

Anja Balšić*

ODNOS SLOBODE RADA I KLAUZULE ZABRANE KONKURENCIJE: (NE)POMIRLJIVI INSTITUTI

U ovom radu autorka će se baviti slobodom rada, odnosno njenim aspektom koji se odnosi na slobodu izbora rada i poslodavca u odnosu na ugovorno ograničenje koje predstavlja klauzula zabrane konkurencije. Autorka u radu daje analizu klauzule zabrane konkurencije u domaćem zakonodavstvu, pri čemu uzimajući u obzir nedostatke važećeg zakonskog rešenja, predlaže potencijalno nova rešenja definisanja predmetne klauzule. U radu je otvoreno pitanje da li se ugovaranjem klauzule zabrane konkurencije povređuje, odnosno ograničava sloboda rada zaposlenih, kao jednog od osnovnih radnopravnih načela. Postavljeno je i pitanje opravdanosti novčanog obeštećenja zaposlenih u odnosu na ograničenje slobode rada, ali i pitanje visine predmetne novčane naknade koju poslodavac isplaćuje zaposlenom u slučaju aktiviranja ove klauzule. Autorka uočava i problem da se klauzule zabrane konkurencije postavljaju previše široko, odnosno da poslodavci često nameću zabrane koje se odnose na nemogućnost obavljanja poslova u određenoj oblasti, industriji ili branši. Otvoreno je i pitanje opravdanosti unošenja predmetne klauzule za sva radna mesta kod određenog poslodavca. Klauzula zabrane konkurencije sagledana je sa aspekta potreba poslovanja poslodavca, ali i iz ugla ograničenja slobode rada zaposlenih.

Ključne reči: *Klauzula zabrane konkurencije. – Sloboda rada. – Lojalnost zaposlenih. – Otkaz ugovora o radu. – Naknada štete.*

* Autorka je advokat i student doktorskih studija na Univerzitetu u Beogradu – Pravnom fakultetu, anjabalsic92@gmail.com, ORCID ID: 0009-0003-8156-0201 (Republika Srbija).

1. UVODNA RAZMATRANJA – OGRANIČENJE SLOBODE RADA KAO JEDNOG OD FUNDAMENTALNIH RADNOPRAVNIH NAČELA

Sloboda rada spada u grupu socijalno-ekonomskih prava, koja su nastala posle epohe liberalizma, s obzirom da je savremena država promenila svoju funkciju i postala ne samo politička ustanova, već i socijalna i kulturna zajednica, čiji je zadatak i intervencija u privredni život sa određenim socijalnim ciljevima.¹ Sloboda rada (sloboda da se radi), koja pretpostavlja i uključuje slobodu izbora zanimanja, na pozitivan način definisana, se ispoljava i kao sloboda izbora rada (profesije, posla, zaposlenja) i poslodavca, ali i kao sloboda rada u toku trajanja radnog odnosa.² Sloboda se nalazi u prirodi svakog čoveka. On, stoga, treba da bude slobodan, da razvija svoju slobodu i da poštuje slobodu drugih. U svetu rada, sloboda se, najpre, ispoljava u slobodi rada, koja predstavlja najstarije načelo radnog prava, ali i užu kategoriju od prava na rad. Najkraće rečeno, sloboda rada podrazumeva da je svako slobodan da obavlja profesionalnu aktivnost po svom izboru, tj. da obavlja aktivnost i traži zaposlenje koje odgovara njegovim profesionalnim aspiracijama, životnom i radnom iskustvu, profesionalnim veštinama i sposobnostima i ličnim karakteristikama.³ Iz navedene definicije slobode rada proizilazi da bi svako ugovorno ograničenje pristupu čoveka određenim poslovima bilo ništavo, budući da bi se na taj način povređivalo najstarije načelo radnog prava, odnosno sloboda rada bi bila uskraćena. Međutim, da li je baš tako? Da li svako ograničenje slobode rada, pa čak i ono na koje su svojevajno pristali i poslodavac i zaposleni ima za posledicu ništavost takve odredbe? Uvođenjem klauzule zabrane konkurencije u domaće radno zakonodavstvo početkom XXI veka ograničenje slobode rada dobija svoju opravdanost i utemeljenje u zakonskim okvirima.

