

Stevan Adžić*

KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE I PRAVA ZAPOSLENIH

Klauzula zabrane konkurencije primenjuje se na poslove u kojima zaposleni može da stekne posebna znanja ili pristup važnim informacijama tokom radnog odnosa. Njena svrha je zaštita poslodavca od potencijalnih štetnih posledica iznošenja informacija ili tajni trećim licima, a istovremeno ograničava prava zaposlenog na rad nakon prestanka radnog odnosa. Ugovorom o radu se određuje vreme trajanja zabrane konkurencije koje prema važećem Zakonu o radu ne sme biti duže od dve godine. Takođe, ova klauzula može biti i geografski ograničena kako bi se izbegla konkurencija na lokalnom tržištu. U slučaju kršenja zabrane konkurencije, poslodavac ima pravo da zahteva naknadu štete.

Ključne reči: Zabrana konkurencije. – Ugovor o radu. – Poslovna tajna. – Lojalnost. – Sloboda rada.

1. UVODNA RAZMATRANJA

Klauzula zabrane konkurencije predstavlja temu od značaja u oblasti radnog prava, s obzirom na njenu svrhu da uspostavi harmoniju između zaštite poslovnih interesa poslodavaca i slobode zaposlenih u odabiru druge radne sredine. U praktičnom smislu, iz ovih razloga, institut klauzule zabrane konkurencije izaziva brojne pravne i etičke dileme.

Jedno od ključnih pitanja, a koje se odnosi na dileme koje postoje u praksi, jeste opravdanost ugovaranja ove klauzule.

U određenom broju situacija, poslodavci bez osnova pokušavaju da nametnu klauzulu zabrane konkurencije zaposlenima prilikom zaključivanja ugovora o radu kao sastavni deo istog, iako je njeno ugovaranje u konkretnom slučaju potpuno neopravdano prema važećim propisima.

* Autor je advokat u Beogradu, stevanadzic91@gmail.com (Republika Srbija).

Na ovaj način zaposlenom se otežava pozicija, te jedna od posledica pogrešne primene klauzule zabrane konkurencije može biti i zastoj u njegovoj karijeri. U tom smislu, fokus ovog rada su odgovori na pitanja o opravdanosti i preciziranju situacija u kojima poslodavac ima pravo da ugovori ovu klauzulu.

Cilj ovog rada je pružiti detaljnu analizu instituta klauzule zabrane konkurencije, ističući njen značaj i složenost u savremenom radnom pravu. Ova analiza obuhvata i etičke aspekte, kao i potencijalne posledice za zaposlene i poslodavce.

2. POJAM I PRAVNI REŽIM

Savremena ekonomska teorija posmatra konkurenciju kao nadmetanje igrača u tržišnoj utakmici – konkurencija nije ništa drugo nego sadržaj te utakmice. Konkurenti se međusobno nadmeću ko će da proizvede, odnosno da ponudi upravo ono što kupci traže, bio to postojeći ili nov proizvod, da pri istoj ceni ponude kvalitetniji proizvod, odnosno da pri istom kvalitetu proizvod ponude po nižoj ceni. Nadmetanje, tj. rivalitet učesnika u tržišnoj utakmici stvara konkurentski pritisak, pritisak koji jedan konkurent oseća od strane svih ostalih. Taj pritisak stvara podsticaje za ekonomsku efikasnost: da se proizvodi upravo ono što je potrebno, da se to proizvodi bolje, kvalitetnije i uz što manje troškove. Konkurentski pritisak osnovni je pokretač svih učesnika na tržištu da budu bolji nego što jesu, pa je time osnovni pokretač privrednog napretka. Tamo gde postoji snažna konkurencija, postoji i takav napredak.¹

Stupanjem na rad zaposlenog kod određenog poslodavca uspostavlja se njihova radno-funkcionalna veza. Tada nastaje radni odnos od kada zaposleni i poslodavac ostvaruju međusobna prava i obaveze.²

Institut zabrane konkurencije ima za cilj da zaštiti legitimne poslovne interese poslodavca koji omogućava zaposlenom da stekne dodatna, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja posebno važnih poslovnih obaveštenja i

1 Boris Begović, Vladimir Pavić, *Uvod u pravo konkurencije*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2012, 11.

2 Borivoje Živković, „Zabrana konkurencije“, *Bilten Okružnog suda u Beogradu* 73/2006, 42.

tajni. Naime, zaposleni koji rade na određenim poslovima kod poslodavca, shodno anti-konkurentskoj klauzuli ugovora o radu, ne mogu da rade za konkurentskog poslodavca (ograničavanje slobode rada) ili za svoj račun (ograničavanje slobode preduzetništva, odnosno slobode ugovaranja), jer bi takav rad doveo do ugrožavanja poslovnih interesa poslodavca, odnosno do prouzrokovanja štete (nekad i u enormnom iznosu). Ograničavanje slobode rada je ograničeno vremenski (ne duže od dve godine) i prostorno (na području gde se realno može konkuri-sati poslodavcu).³

Poslodavac će nametnuti takvu klauzulu ako to zahtevaju organizacija rada i poslovanja, odnosno vrsta i sadržaj usluga kojima se bavi. To će učiniti onda kada oceni da između njega i zaposlenog može doći do sukoba interesa koji nastaje mogućnošću iskorišćavanja od strane zaposlenog znanja, veština i poverljivih informacija do kojih ne bi bio u mogućnosti da dođe da mu nisu povereni određeni poslovi. Njen razlog je zabrana takmičenja poslodavca i zaposlenog kada je to na štetu poslodavca uz uslov da postoji mogućnost u vidu iskorišćavanja onoga što pripada kao posebnost poslodavcu – do čega je on došao na osnovu svoga posla; i koje zato nema karakter opštih već samo toj radnoj sredini pripadajućih veština, metoda rada, tehnoloških znanja i saznanja. Na taj način se ostvaruju dva legitimna cilja: poslodavac kao korisnik klauzule štiti svoj ekonomski interes, dok zaposleni kao dužnik naznačene obaveze ostvaruje slobodu rada. On to svoje pravo ograničava na osnovu slobodno izražene volje koja se materijalizuje kroz njegov izbor da prihvati ugovor o radu sa ovom klauzulom ili da ne zasnuje radni odnos.⁴

