

*Mr Горан Обрадовић*

**ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПРЕМА  
ЗАКОНУ О РАДУ**

UDK 349.22:347.776

---

### Апстракт

*У раду се анализира институт забране конкуренције у радном праву, а на основу решења садржаних у Закону о раду Републике Србије. Забрана конкуренције се сагледава, пре свега, у светлу на-*

*чела слободe рада, с обзиром да представља једно од њених најзначајнијих ограничења. Разрада са позитивно-правног становишта следи у наставку рада.*

**Кључне речи:** слобода рада, радни однос, забрана конкуренције.

*Мр Горан Обрадовић*<sup>1</sup>

## ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПРЕМА ЗАКОНУ О РАДУ

### 1.

Слобода рада спада у групу економско-социјалних права, која су настала после епохе либерализма, с обзиром да је савремена држава променила своју функцију и постала не само политичка установа, већ и социјална и културна заједница, чије је задатак и интервенција у привредни живот са одређеним социјалним циљевима. Ова права спадају у тзв. другу генерацију људских права (прву чине грађанска и политичка права, а трећу колективна права чији је титулар народ, друштво или заједница). Појава слободе рада била је формално-правна претпоставка појаве и постојања радног односа. Она је иманентна радном односу, за разлику од права на рад, с обзиром да су радни односи постојали много пре него што је право на рад било предвиђено уставима. У том смислу слободу рада можемо посматрати као посебно и најстарије начело радног права.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Асистент на Правном факултету у Нишу.

<sup>2</sup> Др П. Јовановић, Радно право, Службени гласник, Београд, 2000, стр. 117-118.

Начело слободe рада има три основна облика:

а) слободу сваког грађанина да ради "самостално" (тј. за себе и на властитим средствима производње или рада) или да ступи у радноправни однос код друге (физичке или правне) особе, односно да свој рад слободно удружи с радом других особа;

б) слободу индивидуалног избора (односно слободног прихватања): звања и занимања (друштвено допуштених) којима ће се бавити, односно слободу да сам одлучи код кога ће послодавца радити; слободу избора места запослења, времена заснивања, трајања и раскидања радног односа;

в) уздржавање од делатности којом би се ограничавала или поништила једнака слобода рада свих других особа.<sup>3</sup>

Као тековина човечанства, слобода рада нашла је своје место у бројним документима међународног карактера, као и у уставима савремених држава. Међутим, слобода појединца у друштву није могућа у свом апсолутном облику. Да јесте, то би значило поништавање исте такве слободe другог и негирање било каквог система норми и вредности у друштву. Осим случајева који се не сматрају принудним радом, а који то у суштини јесу, предвиђених Конвенцијом бр. 29 о принудном или обавезном раду коју је усвојила Међународна организација рада 1930. године, и коју је Југославија ратификовала, слобода рада трпи још нека ограничења која се уводе из одређених, друштвено оправданих, разлога. То су, на пример, различити режими ограничавања кретања и настањивања радне снаге, забрана заснивања радног односа уживаоцима пензија (или обустава исплате пензије за време трајања радног односа), посебан режим запошљавања странаца, забрана кумулација радних односа у истој особи, и тд.

Међу институтима којима се ограничава слобода рада значајно место припада клаузули забране конкуренције. Овај институт, који у упоредном праву има значајну традицију, први пут је у наше законодавство о раду уведен Законом о раду Републике Србије из 2001. године.<sup>4</sup> Закон, у чл. 93, клаузулу забране конкуренције регулише на следећи начин:

---

<sup>3</sup> Детаљније: Др Н. Тинтић, Радно и социјално право I, Народне новине, Загреб, 1969, стр. 62 и даље.

<sup>4</sup> Службени гласник РС, бр. 70/2001.

"Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни."

Територијално важење забране конкуренције, по Закону, утврђује се општим актом или уговором о раду, што зависи од врсте посла на коју се забрана односи. Санкција која је предвиђена за кршење ове забране је накнада штете послодавцу.

Временско важење забране конкуренције може се, сходно члану 94 Закона, продужити и до две године након престанка радног односа, изузев ако је послодавац запосленом отказао радни однос без оправданог разлога.

## 2.

Основ постојања забране конкуренције у радном праву налази се природи радног односа, као двостраног и теретног правног посла, у коме су права и обавезе његових субјеката међусобно условљена. Код овог односа обавезе једног субјекта истовремено и самим тим јесу права другог и *vice versa*, а све под условима и у границама уређеним општим радноправним актима, и у њима допуштеној мери појединачним уговором о раду, односно другим формално правним основом за заснивање радноправног односа. Дакле, у радном односу се испољавају и морају испољавати легитимни, тј. од законодавца признати и заштићени интереси без чијег респектовања би изостали разлози постојања и самог радног односа, његов *raison d'être*.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Др Д. Паравина, Међусобна условљеност обавеза и права из радног односа, Радно и социјално право, бр. 3-6/98, стр. 19.

