

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

Kekez, Dora

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:901984>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-12**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
KATEDRA ZA RADNO I SOCIJALNO PRAVO

Dora Kekez

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: prof. dr. sc. Ivana Vukorepa

Zagreb, listopad 2023.

SAŽETAK

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem predstavlja pravni institut koji je uređen Zakonom o radu. Odredbama zakona prvenstveno se štiti poslodavac od nedopuštenih radnji kojima bi radnik naštetio njegovom tržišnom položaju. Zakonska zabrana natjecanja propisana je u 101. čl. ZR-a te se ona primjenjuje na svaki radni odnos koji je zasnovan ugovorom o radu, neovisno o volji stranaka. Njome je izričito zabranjeno da radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa sklupa poslove u okviru poslodavčeve djelatnosti izvan svoga zaposlenja. Ugovorna zabrana natjecanja, kao druga podvrsta, uređena je čl. 102.-106. ZR. Ugovornom zabranom natjecanja može se propisati da se radnik određeno vrijeme, maksimalno dvije godine, nakon prestanka radnog odnosa ne smije zaposliti kod druge pravne ili fizičke osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za tuđi sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

U ovom radu detaljno su razjašnjene obje vrste zabrane natjecanja radnika s poslodavcem te je provedena analiza i stavljen je poseban naglasak na presude hrvatskih sudova koje su donesene u povodu ove tematike. Prikazano je kako je institut zabrane natjecanja unesen u hrvatski pravni sustav te kako su ga pobliže oblikovali posebni propisi za određene djelatnosti. Kroz rad istaknute su prednosti i nedostaci pravnog instituta, a također je opisano kako su druge zemlje u svojim pravnim sustavima uredile i oblikovale zabranu natjecanja radnika s poslodavcem.

Ključne riječi:

Zakon o radu, zakonska zabrana natjecanja, ugovorna zabrana natjecanja, ugovor o radu, radni odnos, tržišno natjecanje, ugovorna kazna

IZJAVA O AUTORSTVU

Ja, Dora Kekez, ovime potvrđujem da sam osobno napisala rad pod nazivom „Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem“. Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje, koje su u radu citirane, parafrazirane ili se temelje na drugim izvorima (bilo da su u pitanju knjige, znanstveni, stručni ili popularni članci, mrežni izvori, propisi, sudske odluke ili statistički podaci) u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature. U izradi rada nisam se koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Zagreb, listopad 2023.

Dora Kekez, v.r.

Sadržaj

1. UVOD	1
2. TRŽIŠNO NATJECANJE	2
3. ZAKONSKA ZABRANA NATJECANJA	4
3.1. <i>Pojam i pravna priroda zakonske zabrane natjecanja</i>	4
3.2. <i>Raščlamba definicije zakonske zabrane natjecanja</i>	5
3.3. <i>Oslobođenje od primjene zakonske zabrane natjecanja i opoziv poslodavčeva odobrenja</i>	8
3.4. <i>Posebnosti zakonske zabrane natjecanja u sklopu posebnih propisa</i>	9
3.5. <i>Prava poslodavca u slučaju povrede zakonske zabrane natjecanja</i>	10
3.6. <i>Prestanak zakonske zabrane natjecanja</i>	12
4.UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA	13
4.1. <i>Pojam i pravna priroda ugovorne zabrane natjecanja</i>	13
4.2. <i>Vremensko trajanje ugovorne zabrane natjecanja</i>	15
4.3. <i>Temeljni elementi valjanosti ugovorne zabrane natjecanja</i>	16
4.4. <i>Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja</i>	17
4.5. <i>Slučajevi neobvezivanja radnika ugovornom zabranom natjecanja</i>	20
4.6. <i>Ništetnost ugovorne zabrane natjecanja</i>	21
4.7. <i>Prestanak ugovorne zabrane natjecanja</i>	23
4.8. <i>Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja</i>	25
4.9. <i>Prava poslodavca u slučaju kršenja ugovorne zabrane natjecanja</i>	26
5.PRIKAZ UREĐENJA INSTITUTA UGOVORNE ZABRANE NATJECANJA U DRUGIM PRAVNIM SUSTAVIMA	28
6. ZAKLJUČAK	31

1. UVOD

Zakon o radu (dalje: ZR¹) sadrži niz odredbi kojima radniku jamči zaštitu i sigurnost da će poslodavac pravilno postupati prema njemu te poštivati sva njegova prava, koja su zajamčena navedenim zakonom, te nizom instituta koji su sadržani u Ustavu i drugim važećim propisima, a nužni su za ostvarivanje pravilnog i zakonitog odnosa radnika i poslodavca te se sukladno tome primjenjuju i u praksi. Međutim, nije samo radnik taj kojega je zakonodavac, propisivanjem izričitih zakonskih odredbi, nužan štititi.

Naime, ZR-om je definiran pravni institut koji prvenstveno štiti poslodavca, a riječ je zabrani natjecanja radnika s poslodavcem. Kao takav, institut je uspostavljen i unesen u hrvatsko zakonodavstvo 1995. godine te se od tada nije značajno mijenjao.² Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem namijenjena je pružanju ekvivalentne zaštite poslodavcu kako bi se spriječilo konkurentsko i nelojalno djelovanje radnika. Štite se prvenstveno poslodavčeva prava i poslovni interesi, a sve u svrhu težnje da mu radnik svojim djelovanjem ne naruši tržišni položaj. Naime, poznato je da radnik stupanjem u radni odnos s poslodavcem stječe znanja o mnogim poslovnim tajnama,³ važnim podacima i poslovnim partnerima te ih lako može zloupotrijebiti na štetu poslodavca, a u vlastitu ili tuđu korist. Svrha i cilj ovoga instituta je da se radnika u tome onemogući.⁴

Zakonodavac je u okviru 13. glave ZR-a definirao dvije vrste zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, zakonsku i ugovornu. Zakonska zabrana istaknuta je u 101. članku, a temelji se na činjenici da radnik ne smije za vlastiti ili tuđi račun sklapati poslove iz one djelatnosti koju obavlja njegov poslodavac, ako mu sam poslodavac nije dao izričito ili prešutno odobrenje za to. U čl. 102. ZR-a pojašnjena je ugovorna zabrana natjecanja, a njome se pruža mogućnost da zaposlenik i poslodavac mogu ugovoriti određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, unutar kojega se radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem. Glavno razlikovanje ugovorne i zakonske zabrane predstavlja pravni temelj te

¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)

² Jarić, Goran. Zakonska zabrana natjecanja radnika s poslodavcem – neki problemi u praksi, Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, Godišnjak 23 (2016.), str. 585.

³ Prema čl. 19. Zakona o zaštiti tajnosti podataka (NN 108/96, koji je još u tom dijelu na snazi) poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom, drugim propisom ili općim aktom trgovačkog društva, ustanove ili druge pravne osobe, a predstavljaju proizvodnu tajnu, rezultate istraživačkog ili konstrukcijskog rada te druge podatke zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za njezine gospodarske interese.

⁴ Vidjeti više: Žic, Inga. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem u: Bejaković, Predrag, *et al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Tim press, Zagreb, 2014., str. 219.

činjenica, što iako su obje propisane zakonom, ne dolazi do izričite primjene obiju na sve odnose koju su zasnovani ugovornom o radu. Zakonska zabrana natjecanja djeluje od trenutka zasnivanja radnog odnosa te se primjenjuje na svaki odnos radnika i poslodavca, neovisno unesu li je stranke u ugovor. Dok će se ugovorna zabrana natjecanja primjenjivati isključivo ako bude ugovorena na temelju sporazuma i očitovanja volje radnika i poslodavca. Ona obvezuje radnika tek od trenutka prestanka ugovora o radu, tj. njezin početak djelovanja predstavlja kraj djelovanja zakonske zabrane natjecanja.

U okviru ovoga rada izvršit će se detaljna analiza instituta zabrane natjecanja radnika s poslodavcem te će se sistematizirano razraditi pojedini njegovi segmenti. Istaknut će se posebnosti obiju vrsta zabrane natjecanja, a na temelju prakse hrvatskih sudova prikazat će se kako institut djeluje u praksi te postupaju li poslodavac i radnik u skladu sa zakonskim tekstom. Prvotno će se elaborirati materija zakonske zabrane natjecanja, kao vrste koja se primjenjuje na sve radne odnose, i kao takvu, nije ju potrebno formulirati kao poseban ugovor ili unositi kao klauzulu u ugovor o radu. Detaljna analiza posvetit će se tumačenju njezinih temeljnih elemenata. Pojasnit će se na koji način poslodavac može osloboditi radnika izričitih zakonskih odredbi te će se prikazati kako je zakonska zabrana uobličena u posebnim propisima. U drugom dijelu rada obradit će se ugovorna zabrana natjecanja, a poseban naglasak stavit će na vremensko ograničenje njezina trajanja te na naknadu koju je radnik dužan dobiti uslijed ugovaranja ugovorne zabrane natjecanja. Rad će se posebno dotaknuti slučajeva u kojima radnik nije vezan zabranom natjecanja koja je propisana ugovorom. Na posljepku provest će se komparativna analiza uređenja instituta zabrane natjecanja u hrvatskom pravnom sustavu u odnosu na druge zemlje svijeta i Europe.

2. TRŽIŠNO NATJECANJE

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem uspostavljena je, kako i ranije naznačeno, sa ciljem sprječavanja potencijalne štete koja bi nastala poslodavcu ukoliko bi radnik obavljao istu djelatnost kao i on. S obzirom da se poslodavac djelovanjem na tržištu nadmeće sa ostalim subjektima tržišta, potrebno je razjasniti što predstavlja pojam tržišnog natjecanja te kako je ono povezano sa pravnim institutom zabrane natjecanja.

Pojam tržišnog natjecanja iznimno je važan u okviru teme ovoga rada prvenstveno iz razloga jer je tržišno natjecanje i potencijalni konkurentski susret radnika i poslodavca na tržištu temelj uređenja ovoga instituta.

Tržišno natjecanje predstavlja odnos rivalstva između subjekata na tržištu. Ono podrazumijeva stalnu „bitku“ između većeg ili manjeg broja konkurenata u ponudi određenih proizvoda i usluga za što veći broj kupaca tih proizvoda i usluga, a radi ostvarivanja poslovnih ciljeva u obliku dobiti i većeg tržišnog udjela.⁵ Važno je istaknuti da primjena zakonskih odredbi o institutu zabrane natjecanja ovisi o činjenici je li radnik zaista konkurirao svome poslodavcu obavljajući istu djelatnost kao i on i time narušio njegov tržišni položaj te tako postao protivnik poslodavcu u tržišnom natjecanju. Vrhovni sud (dalje: VSRH) je u jednom slučaju spoznao da je za postojanje tržišnog natjecanja presudno nude li se na tržištu isti proizvodi i usluge od stane trgovačkog društva kod kojeg je radnik prije radio i trgovačkog društva s kojim je radnik sklopio novi ugovor o radu.⁶ U tržišnom natjecanju će se naći dva subjekta koja na tržištu nude jednake proizvode ili usluge, tj. ako obavljaju istu djelatnost, a uzročno-posljedično doći će do primjene odredbi ZR-a o zabrani natjecanja, ako su ta dva subjekta radnik i poslodavac.⁷

U prošlom je stoljeću došlo do razvoja grane prava koja razjašnjava pojam konkurentskog djelovanja na tržištu pa je tako uspostavljeno pravo tržišnog natjecanja koje je danas sastavni dio zakonodavstava suvremenih država.⁸ Ono mora biti regulirano i usklađeno s državnim propisima, a za to je značajan Zakon o zaštiti tržišnog natjecanja.⁹ Njime je u članku 7. propisano da se mjerodavno tržište određuje kao tržište određene robe ili usluga koje su predmet obavljanja djelatnosti subjekta na određenom zemljišnom području. Za pravni institut zabrane natjecanja ovaj članak je značajan zbog spoznaje da neće biti riječ o postojanju tržišne utakmice ako dva subjekta djeluju na različitim zemljopisnim područjima. Stoga izvodim zaključak da u tom slučaju neće doći ni do primjene odredbi o zabrani natjecanja s obzirom da tržišno natjecanje ne postoji.

⁵ Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja, <https://www.aztn.hr/trzisno-natjecanje/>, (5.9.2023.)

⁶ VSRH, Revr0-1179/10 od 12. siječnja 2011.

