ugovorenu zabranu natjecanja. Poslodavac se obvezao da će za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja radnici isplaćivati naknadu. Za slučaj da radnica prekrši ugovorenu zabranu natjecanja, ugovorena je ugovorna kazna u iznosu od pet prosječnih bruto plaća isplaćenih radnici u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Došlo je do prestanka radnog odnosa. Poslodavac je radnici uručio dopis kojim je poziva na poštivanje ugovorne zabrane natjecanja u trajanju od šest mjeseci od dana prestanka ugovora, te ju je ujedno obavijestio da će joj za vrijeme ugovorne zabrane natjecanja isplaćivati naknadu u iznosu polovice prosječne mjesečne neto plaće isplaćene radnici u tri mjeseca prije prestanka ugovora. Nakon dva mjeseca poslodavac je radnici ponovno uputio dopis još jednom je pozivajući na poštivanje ugovorne zabrane

natjecanja, te na dostavu elektroničkog zapisa o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje kako bi se utvrdilo kod koga se radnica zaposlila. Budući da poslodavac nije zaprimao nikakve odgovore od radnice, poslodavac ju je još nekoliko puta pozivao na dostavu zatraženih informacija, no radnica navedene pošiljke nije uopće preuzimala. Poslodavac je uredno ispunjavao svoje obveze odnosno radnici je uredno svaki mjesec isplaćivao naknadu u iznosu od polovice mjesečne neto plaće. O navedenim isplata poslodavac je radnicu redovito obavještavao dopisima, a iste su isplaćivane na račun radnice koja ih je uredno zaprimala za sve razdoblje trajanja ugovorne zabrane natjecanja. Naknadno je radnica na društvenoj mreži *LinkedIn* ažurirala svoje podatke o zaposlenju, te je javno objavila podatke o novom poslodavcu. Utvrđeno je da je novi poslodavac u izravnoj tržišnoj utakmici s bivšim poslodavcem.

Bivši poslodavac u svojoj tužbi ističe da se njegova bivša radnica zaposlila kod poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s njim, iako je znala za postojanje odredbe ugovora kojom se obvezala da se u razdoblju od šest mjeseci nakon prestanka radnog odnosa neće zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s bivšim poslodavcem. Ističe da je radnica prekršila odredbe ugovora, te da stoga ima pravo od nje potraživati ugovornu kaznu u iznosu od pet prosječnih bruto plaća. Uzimajući u obzir da je bivši poslodavac uredno isplaćivao naknadu za cijelo vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, smatra da isplaćene naknade predstavljaju iznos koji je radnica stekla, odnosno zadržala bez osnove. Stoga bivši poslodavac kao tužitelj tužbom traži donošenje presude kojom se njegovoj bivšoj radnici nalaže da mu isplati iznos od 44.000,00 kn s naslova ugovorne kazne te iznos od 38.204,95 kuna s naslova stečenog bez osnove (naknade koje je primala na svoj račun). Bivša radnica u svom odgovoru na tužbu ističe da je tužba neosnovana smatrajući da je odredba o ugovornoj zabrani natjecanja ništetna zato što je radnica kod bivšeg poslodavca primala plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj. Navodi da je iz ugovora o radu vidljivo da je ugovorena bruto plaća u iznosu od 6.900,00 kn, a u vrijeme sklapanja tog ugovora prosječna bruto plaća prema priopćenju Državnog zavoda iznosila je 8.138,00 kn. Osim toga, radnica ističe da nije osnovan ni zahtjev za povrat iznosa koji joj je plaćen od strane bivšeg poslodavca. Navodi da se u odnosu na te uplate ne određuje primjena stjecanja bez osnove, već odredba čl. 1112. Zakona o obveznim odnosima prema kojoj odredbi onaj tko izvrši isplatu znajući da nije dužan izvršiti tu isplatu, nema pravo zahtijevati vraćanje. Radnica navodi da je bivši poslo-

<sup>7</sup> Općinski radni sud u Zagrebu, Pr-327/2019-40 od 24. listopada 2019. godine.



davac znao da je odredba ugovora ništetna jer je u vrijeme sklapanja ugovora plaća radnice bila niža od prosjeka u RH, a osim toga radnica mu nije dostavila dokaz o tome da nije zaposlena, kako je to pozivom tražio poslodavac, pa je znao da navedenu isplatu nije dužan platiti. Stoga kad je platio znajući da nije dužan, nema pravo tražiti povrat i stoga radnica predlaže sudu odbiti tužbeni zahtjev.