U rečniku stranih reči i izraza klauzula konkurencije označava trgovačko pravnu pogodbu kojom se službenik ograničavao u korist svog bivšeg poslodavca u svom privrednom radu. Još je Srpski građanski zakonik iz 1844. godine poznavao ovaj institut. Tako je i Trgovački zakonik iz 1937. godine propisivao institut zabrane konkurencije koja se odnosila na članove uprave Trgovačkog društva. Naime, navedenim zakonom bila je propisana zabrana konkurencije koja se sastojala u tome da bez pristanka skupštine članovi uprave ne smeju ni za svoj ni za tuđi račun obavljati poslove kojima bi se u društvu pravile utakmice, ne smeju biti lično odgovorni drugari, organi ili nameštenici u

3 Branko Lubarda, „Konkurencija u oblasti radnog prava“, *Pravo i privreda* 5–8/2002, 896.

4 B. Živković, *op. cit.*, 43–44.

kojem preduzeću, koje pravi društvu utakmicu ili bi je moralo praviti. Takođe, zabranu konkurencije propisivao je i raniji Zakon o preduzećima.⁵ Profesor Jankovec, komentarišući odredbe ovog Zakona, ističe da se na jednoj strani nalazi interes svakog fizičkog lica da se zaposli ili da se bavi nekom privrednom delatnošću, jer je sloboda rada univerzalna tekovina čovečanstva. Na drugoj strani, preduzeća imaju interes da budu zaštićena od konkurentnih aktivnosti svojih zaposlenih i članova uprave. Normativno uređivanje ovakvih odnosa, u kojima učestvuju sukobljeni, ali legitimni interesi, često je vrlo teško postići na zadovoljavajući način.⁶

Važeći Zakon o radu⁷ predviđa zabranu konkurencije, kojom se ugovorom o radu mogu utvrditi poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao ni u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu. Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni. Opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi. Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.⁸

Pored toga, Zakon o radu omogućava poslodavcima i zaposlenima da ugovore uslove zabrane konkurencije nakon prestanka radnog odnosa, ali taj period ne može trajati duže od dve godine. Ova zabrana se može ugovoriti samo ako se poslodavac obaveže da će zaposlenom isplatiti odgovarajuću novčanu naknadu u ugovorenoj visini.⁹

5 Vera Kusovac, „Neka pitanja u vezi zabrane konkurencije“, *Pravo* 23/2006, 22.

6 Ivica Jankovec, „Zakon o preduzećima i klauzula konkurencije“, *Radno i socijalno pravo* 1–3/1997, 337.

7 Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

8 Zakon o radu, čl. 161.

9 Zakon o radu, čl. 162.

3. ZAŠTITA POSLOVNE TAJNE

Dužnost poštovanja zabrane konkurencije je povezana sa dužnošću čuvanja poslovne tajne, i zapravo je, između ostalog, vid „praktičnije“ garancije da će do zaštite poslovne tajne doći.¹⁰

Poslovna tajna je informacija, ali ne bilo koja već samo ona koja njenom nosiocu obezbeđuje kompetitivnu, tj. konkurentsku prednost na tržištu, tako da na osnovu poslovne tajne koju poseduje ostvaruje neku komercijalnu vrednost. To može biti formula ili proizvodni metod, dizajn, kompjuterski kod i drugo. Poslovne tajne mogu biti i odgovarajuće komercijalne i finansijske informacije, kao što su liste kupaca, cenovne liste, marketinški i biznis planovi, dogovori o nabavkama i slično. Čak i negativne informacije, kao što su detalji o neuspelim pokušajima da se prebrodi problem u proizvodnom procesu određene robe ili o pokušajima prodaje određene robe i slično, mogu biti poslovne tajne, jer na osnovu njih konkurenti mogu da znaju šta ne treba raditi i tako mogu da ostvare značajne uštede, a samim tim i kompetitivnu prednost u odnosu vlasnika informacije.¹¹

Širi značaj poslovne tajne kao instituta možemo pronaći u važećem Zakonu o privrednim društvima.¹² Lica iz čl. 61¹³ ovog zakona, kao i lica zaposlena u društvu, dužna su da čuvaju poslovnu tajnu društva. Ova obaveza važi i nakon prestanka tog svojstva, u periodu od dve godine od dana prestanka tog svojstva. Osnivačkim aktom, statutom, odlukom društva ili ugovorom zaključenim sa tim licima može se predvideti da taj period bude duži, ali ne duži od pet godina. Poslovna tajna prema ovom zakonu je podatak čije bi saopštavanje trećem licu moglo naneti štetu društvu, kao i podatak koji ima ili može imati ekonomsku

10 Igor Muidža, „Dužnost poštovanja zabrane konkurencije“, *Pravo i privreda* 62/2024, 277.

11 Katarina Jovičić, „Poslovne tajne – određenje i osnovi zaštite“, *Strani pravni život* 1/2018, 10.

12 Zakon o privrednim društvima, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 i 109/2021.

13 Posebne dužnosti prema društvu imaju: ortaci i komplementari, članovi društva sa ograničenom odgovornošću koji poseduju značajno učešće u osnovnom kapitalu društva ili član društva sa ograničenom odgovornošću koji je kontrolni član društva u smislu člana 62 ovog zakona, akcionari koji poseduju značajno učešće u osnovnom kapitalu društva ili akcionar koji je kontrolni akcionar društva u smislu člana 62 ovog zakona, direktori, članovi nadzornog odbora, zastupnici i prokuristi i likvidacioni upravnik.

vrednost zato što nije opšte poznat, niti je lako dostupan trećim licima koja bi njegovim korišćenjem ili saopštavanjem mogla ostvariti ekonomsku korist i koji je od strane društva zaštićen odgovarajućim merama u cilju čuvanja njegove tajnosti. Takođe, poslovna tajna je i podatak koji je zakonom, drugim propisom ili aktom društva određen kao poslovna tajna. Aktom društva može se kao poslovna tajna odrediti samo podatak koji ispunjava navedene uslove, dok se svi podaci koji se odnose na poslovanje društva ne mogu odrediti kao poslovna tajna. Podatak koji se smatra poslovnom tajnom može biti proizvodni, tehnički, tehnološki, finansijski ili komercijalni, studija, rezultat istraživanja, kao i dokument, formula, crtež, objekat, metod, postupak, obaveštenje ili uputstvo internog karaktera i slično.¹⁴