⁷ Primjerice, Županijski sud u Rijeci u svojoj presudi Gž R 75/2020-2 od 19.2.2020. istaknuo je sljedeće: „Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac jer time krši zakonsku zabranu utakmice sa svojim poslodavcem, pa kada novinar kao radnik poslodavca, kojem je predmet poslovanja proizvodnja, emitiranje i distribucija radijskog i TV programa, snimi reklamu za drugo trgovačko društvo koje ima isti predmet poslovanja kao i poslodavac, tada je taj novinar prekršio zakonsku zabranu utakmice s poslodavcem i stoga mu je poslodavac ovlašten uručiti izvanredni otkaz ugovora o radu.“

⁸ Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja, <https://www.aztn.hr/trzisno-natjecanje/>, (21.10.2023.)

⁹ Zakon o zaštiti tržišnog natjecanja (NN 79/09, 80/13, 41/21)

3. ZAKONSKA ZABRANA NATJECANJA

3.1. Pojam i pravna priroda zakonske zabrane natjecanja

Iz zakonske odredbe u 101. članku ZR-a proizlazi da radnik ne smije za vlastiti ili tuđi račun sklapati poslove iz one djelatnosti koju obavlja njegov poslodavac, ako mu sam poslodavac nije dao izričito ili prešutno odobrenje za to, što predstavlja temelj i glavnu tezu na kojoj se uspostavlja zakonska zabrana natjecanja. Neovisno jesu li stranke zaključile ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, doći će do primjene odredbi o zakonskoj zabrani natjecanja. Trenutak zasnivanja radnog odnosa, tj. sklapanje ugovora o radu¹⁰ predstavlja početak djelovanja zakonske zabrane te svako daljnje postupanje radnika u smjeru da potencijalno konkurira vlastitom poslodavcu mora biti odobreno isključivo od samog poslodavca u skladu sa zakonskim tekstom. Za razliku od ugovorne zabrane natjecanja, vrijeme trajanja zakonske zabrane ograničeno je na vrijeme trajanja ugovora o radu, čime je radnik vezan poštovati zakonske odredbe te se suzdržati od konkurentskog djelovanja prema svome poslodavcu isključivo dok traje njihov radni odnos.

Kako ZR ne propisuje trenutak u kojemu radnik više nije vezan zakonskom zabranom natjecanja, nego samo navodi da je njezino trajanje istovjetno trajanju radnog odnosa, smatram da prestanak ugovora o radu, po jednom od taksativno navedenih načina u 112. čl. ZR-a, podrazumijeva prestanak djelovanja zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem. Shodno navedenom, izvodim zaključak da je zakonska zabrana natjecanja radnika vezana uz prestanak ugovora o radu neovisno je li navedena zabrana unesena u određeni ugovor o radu ili dolazi do izravne primjene odredbi ZR-a.

Slučaj u kojemu poslodavac omogući radniku da obavlja poslove iz djelokruga njegove djelatnosti predstavlja još jedan način prestanka djelovanja zakonske zabrane, a na takav način prestanka upućuje odredba članka 101. stavka 1. zakona, gdje stoji da radnik ne smije bez poslodavčeva odobrenja njemu konkurirati, što znači da je uz odobrenje poslodavca radniku dozvoljeno djelovati konkurentski prema poslodavcu te obavljati jednaku djelatnost kao i on.

¹⁰ Prema čl. 10. ZR-a radni odnos se zasniva sklapanjem ugovora o radu.

S obzirom na činjenicu da naš zakonodavac u ZR-u nije izričito naveo način davanja odobrenja od strane poslodavca, mišljenja sam da se odobrenje može dati usmenim ili pisanim putem te takvo odobrenje može biti i konkludentno. Na takav način davanja odobrenja upućuje odredba članka 101. stavka 4.¹¹, u kojemu je prikazana specifična situacija gdje je poslodavcu bilo jasno da u trenutku sklapanja ugovora o radu radnik obavlja djelatnost koja ulazi u okvir zakonske zabrane natjecanja, ali poslodavac se tome nije protivio pa se izvodi zaključak da je došlo do prešutnog odobrenja poslodavca te da je radniku dozvoljeno daljnje obavljanje djelatnosti koja konkurrira registriranoj djelatnosti njegovog poslodavca.

3.2. *Raščlamba definicije zakonske zabrane natjecanja*

Odredba ZR-a kojom se definira zakonska zabrana natjecanja može se raščlaniti na dijelove, tj. sastoji se od četiri osnovna elementa. Prvi sastavi element označava čin zasnivanja radnog odnosa, tj. sklapanje ugovora o radu. Nadalje, ostale sastavnice definicije zakonske zabrane natjecanja čine djelatnost koju obavlja poslodavac, zatim činjenica da radnik ne smije obavljati poslove kojima bi konkurirao poslodavcu, bilo za svoj ili tuđi račun, a posljednji element podrazumijeva nepostojanje odobrenja poslodavca.

Kao što je ranije već navedeno, sklapanjem ugovora o radu na radnika se direktno primjenjuju zakonske odredbe o zabrani natjecanja sa svojim poslodavcem. U pravilu, to znači da radnik vlastitim postupcima izvan poduzeća ili društva poslodavca, bez njegova odobrenja, ne smije mu konkurirati, a svako protivno istupanje radnika može biti sankcionirano. To nam potkrepljuje i presuda VSRH iz 2014. godine u kojoj je dosuđeno da čin slanja elektroničkih poruka te nuđenje poslovne suradnje poslovnim partnerima vlastitog poslodavca ima obilježje zakonske definicije u 101. članku.¹² Iz navedene presude izvodim zaključak, da iako posao između radnika i poslovnih partnera poslodavca nije sklopljen, već je učinjena samo ponuda za sklapanje posla, iz takvog istupanja radnika prema poslovnim partnerima vidljiva je jasna namjera da predstavlja konkurenta vlastitom poslodavcu što povlači za sobom kršenje ranije navedene zabrane.

¹¹ Prema čl. 101. st. 4 ZR-a ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

¹² „Takav zaključak se tim više nameće kod utvrđene činjenice da je radnik još za vrijeme trajanja radnog odnosa kod poslodavca osnovao trgovačko društvo čija djelatnost je bila istovrsna onoj poslodavčevoj.“, VSRH, br. Revr-549/13 od 11. ožujka 2014.

Naglasak u zakonskoj definiciji pravnog instituta stavljen je na činjenicu da je zaposlenik vezan zakonskom zabranom natjecanja ako je riječ o djelokrugu poslodavčevih djelatnosti. Naizgled jednostavna formulacija zakonodavca izaziva najviše prijepora prvenstveno po pitanju dvojbi oko pojmovnog određenja što predstavlja pojam djelatnost poslodavca u okviru koje je radniku zabranjeno konkurirati vlastitom poslodavcu na tržištu. Sporno je odnosi li se pojam djelatnost poslodavca samo na onu djelatnost koju poslodavac zaista obavlja (faktička) ili se ova zabrana primjenjuje na široki spektar djelatnosti koje su navedene u sudskom registru, iako poslodavac u praksi obavlja samo jednu od upisanih djelatnosti. Ovaj prijepor razvio se isključivo zbog nerijetkih slučajeva u kojima poslodavci u sudski registar, prilikom osnivanja trgovačkog društva, registriraju veliki broj djelatnosti, a u stvarnosti obavljaju samo nekolicinu od navedenih.¹³

Međutim, radniku nije potrebno dati odobrenje da izvan svoga zaposlenja obavlja poslove kojima ne utječe na tržišni položaj vlastitog poslodavca ako je on u položaju u okviru kojega ne može saznati poslovne i profesionalne tajne poslodavca te ga na taj način ugroziti. Iako u zakonu ne stoji izričita odredba, smatram da je radniku dozvoljeno obavljati one poslove koji ne ulaze u opseg registrirane djelatnosti njegova poslodavca te nije nužno tražiti njegovo dopuštenje, pogotovo ako bi na temelju takvih poslova radnik mogao steći nova znanja i vještine kojima bi unaprijedio i doprinio svome poslodavcu. Ipak postoji značajna iznimka kada je riječ o zakonskoj zabrani natjecanja, a riječ je o tome da iako određena djelatnost poslodavca nije unesena u sudski registar kao predmet njegova poslovanja i na tu djelatnost će se odnositi zakonska zabrana natjecanja radnika s poslodavcem u slučaju da je radnik znao da njegov poslodavac obavlja tu neregistriranu djelatnost pa će se sukladno navedenom na takav slučaj primjenjivati odredbe o kršenju ove zakonske zabrane.¹⁴

S obzirom na šturost zakonskog teksta u pogledu zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, praksa hrvatskih sudova značajna je u razjašnjavanju ovoga instituta pa je tako VSRH u jednom predmetu utvrdio da je ispunjenje elemenata iz 101. članka dovoljno za primjenu odredbi ZR-a te nije potrebno da obavljanje konkurentske djelatnosti i narušavanje tržišnog položaja od strane radnika bude dugotrajno i u širem obimu.¹⁵ Pri tome nije važan niti

¹³ Vidjeti više: Ućur, Marinko, *et al.* Veliki komentar Zakona o radu, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, knjiga prva (članak 1. – članak 111.), Libertin naklada, Zagreb, 2021., str. 926.

¹⁴ Ruždjak, Marijan, Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, u : Crnić, Ivica, *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007., str. 360.

¹⁵ VSRH, br. Revr- 259/08 od 8. srpnja 2008.

obujam posla kojeg je radnik sklopio, niti intenzitet. Bitno je da je radnik takve poslove sklopio te otežao tržišni položaj poslodavca.¹⁶

U sklopu trećeg elementa zakonske zabrane natjecanja, zakonodavac ističe kako će se zakonska zabrana primjenjivati, tj. bit će riječ o kršenju kogentnih zakonskih odredbi, ako radnik nelojalno i konkurentski ugrožava tržišni položaj poslodavca, radio on za vlastiti ili tuđi račun. To pokrepljuje i presuda VSRH iz 2006. godine gdje je presuđeno da je došlo do osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa koja se sastojala u tome što je tužitelj, rukovoditelj sektora tiskare (radnik), kao osoba zadužena za prikupljanje i realiziranje poslova kod tuženika, za vrijeme radnog odnosa, sklopio posao tiskanja brošure bez odobrenja poslodavca, za tuđi račun, konkretno za društvo čiji je radnik osnivač i direktor, a sve to iz djelatnosti koju obavlja poslodavac – tuženik.¹⁷ Prema tome, u skladu sa zakonskim tekstom, radnik krši zakonsku zabranu natjecanja radnika s poslodavcem neovisno radi li sebi u korist ili u korist treće osobe.

Na treću sastavnicu raščlanjenja zakonske zabrane natjecanja nadovezuje se i četvrta koja podrazumijeva da ne postoji pristanak poslodavca da mu radnik konkurira na tržištu. Navedeno povlači za sobom činjenicu da, ako poslodavac dozvoli radniku da izvan svoga zaposlenja obavlja djelatnost/djelatnosti kojima konkurira vlastitom poslodavcu, u pravilu ne dolazi do primjene 101. čl. ZR-a. Međutim, ako radnik u sudskom registru ima registrirano trgovačko društvo koje je previđeno za obavljanje iste djelatnosti kao i poslodavčevo društvo, ali ih ono ne sklupa niti obavlja, radnik na taj način ne krši zabranu, s obzirom da je zakonski tekst o zakonskoj zabrani natjecanja formuliran na način da će biti riječ o kršenju iste isključivo ako je riječ o sklapanju poslova iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, što nam navodi i presuda VSRH iz 2006. godine. „ Iz sadržaja navedene zakonske odredbe jasno proizlazi da povredu zakonske zabrane utakmice predstavlja sklapanje poslova iz djelatnosti poslodavca za svoj ili tuđi račun, ali ne i sama činjenica postojanja društva registriranog za obavljanje poslova jednakih onima iz djelatnosti poslodavca...“¹⁸

¹⁶ Gotovac, Viktor, *et al.*, Komentar Zakona o radu, TEB poslovno savjetovanje, Zagreb, rujan 2014., str. 345.

¹⁷ VSRH, Revr – 229/05 od 24. siječnja 2006.

¹⁸ VSRH, br. Revr- 587/06 od 10. listopada 2006.