Naime, „sloboda rada je antiteza prinudnom radu“, a nužno podrazumeva i pravo osobe da bira zaposlenje.⁴ Svi ugovori o radu koji

-
- 1 Goran Obradović, „Zabrana konkurencije prema Zakonu o radu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu* XLII/2002, 337.
 - 2 Branko Lubarda, *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Beograd 2020, 113.
 - 3 Ljubinka Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa*, Beograd 2021, 158.
 - 4 Borivoje Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Beograd 2001, 162–163.

sadrže klauzulu zabrane konkurencije imaju jednu zajedničku osobinu kako bi ostali na snazi: oni ograničavaju slobodu rada zaposlenih koji su na nju pristali, ali je ne mogu u potpunosti isključiti. S tim u vezi jeste i činjenica da je u više presuda francuskih sudova bio potvrđen stav da su ništavi akti kojima se radnik obavezuje da nikada neće staviti na raspolaganje svoje radne sposobnosti drugom poslodavcu.⁵ Radni odnos je pravni izraz interesne ravnoteže zaposlenog i poslodavca, koja je nadalje osnovna pretpostavka funkcionisanja i opstanka radnog odnosa, a neloyalna konkurencija tu ravnotežu može da poremeti, zbog čega se često ugovaraju klauzule zabrane konkurencije.⁶ Ugovaranjem klauzule zabrane konkurencije pravo osobe da bira zaposlenje se u znatnoj meri ograničava, što je i sam cilj predmetne klauzule, pa se sledstveno i načelo slobode rada ne može primenjivati u svom punom obimu. Na osnovu iznetog, otvaramo pitanje opravdanosti unošenja ove klauzule u ugovore o radu, odnosno da li bi u radnopravnom odnosu prevagu trebalo dati poslovnim interesima poslodavca nad interesima zaposlenih da očuvaju i uživaju svoju slobodu rada u punom kapacitetu.

2. KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE: DEFINISANJE POJMA I USLOVA DOMAĆIM ZAKONOM O RADU

Definicija zabrane konkurencije propisana je članom 161 stavom 1 važećeg Zakona o radu (ZR)⁷: „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 (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).“

Iz navedene zakonske odredbe proizilazi da je klauzula zabrane konkurencije specifična ugovorna odredba koju poslodavac koristeći svoju ekonomsku i pregovaračku nadmoć teži da ograniči slobodu rada zaposlenog za određeno vreme. Naime, klauzula zabrane konkurencije je vrsta klauzule, odnosno sporazuma, koja ima za cilj da zaštiti

5 Colin Amroise, Henri Capitant, *Cours elementaire de droit civil francais*, Paris 1920, 590.

6 Predrag Jovanović, *Radno pravo*, Novi Sad 2012, 203.

7 *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018.

interes(e) poslodavca koji je uložio izuzetne resurse u razvoj sposobnosti zaposlenog, odnosno da spreči zaposlenog da zloupotrebi upoznavanje sa poslovnim tajnama ili širokim krugom poslovnih partnera poslodavca.⁸ Klauzula zabrane konkurencije može biti ugovorena kako za vreme trajanja radnog odnosa, tako i za određeni period po prestanku radnog odnosa.

Iz zakonskog definisanja zabrane konkurencije na prvom mestu proizilazi da poslovi koje zaposleni ne sme obavljati moraju biti utvrđeni ugovorom o radu, a kako bi predmetna klauzula bila punovažna. Međutim, u praksi nailazimo na sve više ugovora o radu u kojima su klauzule zabrane konkurencije preširoko postavljene, odnosno u samim klauzulama nisu tačno određeni poslovi koji zaposleni ne sme obavljati, već se navode čitave oblasti, branše, kao i industrije u kojima zaposleni ne sme raditi za vreme trajanja klauzule zabrane konkurencije, čime se sloboda rada zaposlenih znatno ograničava. Dodajemo i to da su u praksi vrlo česti ugovori o radu koji sadrže veoma opštu, odnosno široko postavljenu formulaciju koja se odnosi na poslove koje zaposleni ne smeju obavljati dok traje zabrana konkurencije. Međutim, da bi klauzula zabrane konkurencije zaista mogla punopravno da se primenjuje, neophodno je da se poslovi koji zaposleni ne sme da obavlja preciziraju.⁹ U suprotnom, poslodavac bi imao preširoko postavljena ovlašćenja, odnosno ograničenje slobode rada zaposlenom ne bi imalo uporište u ugovoru o radu, već u paušalno izraženoj volji poslodavca. Smatramo da takva ograničenja nemaju uporište u zakonu, već da predstavljaju isključivo poslodavčevo nametanje volje, kao ekonomski nadmoćnije ugovorne strane prilikom zaključenja ugovora o radu. U slučaju insistiranja poslodavca na klauzuli zabrane konkurencije zaposleni ima mogućnost izbora samo utoliko što će takav ugovor o radu zaključiti ili ne.¹⁰