Легитимни интерес послодавца јесте лојалност запосленог. Поред своје обавезе да ради, радник је обавезан да се придржава обавезе лојалности према послодавцу; он је обавезан да верно штити послодавчеве законске интересе. Та обавеза произилази из природе и карактера радног односа као личне, радноправне и функционалне везе између запосленог и послодавца.<sup>6</sup> Верност запосленог претпоставља да "међу субјектима радног односа постоји однос "intuitu personae", посебна врста интимног односа који је у суштини приснији и интензивнији него обични уговорни однос."<sup>7</sup> Основ легитимности забране конкуренције се настоји наћи и у етичкој категорији – радном и пословном моралу ("добрим пословним обичајима"). Забрана конкуренције почива на забрани непоштеног поступања радника према послодавцу. Није поштено радити за једног послодавца, а истовремено му конкурисати радећи за другог послодавца или за сопствени рачун.<sup>8</sup> Принцип моралности - очувања етичких постулата у односима између субјеката индивидуалног и колективног радног права (радних односа), прожима институте радног права, индивидуална и колективна права запослених и послодаваца.<sup>9</sup>

### 3.

С обзиром да представља ограничење слободе рада, забрана конкуренције се допушта веома рестриктивно. Рестриктивност се огледа у погледу професионалне активности, рока и места важења забране.

Закон о раду не садржи детаљнија правила везана за круг лица која могу бити обухваћена овом забраном, што значи да сва лица у радном односу могу да дођу под њен удар. Формулација члана 93 је довољно широка да то омогућује иако би, по природи ствари, то најчешће требало бити лица која раде на нарочито сложеним пословима. И сама одредба да се забрана конкуренције предвиђа општим актом или уговором о раду довољно говори о томе да не само што сви запослени могу доћи под удар забране конкуренције, већ и да они (с обзиром на

---

<sup>6</sup> Dr A. Berenstein, *Labour Law in Switzerland*, Kluwer, Deventer-Boston, 1994, str. 85. Такође и: Dr M. Rehbinder, *Droit Suisse du travail*, Staempfli, Berne, 1979, str. 114.

<sup>7</sup> Др М. Илешкић, *Забрана конкуренције у радном праву*, Привреда и право, Бр. 5-6/1990, стр. 382-383.

<sup>8</sup> Др Б. Лубарда, *Забрана конкуренције у радном праву*, Правни живот, бр. 5-6/92, стр. 889.

<sup>9</sup> Др Б. Лубарда, *Ars boni et aequi у радном праву*, Правни живот, бр. 11/2000, стр. 550.

алтернативу: општи акт или уговор о раду) не могу утицати на то. У случају инсистирања послодавца на клаузули забране конкуренције запослени има могућност избора само утолико што ће такав уговор о раду закључити или не. Ово, наравно, не значи да је овако широко постављен круг лица која могу бити обухваћена клаузулом забране конкуренције погрешан, с обзиром да и запослени који раде на једноставнијим, "нижим", радним местима често могу доћи у прилику да сазнају чињенице или стекну познанства са којима би могли недозвољено да конкуришу послодавцу. Проблем је у томе што послодавци могу овај институт веома лако да злоупотребе, обухватајући њиме и лица која, објективно, не могу да на овај начин нашкоде послодавцу. На тај начин послодавац је у могућности да запослене додатно "веже" за себе, чак и ако се у међувремену измене услови под којима је радни однос заснован, на штету запосленог, с обзиром да ова забрана може трајати и до две године након престанка радног односа. Ситуација би била знатно повољнија за запослене ако би колективним уговором била предвиђена радна места за која може да се установи клаузула забране конкуренције, како послодавац не би неоправдано проширивао њихов круг.<sup>10</sup> Законом о раду остало је нерешено питање које се односи на ситуацију у којој је запослени већ обављао неку конкурентску делатност у моменту заснивања радног односа. То је од нарочитог значаја ако је послодавац знао за то а није га упозорио. У том случају сматрамо да не постоји повреда забране, те да запослени не може сносити због тога штетне последице.

Просторно важење клаузуле забране конкуренције је питање које, такође, мора бити регулисано општим актом или уговором о раду. Суштински, не постоје сметње да се ова забрана простире и на све земље света, с обзиром да је садашњи ниво технологије такав да омогућава врло брз пренос информација а миграција радне снаге је много већа него раније. Широко важење ове забране у погледу територије има оправдање и код неких професија које су, по својој природи, такве да се обављају у различитим земљама.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Др Б. Лубарда, *Забрана конкуренције у радном праву*, стр. 890.