3.3. *Oslobođenje od primjene zakonske zabrane natjecanja i opoziv poslodavčeva odobrenja*

Radniku je potrebno odobrenje poslodavca kako bi se oslobodio zakonske zabrane natjecanja te mu na taj način mogao konkurirati na tržištu i lojalno postupati bez narušavanja tržišnog položaja poslodavca. Kako zakonodavac nije propisao oblik u kojemu se odobrenje može dati, mišljenja sam da odobrenje može biti dano kako usmenim, tako i pisanim putem. Pisano odobrenje samo po sebi daje veću pravnu sigurnost, ali ako je odobrenje učinjeno usmenim putem, to mu ne umanjuje vrijednost, no može doći do problema i nesuglasica među strankama ugovora prilikom dokazivanja postoji li odobrenje te koji je opseg danog odobrenja. Unatoč činjenici da zakonski nije propisana pisana forma odobrenja, ono se može odnositi na točno određeni posao (pojedinačno odobrenje) ili može biti riječ o općenitom odobrenju koje obuhvaća sve djelatnosti koje poslodavac obavlja (opće odobrenje).¹⁹

Zakonom nije propisana ni forma odobrenja pa se može zaključiti da uz izričito odobrenje, ono može biti dano i prešutnim putem, a na to aludira odredba članka 101. stavka 4. ZR-a.²⁰ Takav način davanja odobrenja potvrdila je i sudska praksa te je VSRH u jednom predmetu utvrdio da je poslodavac dao prešutno odobrenje radniku jer je imao saznanja da se radnik bavi poslom koji odgovara poslu poslodavca u vrijeme sklapanja ugovora (u konkretnom slučaju prodajom kave) pa se u tom slučaju primjenjivala zakonska presumpcija iz 4. stavka.²¹

Kada jednom poslodavac da radniku dozvolu, tj. odobrenje da izvan njegovog poduzeća, odnosno trgovačkog društva, obavlja jednaku djelatnost kao i poslodavac, mora biti svjestan rizika za svoje poslovanje jer davanjem „zelenog svjetla“ radniku u pogledu obavljanja iste djelatnosti, sam sebi radi konkurenciju na tržištu. No, mora spoznati i činjenicu da time pruža radniku dodatnu zaradu, mogućnost davanja otkaza te uzročno-posljedično mogućnost da radnik osnuje vlastito poduzeće/trgovačko društvo te ga registrira za obavljanje one djelatnosti koju obavlja i poslodavac.

Prema članku 101. stavku 5. ZR-a poslodavac je ovlašten da, ukoliko to bude htio, može izvršiti opoziv danog odobrenja te time ponovo uspostaviti i obvezati radnika zakonskom zabranom natjecanja. Do trenutka opoziva odobrenja za radnika nije vrijedila zabrana

¹⁹ Frntić, Domagoj Franjo, *et al.*, Detaljni komentar Zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje, 2017., str. 511.

²⁰ „Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.“ 101. čl. 4. st. ZR

²¹ VSRH, br. Revr – 732/07 od 9. siječnja 2008.

natjecanja te mu je bilo dozvoljeno obavljati poslove kojima predstavlja konkurenciju vlastitom poslodavcu. Poslodavčeva je dobra volja da, sagledavajući sve okolnosti ipak radniku pruži mogućnost konkuriranja na tržištu, no zakonodavac ga je ovlastio da odobrenje može bilo kada opozvati. Međutim, poslodavac je dužan da uslijed vršenja opoziva odobrenja, poštuje zakonski ili ugovoreni rok za izjavljivanje otkaza ugovora o radu, prema odredbi članka 101. stavka 5. U pravilu to će značiti da će, u slučaju opoziva, zakonska zabrana natjecanja obvezivati radnika, odnosno učinci opoziva za radnika će nastupiti tek protekom roka koji je propisan ili ugovoren za otkaz ugovora o radu.²² Zapravo, kada poslodavac radniku oduzme dano odobrenje, smatram da radnik neće moći odmah obustaviti poslove koje je do tog trenutka obavljao niti prekinuti aktivnosti kojima narušava postojanje ponovno uspostavljene zabrane natjecanja. Svrha zbog koje je zakonodavac u tekst zakona unio dužnost poslodavca da u slučaju opoziva poštuje bilo propisani ili ugovoreni rok jest da se zaštiti radnik pa tako u tom roku radnik je primoran obustaviti sve radnje i poslove kojima je do tada obavljao djelatnost jednaku kao i poslodavac te se tom odredbom određuje vrijeme za koje se odgađaju učinci opoziva odobrenja.²³

3.4. Posebnosti zakonske zabrane natjecanja u sklopu posebnih propisa

ZR kao *lex generalis* regulira institut zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, no u okviru odredbi drugih propisa nalazimo pobliže određenje tog instituta kao dijela nekih posebnih zanimanja.

Položaj državnih službenika uređen je Zakonom o državnim službenicima²⁴ (dalje: ZDS), a u sklopu njega kao *lex specialisa*, pobliže je uređena zabrana natjecanja državnih službenika. Međutim, ona se ipak razlikuje od općih odredbi ZR-a te je članak 32. ZDS propisao kako državni službenik nije u mogućnosti registrirati obrt ili osnovati pravnu sobu, ako on tu ili istovjetnu djelatnost vrši u sklopu svoje dužnosti državnog službenika. No, i ovdje zakonodavac proširuje šturu zakonsku odredbu te ipak dozvoljava i državnim službenicima da uz poštivanje strogo propisanih uvjeta izvan svog radnog vremena mogu obnašati dužnost koja odgovara onoj za koju su imenovani kao državni službenici, ali uz prethodno odobrenje koje je dano od strane

²² Žic, Inga. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem u: Bejaković, Predrag, *et al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, *op. cit.*, str. 220.

²³ Tako Ruždjak, Marijan, Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, u: Crnić, Ivica, *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 360.

²⁴ Zakon o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22)

čelnika državnog tijela u obliku rješenja. Državni službenik također je dužan pisanim putem obavijestiti čelnika nadležnog tijela kako postoji potencijalna mogućnost sukoba interesa ako on ili član njegove obitelji obavljaju djelatnost koja je u srodnoj vezi s njegovim položajem državnog službenika. Sukobom interesa također se smatra članstvo državnog službenika u upravnom ili nadzornom odboru, ujedno ako tijelo, u kojemu je osoba zaposlena kao državni službenik, obavlja nadzor nad tim trgovačkim društvom.

Zakonska zabrana natjecanja pobliže je uređena i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti,²⁵ a posebnosti zabrane, koja je navedena u članku 157., ogledaju se u tome što se odobrenje zdravstvenom radniku za obavljanje djelatnosti, koju obavlja i njegov poslodavac, može dati samo na rok od godine dana. Takva odredba ne postoji u ZR-u, već je njime općenito konstruiran institut zabrane natjecanja. Kao dodatan uvjet davanja odobrenja definirano je da je nužno da postoji „...sklopljeni ugovor o međusobnim pravima i obvezama između poslodavca i zdravstvene ustanove, trgovačkog društva koje obavlja zdravstvenu djelatnost, odnosno privatnog zdravstvenog radnika kod kojeg će zdravstveni radnik za svoj račun obavljati poslove iz djelatnosti poslodavca.“²⁶

3.5. *Prava poslodavca u slučaju povrede zakonske zabrane natjecanja*

U slučaju da radnik prekrši izričitu zakonsku odredbu te na taj način nelojalno djeluje i ugrožava tržišni položaj svoga poslodavca, poslodavcu zakon pruža nekoliko mogućnosti kako postupiti u toj situaciji.

ZR je u čl. 101. st. 2. propisao kako poslodavac može zahtijevati da mu radnik nadoknadi štetu koju je on pretrpio uslijed kršenja zakonske zabrane ili da se posao, koji je radnik sklopio za svoj ili tuđi račun suprotno zabrani, smatra sklopljenim za račun ugroženog poslodavca. Treća pogodnost koju ima poslodavac ogleda se u predaji zarade koju je radnik stekao takvim postupanjem, a posljednja jest da radnik pruži mogućnost da se na poslodavca prenese potraživanje iz toga posla. Koja će se od navedenih posljedica primjenjivati na radnika, ovisi o izboru poslodavca, međutim izborom jedne od njih, isključuje mu se mogućnost primjene ostalih.

²⁵ Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 32/23)

²⁶ *Ibidem* čl. 157. st. 3.

Još jedna važna odrednica poslodavčeva izbora jest stadij kršenja zakonske zabrane, tj. je li taj posao sklopljen, je li već odrađen te je li rezultirao nekom zaradom.²⁷ Ovisno o tome poslodavac će odlučiti koja od navedene četiri mogućnosti njemu najviše ide u korist, jer ako je radnik samo sklopio posao sa trećom stranom, bez da ga je i izvršio, smatram da poslodavac može zatražiti da se posao „pripíše“ na poslodavca, odnosno da se smatra da je sklopljen za njegov račun, a ne za račun radnika. No, ako je radnik već izvršio određeni posao za treću osobu te time prekršio zakonsku zabranu natjecanja, poslodavac može jednostavno tražiti da mu radnik preda svu zaradu koju je stekao obavljajući posao za treću osobu te time naštetio svome poslodavcu.²⁸

Neupitna je posljedica da je poslodavcu nanesena šteta, no kako će je on nadoknaditi ovisi o gore navedenim elementima i „uspjesima“ radnikovog kršenja. Tu se otvara i pitanje o razmjerima štete koju trpi poslodavac. Iznimno bitna činjenica prilikom utvrđivanja visine štete jest da visina zarade, koju je radnik stekao kršenjem, nije ekvivalentna šteti koju trpi poslodavac.²⁹ Šteta ovdje predstavlja izgubljenu dobit koju bi poslodavac stekao tijekom redovnog poslovanja, odnosno onu zaradu koju bi upriličio da mu radnik nije postao konkurentom. Shodno tome, mišljenja sam da šteta može biti veća, a i manja od prihoda koje je radnik stekao postupanjem protivno odredbama ZR-a, a na poslodavcu je teret da dokaže nastalu štetu, pa tako i radnikovu zaradu, a naposljetku i uzročnu vezu te dvije sastavnice.

Međutim i poslodavca obvezuju ograničenja u pogledu rokova koji su mu pruženi u ostvarivanju jednog od navedenih prava. Čl. 101. st. 3. ZR-a propisana su dva roka kojima se ograničavaju prava poslodavca u slučaju kršenja zakonske zabrane natjecanja. Pri tome, razlikujemo subjektivni i objektivni rok. Subjektivni rok traje tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, dok je objektivni rok određen u rasponu od pet godina, ali se računa od dana sklapanja posla, neovisno od trena od kada je poslodavac saznao za taj posao. Ako poslodavac u navedenim rokovima ne iskoristi priliku ostvariti svoja prava, nakon proteka rokova, njegova prava zastarijevaju. Poslodavac i zaposlenik ne mogu ugovoriti duže rokove u kojima bi poslodavac mogao ostvariti ova prava s obzirom da je ova odredba ZR-a kogentne prirode, a da je svrha propisivanja rokova postizanje pravne sigurnosti radnika.³⁰

²⁷ Vidjeti više: Jarić, Goran. Zakonska zabrana natjecanja radnika s poslodavcem – neki problemi u praksi, *op. cit.*, str. 583- 584.

²⁸ *Ibidem*

²⁹ *Ibidem*, str. 585.

³⁰ Frntić, Domagoj Franjo, *et al.*, Detaljni komentar Zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje, *op. cit.* str. 512.

Povreda zakonske zabrane natjecanja od strane radnika nerijetko dovodi do prekida radnog odnosa, bilo u obliku redovnog ili izvanrednog otkaza jer takvo postupanje radnika smatra se teškom povredom radne obveze pa je opravdano radniku otkazati ugovor o radu. Takvo stajalište potkrjepljuje i presuda VSRH u kojoj stoji da ako dođe do povrede izričitih zakonskih odredbi, slijedi raskid radnog odnosa u obliku otkaza ugovora o radu jer sud smatra da ponašanje zaposlenika zaključivanjem poslova sa drugim poduzećem bez suglasnosti poslodavca, predstavlja nepoštivanje zakonske zabrane utakmice, pa je time teško povrijedio obvezu iz radnog odnosa i stekle su se sve zakonske pretpostavke za otkaz ugovora o radu.³¹ Uslijed spoznaje kršenja čl. 101. ZR-a poslodavac će sam odlučiti je li uistinu potrebno raskinuti radni odnos ili radnika može sankcionirati jednom od mogućnosti koju pruža zakon te ga time na jedan način upozoriti da svako sljedeće kršenje može rezultirati otkazom ugovora o radu. Za radnika je najotegotnija posljedica otkazivanje ugovora o radu, pogotovo kada je riječ o izvanrednom otkazu. Ako se poslodavac odluči izvanredno otkazati ugovor o radu, on to može učiniti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji otkaz, čime ovakav način raskida poslovnog odnosa čini najtežim i najnepovoljnijim za radnika.

Sukladno svemu navedenom mišljenja sam da će poslodavac proizvoljno procijeniti te odlučiti s obzirom na sve okolnosti slučaja, o kakvoj povredi se radi, o težini same povrede te zaključno i o posljedici koju će radnik snositi sukladno svome nepravilnom ponašanju.