ZR u članu 161 stavu 2 propisuje uslove pod kojima može da se ugovori zabrana konkurencije: „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.“

8 Mina Kuzminac, „Zabrana konkurencije u ugovoru o radu – (ne)opravdano ograničenje slobode rada“, *Glasnik advokatske komore Vojvodine* 2/2022, 418.

9 Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike br. 011-442/2005-02 / (1) od 1. 6. 2005. godine.

10 G. Obradović, (2002), *op. cit.*, 341.

Stoga, klauzula zabrane konkurencije predstavlja smetnju za rad u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica na poslovima na kojima postoji opasnost od transfera novih, posebno važnih tehnoloških znanja, kruga poslovnih partnera ili važnih poslovnih informacija i tajni. Samim tim, dejstvo klauzule zabrane konkurencije isključivo se vezuje za poslove koji ispunjavaju napred navedene uslove, te smetnja nije prisutna za obavljanje drugih poslova.¹¹ Imajući u vidu gore navedenu odredbu, jasno je da je intencija zakonodavca bila da ograniči mogućnost ugovaranja klauzule zabrane konkurencije samo na uzak krug zanimanja, odnosno one situacije kada bi zaposleni radom za konkurentskog poslodavca mogao pričiniti štetu poslovanju ranijeg poslodavca. Suština zabrane konkurencije je da se radi o znanjima, veštinama i poverljivim podacima do kojih zaposleni ne bi bio u mogućnosti da dođe da mu nisu povereni određeni poslovi od strane poslodavca do kojih je on došao na osnovu svog poslovanja, razvijanjem određenih veština, metoda rada i tehnoloških znanja.¹² S tim u vezi čini se da je ograničenje slobode rada opravdano ukoliko zaposleni za poslodavca obavlja posao koji je do mere značajan da bi prelaskom kod konkurentnog poslodavca ranijem poslodavcu bila pričinjena šteta i to šteta u vidu stvarne štete, kao i izmakle dobiti.¹³

11 Aleksandra Popović, „Dejstvo zabrane konkurencije u radnom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 1/2014, 408.

12 Presuda Vrhovnog suda, Rev2 2490/2022 od 4. 12. 2023. godine.

13 Na istom stanovištu je i Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, koje u svom Mišljenju br. 011-00-15/2006-02 od 12. 3. 2006. godine navodi: „Shodno članu 105 Zakona o radu, zarada zaposlenog sastoji se od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Stavom 3 ovog člana utvrđeno je koja primanja ne ulaze u zaradu zaposlenog. U tom smislu ugovorena novčana naknada po osnovu zabrane konkurencije mogla bi da predstavlja zaradu, preciznije rečeno, neostvarenu zaradu. Međutim, član 162 stav 2 Zakona o radu, utvrđuje pravo na novčanu naknadu samo u slučaju prestanka radnog odnosa. U tom slučaju, s obzirom na to da je zaposleni ograničen u obavljanju određenih poslova, realno trpi štetu. U skladu sa propisima koji regulišu obligacione odnose, zaposleni je u ovom slučaju oštećenik koji ima pravo na naknadu štete, i to u vidu izmakle koristi. Za vreme dok traje zabrana konkurencije, a najduže dve godine, zaposleni može da radi poslove na kojima neće primenjivati stečena znanja i ostale prednosti na koje se odnosi zabrana konkurencije, a što je regulisano ugovorom, i za taj rad da ostvaruje