U sudskom postupku bilo je sporno pitanje je li odredba o ugovornoj zabrani utakmice ništetna, s obzirom na tvrdnju radnice da je u vrijeme sklapanja ugovora o radu primala manju plaću od prosječne plaće u RH. Radnica tvrdi da je relevantna plaća koja je ugovorena ugovorom o radu, koja je iznosila 6.900,00 kn, te da je njena plaća bila manja od prosječne plaće u RH. Poslodavac pak tvrdi da je relevantna plaća koju je radnica primala, a ne plaća koja je bila naznačena u ugovoru o radu te posebno ističe da je radnica tijekom cijelog razdoblja rada primala plaću u iznosu od 8.800,00 kn, iz čega proizlazi da ista niti u jednom trenutku svoga rada nije primala plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj u vrijeme sklapanja ugovora o radu (prosječna plaća u RH iznosila je 8.138,00 kn, a radnica je primala 8.800,00 kn).

Na temelju provedenog dokaznog postupka i ocjene svih provedenih dokaza, sud je utvrdio da je tužbeni zahtjev poslodavca protiv njegove bivše radnice osnovan. Istaknuo je da je čl. 91. st. 3. Zakona o radu propisano da se pod plaćom podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste, koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad. Iz isplatnih lista tuženice sud je utvrdio da je radnica primala plaću u iznosu od 8.800,00 kn bruto, što predstavlja zbroj plaća i paušala za dežurstvo, te je isti iznos primala svaki mjesec do prestanka radnog odnosa. Prema mišljenju suda i paušal za dežurstvo se također smatra plaćom, pa je stoga sud zaključio da je u vrijeme ugovaranja ugovorne kazne radnica primala plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Slijedom navedenog, sud je zaključio da odredba o ugovornoj zabrani natjecanja nije ništetna, te je usvojio tužbeni zahtjev poslodavca za isplatu ugovorne kazne s obrazloženjem: *“Dakle, imajući u vidu da je tužena odmah po prestanku ugovora o radu započela radni odnos s konkurentskim društvom (vidljivo sa internetskih stranica tužitelja i konkurentskog društva, te uvida u sudski registar da se tužitelj i konkurentsko društvo takmiče na tržištu, te u bitnom pružaju istovjetne usluge) usprkos tome što ju je tužitelj pozvao na poštivanje ugovorne zabrane utakmice u roku od šest mjeseci, to je temeljem ugovora o radu tužena dužna*

*isplatiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu od 5 prosječnih bruto plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a to je prema isplatnim listama ukupan iznos od 44.000,00 kuna.”*

U odnosu na drugi dio tužbenog zahtjeva koji se odnosio na povrat stečenog bez osnove, sud je usvojio i taj tužbeni zahtjev s obrazloženjem: *“Utvrdjeno jest da je tužitelj i to 6 mjeseci nakon prestanka ugovora o radu, isplaćivao tuženici naknadu u iznosu od polovice mjesečne neto plaće, na ime ugovorne zabrane natjecanja. Iako ju je tužitelj pozivao, tuženica nije izvijestila tužitelja o zaposlenju kod novog poslodavca. Na naknadu na koju se ugovorom obvezao za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, tužitelj je plaćao i porez, prirez i doprinose iz plaće te na plaću. Kako se tuženica odmah zaposlila kod poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s ranijim poslodavcem, ovaj sud smatra da isplaćene naknade predstavljaju iznos koji je tuženica stekla i zadržala bez osnove. Dakle, u ovom slučaju otpala je osnova prema kojoj je tužitelj plaćao tuženici naknadu, jer se naknada plaćala kao kompenzacija za vrijeme ugovorne zabrane utakmice, u kojem razdoblju se tuženica nije smjela zaposliti kod novog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s ranijim poslodavcem, a tužitelj nije znao da se tužiteljica odmah po prestanku ugovora o radu s njim zaposlila kod novog poslodavca. Stoga je tuženica dužna vratiti iznos koji je tužitelj isplaćivao s te osnove.”*