Ne smatra se povredom dužnosti čuvanja poslovne tajne saopštavanje podataka iz čl. 72 ovog zakona ako je to saopštavanje obaveza propisana zakonom, neophodno radi obavljanja poslova ili zaštite interesa društva, ili učinjeno nadležnim organima ili javnosti isključivo u cilju ukazivanja na postojanje dela kažnjivog zakonom.¹⁵

Kada je reč o novim tehnološkim znanjima to nije svaka sistemska primena naučnih i drugih organizovanih znanja za praktične svrhe, već je uz to nužno da ta znanja nose atribut nova. Ona da bi bila merodavna treba da predstavlja tehnološku inovaciju u značenju tehnoloških zamisli u određenom području proizvodne aktivnosti gde takve zamisli prethodno nije bilo u primeni. Novina može da se sastoji u uvođenju same tehnološke zamisli ili u načinu njene primene.¹⁶

Širok krug poslovnih partnera sa kojima zaposleni može ostvariti kontakt obavljajući određene poslove za poslodavca može na primer biti prisutan u trgovinskim uslugama koje obuhvataju: agencijske usluge, posredničke, zastupničke, komisione i berzanske usluge, usluge uskladištenja, usluge otpremanja i dopremanja robe, usluge kontrole kvaliteta i kvantiteta robe, usluge osiguranja robe, usluge ekonomske propagande i promocije, usluge tržnice i druge usluge uobičajene u trgovini.¹⁷

14 Zakon o privrednim društvima, čl. 72.

15 Zakon o privrednim društvima, čl. 73.

16 B. Živković, *op. cit.*, 50–51.

17 *Ibid.*

4. ZAKONSKI I ETIČKI IZAZOVI KLAUZULE ZABRANE KONKURENCIJE

Pakt o nekonkurenciji ne sme predstavljati nepotrebne teškoće u karijeri zaposlenog u odnosu na poslovne interese poslodavca.¹⁸

Odluka o mogućnosti ugovornih strana da u njegovom sadržaju uredi institut zabrane konkurencije može biti predmet njegovog uređenja ako je to rezultat saglasnosti njihovih volja. To nije obavezna već fakultativna klauzula ovog pravnog posla. Za slučaj da je ona izostala zabrana konkurencije kao radnopravna dužnost ne važi. Prema sadržaju naznačene norme: Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu.¹⁹

Određenim autorima se činilo da ugovorno ograničenje slobode rada nije u potpunosti opravdano sa pravnog stanovišta, kao i sumnjive ekonomske i praktične korisnosti.²⁰

Zakonski osnov za zabranu konkurencije, prema nekim autorima, nalazi se u samom biću radnog odnosa u kojem se zakonom štite legitimni interesi subjekata radnog odnosa.²¹

Tome služi i propisano ograničenje da se zabrana može ugovoriti samo u meri koja štiti ekonomski interes poslodavca. Za slučaj da se ugovori zabrana konkurencije moraju se poštovati i definisani uslovi, što je ograničenje slobode njenog ugovaranja. Zakon joj nameće dva ograničenja. Prvo se tiče određenja pojma konkurencije koji predstavlja uslov bez koga nema mogućnosti njenog pravno dopuštenog ugovaranja, a drugo ograničenje se odnosi na vremensko i prostorno važenje ovog pravila. Ugovorom o radu određuju se poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu. Svako obavljanje poslova u svoje ime i za svoj račun,

18 Martin E. Risak, *Labour Law in Austria*, Kluwer Law International, The Netherlands 2010, 141.

19 B. Živković, *op. cit.*, 43.

20 Michel Despax, Jean-Pierre Laborde, Jacques Rojot, *Labour law in France*, Kluwer Law International 2011, 181.

21 Radoje Brković, „Zabrana konkurencije poslodavcu i dostojavnstvo radnika na radu“, *Radno i socijalno pravo* 1/2008, 253.

ili za račun drugog pravnog ili fizičkog lica ne znači povredu ove klauzule, pa i nezavisno od toga što zaposleni iste, ili istovrsne poslove radi kod poslodavca i što su oni imenovani u ugovoru o radu.²²

U pravnoj literaturi, posebno nemačkoj, naročito je sporna pravna priroda instituta „lojalnost“ zaposlenog. Naime, tvrdi se da lojalnost zaposlenog predstavlja legitimni interes poslodavca koji proizilazi iz same prirode radnog odnosa. Ide se tako daleko da se lojalnost pretpostavlja i da stoga, iako zakonom propisana, nema potrebe da se zabrana konkurencije ugovorom o radu utvrđuje. Iz ovakvih shvatanja može se, prividno, izvući zaključak da je ona obavezna.²³

Obaveza odanosti zaposlenog poslodavcu, pravna je i moralna obaveza koja izvire iz uverenja, za razliku od poslušnosti, koja je rezultat nametnute dužnosti. Obaveza lojalnosti poslodavcu podrazumeva postupanje u najboljem interesu poslodavca, uključujući na određeni način i odanost poslodavcu i van mesta rada, odnosno u toku slobodnog vremena prilikom nastupanja u javnosti. Međutim, obaveza lojalnosti poslodavcu ne sme da vodi ugrožavanju javnog interesa, koji se izdiže nad privatnim interesom poslodavca. Otuda, naročito u javnom sektoru, zarad zaštite javnog interesa, zakonom se predviđa donošenje odgovarajućih kodeksa ponašanja zaposlenih – državnih službenika, (univerzitetskih) nastavnika, lekara i drugih zdravstvenih radnika, socijalnih radnika, čije nepoštovanje predstavlja povredu discipline ponašanja.²⁴

5. OGRANIČENJA KLAUZULE ZABRANE KONKURENCIJE

Ne može se shvatiti da klauzula nema ograničenja. Zakon, a i opšti akt poslodavca određuje domen primene klauzule. Ograničenja su pre svega zbog zaštite zaposlenog, a u cilju da se izbegne zloupotreba poslodavca. Naime, da bi klauzula bila punovažna ugovorom o radu moraju se precizno regulisati polje profesionalne aktivnosti, vreme i teritorija na koju se odnose posledice primene klauzule zabrana konkurencije poslodavcu.²⁵

22 B. Živković, *op. cit.*, 44.

23 R. Brković, *op. cit.*, 253.

24 Branko Lubarda, *Uvod u radno pravo: sa elementima socijalnog prava*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd 2016⁴, 254.