<sup>11</sup> Тако, познат пример простирања клаузуле забране конкуренције на целу земљину куглу је британска глумица Бет Дејвис. Прихвативши да снима филмове за само једну филмску компанију за извесан временски период изгубила је право да се ангажује код друге компаније, било где у свету. Наведено према: др Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 891.

Нарочито спорно питање јесте временско важење клаузуле забране конкуренције. Иако се то може продужити и после престанка радног односа, чини се да је општеприхваћено мишљење да се такво решење тешко може оправдати. И Закон о раду предвиђа могућност да ова клаузула важи и две године након престанка радног односа, што значи да запослени у том периоду не могу обављати исте или сличне послове за себе или другог. Ту се, у суштини, најјасније огледа нарушавање слободe рада преко овог института. Лице коме је престао радни однос принуђено је, због ове забране, да и две године након тога обавља неке друге послове, а не оне за које је квалификовано.

Интереси послодавца могу се, после престанка радног односа, заштитити и на други начин. Пре свега, уговором се може ова забрана сузити тако да, нпр., запослени не може само да почне самостално да обавља исту делатност као и његов послодавац. Такође, и без ове забране послодавцу у многим случајевима стоје на располагању довољно јаки инструменти којима се може заштитити од недозвољене конкуренције, као што су прописи о нелојалној утакмици и сл. Такође, запослени може бити обавезан само на чување тајне до коју је дошао радећи код послодавца, и тд.<sup>12</sup>

#### 4.

Последице повреде клаузуле забране конкуренције су накнада штете и престанак радног односа. Накнада штете се, по природи ствари, може тражити у висини стварне штете коју је послодавац претрпео повредом забране, али и у висини изгубљене добити, осим ако је послодавац отказао запосленом уговор о раду из неоправданих разлога. Није, међутим, предвиђена могућност да се уместо накнаде штете тражи уступање послова које запослени, кршећи забрану, закључи, као ни евентуална одговорност за штету и послодавца који запошљава лице обухваћено овом забраном.

За разлику од накнаде штете, која је изричито предвиђена, Закон о раду то не чини по питању престанка радног односа. Ипак, сматрамо

---

<sup>12</sup> У том смислу види: др И. Јанковец, Закон о предузећима и клаузула конкуренције, Радно и социјално право, 1-3/97, стр. 341-342; др Ч. Богићевић, Недозвољена конкуренција у радном праву, Право и привреда, бр. 3-6/95, стр. 658.



да то недвосмислено произилази из одредаба чл. 101, које разрађују престанак радног односа по вољи послодавца. Тако, радни однос запосленом може престати ако овај својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду (ст. 1, тач. 3) или ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може наставити рад код послодавца (ст. 1, тач. 4). Сматрамо да су ови разлози (нарочито онај из тач. 4) довољно широко постављени да дају основ за престанак радног односа услед повреде клаузуле забране конкуренције.

Одредбе Закона о раду о забрани конкуренције нису до краја изведене и, као такве, дају могућност за злоупотребу од стране послодавца. Оне су јако неодређене и у погледу разлога постојања забране и у погледу круга лица која њоме могу бити обухваћена, а изостале су и одредбе којима се штите интереси запослених.<sup>13</sup> Стога би, у неким изменама Закона о раду, требало цитирани правила дорадити, што ће, свакако, допринети потпунијој реализацији овог института и, истовремено, ублажити последице које он доноси.

<sup>13</sup> У том смислу чини нам се да су решења садржана у Закону о раду Хрватске (1995) много целовитије. Тако, предвиђен је рок у коме право послодавца на накнаду штете застарева (три месеца од дана сазнања, односно 5 година од дана повреде забране); сматра се да је послодавац дао сагласност за обављање делатности која је обухваћена клаузулом забране конкуренције ако се запослени том делатношћу бавио у моменту заснивања радног односа, а послодавац је то знао а није се противио; забрана конкуренције не обавезује запосленог ако њен циљ није заштита оправданих пословних интереса послодавца или ако се њоме несразмерно ограничава рад и напредовање запосленог; постоји обавеза за послодавца да запосленом исплаћује накнаду зараде у висини од 1/2 у случају уговорне забране недозвољене конкуренције, и тд. Слична решења садржи и Закон о радним односима Словеније (2002).

**Goran Obradović, LL.M**  
*Teaching Assistant*

## **THE PROHIBITION OF COMPETITION IN THE LABOUR LAW ACT**

### *Summary*

*On the grounds of the legal provisions comprised in the Labour Law Act of the Republic of Serbia, in this paper the author analyses the legal institute of competition prohibition in Labour Law. The prohibition of competition is viewed primarily in the light of the freedom of labour principle, as the prohibition of competition represents one of the most significant restrictions of this freedom. Further on in the paper, the author elaborates on the standpoints of positive law pertaining to this issue.*

**Key words: *freedom of labour, labour relations, competition prohibition.***