## 10. PRIMJERI IZ NIZOZEMSKE

Prema nizozemskom pravu<sup>8</sup>, posebno su stroga pravila po pitanju ugovaranja zabrane natjecanja kod zaposlenika zaposlenih na određeno vrijeme. Nizozemsko pravo propisuje da je odredba kojom se ugovora zabrana natjecanja s poslodavcem valjana samo ako je potreba za takvom klauzulom opravdana. Prilikom navođenja razloga za opravdanost takve klauzule mora biti jasno vidljivo da je klauzula potrebna radi ozbiljnih interesa poslodavca. Poslodavac mora navesti zašto se ugovorna zabrana natjecanja mora primijeniti baš na tog zaposlenika s kojim se ugovora zabrana natjecanja. Specifične aktivnosti i funkcije zaposlenika igraju veliku ulogu, no isto tako i informacije poslodavca i *know-how* koji je dostupan zaposleniku. Poslodavac mora izričito navesti koje negativne posljedice bi mogle nastupiti za njega ako zaposlenik ne bude vezan zabranom natjecanja. Ako ugovor kojim se ugovora zabrana natjecanja nema jasno naznačene razloge, takva klauzula neće biti valjana i zaposlenik bi se u tom slučaju mogao zaposliti kod konkurenta bivšeg poslodavca.

<sup>8</sup> <https://dammersadvocaten.nl/en/blog/competition-clause/>.



U prvom slučaju, Okružni sud u Utrechtu odbio je tužbu poslodavca upravljenu protiv bivšeg zaposlenika zbog kršenja zabrane natjecanja. Sud je obrazložio da se poslodavac nije uskladio s ozbiljnim zahtjevima zakonodavca po pitanju ugovora sklopljenih na određeno vrijeme. Sud je istaknuo da zabrana natjecanja kod ugovora na određeno vrijeme nije dopuštena, osim ako je zaposlenik zaposlen na specifičnoj poziciji u kojem slučaju poslodavac mora jasno navesti opravdanje za ugovaranjem zabrane natjecanja. U konkretnom slučaju, poslodavac to nije učinio. Razlozi koje je poslodavac naveo su pregeneralni i mogu se primijeniti na mnoge poslodavce i zaposlenike. U drugom slučaju na istom sudu, radilo se o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, te je poslodavac tužio radnika jer se zaposlio kod konkurencije usprkos ugovorenoj zabrani natjecanja. U tom slučaju, sud je također odbio poslodavca navodeći da bi do kršenja zabrane natjecanja došlo samo ako se zaposlenik, uz pomoć informacija i znanja stečenih kod bivšeg poslodavca, sada natječe s bivšim poslodavcem. Sud je naveo da poslodavac nije dokazao ove činjenice, stoga je odbio tužbu poslodavca. U trećem slučaju, sud je presudio da poslodavac nije imao opravdani interes za ugovaranje zabrane natjecanja. Naime, radilo se o zaposleniku koji je tek bio zaposlen, bio je pripravnik, nije ni završio do kraja pripravnički staž, nije nikad unaprijeđivan i nije za očekivati da bi takav zaposlenik bio u posjedu osjetljivih poslovnih informacija. Iz navedenih razloga, poslodavac je odbijen s tužbom.

## 11. IZ PERSPEKTIVE POSLODAVCA

Dok kvalitetno sastavljene klauzule o zabrani natjecanja mogu biti alat za zaštitu poslovanja za mnoge poslodavce, neki poslodavci su razočarani kada otkriju da imaju klauzule koje su neprovedive ili na dugi način neadekvatne. Iako ugovorno pravo podrazumijeva dosta veliku slobodu ugovaranja, ipak, ta je sloboda ponekad ograničena prisilnim zakonskim pravilima. Tako kod ugovorne zabrane natjecanja zakon izričito propisuje slučajeve kada takva odredba neće obvezivati i kada će se smatrati nevaljanom. Stoga, može se dogoditi da poslodavac smatra da je zaštićen od nepoštenih postupanja bivšeg zaposlenika, no kada dođe vrijeme za primjenu odredbe o zabrani natjecanja, pokaže se da je odredba neadekvatna.