25 R. Brković, *op. cit.*, 255.

Teritorijalno važenje ove klauzule utvrđuje se opštim aktom ili u ugovoru o radu u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi. Dovoljno je da se to učini u nekom od naznačenih izvora prava.²⁶

Prema nemačkom zakonu, ako se klauzula primenjuje širom sveta, ili ako je geografsko ograničenje izostavljeno, klauzula će se smatrati suviše širokom i biće ništavna.²⁷ Takođe, nakon okončanja radnog odnosa klauzula zabrane konkurencije u nemačkom pravu može maksimalno da traje dve uzastopne godine, a kompenzacija minimalno može da iznosi 50% od poslednje plate zaposlenog (obuhvata i sve forme varijabilnih naknada, kao što su bonusi, napojnice ili jubilarne nagrade) i mora da bude isplaćivana na mesečnom nivou za vreme trajanja ugovorenog perioda.²⁸

Odredba čl. 161, st. 3 Zakona o radu propisuje se da se nekim od naznačenih formalnih izvora prava utvrđuje i teritorijalno važenje zabrane konkurencije. Međutim, za slučaj da je takva klauzula izostala to ne bi eliminisalo njenu primenu, ali bi vodilo restrikciji na tu temu. Tada bi trebalo istražiti zajedničku volju ugovornih strana i odredbu tako razumeti kako to odgovara načelima obligacionog prava utvrđenim Zakonom o obligacionim odnosima. Polazeći od načela: dužnosti ispunjenja obaveza (čl. 17) u svakom slučaju ona bi važila u mestu gde se nalazi sedište poslodavca odnosno mestu gde zaposleni za njega obavlja poslove. Tome u prilog i to da ugovor o radu po slovu odredbe čl. 33, st. 1, tač. 1 i 5 Zakona sadrži: naziv i sedište poslodavca i mesto rada. Ne može se samo zbog odsustva klauzule o teritorijalnom važenju tvrditi nepostojanje ugovorene klauzule zabrane konkurencije. Volja ugovornih strana iskazana u ovoj klauzuli nije bila da se stvori norma van prostora pa time i bez teritorijalnog važenja. Sedište je mesto iz koga se upravlja poslovima društva i ono se određuje osnivačkim aktom i registruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje registracija privrednih subjekata. Isto tako mesto gde se obavljaju poslovi je onaj prostor gde primarno može zaposleni doći u takmičarski odnos sa poslodavcem, jer je u tom ambijentu dužan da izvršava

26 B. Živković, *op. cit.*, 45.

27 Jens Kirchner, Eva Mittelhman, „Labour conflicts“, *Key aspects of German employment and labour law*, (eds. Kirchner Jens, Kremp Pascal, Magotosch Michael), Springer, Berlin 2010, 130.

28 Aleksandra T. Popović, *Smetnje za zasnivanje radnog odnosa: legitimni ciljevi i ograničenja, doktorska disertacija (neobjavljena)*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2016, 264.

obaveze. Poslodavac i zaposleni su ugovorili zabranu konkurencije da bi je primenili a ne suprotno. Oponent bi mogao da prigovori da se u datoj situaciji ne zna prostorno važenje ove ugovorne norme, pošto isto nije ugovoreno ili opštim aktom propisano, ali to je pogrešno. Svaka norma važi najednom određenom prostoru.²⁹

6. PRAVNA ODGOVORNOST ZAPOSLENIH KOD POVREDE KLAUZULE ZABRANE KONKURENCIJE

Subjekti radnog odnosa, kao dvostranog pravnog odnosa imaju zajedničke pravne i ekonomske interese. Pravne interese ostvaruju kroz pravni odnos, a ekonomske kroz konkurentne sposobnosti pri čemu između njih mora biti poštovano načelo lojalnosti. To znači da se radnik kako tokom trajanja radnog odnosa tako i posle njegovog prestanka mora ponašati tako da poslodavcu ne nanese štetu. Zaposleni mora uživati i dodatna prava, naročito kada mu prestane radni odnos, a ta prava mora garantovati poslodavac. Znači, zaposleni i poslodavac treba da budu u antikonkurentskom odnosu, a da bi bili to se mora i ugovoriti tj. ugovorom o radu navešće se pod kojim uslovima radnik može obavljati rad, a da ne prouzrokuje štetu poslodavcu.³⁰

U slučaju da zaposleni prekrši nekonkurentnu klauzulu ugovora o radu, Zakon o radu predviđa pravo poslodavca da od zaposlenog zahteva naknadu štete. *De lege ferenda* bilo je moguće propisati zajedničku (pasivna deljiva obligacija) odgovornost zaposlenog i drugog poslodavca koji je pribavio korist angažovanjem zaposlenog uprkos postojanja zabrane konkurencije, pošto se veoma često povredom ne-konkurentne klauzule prouzrokuju štete u tako velikom iznosu da sam zaposleni ne može da nadoknadi, a i sekundarni poslodavac zapošljava radnika suprotno zabrani konkurencije. Otuda, zaštiti legitimnih interesa primarnog poslodavca i zaštiti načela (lojalne) konkurencije više može da doprinese zakonsko pripisivanje zajedničke odgovornosti (zaposlenog i sekundarnog poslodavca), što je prihvaćeno u uporednom pravu.³¹

29 B. Živković, *op. cit.*, 46.

30 R. Brković, *op. cit.*, 252.

31 B. Lubarda (2002), *op. cit.*, 269.

Visina pretrpljene štete se mora dokazati u sudskom postupku. Da bi se izbegli problemi koji povodom toga mogu nastati, u praksi se često pristupa ugovaranju paušalne naknade, kao svojevrzne ugovorne kazne za slučaj povrede pravila o zabrani konkurencije.³²