3.6. *Prestanak zakonske zabrane natjecanja*

Zakonom nije propisano vremensko trajanje zakonske zabrane natjecanja, a kako ona počinje obvezivati radnika trenutkom zasnivanja radnog odnosa, izvodim zaključak da prestankom ugovora o radu, prestaje i zakonska zabrana natjecanja, bez obzira na koji od zakonom propisanih načina je radni odnos prestao.³² Trajanje radnog odnosa istovjetno je trajanju zakonske zabrane natjecanja. Važno je istaknuti da zakonska zabrana natjecanja, u slučaju prestanka ugovora o radu redovitim otkazom, i dalje obvezuje radnika za vrijeme

³¹ VSRH br. Revr-513/12 od 13. studenog 2012.

³² Prema odredbi ZR-a u članku 112. uređeni su mehanizmi prestanka ugovora o radu. Prvenstveno je naglašeno da ugovor o radu prestaje smrću radnika, nadalje smrću poslodavca kao fizičke osobe, ujedno i smrću poslodavca obrtnika, ako nije došlo do prijenosa obrta ili istekom vremena ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme te ispunjavanjem uvjeta za stjecanje mirovine, osim ako ne postoji drugačiji dogovor subjekata ugovora o radu. Prestanak obrta po sili zakona je još jedan od oblika prestanka radnog odnosa, a uz njega jednaku posljedicu uzrokuju otkaz, odluka nadležnog tijela, sporazum radnika i poslodavca te dostava pravomoćnog rješenja o priznanju invalidske mirovine zbog potpunog gubitka radne sposobnosti.

trajanja otkaznog roka te za to vrijeme nema govora o njezinom prestanku.³³ Ovo vrijedi neovisno od činjenice radi li radnik za vrijeme trajanja otkaznog roka ili ne. Nakon proteka otkaznog roka, prestaje vezanost radnika zakonskom zabranom.

Uz navedeno, okončavanje primjene izričitih zakonskih odredbi o institutu zakonske zabrane natjecanja moguće je i direktno očitovanjem poslodavca da daje odobrenje radniku. Međutim, zakonom je u čl. 101. st. 4. regulirana još jedna iznimka kojom je moguće i prešutnim putem otkloniti primjenu zakonske zabrane, a to je slučaj u kojemu je poslodavac u vrijeme sklapanja ugovora o radu znao da se radnik bavi djelatnošću kojom mu konkurira, ali svejedno nije zahtijevao prestanak obavljanja iste. No, poslodavac je u mogućnosti takvo odobrenje u svakom trenutku opozvati i ponovno osigurati primjenu zakonskog teksta o zabrani utakmice.

4.UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA

4.1. Pojam i pravna priroda ugovorne zabrane natjecanja

Kao druga podvrsta zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, ističe se ugovorna zabrana. ZR-om je u čl. 102. definirano da su poslodavac i radnik u mogućnosti ugovoriti da određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik nije ovlašten zapošljavati se kod druge pravne ili fizičke osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem. Tako ne smije ni za svoj niti za tuđi račun sklapati poslove kojima bi se natjecao s poslodavcem. Temeljni segment razlikovanja od zakonskog oblika jest činjenica da se zakonska zabrana primjenjuje na temelju izričitih odredbi zakona, tako da nije potrebno njezino unošenje u obliku odredbe u ugovor o radu. Međutim, da bi se odredbe o ugovornoj zabrani mogle primijeniti, kao što i njezino ime na to upućuje, ona mora biti unesena u ugovor, što znači da je nužno da bude uobličena u pisanom obliku. Usmeno ugovaranje bilo bi ništetno, pravno nevaljano. Ugovorna zabrana natjecanja može se uobličiti kao samostalan ugovor, nadalje, može biti sastavni dio ugovora o radu ili pak dio sporazuma o prestanku ugovora o radu.

Nadalje, kao bitna odrednica ugovorne zabrane natjecanja ističe se suglasnost obiju stranaka. Za uspostavu i djelovanje ugovorne zabrane natjecanja potrebna je suglasnost volja

³³ Frntić, Domagoj Franjo, *et al.*, Detaljni komentar Zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje, *op. cit.*, str. 512.

radnika i poslodavca. Razlog zbog kojega je potrebna suglasnost, i to pisana, jest što se njezina primjena ne temelji na izričitim odredbama zakona.

Pri tome, ugovornom zabranom nužno je definirati naknadu koju će radnik primati te kao takvu potrebno ju je unijeti u ugovor, a podredno u ugovor se može unijeti, na temelju dogovora stanaka, i odredba o ugovornoj kazni koju će radnik biti dužan podmiriti ukoliko prekrši predviđenu obvezu.

Unatoč činjenici da prestankom radnog odnosa prestaje i primjena zakonskih odredbi o zakonskoj zabrani natjecanja, koja traje samo dok traje i radni odnos, u interesu je poslodavca uspostaviti primjenu ugovorne zabrane čiji učinci počinju djelovati tek raskidom ugovora o radu. U slučaju ugovaranja ove zabrane, smatram da je radnik u bitno lošijem položaju jer je on taj koji prilikom traženja novog zaposlenja mora pažljivo birati novog poslodavca i suzdržati se od konkuriranja starom. Njemu je nametnuta obaveza poštovati ugovornu odredbu iako je ugovor o radu raskinut, znajući da za to neće dobiti nikakvu protuuslugu.

Ugovorna zabrana natjecanja u pravilu se odnosi na onu djelatnost koju obavlja poslodavac, tj. zabranu sklapanja poslova s osobom koja je u tržišnoj utakmici s ranijim poslodavcem, a to se ogleda u području djelovanja te u odnosu na poslovne partnere poslodavca. Klauzula o ugovornoj zabrani ne smije se unijeti u ugovor u smislu da se radniku zabranjuje da nakon prestanka rada kod određenog poslodavca ne smije obavljati nijednu djelatnost koja sačinjava širok spektar djelatnosti koje su unesene u sudski registar.³⁴ Takvo ugovaranje opće zabrane obavljanja poslodavčeve djelatnosti bilo bi ništetno i protivno odredbama Ustava Republike Hrvatske kojim je propisano da su sloboda rada i pravo na rad temeljna ljudska prava i vrijednosti.³⁵ Mišljenja sam da se zabrana isključivo treba primjenjivati u smjeru da se zaštititi poslodavca te onemogućiti radnika da znanja i iskustva, koje je stekao kod njega, ne prenese na njegovog konkurenta te mu tako otkrije poslovne tajne i omogućiti nelojalno napredovanje. Dakle, može se zaključiti da ugovorna zabrana predstavlja mogućnost za koju se poslodavac može odlučiti ako smatra da njegov radnik ima određena saznanja koja bi mogao u budućnosti upotrijebiti na njegovu štetu radom kod drugog poslodavca.³⁶

S obzirom na činjenicu da ZR ne sadrži odredbe o povezanosti ugovorne zabrane natjecanja u oblika ugovora o radu lako se može zaključiti da se ugovorna zabrana može uspostaviti i

³⁴ Tako Učur, Marinko, *et al.* Veliki komentar Zakona o radu, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, *op. cit.*, str. 932.

³⁵ Prema čl. 55. st. 1. Ustava RH svatko ima pravo na rad i slobodu rada.

³⁶ Slično mišljenje zastupa i Matanović Hrvoje, Zakonska i ugovorna zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, Računovodstvo i financije, prosinac 2018., str. 244.

vrijediti neovisno je li sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme. No, zakon je predvidio da ugovorna zabrana može biti sastavni dio ugovora o radu, ali se može uobličiti kao samostalan i neovisan ugovor. U većini slučajeva u praksi, ugovorna zabrana natjecanja se oblikuje kao članak postojećeg ugovora, što olakšava objema stankama.³⁷ Međutim, nerijetka je situacija da radnik u tijeku potpisivanja ugovora izostavi moguću primjenu ovu odredbe jer je činjenica da prilikom zasnivanja radnog odnosa stanke ne pridaju veliku pažnju eventualnim posljedicama raskida ugovora, već su obje strane usmjerene ka probitcima koje će steći zasnivanjem radnog odnosa.³⁸ Isključivo, zbog ovakvih situacija, dolazi do slučaja u kojemu radnik želi dati otkaz te nastaviti svoju karijeru kod novog poslodavca, ali u okviru iste djelatnosti ili pak osnovati vlastito društvo koje se bavi jednakom djelatnošću kao i trenutni poslodavac. Međutim, u tome ga sprječava ranije naznačena odredba ugovora, ali samo na ograničeni period.

Ograničenje da radnik ne smije ni nakon prestanka radnog odnosa obavljati poslove kojima bi konkurirao poslodavcu na tržištu, koje se postavlja ugovaranjem ove zabrane, prvenstveno štiti interese poslodavca, poput činjenice da radnik ne smije odavati poslovne tajne poslodavca, niti širiti povjerljive informacije, kao ni pružati specifične vještine koje mu je omogućio poslodavac. Iako je ovo institut, koji na prvom mjestu pruža zaštitu i sigurnost poslodavca na tržištu, radnika se ne smije u potpunosti ograničavati pa je stoga zakonom propisano vremensko ograničenje ove odredbe ugovora.

4.2. Vremensko trajanje ugovorne zabrane natjecanja

Zakonom o radu izričito je propisano da se ugovorna zabrana natjecanja ne može ugovoriti na dulji vremenski period od dvije godine, računajući od trenutka prestanka ugovora o radu, što u okviru ove vrste navedenog instituta predstavlja olakotnu okolnost za radnika jer nakon dvije godine može potencijalno konkurirati poslodavcu bez da bude sankcioniran. Riječ o strogoj zakonskoj odredbi u čl. 102. st. 2. ZR-a te se ne smije prelaziti navedeno zakonsko ograničenje. U slučaju da radnik i poslodavac prilikom zasnivanja radnog odnosa ugovore dulje trajanje ugovorne zabrane, u odnosu na period koji je predviđen zakonom, (npr. ugovorom propišu da zaposlenik ne smije obavljati djelatnosti koje je obavljao za poslodavca tijekom četiri godine koje počinju važiti trenutkom raskida radnog odnosa), ugovorna zabrana

³⁷ Miloš, Ivana. Ugovorna zabrana natjecanja s poslodavcem, Hrvatska pravna revija, siječanj 2020., str. 2.

³⁸ *Ibidem*, str.1.

natjecanja obvezivat će ih samo za vrijeme trajanja maksimalnog vremena koje je određeno zakonom. U tom slučaju bilo bi govora o djelomičnoj ništetnosti pa se stoga odredba njihovog ugovora o vremenskom trajanju ugovorne zabrane natjecanja ne bi primjenjivala, već bi vrijedio maksimum koji je definiran zakonom.³⁹

Iako je ZR strog po pitanju maksimalnog trajanja ugovorne zabrane natjecanja, strankama je ostavljena mogućnost da samostalno i sporazumno ugovore duljinu ugovorne zabrane unutar zakonom ograničenog perioda od dvije godine. Nije nužno da ugovorna zabrana traje onoliko dugo koliko je naznačeno u ugovoru. Poslodavac ju može prekinuti, tj. odustati od nje u bilo kojem trenutku, ali pod uvjetom da o tome pisano obavijesti zaposlenika (detaljnije o odustanku biti će riječ u daljnjem tekstu rada).

4.3. Temeljni elementi valjanosti ugovorne zabrane natjecanja

Kako je i ranije ukazano, ugovorna zabrana valjana je ako je sklopljena u pisanom obliku, neovisno je li uklopljena u postojeći ugovor o radu ili je uspostavljena zasebnim ugovorom poslodavca i zaposlenika. ZR u čl. 14. st. 1. definira da ugovor o radu koji je sklopljen u pisanom obliku predstavlja pravilo zasnivanja radnog odnosa. Međutim postoji i iznimka od ovoga pravila. No, u čl. 14. st. 3. ZR-a postoji naznaka strankama ugovora, da ukoliko on nije sklopljen u pisanom obliku, već usmeno, ta činjenica neće utjecati na njegovu valjanost ako poslodavac prije početka rada izda pisanu potvrdu o zasnivanju radnog odnosa te ju preda radniku. Kada uzmemo u obzir obje odredbe zakonodavca dolazim do zaključka da je svakako nužno da i ugovor o radu i ugovorna zabrana natjecanja radnika s poslodavcem moraju biti pisano dokazani. Glavno razlikovanje je da radni odnos može biti zasnovan usmenim putem koji će naknadno biti pisano uobličeno, dok kod ugovorne zabrane to nije slučaj. Ako se ugovorna zabrana uobliči usmenim putem ona nije valjano sklopljena. Prema mojem mišljenju ugovorna zabrana ne vrijedi i ako se naknado uspostavi pisana potvrda jer je u ovome slučaju usmeni ugovor ništetan pa je nastavno ništetna i pisana potvrda o sklopljenoj ugovornoj zabrani.