Česta greška poslodavaca je da ne ugovore naknadu koja bi se bivšem zaposleniku trebala isplaćivati za vrijeme trajanja zabrane natjecanja. Ovakvo postupanje najčešće je rezultat neznanja i neupućenosti. Mnogi poslodavci kada saznaju da bi tijekom trajanja zabrane natjecanja trebali nešto isplaćivati bivšem zaposleniku, odustanu od ugovorne

zabrane natjecanja. Osim što je to zakonom propisano, logično je da bi za zaposlenikovo suzdržavanje od zapošljavanja kod konkurencije trebalo dati nešto zauzvrat. U suprotnom, narušava se načelo jednake vrijednosti činidaba koje podrazumijeva da ugovorne strane svoje obveze urede na način da ono što su na temelju ugovora dužne dati ili učiniti jedna prema drugoj ima jednaku protuvrijednost s onim što na temelju tog ugovora dobivaju.

Zabranu natjecanja ne treba ugovarati na predugo razdoblje. Zakon o radu predviđa maksimalno trajanje ugovorne zabrane natjecanja na razdoblje od dvije godine. Međutim, ne mora se koristiti taj zakonski maksimum ako nema konkretnih i specifičnih razloga za to. Čak i u okviru zakonom dopuštene dvije godine, sud može utvrditi da je zabrana natjecanja u nekim okolnostima ugovorena na predugo razdoblje pozivajući se na nerazmjerno ograničavanje rada i napredovanja radnika. Zabrana natjecanja ne bi trebala trajati duže od onoliko vremena koliko je potrebno da se zaštite legitimni poslovni interesi poslodavca. Što se smatra razumnim vremenom, može varirati od posla do posla i zahtijeva razmatranje specifičnih okolnosti i činjenica od slučaja do slučaja. Također, zabrana natjecanja ne bi trebala radnike pretjerano i nerazumno ograničavati u pogledu zemljopisnog teritorija na koji se zabrana odnosi. I ovo bi trebalo biti određeno razumno, što varira i procjenjuje se od posla do posla i od slučaja do slučaja. Ovdje igra ulogu na kojim tržištima posluje poslodavac.

Odredba o zabrani natjecanja ne bi trebala imati "univerzalni" sadržaj. Sadržaj te odredbe u jednoj djelatnosti ili industriji neće nužno biti odgovarajućeg sadržaja u nekoj drugoj djelatnosti ili industriji. Isto tako, odredba sastavljena za nekog specifičnog zaposlenika može biti neupotrebljiva za nekog drugog zaposlenika unutar iste tvrtke. "Univerzalna" klauzula može biti neprilagođena specifičnim potrebama poslovanja, slijedom čega se može dogoditi da ne proizvede željeni učinak. Isto tako, često se može vidjeti paušalno sastavljena odredba o zabrani natjecanja, bez navođenja konkretnih aktivnosti od kojih bi se radnik trebao suzdržati. Ovakve paušalne odredbe često učine više štete nego koristi jer u slučaju spora, takva odredba je plodno tlo za različita tumačenja. Preporuča se precizno identificirati od kojih aktivnosti bi se radnik trebao suzdržati te druge informacije potrebne za uspješnu primjenu zabrane natjecanja. Radniku bi trebalo biti jasno što smije, a što ne smije činiti.

Prilikom ugovaranja zabrane natjecanja uvijek je dobro imati na umu konkretne i specifične temelje za opseg, područje i trajanje zabrane natjecanja. Pravni savjet koji je prilagođen konkretnom poslovanju, industriji i okolno-

stima može biti od velike koristi u određivanju razumnog opsega, trajanja i zemljopisnog područja na koje se zabrana natjecanja odnosi.

## 12. IZ PERSPEKTIVE RADNIKA

Radnici bi trebali pripaziti što potpisuju. Gotovo nika da nisu oni ti koji sastavljaju ugovor o radu, nego ga u pravilu sastavlja poslodavac. Detaljno čitanje ugovora o radu je nužno jer to je osnovni dokument koji uređuje odnos radnika s poslodavcem. Ako nešto nije jasno, trebalo bi zatražiti pojašnjenje i potpisati ugovor tek kada se u potpunosti razumije svaka odredba ugovora o radu.