Pored naknade štete, raniji poslodavac može da zahteva i da prestane konkurentska aktivnost, odnosno da prestane radni odnos kod konkurentskog poslodavca za vreme važenja nekonkurentске klauzule.³³

Da bi došlo do povrede zabrane konkurencije od strane zaposlenog dovoljno je da zaposleni obavlja poslove gde postoje uslovi da iskoristi neku od naznačenih okolnosti, ali ne i da ih stvarno iskorišćava. U tom značenju i hipotetički iskaz iz odredbe čl. 161, st. 2. Zakona koji glasi: „Zabrana konkurencije može da se utvrdi ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera, ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.“ Poslodavac će u postupku zaštite svog prava zbog povrede ove klauzule od strane zaposlenog biti dužan da dokaže da je zaposleni radio u svoje ime i za svoj račun, ili u ime drugog pravnog odnosno fizičkog lica, na poslovima koji su utvrđeni u ugovoru o radu kao oni na kojima on ne može da radi bez saglasnosti poslodavca. Takođe, poslodavac mora dokazati da su po osnovu rada kod poslodavca postojali uslovi da zaposleni koji se našao u ovoj situaciji ostvari neku od naznačenih pretpostavki. Nije nužno da je došlo do prenošenja novih posebno važnih tehnoloških znanja, iskorišćavanja širokog kruga poslovnih partnera, ili važnih poslovnih informacija i tajni, jer to zakon ne propisuje, pa poslodavac to ne treba da pokazuje.³⁴

7. UGOVARANJE I SADRŽAJ

Zabrana konkurencije poslodavcu može se pojaviti u različitim oblicima. Jedan oblik je zabrana obavljanja poslova iz delatnosti koju obavlja poslodavac. Takođe, poslodavac može imati pravo na prvenstvo

32 Miodrag Mićović, *Klauzula sukoba interesa i zabrane konkurencije*, Institut za pravne i društvene nauke, Beograd 2006, 53.

33 Branko Lubarda, *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Beograd: Pravni fakultet – Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd 2012, 753.

34 B. Živković, *op. cit.*, 45.

otkupa izuma, inovacije, tehničkog unapređenja ili drugog pronalaska iz delatnosti poslodavca koje je zaposleni ostvario radom kod poslodavca. Pored toga, može se raditi o zabrani zasnivanja radnog odnosa za određeni vremenski period, koji je određen zakonom, kod drugog poslodavca nakon prestanka radnog odnosa. Na kraju, zabrana konkurencije može se primenjivati i u omladinskim i studentskim zadrugama, kao i u drugim neprofitnim organizacijama i udruženjima.³⁵

Nakon prestanka radnog odnosa, klauzula zabrane konkurencije može zaštititi interes poslodavca. Mađarski Zakon o radu propisuje: „U okviru radnog odnosa, zaposleni neće učestvovati u bilo kakvom ponašanju koji ugroze zakonite ekonomske interese poslodavca, osim ako to nije ovlašćeno zakonskim propisima.“³⁶

Naime, činjenica da klauzula zabrane konkurencije ograničava slobodu rada zaposlenog govori u prilog tome da ova klauzula treba da bude sastavni deo ugovora o radu samo u izuzetnim prilikama. Ipak, situacija u praksi je često u raskoraku sa ovim načelnim pravilom. Štaviše, moglo bi se reći da su „poslodavci iskoristili klauzule zabrane konkurencije da milionima radnika oduzmu slobodu da promene posao ili započnu sopstveni posao“.³⁷ Obaveza ponašanja po klauzuli zabrane konkurencije kada je ona ugovorena nameće ponašanje poslodavcu i zaposlenom u određenom prostoru, a to je u svakom slučaju mesto gde se nalazi sedište poslodavca ili gde zaposleni za njega obavlja poslove, ako drugačije nije ugovoreno ili opštim aktom propisano. Rešenje iz odredbe čl. 161 Zakona o radu o teritorijalnom važenju ove klauzule ima svoj zakonski razlog u sprečavanju zloupotrebe ove zabrane nametanjem pretpostavke o njenom teritorijalnom važenju bez ograničenja. Na prethodno opisani način se to sprečava ali se istovremeno zadržava važnost ove klauzule u pravnom saobraćaju jer je to bila volja ugovarača.³⁸

35 R. Brković, *op. cit.*, 254.

36 József Hajdú, *Labour Law in Hungary*, Kluwer Law International, The Netherlands 2010, 127.

37 Mina Kuzminac, „Zabrana konkurencije u ugovoru o radu – (ne)opravdano ograničenje slobode rada“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine* 2/2022, 419.

38 B. Živković, *op. cit.*, 47.

8. OPRAVDANOST UGOVARANJA

Analizom odredaba, uglavnom Zakona o radu, u većini država kojima se reguliše zabrana konkurencije poslodavcu, može se zaključiti da su iste kompleksne i nedovršene, da nisu *ius-cogens* jer od volje subjekata individualnog radnog odnosa, zavisi da li će navedena klauzula biti sastavni deo ugovora o radu.³⁹

Iako postoji više osnova za argumentaciju opravdanosti zabrane konkurencije u radnim odnosima (iz ugla poslodavca), ukratko se može reći da se tri osnovna argumenta odnose na uspostavljanje ravnoteže ukoliko poslodavac čini „izuzetna ulaganja“ u zaposlenog, vernost kao implicitnu obavezu zaposlenog, kao i samu činjenicu da je zaposleni slobodnom voljom pristao na ovakvo ograničenje slobode rada.⁴⁰

Zaposlenom se mora omogućiti da bez ikakvih teškoća obavlja profesionalne aktivnosti koje su mu imanentne. Utvrđivanjem od strane poslodavca da li je zabrana konkurencije neophodna u praksi sudova se primenjuju različiti kriterijumi. Tako npr. francuski sudovi polaze, uglavnom od dva razloga: prethodna delatnost u drugim granama privređivanja i stepen obrazovanja i znanja.⁴¹