Opravljanje ugovaranja klauzule zabrane konkurencije jeste u tome da se poslovanje poslodavca zaštiti od nelojalnih radnji (bivših) zaposlenih. Poslodavac može biti zainteresovan da ograniči slobodu rada nakon prestanka radnog odnosa, posebno u pogledu onih zaposlenih koji su visoko kvalifikovani i specijalizovani.¹⁴ Naime, poslodavac ulaže značajne resurse kako bi na prvom mestu podučio zaposlenog i uveo ga u posao, a zaposleni nakon toga stiče uvid u one najvrednije aspekte poslovanja poslodavca, pa tako stiče nova, posebno važna tehnološka znanja, upoznaje širok krug poslovnih partnera ili ima mogućnost da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni. Upravo kako bi poslodavac zaštitio svoj delokrug rada, u određenim situacijama klauzula zabrane konkurencije ima svoj *ratio* i može se smatrati da je njeno ugovaranje opravdano. Govorimo o slučajevima kada se zabrana konkurencije koristi u cilju zaštite poslodavca od zaposlenih (sadašnjih i bivših) koji bi istinski mogli da mu konkurišu. To su, u principu, zaposleni koji rade na „višim“ radnim mestima. Međutim, to mogu biti i zaposleni koji, radeći na svom radnom mestu, mogu doći u posed nečega čime mogu nelojalno konkurisati poslodavcu.¹⁵

Sa druge strane, legitimni interes poslodavca jeste lojalnost zaposlenog. Pored svoje obaveze da radi, radnik je obavezan da se pridržava obaveze lojalnosti prema poslodavcu; on je obavezan da verno štiti poslodavčeve zakonske interese. Ta obaveza proizilazi iz prirode i karaktera radnog odnosa kao lične, radnopravne i funkcionalne veze između zaposlenog i poslodavca.¹⁶ Vernost zaposlenog pretpostavlja da „među subjektima radnog odnosa postoji odnos *intuitu personae*, posebna

zaradu. Prema tome, novčana naknada koju dobija zbog zabrane konkurencije jeste primanje ostvareno po osnovu naknade za izmaklu korist koju bi zaposleni realno mogao očekivati prema redovnom toku stvari, tj. da nema zabrane konkurencije. S obzirom na to da poslodavac ima obavezu da zaposlenom do prestanka radnog odnosa isplati sve zaostale zarade i druga primanja, u ovom slučaju, takođe, ima obavezu da zaposlenom isplati sve zaostale zarade i druga primanja koja mu nije isplatio, ali naknada zbog zabrane konkurencije nije zaostala zarada niti zaostalo primanje po drugom osnovu, već upravo izmakla korist koju bi ostvario da nije u situaciji da trpi nečinjenje.“

- 14 Tiziano Treu, *Labour Law in Italy*, Wolters Kluwer Law and Business 2014, 272–273.
- 15 Goran Obradović, „Klauzula zabrane konkurencije u Zakonu o radu Srbije“, *Zbornik radova sa savetovanja Budvanski pravnički dani*, 475.
- 16 Alexandre Berenstein, *Labour Law in Switzerland*, Deventer-Boston 1994, 85, takođe i Manfred Rehbinder, *Droit Suisse du travail*, Berne 1979, 114.

vrsta intimnog odnosa koji je u suštini prisniji i intenzivniji nego obični ugovorni odnos.¹⁷ *Intuitu personae* karakter radnog odnosa uočljiv je i prilikom zasnivanja radnog odnosa, budući da se obavljanje slobodnog posla poverava radniku koji je izabran s obzirom na znanja, sposobnosti, veštine i umeća koje poseduje.¹⁸ Opravdanje ograničavanja slobode rada u pogledu rada za drugog ili prilikom pokretanja sopstvenog posla propisivanjem klauzule zabrane konkurencije načelno se izvodi iz generalne obaveze zaštite legitimnih ekonomskih interesa poslodavca, a na osnovama pretpostavljene obaveze, odnosno opšte dužnosti lojalnosti zaposlenog prema poslodavcu.¹⁹ Stoga, osnov legitimnosti zabrane konkurencije se nastoji naći i u etičkoj kategoriji – radnom i poslovnom moralu („dobrim poslovnim običajima“). Zabrana konkurencije počiva na zabrani nepoštenog postupanja radnika prema poslodavcu,²⁰ što upravo predstavlja i samu svrhu ugovaranja ovog instituta, odnosno predstavlja branu nepoštenom postupanju zaposlenih prema sadašnjem ili bivšem poslodavcu. Iz ovog ugla posmatrano, ugovaranje zabrane konkurencije u potpunosti je opravdano i služi kao svojevrsan štit poslodavcu da za vreme trajanja radnog odnosa i ograničeno vreme po prestanku radnog odnosa, zaposleni ne sme da obavlja određenu vrstu poslova kod konkurenta. Na ovaj način poslodavac štiti svoje poslovanje i svoju poziciju na tržištu, ali je za to dužan da plati određenu naknadu, o čemu će biti reči kasnije.