Ugovorna zabrana predstavlja obveznopravni odnos sa svrhom zaštite poslodavaca kako bi se spriječilo neloyalno istupanje radnika na tržištu pa je shodno tome nužno definirati što obuhvaća sama zabrana, tj. odnosi li se zabrana na slučajeve u kojima je zaposleniku zabranjeno

³⁹ Gović, Iris, Ugovorna zabrana natjecanja u svjetlu novije sudske prakse, *Financije, pravo i porezi*, 8 (2012.), str. 139.

zaposliti se kod poslodavca koji je u direktnom tržišnom natjecanju sa starim poslodavcem ili ona obuhvaća opseg kojim je radniku onemogućeno samo sklapanje poslova s poslodavčevim konkurentima. Ako u ugovoru nije istaknuto na što se točno zabrana odnosi, smatra se da je radniku zabranjeno i zapošljavanje i sklapanje poslova kod drugoga poslodavca.⁴⁰

Odredba ugovorne zabrane natjecanja koja je radniku najinteresantnija jest čl. 103. st. 1., tj. činjenica da je poslodavac tijekom vremenskog okvira, u kojem je ugovorna zabrana postavljena, dužan isplaćivati radniku naknadu. Uz sve navedeno u ugovoru moraju biti opisane posljedice kršenja ugovorne zabrane te prava koja povrijeđena strana posjeduje u tom slučaju. Strankama je ostavljeno da proizvoljno odluče hoće li u slučaju nepoštivanja ugovorne zabrane od strane radnika omogućiti poslodavcu pravo na naknadu štete, pravo na ugovornu kaznu ili će zaposlenik biti dužan ispuniti svoju obvezu. Ako se dogodi suprotna situacija, povreda ugovorne zabrane od strane poslodavca, strankama je dozvoljeno ugovoriti da se u tom slučaju radnika oslobodi od obaveze iz toga ugovora.⁴¹

Prema mojem mišljenju svakako je preporučljivo da poslodavac pažljivo i detaljno predvidi sve oblike mogućeg postupanja radnika nakon prestanka ugovora o radu te definira sve segmente ugovorne zabrane prilikom zasnivanja ugovora o radu jer na taj način osigurava svoj vlastiti položaj na tržištu.

4.4. *Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja*

Budući da zakonska zabrana natjecanja vrijedi za vrijeme trajanja radnog odnosa, radniku ne pripada pravo ni na kakvu naknadu. Međutim, ako poslodavac i zaposlenik ugovore primjenu ugovorne zabrane natjecanja, nužan sastojak toga dijela ugovora mora biti i naknada koja pripada radniku. To se da iščitati iz čl. 103. st.1. ZR. S obzirom da ugovorna zabrana počinje djelovati tek od dana raskida ugovora o radu, ova naknada ne može se poistovjetiti pa ni nazvati „naknadom plaće“ jer se isplaćuje nakon što se radni odnos okonča. Pojednostavljeno, ovdje se radi samo o naknadi. Potrebno je da radnik dobije određenu novčanu svotu, jer uspostavljanjem ugovorne zabrane natjecanja, on dobrovoljno sebe ograničava u daljnjem zaposlenju i unapređenju vlastite karijere, a kako se radi o dvostranom odnosu i kako ne bi teret obveze i ograničenja pao samo na radnika, poslodavac je taj koji mu je dužan izvršavati isplatu naknade.

⁴⁰ Gović, Iris, Ugovorna zabrana natjecanja u svjetlu novije sudske prakse, *op. cit.*, str. 138.

⁴¹ Ruždjak, Marijan, Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, u : Crnić, Ivica, et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 368.

Na taj način poslodavac kompenzira činjenicu da se radnika ograničava u daljnjem zapošljavanju.

Konačno, sve navedeno moguće je potkrijepiti i zakonskim tekstom, jer u ZR-u stoji 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. *A contrario*, čim poslodavac ne bi ispunjavao svoju obvezu isplate naknade, tada više ni radnik ne bi bio vezan ugovornom zabranom natjecanja. Vidljivo je da je zakonodavac ovom odredbom na još jedan način ograničio poslodavca te odredio minimum naknade koja se može isplatiti zaposleniku.

Zakonom je propisana dodatna odredba kojom se poslodavca ograničava povodom ugovaranja ugovorne zabrane natjecanja. Tom odredbom pokušava se zaštititi radnike koji primaju plaću čija je vrijednost manja od prosječne plaće u RH. Naime, ZR propisuje da će ugovor, kojim je uspostavljena ugovorna zabrana natjecanja između radnika i poslodavca, biti ništetan u tome dijelu, ako je u trenutku ugovaranja zaposlenik imao plaću koja je manja od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.⁴² Ovakvom formulacijom zakonodavac je definirao ispod kojeg minimuma se ne smije ugovoriti ugovorna zabrana natjecanja, no ne u apsolutnom iznosu, već samo u relativnom iznosu te je odredbom uputio da će dopustivost ugovaranja ugovorne zabrane ovisiti o prilikama na tržištu, konkretno o prosječnoj plaći u RH, u datom trenutku. Prema trenutno dostupnim podacima, koje pruža Državni zavod za statistiku⁴³ prosječna plaća u kolovozu u Republici Hrvatskoj iznosi 1163 eura u neto iznosu, što u bruto iznosu iznosi 1697 eura te predstavlja aktualni minimum kao uvjet za valjanost ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem.⁴⁴

Međutim, ako poslodavac osigura radniku primanja iznad prosjeka i poštuje odredbe o naknadi za vrijeme trajanja ugovorne zabrane, onda je radnik svakako vezan ugovornom odredbom o zabrani utakmice s poslodavcem pa odgovara poslodavcu za štetu u slučaju eventualnog kršenja ranije navedene zabrane.

⁴² ZR čl. 102. st. 6.

⁴³ Državni zavod za statistiku, Prosječna plaća u Republici Hrvatskoj u kolovozu 2023., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58111> (22.10.2023.)

⁴⁴ Županijski sud u Zagrebu je u predmetu br. GŽ-2381/07 od 20. svibnja 2008., provodeći izričitu zakonsku odredbu, utvrdio da je radnica u vrijeme potpisivanja ugovora primala plaću u iznosu 1.218,60 kn, a da je istodobno prosječna plaća u RH iznosila 3.513,00 kn pa je presudio da je takav ugovor o uspostavi ugovorne zabrane natjecanja ništav.

Zakonom je u čl. 103. st. 2. predviđeno da je poslodavac dužan izvršiti isplatu navedene naknade koja vrijedi za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestoga dana u tekućem mjesecu. Nastavno, propisana je jedna iznimka u okviru koje može doći do smanjenja naknade kod ugovorne zabrane. To je slučaj kad je poslodavac, dio plaće koju radnik prima, namijenio za pokriće određenih troškova koji su u svezi s obavljanjem njegovog posla, npr. kada poslodavac plaća zaposleniku stan jer obavljao posao izvan područja svoga prebivališta. U ovakvim okolnostima dozvoljeno je primjereno sniziti naknadu koju prima radnik.⁴⁵

Nadovezujući se na sve prethodno navedeno, postavlja se pitanje kako poslodavac treba postupiti kada se radnik unutar vremenskog perioda, za koji je određena ugovorna zabrana, zaposli kod novog poslodavca, ali što ako novi poslodavac ne predstavlja konkurenciju poslodavcu koji isplaćuje naknadu. Treba li unatoč novonastaloj situaciji raniji poslodavac nastaviti isplaćivati naknadu ili je ovlašten obustaviti isplaćivanje iste? Mišljenja sam da bi se ovdje trebao ići u smjeru da je obveza poslodavca i dalje na snazi, prvenstveno iz razloga jer je ugovorna zabrana natjecanja formulirana na način da se primjenjuje samo na one koji konkuriraju poslodavcu s kojim je sklopljena te bi tada, ako se radnik zaposli kod konkurenta prvotnog poslodavca trebala biti uskraćena naknada. U ovom slučaju to nije riječ pa je i dalje na snazi dužnost poslodavca da je isplati radniku u predviđenom iznosu neovisno ima li on novo zaposlenje. Ograniči li se radnika i u tom pogledu, po pitanju primitka naknade samo zbog činjenice jer je stekao novo zaposlenje, kojim ne ograničava i ugrožava položaj na tržištu prijašnjeg poslodavca, došlo bi do povrede temeljnih ustavnih načela. Propisanom slobodom rada pružena je sloboda da svatko ima pravo birati vlastito zanimanje i zaposlenje, a samim činom unošenja u ugovor klauzule vezane uz ugovornu zabranu natjecanja, radnik je ograničen u tom pogledu. Stoga je nužno da radnik nastavi primati naknadu i povodom zaposlenja kod poslodavca koji ne konkurira poslodavcu s kojim je ugovorena zabrana natjecanja.

Činjenica da je radnik u ugovoru o radu potpisao odredbu kojom se ograničava u pogledu daljnjeg zaposlenja, ne povlači za sobom paralelu da to znači da nužno mora ostati nezaposlen svo vrijeme dok traje ugovorna zabrana.⁴⁶

⁴⁵ Tako Frntić, Domagoj Franjo, *et al.* Detaljni komentar Zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje, *op. cit.*, str. 537.

⁴⁶Vidjeti više: Frntić, Domagoj Franjo, *et al.* Detaljni komentar Zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje, *op. cit.*, str. 528.

4.5. Slučajevi neobvezivanja radnika ugovornom zabranom natjecanja

Ugovor kojim je uređena zabrana natjecanja ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime, s obzirom na područje rada, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika. Tako stoji u čl. 102. st. 5. ZR. Ovakvom formulacijom zakonodavac je ukazao da, iako se ovim institutom štiti poslodavac, potrebno je paziti na koji će se način postupati prema radniku jer nikako ne smije doći do ugrožavanja i ograničavanja radnikove slobode rada i prava na rad. Prilikom ugovaranja ovako osjetljive odredbe ugovora, po radnika, smatram da je potrebno uspostaviti ravnotežu između dvije bitne stavke. Nužno je pružiti poslodavcu zaštitu njegovih interesa i pružiti stabilan položaj na tržištu, a s tim treba uskladiti ustavna načela koja zagovaraju radnikova prava i onemogućavaju potpuna ograničenja njegova napretka.

Razumijevanja radi, važno je ponovo naglasiti da se ugovaranjem ugovorne zabrane natjecanja poslodavca nastoji zaštititi od budućih postupaka svoga zaposlenika nakon prestanka ugovornog odnosa, a kojima bi isti zaposlenik na nedopušten i nelojalan način konkurirao njegovoj (poslodavčevoj) djelatnosti i otežao mu položaj na tržištu.

Ako dođe do neslaganja ovih segmenata te se uspostavi neravnoteža, prema mojem mišljenju, dolazi do slučaja u kojemu ugovorna zabrana natjecanja neće vrijediti za tako radnika. Treba naglasiti da se pojam „neravnoteža“ treba sagledati u svakom pojedinom slučaju, uzimajući u obzir sve okolnosti, kao što su radno mjesto, plaća te ostale elemente koji čine ugovor o radu. Na isti način potrebno je utvrditi što točno podrazumijeva pojam „opravdani poslovni interesi poslodavca“.⁴⁷ Županijski sud u Varaždinu u presudi iz 2011. godine konkretizirao je ovaj problem te evidentno zaključio da ugovorna zabrana zapošljavanja radniku ograničava njegovo pravo na rad u smislu da je ista nerazmjerna u odnosu na poslovne interese poslodavca obzirom na činjenicu da je kao zaposlenik prijašnjeg poslodavca, u konkretnom slučaju, obavljao pretežito poslove prodaje, fakturiranja i dostave robe iz asortimana poslodavca, a da se kod novog poslodavca zaposlio na bitno različitim poslovima i to na poslovima unapređenja prodaje kroz obilazak trgovačkih centara i većih trgovačkih lanaca te provjeru naručene i pristigle robe educiranje zaduženih osoba o tehničkim karakteristikama

⁴⁷ Tako Gović, Iris. Ugovorna zabrana natjecanja u svjetlu novije sudske prakse, *op. cit.*, str. 140.

robe koji poslovi ne predviđaju nikakva ovlaštenja ili mogućnosti utjecaja na ugovaranje pravnih poslova u svrhu prodaje robe, ugovaranja cijene ili uvjeta prodaje.⁴⁸

Sljedeći slučaj, u kojemu radnik ne bi bio vezan ugovornom zabranom, jest ako poslodavac ugovorom nije preuzeo obvezu i dužnost da će radniku za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja isplaćivati naknadu u ranije naznačenom iznosu koji predstavlja najmanje polovicu prosječnog primitka unazad tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.⁴⁹ Odlukom VSRH iz 2008. godine sveobuhvatno je razjašnjeno nerazmjerno ograničavanje radnikovih prava te je sud u postupku izveo zaključak da s obzirom na okolnosti slučaja, odnosno, stručnu spremu zaposlenika, koja mu u uvjetima velike nezaposlenosti ne daje mogućnost lakog zapošljavanja kod drugog poslodavca, ugovaranjem zabrane utakmice za najduže zakonom dopušteno razdoblje od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa bez poslodavčeva preuzimanja obveze plaćanja naknade plaće, zaposlenika se nerazmjerno ograničava u radu te ga taj ugovor ne obvezuje.⁵⁰ Važno je istaknuti da zakon ne propisuje sankciju ništavosti ugovora, već određuje drugo, da ugovor ne obvezuje radnika.