U tom kontekstu, iako su klauzule zabrane konkurencije deo ugovora o radu te, načelno posmatrano, posledica pregovora i postizanja kompromisa između poslodavca i zaposlenog, činjenica da je poslodavac ekonomski nadmoćna strana često utiče na uključivanje zabrane konkurencije u ugovor o radu iako ne postoji opravdani razlog za to. Reč je o tome da poslodavci „nude“ klauzule zabrane konkurencije kao sastavni deo ugovora o radu, bez mogućnosti pregovora o ovakvoj klauzuli. U takvoj situaciji kandidat za zaposlenje je stavljen pred prividni izbor budući da ga, ne čak nužno ni odbijanje, već i samo zahtevanje pregovaranja o ovakvoj klauzuli stavlja u stanje (opravdanog) straha da će poslodavac odbiti da dalje pregovora, odnosno da će povući svoju ponudu. Takva situacija *de facto* dovodi do toga da poslodavci nameću klauzule zabrane konkurencije, a da kandidati za zaposlenje o ovom pitanju „nemaju pravo glasa“.⁴²

39 R. Brković, *op. cit.*, 255.

40 M. Kuzminac, *op. cit.*, 425.

41 R. Brković, *op. cit.*, 255–256.

42 M. Kuzminac, *op. cit.*, 429.

Međutim, nakon završetka ugovora o radu radnici su često sprečeni u pronalaženju novog posla klauzulom o zabrani konkurencije u svom prethodnom ugovoru o radu. Takve klauzule su legalne prema holandskom zakonu, ali Građanski zakonik zahteva, pod pretnjom ništavnosti, da se utvrde klauzule o nekonkurenciji u pojedinačnom ugovoru o radu u pisanoj formi. Štaviše, klauzula je nevažeća ako je sklopljena od strane maloletnika, a poslodavac se ne može pozvati na klauzulu o zabrani konkurencije ako je nepropisno raskinuo ugovor o radu. Ne pominju se dodatni uslovi, ali holandski zakonodavci su dali široka ovlašćenja sudovima da dodatno ograniče snagu klauzula o nekonkurenciji. Sud može u potpunosti ili delimično poništiti klauzulu ako procenjuje da klauzula neproporcionalno šteti interesu radnika. Pored toga, sud može ublažiti dogovorenu kaznu na klauzulu o zabrani konkurencije. Konačno, ako klauzula o zabrani konkurencije sprečava zaposlenog da radi osim u službi poslodavca, sud može narediti poslodavcu da plati štetu zaposlenom za vreme trajanja uzdržavanja.⁴³

U hrvatskom pravu ništavna je klauzula zabrane konkurencije koja ograničava radno angažovanje zaposlenog do dve godine nakon okončanja radnog odnosa, ukoliko se odnosi na maloletno lice ili na zaposlenog koji u vreme njenog zaključenja prima platu manju od prosečne plate u Republici Hrvatskoj. Ugovorna zabrana konkurencije obavezuje zaposlenog, samo ukoliko je poslodavac ugovorom preuzeo obavezu da će za vreme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosečne plate isplaćene zaposlenom u prethodna tri meseca pre prestanka ugovora o radu i to najkasnije do petnaestog u mesecu za prethodni mesec. Ugovorna zabrana konkurencije prestaje da važi, ukoliko zaposleni da otkaz iz razloga što je poslodavac teško povredio obavezu iz ugovora o radu i ako u roku od mesec dana od dana prestanka ugovora o radu dostavi pismenu izjavu da se ne smatra vezanim tim ugovorom, kao i ukoliko poslodavac otkáže ugovor o radu bez zakonski opravdanog razloga, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza obavesti zaposlenog da će mu za vreme trajanja ugovorne zabrane konkurencije plaćati naknadu. Ugovorna kazna može da se ugovori za slučaj nepoštovanja ugovorne zabrane konkurencije, u kom slučaju poslodavac može zahtevati samo njenu isplatu, a ne i ispunjenje obaveze ili naknadu veće štete. Za slučaj nepoštovanja ugovorne

43 Antoine J. J. M. Jacobs, *Labour Law in the Netherlands*, The Hague: Kluwer Law International 2004, 89.

zabrane konkurencije, ugovorna kazna može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obavezu isplate naknade plate za vreme trajanja ugovorne zabrane konkurencije, ako je u vreme zaključenja takvog ugovora zaposleni primao plaću veću od prosečne plate u Republici Hrvatskoj.⁴⁴

Zaposleni koji ima naznačenu dužnost ne može da radi u svoje ime i za svoj račun kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica bez saglasnosti poslodavca. Na taj način se sankcioniše svaka mogućnost iskorišćavanja naznačenih znanja, veština, informacija, ili poslovnih partnera. Zabrana se odnosi na samostalno iskorišćavanje, ali i na trgovinu. Povreda naznačene klauzule može biti učinjena i u vidu otkrivanja informacije. Nužno je i da takva radnja nije obavljena uz saglasnost poslodavca. Zahtev zakona je pisana forma u kojoj mora biti data saglasnost, jer se i ugovor o radu zaključuje u tom obliku. Saglasnost može biti data prethodno i tadaje to dozvolava ili naknadno odobrenje.⁴⁵

Klauzula zabrane konkurencije poslodavcu biće ništava prema shvatanju francuskih sudova samo u slučaju ako radnik poseduje usku specijalnost koja je nastala sticajem raznih profesionalnih aktivnosti. Stoga, potrebno je uvek da se vodi računa o „razumnim uslovima“ prilikom propisivanja ove klauzule. Određeni autori smatraju da je više nego necelishodno zabranu konkurencije propisivati i za zaposlene koji nisu ni u kakvoj mogućnosti da povrede zakonom ustanovljene, legitime interese poslodavca.⁴⁶

Prema jednoj od kategorizacija, postoje tri grupe razloga za pri stanak na ovu nepovoljnu klauzulu za zaposlene: kratkovidost zaposlenih u pogledu budućih zanimanja, odnosno zanemarivanje nestabilnosti zaposlenja, ali i potencijalnih mogućnosti i promena u budućnosti; činjenica da poslodavac nudi velikodušnu nadoknadu koja je dovoljan podsticaj zaposlenom da zažmuri na jedno oko u pogledu posledica sporazuma o zabrani konkurencije; i odsustvo shvatanja posledica zabrane konkurencije.⁴⁷