Radnicima bi bilo korisno da nauče prepoznati odredbu o zabrani natjecanja koja bi ih mogla ograničavati u njihovoj daljnjoj karijeri. Poslodavci ponekad u ugovore stavljaju zakonsku zabranu natjecanja, a ponekad ugovornu zabranu natjecanja, a ponekad i kombiniraju te dvije zabrane. Razlika je velika – zakonska zabrana natjecanja odnosi se na razdoblje trajanja radnog odnosa i podrazumijeva da za vrijeme rada kod poslodavca radnik neće za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac i na taj način mu konkurirati. Ugovorna zabrana natjecanja odnosi se na razdoblje nakon prestanka rada kod poslodavca i podrazumijeva da se nakon prestanka radnog odnosa radnik neće neko vrijeme baviti poslovima koji konkuriraju bivšem poslodavcu (bilo zapošljavanjem kod konkurenta bivšeg poslodavca, bilo osnivanjem vlastite tvrtke koja bi se bavila istim djelatnostima kao i bivši poslodavac). Zakonska zabrana natjecanja vrijedi bez obzira na to je li navedena u ugovoru o radu ili nije navedena. S druge strane, ugovorna zabrana natjecanja vrijedi samo ako je ugovorena, stoga ona može, ali i ne mora biti sastavni dio ugovora o radu.

Ako radnik odluči potpisati ugovor koji sadrži ugovornu zabranu natjecanja, trebao bi biti svjestan da je sadržaj takve zabrane podložan pregovorima. Može se primjerice ispregovarati adekvatan iznos naknade koju će bivši poslodavac isplaćivati za vrijeme trajanja zabrane natjecanja. Zakon o radu propisuje iznos naknade u visini polovice plaće koju je radnik ostvarivao kod bivšeg poslodavca, no isto tako zakon navodi da je to minimalni iznos. Nema zapreke da se pokuša ispregovarati naknada koja će biti viša od zakonskog minimuma. Također, ugovorna kazna za slučaj kršenja zabrane natjecanja također je stavka o kojoj se može pregovarati – da uopće ne bude dio ugovora ili da se ugovori u razumnom iznosu.

Ako je radnik pristao na ugovornu zabranu natjecanja, preporučljivo je da osigura informacije koje će mu pomoći da ispoštuje preuzetu obvezu odnosno da se primjerice kod poslodavca informira o nazivima njegovih konkurenata. Ako radnik pronađe novi posao, a nije siguran je li novi poslodavac u tržišnoj utakmici s bivšim poslodavcem, prije zapošljavanja preporučljivo je da radnik kontaktira bivšeg poslodavca i provjeri s njim radi li se doista o njegovu konkurentu na tržištu. Iako više ne postoji radni odnos s bivšim poslodavcem, i dalje postoji ugovorni odnos s bivšim poslodavcem (jer zabrana natjecanja je ugovor bez obzira na to je li zaseban ugovor ili sastavni dio ugovora o radu). Stoga nema prepreke da ugovorne strane komuniciraju dok su u tom ugovornom odnosu. Naravno, sve pod pretpostavkom da su se radnik i bivši poslodavac razišli u mirnim okolnostima i da su ostali u korektnom odnosu, što nije uvijek slučaj. Ako se radnik s poslodavcem ne može dogovoriti oko međusobnih prava i obveza po pitanju zabrane natjecanja nakon prestanka radnog odnosa kod tog poslodavca, uvijek se može reći “ne” i ne pristati na zabranu natjecanja jer kao što je prije spomenuto, za ugovaranje zabrane natjecanja potrebna je suglasna volja objiju ugovornih strana. ■■■■

## Summary

### THE NON-COMPETE CLAUSE

**When establishing new employment relationships, as a rule the employers already have prepared texts of employment contracts that, among other things, include a non-compete clause. It has been known to happen that when establishing employment relationships employers and employees do not clarify what exactly the non-compete clause means yet it simply becomes part of the employment contract.**

**Keywords: non-compete clause, case-law, contractual penalty, nullity, non-obligatoriness.**