4.6. Ništetnost ugovorne zabrane natjecanja

U prethodnom odlomku razjašnjeni su slučajevi neobvezivanja radnika ugovornom zabranom, no zakonom je također predviđen stroži oblik sankcije kada je riječ o nepoštivanju uvjeta potrebnih za uspostavu ugovorne zabrane natjecanja. Prema čl. 102. st. 6. ZR-a ugovor o zabrani natjecanja ništetan je ako ga sklopi maloljetnik ili osoba koja u vrijeme sklapanja ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u RH. Dakle, kada se ispune ovi nepoželjni uvjeti, ne dolazi samo do činjenice da radnika ne obvezuje ugovorna zabrana, već ugovorna zabrana natjecanja postaje ništetna.

ZR definira posebne uvjete koji moraju biti ispunjeni ukoliko se sklapa ugovor o radu s maloljetnom osobom te je duž cijelog zakona prožeta njihova zaštita kao posebne skupine zaposlenika. Precizno su naznačeni svi segmenti toga sklapanja. Kao glavni element zasnivanja radnog odnosa s maloljetnikom ističe se ovlaštenje dano od strane njegova zakonskog

⁴⁸ ŽS u Varaždinu, br. Gž-2491/11 od 27. travnja 2011.

⁴⁹ Ne postoji izričiti zakonski članak koji sadrži ovaj slučaj nevezanosti radnika ugovornom zabranom natjecanja, ali se takav zaključak može izvući iz konteksta 103. čl. ZR.

⁵⁰ VSRH, Revr. - 616/07 od 28. svibnja 2008.

zastupnika.⁵¹ Njegovo ovlaštenje od krucijalne je važnosti, stoga se može izvesti zaključak da ništetnost ugovorne zabrane, ako je sklopljena s maloljetnikom, pokazuje težinu toga instituta jer zakon ne dozvoljava njezino sklapanje ni uz odobrenjem zakonskog zastupnika maloljetnika. Ništetnost ugovorne zabrane nema nikakva utjecaja na ugovor o radu koji je maloljetnik sklopio te pa se podrazumijeva da je riječ samo o djelomičnoj ništetnosti te ugovor, sam po sebi i dalje ostaje na snazi.

Nastavno, postoji još jedna skupina ljudi, koji su uz maloljetnike, ništetnošću ugovorne zabrane, dodatno zaštićeni, a riječ je o osobama čija su primanja, u trenutku sklapanja ugovora o radu, manja od prosječne plaće u RH. Ova skupina radnika štiti se prvenstveno zbog činjenice što su njihovi mjesečni primitci manji od prosjeka pa bi svako dodatno ograničenje bilo nerazmjerno i potpuno nepravedno.

Zakonodavac, osim što je detaljno zaštitio navedene dvije kategorije radnika ništetnošću, ograničio je poslodavca da se na takvu ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može pozvati. U pravilu to bi značilo da je radnik taj koji mora istaknuti da postoje razlozi ništetnosti ugovorne zabrane natjecanja, a prema odredbama zakona ni sud nije dužan paziti na ništetnost ugovorne zabrane po službenoj dužnosti. Važno je istaknuti da i sudovi svojim odlukama potkrjepljuju takvo stajalište pa je tako Županijski sud u Varaždinu zaključio da je jasna intencija zakonodavca da se na korist iz takve ugovorne zabrane ne može pozvati strana koja je nemoralna - dakle onaj poslodavac koji sa zaposlenikom ugovara plaću koja je manja od prosječne plaće u RH, 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 u okviru iste djelatnosti u pogledu koje je zaposlenik educiran i stručan.⁵²

Propisivanjem odredbe kojom se poslodavac ne može pozvati na ništetnost ugovorne zabrane u slučaju konkurentskog istupanja radnika, osnovana je u korist radnika i predstavlja odstupanje u odnosu na smisao ustanovljenja ugovorne zabrane natjecanja, s obzirom da se u kontekstu cijelog instituta štite prvenstveno poslodavčevi interesi.⁵³

⁵¹ Prema čl. 20. st. 3. ZR-a poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

⁵² ŽS u Varaždinu, br. GŽ-1670/08 13. siječnja 2009.

⁵³ Tako Ruždjak, Marijan, *Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem* u : Crnić, Ivica, et al. *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, str. 369.

Uz ranije navedene razloge ništetnosti ugovorne zabrane natjecanja, potrebno je istaknuti još nekolicinu. Prije svega, iz čl. 102. st. 4. ZR-a može se iščitati, a i ranije je bila riječ o tome, kako ugovorna zabrana mora biti sastavljena u pisanom obliku. U protivnom dolazi do njezine ništetnosti.⁵⁴ Zatim, Zakon o obveznim odnosima u svojim početcima striktno navodi kako svi obvezni odnosi, koje stranke uspostavljaju među sobom, ne smiju biti u suprotnosti sa Ustavom RH, prisilnim propisima i javnim moralom.⁵⁵ Ako se ugovorna zabrana uspostavi tako da bude u suprotnosti s gore navedenim postulatima, zaključujem da biti proglašena ništetnom.

4.7. Prestanak ugovorne zabrane natjecanja

S obzirom na činjenicu da ugovorna zabrana predstavlja ugovorni odnos zasnovan sporazumom dviju stranaka (poslodavca i zaposlenika) logički se izvodi zaključak da se djelovanje ugovorne zabrane natjecanja može okončati sporazumom stranaka. Može biti riječ o posebnom sporazumu ili stranke mogu sklopiti sporazum u okviru sporazumnog raskida ugovora o radu.⁵⁶ Međutim, u pravilu ona prestaje istekom vremena na koji je određena, a to je opet vezano sporazumom stranaka.

ZR nastavno navodi još dva slučaja prestanka ugovorne zabrane natjecanja, kojima ona prestaje prije isteka roka na koji je sklopljena, a povezani su s otkazom ugovora o radu kojeg je dao zaposlenik. U čl. 104. st. 1. zakonodavac se referirao na izvanredni otkaz ugovora o radu te ga temelji kao podlogu za prestanak ugovorne zabrane natjecanja.⁵⁷ U pravilu to znači da ugovorna zabrana može prestati važiti ako radnik poslodavcu izvanredno otkáže ugovor o radu. Prva stavka, koju treba napomenuti, jest da je ovdje radnik u prilici okončati primjenu ugovorne zabrane, a ne poslodavac. Međutim, vezan je uvjetima koji su propisani zakonom. Da bi se radniku pružio ovakav način raskidanja ugovora o radu pa nastavno i ugovorne zabrane natjecanja, poslodavac mora počinuti povredu koja predstavlja grubo kršenje obveze iz ugovora o radu. Pojam „osobito teška povreda“ ocjenjuje se s obzirom na sve okolnosti konkretnog

⁵⁴ Vidjeti više: Učur, Marinko, et al. Veliki komentar Zakona o radu, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, knjiga prva (članak 1. – članak 111.), *op.cit.*, str. 934.

⁵⁵ Čl. 2. ZOO (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22).

⁵⁶ Slično mišljenje zastupa Miloš, Ivana. Ugovorna zabrana natjecanja s poslodavcem, Hrvatska pravna revija, siječanj 2020., str. 7.

⁵⁷ Prema čl. 104. st.1. ZR-a ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom iz razloga 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.

slučaja pa se na temelju interesa stranaka utvrđuje da nastavak radnog odnosa nikako nije moguć. Okončavanje odnosa radnika i poslodavca zbog nepoštivanja obveza iz radnog odnosa s poslodavčeve strane, razlog je i prestanka obveze lojalnosti radnika prema poslodavcu. Kao drugi uvjet za okončavanje ugovorne zabrane izvanrednim otkazom potrebno je da radnik u roku od mjesec dana, od prestanka ugovora o radu, pisano izjavi da se više ne smatra vezanim ugovornom zabranom natjecanja. Ključna stavka je da radniku pripada pravo na izbor hoće li ostati vezan ugovornom zabranom pa ako propusti navedeni rok od mjesec dana te se pismeno ne izjasni o prekidu, ugovorna zabrana i dalje će važiti. Rok od mjesec dana je prekluzivan, što znači da njegovim propuštanjem radnik gubi pravo koje mu zakon pruža zbog nepostupanja unutar roka. Tada ugovorna zabrana i dalje traje, bez obzira što je došlo do teške povrede radnog odnosa. U pravilu, zaključujem da će u svakoj prilici radnik dati pisanu izjavu jer ako je poslodavac teško povrijedio obvezu iz radnog odnosa, ne priliči da mu se ide u korist te da se ugovorna zabrana i dalje drži na snazi.

Čl. 104. st. 2. ZR-a propisuje kako ugovorna zabrana natjecanja prestaje kada poslodavac otkáže ugovor o radu, bez da ima zakonom opravdan razlog za to. ZR je čl. 115. i 116. propisao opravdane razloge za redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu. Ako poslodavac otkáže ugovor zaposleniku mimo propisanih razloga, ugovor, kojim se radniku zabranjuje natjecanje s poslodavcem, prestaje važiti. Bitan preduvjet za ovakav način prekida ugovorne zabrane je da se radi o nedopuštenom otkazu, neovisno o tome radi li se o redovitom ili izvanrednom obliku otkaza. Ipak, zakon pruža olakotnu okolnost za poslodavca te mu nudi da održi ugovornu zabranu, čak i u slučaju nastupanja ovakvih okolnosti, ako u roku od petnaest dana, od otkaza ugovora o radu, obavijesti zaposlenika da će mu sve vrijeme, dok traje ugovorna zabrana natjecanja, isplaćivati naknadu koja je predviđena 103. čl. ZR-a. Nije propisana forma u kojoj obavijest treba biti dana, a prema mojem mišljenju poslodavac ju može izreći zaposleniku usmenim ili pisanim putem. U pravilu, iz predostrožnosti, povoljnije je za obje stranke, da obavijest bude dana u pisanom obliku, no svakako će biti valjana ako je dana u zakonskom roku. Rok od petnaest dana je prekluzivan. Protekom roka, ako poslodavac ne obavijesti radnika, on gubi pravo naknadno održati na snazi ugovornu zabranu, a radnik se iste oslobađa.