Antikonkurentna klauzula u ugovoru o radu ima smisla samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne dodatna

44 A.T. Popović, *op. cit.*, 269.

45 B. Živković, *op. cit.*, 51.

46 R. Brković, *op. cit.*, 256.

47 M. Kuzminac, *op. cit.*, 427.

posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do važnih poslovnih informacija i tajni. Dakle, cilj ove klauzule ugovora o radu jeste zaštita legitimnih interesa poslodavca. Iz ove klauzule, pod uslovom da postoji u ugovoru o radu, proizlaze određena ograničenja prava zaposlenog, prava koja pripadaju svima, ali pošto su ugovorom o radu regulisana, ona više i nisu prava, ujezičkom značenju pojma pravo.⁴⁸

Dvojaka su ograničenja zaposlenog. Prvo, zaposleni ne može da radi za konkurentskog poslodavca; to je ograničenje slobode rada, na koje je zaposleni pristao i, drugo, ograničenje slobode preduzetništva, na koju je, takođe, zaposleni svojom voljom pristao. Osnovano se može postaviti pitanje zloupotrebe ovog instituta, odnosno poštovanje prava na dostojanstvo na radu. Ova klauzula ima smisla samo ako bi se radom zaposlenog mogla prouzrokovati šteta i stoga treba nastojati da se zaštiti ekonomski slabija strana radnog odnosa – zaposleni. Ta zaštita treba da se odnosi na sprečavanje pritiska poslodavca da se zabrana konkurencije pošto – poto, često i bez osnova, unese u ugovor o radu. Da bi se izbegle zloupotrebe poslodavca, mnoga zakonodavstva primenu ove klauzule uslovljavaju visokim dohotkom službenika ili rukovodećom funkcijom, pri čemu se i prostorno i vremenski ograničava njeno dejstvo.⁴⁹

Ugovor o nekonkurenciji prema nemačkom pravu mora biti u pisanoj formi, ograničenje sloboda takmičenja ne može biti duža od dve godine nakon što je ugovor prestao, a za vreme netakmičenja poslodavac mora da plati zaposlenom godišnju sumu novca koja odgovara najmanje polovini jednogodišnje plate zaposleni je primio pre raskida ugovora. Osim toga, ova klauzula važi samo ako poslodavac ima opravdan poslovni interes u nekonkurenciji zaposlenog i ako je pakt, s obzirom na region, vreme i predmet ne izaziva nerazumne nedostatke za zaposlenog, uzimajući u obzir okolnosti svakog pojedinačnog slučaja.⁵⁰

Dobra je praksa mnogih evropskih radnopravnih propisa da se opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu utvrdi prostorno važne zabrane konkurencije, pri čemu se mora poći od vrste posla koja se ne može obavljati uz poštovanje realnih elemenata.⁵¹ Ako zaposleni, i

48 R. Brković, *op. cit.*, 257.

49 *Ibid.*

50 Manfred Weiss, Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law International, Frankfurt 2010, 147.

51 R. Brković, *op. cit.*, 258.

pored toga što je pristao na zabranu konkurencije, obavlja poslove koji su protiv interesa poslodavca, poslodavac ima pravo da od zaposlenog traži naknadu štete.⁵² Obaveza poštovanja klauzule biće suspendovana ako poslodavac zaposlenom nezakonito da otkaz. Svakako, rok od dve godine je dug, suviše se štiti interes poslodavca, a na uštrb interesa zaposlenog, čime se zloupotrebljava i dostojanstvo radnika.⁵³

Dakle, ako je zabrana konkurencije važeća po prestanku radnog odnosa, zaposleni ima ili mogućnost da uopšte ne radi u periodu do dve godine, ili da „rizikuje“ i zaposli se kod drugog poslodavca (kog raniji poslodavac smatra konkurentom), što kao sankciju podrazumeva naknadu štete. Upravo u ovakvom scenariju su vidljivi pogubni efekti nasumičnog i nedovoljno opravdanog uključivanja klauzule zabrane konkurencije u ugovor o radu, te bi se čak moglo argumentovati ne samo da je aspekt slobode rada koji podrazumeva pravo osobe da bira zaposlenje doveden u pitanje, odnosno onemogućen, već i da je reč o svojevrsnom pritisku koji čini opravdanim da se potencijalno govori čak i o prinudnom radu.⁵⁴

Često u praksi zaposleni nije u mogućnosti da sam naknadi prozrokovanu štetu. Stoga, ima mesta da se Zakonom o radu ovo pitanje reguliše i drugačije. Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, onda je moguće postupiti na sledeći način: prvo, treba propisati, gde postoje mogućnosti, zajedničku odgovornost zaposlenog i konkurentskog poslodavca za naknadu štete. Naime, korist od rada zaposlenog pripada i konkurentskom poslodavcu; drugo, ugovorom mogu biti propisane i obaveze konkurentskog preduzeća da plati ugovornu kasnu u određenom procentu od vrednosti posla koji je obavljen u tom preduzeću, s obzirom da je zaposleni prihvatio i taj sastavni deo antikongkurentne klauzule. Zaposleni se poslodavcu kod kojeg je u radnom odnosu ili kod kojeg je bio u radnom odnosu, obavezao na „vernost“, i da će za slučaj nepoštovanja zabrane konkurencije odgovornost snositi i konkurentska firma jer je i ona nosilac koristi koja je postignuta radom zaposlenog. Predložena rešenja poznata su u uporednom pravu i stoga zaslužuju pažnju. Opravdano je, takođe, da zaposleni koji poštuje zabranu konkurencije, zbog ekvivalencije interesa bude i kompenzovan od poslodavca nekim pravom koje se vezuje za „lojalnost“ poslodavcu.