4.8. Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja

Uz ranije pojašnjene oblike prestanka ugovorne zabrane natjecanja, ističe se još jedan način, a to je pravo poslodavca da pisanim putem obavijesti radnika da odustaje od ranije ugovorene zabrane natjecanja. Jedini uvjet, koji zakon propisuje za valjanost poslodavčeva odustanka, je taj da odustanak mora pisanim putem biti upućen radniku.⁵⁸ Usmeni odustanak pravno je neobvezujući, a to potvrđuje i presuda Županijskog suda u Zagrebu iz 2009. godine. Njome je utvrđeno da je netočna tvrdnja poslodavca da odustanak od ugovorne zabrane utakmice može biti izjavljen usmeno jer zakon izričito propisuje pismenu obavijest o odustanku, a tako stoji ugovoru o radu koji je sklopljen među strankama.⁵⁹ Forma odustanka je vrlo jednostavna pa uz obvezu da mora biti u pisanom obliku, zakonodavac ne definira nikakva ograničenja ni obveze poslodavca. To proizlazi iz činjenice jer uspostava cjelokupne zabrane natjecanja u suštini ide u korist poslodavcu pa mu se treba što lakšim načinom omogućiti da od nje odustane.⁶⁰

Odustankom od ugovorne zabrane natjecanja poslodavac se oslobađa plaćanja propisane naknade, no ne odmah po odustanku. Poslodavčeva obveza isplaćivanja naknade, po osnovi ugovorne zabrane prestaje protekom tri mjeseca, od dana dostave pismena radniku, kojim se poslodavac očituje o vlastitom odustanku.⁶¹ U pravilu, odustanak od ugovorne zabrane podudara se s otkazom ugovora o radu pa tako većina poslodavaca, prilikom davanja otkaza, ujedno odustane od ranije ugovorene zabrane natjecanja.⁶²

Posebno je valjano pitanje obvezuje li se radnik, da unatoč odustanku poslodavca, mora biti primoran sudržavati se od zapošljavanja kod novog poslodavca koji je u tržišnom natjecanju s poslodavcem u periodu od tri mjeseca u kojem je poslodavac dužan ispunjavati svoju obvezu isplate naknade. Je li nužno da se i radnik, po uzoru na poslodavca, pridržava vlastite obveze u tom periodu? Sagledavajući svrhu ugovorne zabrane natjecanja, neki autori smatraju da je radnik dužan i tijekom navedenog roka, nakon dostave izjave o odustanku, sudržavati se od zapošljavanja kod konkurentskih poslodavaca.⁶³ U suprotnom, sukladno mojem mišljenju,

⁵⁸ „ Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika.“ 105. čl. 1. st. ZR

⁵⁹ ŽS u Zagrebu, br. Gžr 2531/08 od 24. ožujka 2009.

⁶⁰ Tako Učur, Marinko, *et al.* Veliki komentar Zakona o radu, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, knjiga prva (članak 1. – članak 111.), *op.cit.*, str. 940.

⁶¹ Čl. 105. st. 2. ZR

⁶² Vidjeti više: Frntić, Domagoj Franjo, *et al.* Detaljni komentar Zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje, *op. cit.*, str. 543.

⁶³ *Ibidem*

poslodavac i radnik doveli bi se u situaciju da radnik obavlja poslove kojima konkurira svom poslodavcu, a poslodavac mu istovremeno, za vrijeme izvršavanja posla isplaćuje naknadu.

4.9. Prava poslodavca u slučaju kršenja ugovorne zabrane natjecanja

Ako radnik postupi protivno odredbi ugovora kojom je uređena zabrana natjecanja, poslodavac ima pravo potraživati ispunjenje obveze, tj. da mu radnik prestane konkurirati, a uz to može zahtijevati naknadu štete. Međutim, ako je ugovorena ugovorna kazna, imaće samo pravo na nju. Pravo na naknadu štete ili zahtijevanje ispunjenja obveze poslodavcu pripadaju po sili zakona dok je ugovornu kaznu potrebno unaprijed ugovoriti.⁶⁴

Sklapanjem ugovorne zabrane natjecanja stranke zasnivaju obveznopravni odnos, u koji su već ušle u pogledu sklapanja ugovora o radu. Sukladno pravilima obveznog prava vjerovnik (u ovom slučaju poslodavac) ima pravo tražiti ispunjenje obveze. Budući da se obveza sastoji u nečinjenju, pravo poslodavca sastoji se u tome što može zahtijevati od radnika da prestane sa sklapanjem poslova u korist osobe koja konkurira poslodavcu ili da otkáže ugovor o radu koji je sklopio sa tom trećom osobom. S druge strane, ispunjavanje obveze iz perspektive zaposlenika podrazumijeva njegovo pravo da od poslodavca prima naknadu za ugovorenu zabranu natjecanja.

Nastavno, poslodavac može od nelojalnog zaposlenika tražiti naknadu štete, ako on ne postupa savjesno. Kada radnik prekrši ugovornu zabranu utakmice, a za poslodavca takvim postupanjem nastane šteta, on uz ispunjenje obveze ima pravo zahtijevati da mu se nadoknadi materijalna šteta koju je pretrpio. Naknadu, na koju poslodavca ovlašćuje zakon, podrazumijeva naknada obične štete pa i izmakle dobiti.⁶⁵ Ukoliko štete za poslodavca ne bi bilo, utoliko mu je radnik nije dužan nadoknaditi. Ispunjenje obveze i naknadu štete nije potrebno unositi u ugovor jer je poslodavac to ovlašten tražiti prema načelu *pacta sunt servanda*, a tako propisano i u 107. čl. ZR-a.

⁶⁴ Prema čl. 106. st. 1. ZR stranke mogu ugovoriti ugovornu kaznu, za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja.

⁶⁵ Prema odredbi ZOO-a u čl. 346. st. 1. propisano je da vjerovnik ima pravo na naknadu obične štete i izmakle koristi te pravičnu naknadu neimovinske štete koje je dužnik u vrijeme sklapanja ugovora morao predvidjeti kao moguće posljedice, a s obzirom na činjenice koje su mu bile poznate ili su morale biti poznate.

Važno je istaknuti da se pravila o ispunjenju obveze i naknadi štete mogu primjenjivati samo kada između stranaka nije ugovorena ugovorna kazna, što potkrjepljuje i zakonska odredba u čl. 106. st. 2. ZR-a.⁶⁶

Ugovorna kazna, kada je unesena u ugovor, uvjetuje i upozorava radnika da ne postupa protivno ugovornoj zabrani. Ona cilja na određeno, ili barem određivo, primarno dužnikovo (radnikovo) ponašanje.⁶⁷ U protivnom će biti dužan podmiriti je poslodavcu čiji je tržišni položaj ošteti. Riječ je o institutu koji je uređen općim odredbama obveznog prava. ZOO u čl. 350. st. 1. određuje da vjerovnik i dužnik mogu ugovoriti da će dužnik biti dužan platiti vjerovniku određenu novčanu svotu ili pribaviti materijalnu korist ako ne ispuni svoju obvezu. U pogledu instituta ugovorne zabrane natjecanja, ova opća odredba malo je modificirana na način da je ugovorna kazna u pravilu samo novčana. Može se ugovoriti u apsolutnom iznosu ili u postotku, a najčešće se određuje određenim brojem plaća koje radnik prima.⁶⁸ Ugovorna kazna mora biti ugovorena u pisanom obliku kao i ugovorna zabrana natjecanja.

Stranke sporazumno dogovaraju hoće li uklopiti ugovornu kaznu u ugovor ili ne, a s obzirom da zakonom nije postavljeno nikakvo ograničenje, svojevolumno ugovaraju i visinu kazne. Međutim, radnika se ne smije nerazmjerno ograničiti i opteretiti pa tako ni ugovorna kazna ne može biti nerazmjerno visoka u odnosu na predmet obveze.⁶⁹ Prema čl. 354. ZOO-a ako radnik smatra da je ugovorna kazna previsoka, može tražiti od suda da ju razmjerno snizi. VSRH u presudi iz 2012. godine ustvrdio je da postoje dva temeljna kriterija za smanjenje ugovorne kazne. Jedan od njih je nerazmjerna vrijednost obveze i visine ugovorne kazne, a drugi podrazumijeva značenje objekta obveze.⁷⁰ U pravilu to se podudara s temeljnim načinom zaštite radnika u okviru ovog instituta, odnosno ne smije se dovoditi do nerazmjernog ograničavanja rada i napredovanja radnika.

⁶⁶ „Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.“

⁶⁷ Tako Miladin, Petar, Odnos ugovorne kazne i srodnih klauzula, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 56 (6), 2006., str. 1805-1806.

⁶⁸ Ruždjak, Marijan, Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem u : Crnić, Ivica, *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, *op. cit.* str. 373.

⁶⁹ *Ibidem.*

⁷⁰ VSRH, br. Revr-1438/11 od 27. lipnja 2012.

Kako zakonom nije propisano u kojem roku, uslijed nelojalnog postupanja radnika, poslodavac može zahtijevati isplatu ugovorne kazne pa je pravo na isplatu vezano uz opći zastarni rok od pet godina.⁷¹ U ovom slučaju ne postoji prekluzivan rok.

Nadalje ZR propisuje da se ugovorna kazna može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj. Ovakvom formulacijom u čl. 106. st. 2. zakonodavac je odstupio od općeg pravila kojim je izričito predviđeno da će ugovorna zabrana obvezivati radnika samo u slučaju ako je poslodavac preuzeo obvezu isplaćivanja naknade. Uvjet za ovako uspostavljenu ugovornu zabranu predstavlja činjenica da radnik ima primitke veće od prosječnih prihoda u trenutku sklapanja ugovora. Ovakvo ugovaranje ugovorne zabrane natjecanja obvezuje radnika, iako se naizgled protivi općem pravilu pa se ne radi o nepostojećoj obvezi, a ugovorna kazna će predstavljati sankciju ako dođe do kršenja zabrane od strane radnika.

5. PRIKAZ UREĐENJA INSTITUTA UGOVORNE ZABRANE NATJECANJA U DRUGIM PRAVNIM SUSTAVIMA

Pravni okviri, kojima se uređuje institut zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, razlikuju se diljem svijeta pa čak i unutar Europe postoje znatna razlikovanja. Prvenstvena razlika između prikazanih zemalja i Hrvatske je činjenica da kod opisa njihovih sustava nije obrađen institut zakonske zabrane natjecanja, već samo ugovorna zabrana, jer u literaturi nisam ništa našla o tome. Hrvatska pripada skupini zemalja koja u zakonskim odredbama ima detaljno razrađen cjelokupni institut, a to je potkrepljeno i brojnim presudama u okviru sudske prakse. Postoje zemlje koje ovaj institut temelje isključivo na sudskoj praksi, a u nekim zemljama postoji izričita zabrana o unošenju u ugovor klauzula o zabrani natjecanja radnika s poslodavcem.⁷²

Talijanski pravni sustav nalikuje na hrvatsko uređenje instituta ugovorne zabrane natjecanja, ali postoje poneke razlike. I hrvatsko i talijansko zakonodavstvo zahtijevaju da

⁷¹ Tako Učur, Marinko, *et al.* Veliki komentar Zakona o radu, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, knjiga prva (članak 1. – članak 111.), *op.cit.*, str. 942.

⁷² Zekić, Nuna. Non-compete clauses and worker mobility in the EU, 2022, Web publication/site, Wolters Kluwer, <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/11/30/non-compete-clauses-and-worker-mobility-in-the-eu/>. (14.10.2023.).

ugovorna zabrana natjecanja mora biti uspostavljena u pisanom obliku, inače će biti ništetna. Prvenstvena razlika između našeg i talijanskog uređenja ovog instituta jest što je u Italiji nužno da radnik prima naknadu, a našim zakonom propisana je iznimka uslijed koje ugovorna zabrana može biti na snazi iako radnik ne prima propisanu naknadu pod uvjetom da je ugovorena ugovorna kazna. Još jedno razlikovanje, kojim se ističe talijanska ugovorna zabrana natjecanja, je sektorsko i geografsko postavljanje granica u čijem djelokrugu radnik ne smije poslovati. Vremensko trajanje ugovorne zabrane postavljeno je na maksimalno tri godine uz iznimku položaja rukovoditelja kojima ugovorna zabrana natjecanja može biti ugovorena na period od pet godina.⁷³

U Austriji je parlament 2006. godine unio je veliku promjenu na području radnog prava i izglasao da ugovorna zabrana natjecanja neće biti provediva za zaposlenike koji potpišu ugovor o radu nakon ožujka iste godine te čija su primanja ispod 2100 eura na mjesec. Zbog promjena na tržištu trenutno ograničenje postavljeno je na 3480 eura.⁷⁴ Austrijski zakonodavac postavio je fiksnu granicu ispod koje nije moguće ugovoriti zabranu natjecanja, a naš pravni sustav odredio je granica fluidna te ovisi o prosječnoj plaći u RH.

Izmjene ugovorne zabrane natjecanja od 1. siječnja 2022. godine unijela je i Finska. Prema novelama zakona poslodavci su dužni isplaćivati zaposlenicima naknadu prilikom ugovaranja ugovorne zabrane natjecanja. Minimalna naknada iznosi najmanje 40% redovite plaće, ako je zabrana ugovorena na razdoblje do šest mjeseci. Ako se zabrana ugovori na razdoblje dulje od šest mjeseci, tada naknada, koju je poslodavac dužan isplaćivati, mora iznositi minimalno 60% redovne plaće koju je radnik primao kod istog poslodavca.⁷⁵ U usporedbi s hrvatskim uređenjem, Finska je omogućila zaposlenicima veću naknadu ukoliko su se na duži period obvezali ugovornom zabranom, dok ZR takvu odredbu nema te zaposlenik prima jednaku naknadu bez obzira koliko dugo je vezan ugovornom zabranom natjecanja.