52 *Ibid.*

53 *Ibid.*

54 M. Kuzminac, *op. cit.*, 430.

Radniku bi za vreme trajanja zabrane konkurencije trebalo obezbediti pravo na naknadu plate koja bi se isplaćivana kontinuirano ili u jedno-kratnom iznosu. Ovo pitanje trebalo bi regulisati zakonom.⁵⁵

9. ZAKLJUČAK

Kao što je već rečeno, ugovorom o radu može se predvideti klauzula kojom se određuju poslovi koje zaposleni ne sme obavljati u svoje ime i za svoj račun, kao ni u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez prethodne saglasnosti poslodavca kod koga je zaposlen. Ipak, u praksi, ova klauzula mora da bude jasno definisana u pogledu svog trajanja, vrste poslova koji su predmet zabrane i teritorijalnog važenja iste. Precizno definisanje klauzule zabrane konkurencije u ugovorima o radu omogućilo bi veću sigurnost i time bi se smanjio broj sporova koji nastaju povodom ovog pravnog pitanja. Naime, ovakvo zakonsko rešenje poslodavci često koriste neopravdano, te bi se preciziranjem sprečile zloupotrebe.

Prema Zakonu, zabrana konkurencije može se ugovoriti isključivo pod uslovom da zaposleni tokom rada kod poslodavca stiče nova, posebno značajna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili dolazi do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni. Međutim, poslodavci često precenjuju rizike i potencijalne koristi ovog instituta. Na svakom radnom mestu, zaposleni može steći nova znanja i kontakte, a ograničavanje slobode izbora novog poslodavca može dovesti do gubitka smisla ove odredbe. Ova odredba Zakona je široko postavljena, te zahteva od zakonodavca bliže objašnjenje šta su nova posebno značajna tehnološka znanja, a šta nisu, kao i koja su to saznanja, važne poslovne informacije i tajne koje poslodavac opravdano želi da zaštiti. Ukoliko nema jasnog razgraničenja, poslodavac ima mogućnost da svako saznanje ili informaciju ugovori kroz klauzulu zabrane konkurencije.

Dalje, kako se opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi, u svakom konkretnom slučaju treba jasnije odrediti namere i ciljeve ugovornih strana, odnosno, da li će se zabrana odnositi na određeni grad, regiju ili teritoriju cele države.

Treba istaći da poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete u slučaju kršenja zabrane konkurencije.

55 R. Brković, *op. cit.*, 258–259.

U skladu sa Zakonom, poslodavac i zaposleni mogu ugovorom o radu predvideti uslove zabrane konkurencije u koji će važiti po prestanku radnog odnosa, ali ne duže od dve godine od dana prestanka radnog odnosa. U pitanju je razumno zakonsko rešenje. Naime, u vremenu velikog napretka u kome živimo, u periodu od dve godine pre svega značajna tehnološka znanja postaju zastarela.

Ovaj institut dobija poseban značaj kada zaposleni razmatra promenu radne sredine. Način na koji je klauzula formulisana utiče na stepen slobode zaposlenog pri izboru novog poslodavca.

Klauzula zabrane konkurencije zahteva pažljivo balansiranje interesa poslodavca i zaposlenog. Njena pravilna primena doprinosi zaštiti poslovnih tajni, ali preterano restriktivno tumačenje može narušiti slobodu zaposlenih i otežati tržište rada.

Stevan Adžić
Lawyer, Serbia

NON-COMPETITION CLAUSE AND EMPLOYEE RIGHTS

Summary

The non-competition clause applies to positions where an employee can acquire specialized knowledge or access important information during their employment. Its purpose is to protect the employer from potential harm caused by the disclosure of information or secrets to third parties, while also limiting the employee's rights to work after the employment relationship ends. The employment contract specifies the duration of the non-competition period, which, according to the current Labor Law, cannot exceed two years. Additionally, this clause can be geographically limited to avoid competition in the local market. In case of a breach of the non-competition obligation, the employer has the right to claim damages.

Key words: *Non-competition. – Employment contract. – Trade secrets. – Loyalty. – Freedom to work.*

LITERATURA

- Begović B., Pavić V., *Uvod u pravo konkurencije*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2012.
- Brković R., „Zabrana konkurencije poslodavcu i dostojanstvo radnika na radu“, *Radno i socijalno pravo* 1/2008.
- Despax, M., Rojot, J., Laborde, J., *Labour law in France*, Kluwer Law International 2011.
- Hajdú, J., *Labour Law in Hungary*, Kluwer Law International, The Netherlands 2010.
- Jacobs, A., *Labour Law in the Netherlands*, The Hague: Kluwer Law International 2004.
- Jovičić, K., „Poslovne tajne – određenje i osnovi zaštite“, *Strani pravni život* 1/2018.
- Jankovec, I., „Zakon o preduzećima i klauzula konkurencije“, *Radno i socijalno pravo* 1–3/1997.
- Kirchner, J., Mittelhman, E., *Labour conflicts, Key aspects of German employment and labour law*, (eds. Kirchner Jens, Kremp Pascal, Magotosch Michael), Springer, Berlin 2010, 130.
- Kusovac, V., „Neka pitanja u vezi zabrane konkurencije“, *Pravo* 23/2006.
- Kuzminac M., „Zabrana konkurencije u ugovoru o radu –(ne)opravdano ograničenje slobode rada“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine* 2/2022.
- Lubarda B., „Konkurencija u oblasti radnog prava“, *Pravo i privreda* 5–8/2002.
- Lubarda, B., *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Beograd: Pravni fakultet – Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd 2012.
- Lubarda B., *Uvod u radno pravo: sa elementima socijalnog prava*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd 2016⁴.
- Mićović, M., *Klauzula sukoba interesa i zabrane konkurencije*, Institut za pravne i društvene nauke, Beograd 2006.
- Muidža, I., „Dužnost poštovanja zabrane konkurencije“, *Pravo i privreda* 2/2024.

Popović, A. T., *Smetnje za zasnivanje radnog odnosa: legitimni ciljevi i ograničenja*, doktorska disertacija (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2016.

Risak Martin E., *Labour Law in Austria*, Kluwer Law International, The Netherlands 2010.

Živković B., *Zabrana konkurencije*, Bilten Okružnog suda u Beogradu 73/2006.

Weiss, M., Schmidt, M., *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law International, Frankfurt 2010.

Article history:

Received: 30. 11. 2024.

Accepted: 20. 12. 2024.