Nizozemsko pravo propisuje da će ugovorna zabrana natjecanja biti valjana samo ako je detaljno razjašnjena potreba zbog koje se ta klauzula unosi u ugovor. U protivnom, ugovorna zabrana neće obvezivati radnika. Poslodavac je dužan navesti posljedice koje bi za njega nastupile ako zaposlenika ne bi obvezao na suzdržavanje od zapošljavanja kod konkurenata.

⁷³ Boeri, Tito; Garnerio, Andrea; Luisetto, Lorenzo Giovanni. Non-Compete Agreements in a Rigid Labour Market: The Case of Italy. IZA Discussion Paper No. 16021, <https://ssrn.com/abstract=4396108>. (20.9.2023.)

⁷⁴ *Ibidem* str. 9.

⁷⁵ Autio, R., Finland: Change to the Employment Contracts Act concerning non-competition agreements from 1 January 2022, DLA Piper Monitor, 2021., <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/finland-change-to-the-employment-contracts-act-concerning-non-competition-agreements-from-1-january-2022#page=1>. (20.9.2023.)

Istraživanje, koje je provedeno u Nizozemskoj, pokazalo je da je 89% ispitanika istaknulo da im ugovaranje ugovorne zabrane natjecanja nije predstavljalo prepreku u pronalaženju novog zaposlenja.⁷⁶

U okviru prava Europske Unije ne postoji konsenzus vezan uz ovu tematiku pa tako nema ni dokumenta kojim bi se sveobuhvatno uredila zabrana natjecanja radnika s poslodavcem te tako ujednačila primjena pravnog instituta u državama članicama. Dokument Europske Unije koji se u minimalnoj mjeri dotiče teme zabrane natjecanja je Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj Uniji.⁷⁷ U čl. 9. st. 1. propisano je da su države članice dužne osigurati da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugog poslodavca, ako je to izvan rasporeda rada koji je utvrđen s prvotnim poslodavcem. Tom odredbom teži se umanjiti mogućnost poslodavca da otežaju radniku dodatno zapošljavanje dok traje njihov radni odnos te se pokušava spriječiti svako nepovoljno postupanje prema radniku. Sljedećim stavkom istog članka uređena je mogućnost u okviru koje države članice mogu utvrditi uvjete pod kojima poslodavci primjenjuju ograničenja radnicima na temelju objektivnih razloga, kao što su zdravlje i sigurnost, zaštita poslovne povjerljivosti ili sprečavanje sukoba interesa. Bilo bi iznimno korisno da se u sklopu navedene Direktive unese članak koji bi regulirao institut zabrane natjecanja, obzirom da je njome definirano paralelno zaposlenje.⁷⁸ Međutim, i dalje ne postoji propis koji bi u okviru EU uskladio primjenu instituta zabrane natjecanja.

U Sjedinjenim Američkim Državama zabrana natjecanja s poslodavcem je česta pojava i rastući trend kojim se ograničavaju radnici uz niz restriktivnih uvjeta. Uz zabranu natjecanja vezan je još jedan uobičajen restriktivni ugovor, a poduzeća zahtijevaju da prilikom sklapanja ugovora zaposlenici pristanu na arbitražu kao jedini način rješavanja mogućih sporova s poslodavcem. Istraživanja su pokazala da poslodavci, koji propisuju nužnu arbitražu, u većini slučajeva u ugovor unose odredbe ugovornoj zabrani natjecanja.⁷⁹

⁷⁶ Miloš I., Ugovorna zabrana natjecanja s poslodavcem, Hrvatska pravna revija, siječanj 2020., str. 8 – 9.

⁷⁷ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121).

⁷⁸ Tako Zekić, Nuna. Non-compete clauses and worker mobility in the EU, 2022, Web publication/site, Wolters Kluwer, <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/11/30/non-compete-clauses-and-worker-mobility-in-the-eu/>. (14.10.2023.).

⁷⁹ Colvin, Alexander J.S., Shierholz, Heidi. Noncompete agreements, December 10, 2019, <https://www.epi.org/publication/noncompete-agreements/>. (20.9.2023.).

6. ZAKLJUČAK

Uspostavom instituta zabrane natjecanja radnika s poslodavcem pružena je iznimna zaštita i sigurnost poslodavcu. Na ovaj način zakonodavac mu je omogućio sigurnost da može ulagati u vještine radnika, pružiti mu povjerljive podatke bez straha da će ga napustiti i sve stečeno prenijeti novom poslodavcu. Smisao cjelokupnog uređenja zabrane natjecanja je da se implementira institut putem kojega se poslodavcu uvelike olakšava tržišna utakmica, bez ulaženja u sporove povodom nedopuštenog konkuriranja i nelojalnog istupanja zaposlenika. Sprječava se sukob konfliktnih interesa, onemogućava se radnika u zlouporabi povjerljivih podataka, a teži se očuvati poslodavčeve konkurentske prednosti.

Iako na prvi pogled zakonski tekst upućuje da je radnik u bitno lošijem položaju, zakonom mu je pružena kompenzacija u obliku novčane naknade, prilikom ugovaranja ugovorne zabrane, čija je uloga od krucijalne važnosti. Na taj način uspostava zabrane natjecanja za radnika ne predstavlja nerazmjerno ograničenje Ustavom zajamčenih prava. Zabrana mora biti prvenstveno razumna i proporcionalna s obzirom na okolnosti u kojima se ugovara. Radniku se mora pružiti sloboda rada i fleksibilnost u izboru zaposlenja.

Zakonska zabrana natjecanja djeluje bez obzira je li unesena u ugovor, no moguće je da se poslodavac odrekne privilegije koju mu je zakon dao te odobri radniku da mu konkurira na tržištu za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Kroz rad je istaknuto da sporazum poslodavca i zaposlenika predstavlja temelj ugovorne zabrane natjecanja i da radnik neće biti vezan njome nakon raskida ugovora o radu, ako svojevolumno nije pristao na nju. Time je vidljivo da je u pogledu ugovorne zabrane natjecanja radnik u povoljnijoj situaciji jer sam može odlučiti hoće li pristati na nju, dok primjenu zakonske zabrane ne može isključiti. Ipak svrsishodno je da poslodavac prije unošenja u ugovor klauzule o ugovornoj zabrani natjecanja, procijeni je li takvo ograničenje radnika zaista nužno, predstavlja li ono potrebnu zaštitu njegovih interesa te hoće li time sebe dostatno osigurati. Kao što je ranije naglašeno, sporazum i pregovori poslodavca i radnika temelj su formiranja ugovorne zabrane pa je nužno da se prilikom ugovaranja iste pronađe kompromisno rješenje koje će udovoljiti objema strankama.

Iako zabrana natjecanja radnika s poslodavcem predstavlja jedan od rijetkih instituta kojima je prvotni cilj zaštiti poslodavca, iz prikazanih presuda hrvatskih sudova proizlazi da će u konačnici, odluka ići u korist radnika jer ipak je on strana ugovora koja je u lošijem položaju

povodom ovog instituta. U konačnici, zakonodavac je uspostavom zabrane natjecanja zajamčio korisnu mjeru kojom se štite interesi poslodavca i povjerljive informacije njegova poduzeća, ali je pružio zaštitu radniku nizom ograničenja kojima je poslodavac podvrgnut kako bi uspostavio nužnu ravnotežu slobode radnika i omogućio zaštitu tržišnog natjecanja od nelojalnog postupanja radnika.

7. POPIS LITERATURE

KNJIGE I ČLANCI:

1. Autio, R., Finland: Change to the Employment Contracts Act concerning non-competition agreements from 1 January 2022, DLA Piper Monitor, 2021. <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopment/finland-change-to-the-employment-contracts-act-concerning-non-competition-agreements-from-1-january-2022#page=1>. (20.9.2023.)
2. Boeri, Tito; Garnero, Andrea; Luisetto, Lorenzo Giovanni. Non-Compete Agreements in a Rigid Labour Market: The Case of Italy. IZA Discussion Paper No. 16021, <https://ssrn.com/abstract=4396108>. (20.9.2023.)
3. Colvin, Alexander J.S., Shierholz, Heidi. Noncompete agreements, December 10, 2019, <https://www.epi.org/publication/noncompete-agreements/>. (20.9.2023.)
4. Crnić, Ivica, Komentar Zakona o radu, Organizator, Zagreb, 1999.
5. Frntić, Domagoj Franjo, *et al.* Detaljni komentar Zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje, Zagreb, 2017., str. 510-550.
6. Gotovac, Viktor, *et al.*, Komentar Zakona o radu, TEB poslovno savjetovanje, Zagreb, rujan 2014., str. 344-375.
7. Gović, Iris. Ugovorna zabrana natjecanja u svjetlu novije sudske prakse, *Financije, pravo i porezi*, 8 (2012), str. 138-145.
8. Jarić, Goran. Zakonska zabrana natjecanja radnika s poslodavcem – neki problemi u praksi, *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse*, *Godišnjak* 23 (2016.), str. 579-586.
9. Matanović, Hrvoje. Zakonska i ugovorna zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, *Računovodstvo i financije*, prosinac 2018., str. 243-246.
10. McAdams, John M., Non-Compete Agreements: A Review of the Literature, 2019., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3040393. (14.10.2023.)
11. Miladin, Petar, Odnos ugovorne kazne i srodnih klauzula, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 56 (6), 2006., str. 1805-1806.
12. Milković, Darko; Trbojević, Goran. *Radni odnosi*, Zagreb, Effectus – studij za financije i pravo, visoko učilište, Zagreb, 2019., str. 123-126.

13. Miloš, Ivana. Ugovorna zabrana natjecanja s poslodavcem, Hrvatska pravna revija, siječanj 2020., str. 1-10.
14. Ruždjak, Marijan, Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem u : Crnić, Ivica, *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007. str. 359-374.
15. Topić, Goran. Ugovorna zabrana natjecanja s poslodavcem, Pravo i porezi, 12 (2019.), str. 74-80.
16. Topić, Goran. Zakonska zabrana natjecanja s poslodavcem, Pravo i porezi, 11 (2019.), str. 66-71.
17. Učur, Marinko, *et al.* Veliki komentar Zakona o radu, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, knjiga prva (članak 1. – članak 111.), Libertin naklada, Zagreb, 2021., str. 925-946.
18. Zekić, Nuna. Non-compete clauses and worker mobility in the EU, 2022, Web publication/site, Wolters Kluwer, <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/11/30/non-compete-clauses-and-worker-mobility-in-the-eu/> . (14.10.2023.)
19. Žic, Inga. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem u: Bejaković, Predrag, *et al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Tim press, Zagreb, 2014., str. 219-223.

PRAVNI IZVORI:

1. Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121).
2. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
3. Zakon o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22)
4. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22)
5. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)
6. Zakon zaštiti tržišnog natjecanja (NN 79/09, 80/13, 41/21)
7. Zakon o zaštiti tajnosti podataka (NN 108/96)
8. Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23)

SUDSKA PRAKSA:

1. VSRH, Revr – 229/05 od 24. siječnja 2006.
2. VSRH, Revr – 259/08 od 8. srpnja 2008.
3. VSRH, br. Revr – 513/12 od 13. studenog 2012.
4. VSRH, br. Revr – 549/13 od 11. ožujka 2014.
5. VSRH, br. Revr – 587/06 Od 10. listopada 2006.
6. VSRH, Revr – 616/07 od 28. svibnja 2008.
7. VSRH, br. Revr – 732/07 od 9. siječnja 2008.
8. VSRH, Revr – 897/05 od 25. srpnja 2007.
9. VSRH, Revr0 – 1179/10 od 12. siječnja 2011.
10. VSRH, br. Revr – 1438/ 11 od 27. lipnja 2012.
11. ŽS u Koprivnici, br. Gž-271/09 od 4. veljače 2010.
12. ŽS u Rijeci, Gžr 75/2020-2 od 19. veljače 2020.
13. ŽŠ u Varaždinu, br. Gž – 1670/08 od 13. siječnja 2009.
14. ŽŠ u Varaždinu, br. Gž – 2491/11 od 27. travnja 2011.
15. ŽŠ u Zagrebu, br. Gžr – 2046/12 od 5. ožujka 2013.
16. ŽŠ u Zagrebu, br. Gžr – 2381/07 od 20. svibnja 2008.
17. ŽŠ u Zagrebu, br. Gžr – 2531/08 od 24. ožujka 2009.

MREŽNI IZVORI:

1. Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja, <https://www.aztn.hr/trzisno-natjecanje/> (5.9.2023.)
2. Državni zavod za statistiku, *Prosječna plaća u Republici Hrvatskoj u kolovozu 2023.*, <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58111> (22.10.2023.)