3. TERITORIJALNO VAŽENJE ZABRANE KONKURENCIJE

ZR u članu 161 stavu 3 propisuje: „Opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.“

Predmetna odredba ZR-u ukazuje na to da je važenje zabrane konkurencije potrebno i teritorijalno ograničiti, odnosno propisati

17 Marko Ileašić, Zabrana konkurencije u radnom pravu, *Privreda i pravo* 5–6/1990, 382–383.

18 Lj. Kovačević, *op. cit.*, 46.

19 Sanja Stojković Zlatanović, Ranko Sovilj, „Dužnost lojalnosti i institut (anti) konkurencije u radnom i kompanijskom pravu“, *Strani pravni život* 3/2023, 527.

20 G. Obradović (2002), *op. cit.*, 340.

granice prostornog važenja predmetne zabrane. Međutim, ugovorom o radu ne može teritorijalno važenje zabrane konkurencije da bude utvrđeno nepovoljnije za zaposlenog u odnosu na važenje definisano opštim aktom.²¹ Dobra je praksa mnogih evropskih radnopravnih propisa da se opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu utvrdi prostorno važenje zabrane konkurencije, pri čemu se mora poći od vrste posla koji se ne može obavljati uz poštovanje realnih elemenata,²² kao što su obrazovanje i radno iskustvo zaposlenog, situacija na tržištu rada, ali i objektivne mogućnosti zaposlenog da radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni. Prostorno ograničenje i ograničenje aktivnosti moraju biti primenjeni zajedno kako bi zaposlenom garantovali razumnu slobodu da nastavi da koristi svoja profesionalna znanja bez promene mesta rada, na primer, u slučaju kada preduzeće posluje na celoj nacionalnoj teritoriji, zaposleni i dalje mora biti slobodan da koristi svoje sposobnosti u preduzećima koja proizvode različitu vrstu dobara.²³ S tim u vezi jeste i pitanje da li bi važenje zabrane konkurencije moglo biti ograničeno na ceo svet. Teoretski, može se zaključiti klauzula zabrane konkurencije za sve države sveta, ali to nije celishodno niti preporučljivo. Klauzula zabrane konkurencije nije „jača“ ukoliko se postavi šire. Zapravo je obrnuto. Uglavnom se u samoj klauzuli nabrajaju države u kojima poslodavac ima klijente.²⁴ Stoga, bitno je navesti da se zaposlenom mora omogućiti da bez ikakvih teškoća obavlja profesionalne aktivnosti koje su mu imanentne.²⁵ Dodatno, bilo bi uputno i samim zakonom regulisati teritorijalne granice domašaja ove odredbe, budući da postojeće zakonsko rešenje ostavlja isključivoj volji poslodavca da odredi teritoriju prostiranja ove ugovorne zabrane, odnosno valjalo bi zakonom propisati da se teritorijalni opseg ove klauzule može najviše ograničiti na prostor na kome poslodavac obavlja svoje poslovanje, odnosno na teritorije gde poslodavac ima svoje klijente.

21 Ljubiša Pavlović, *Zabrana konkurencije prema Zakonu o radu*, *Pravni život* 53/10, 827.

22 Radoje Brković, „Zabrana konkurencije poslodavcu i dostojanstvo radnika na radu“, *Radno i socijalno pravo* 1/2008, 260.

23 T. Treu, *op. cit.*, 272–273.

24 Tijana Žunić Marić, Aleksandra Jaćimović, „Zabrana konkurencije – kako pravilno ugovoriti klauzulu“, <https://zuniclaw.com/zabrana-konkurencije/>, 2. 10. 2025.

25 R. Brković, *op. cit.*, 257.

4. POSLEDICA POVREDE KLAUZULE ZABRANE KONKURENCIJE

Naposletku, član 161 stav 4 ZR-u propisuje: „Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.“

Dakle, u situaciji kada zaposleni povredi klauzulu zabrane konkurencije na koju se obavezao ugovorom o radu, dužan je da poslodavcu nadoknadi štetu. Međutim, po prestanku radnog odnosa, zaposleni će ovu obavezu imati samo u situaciji ukoliko je poslodavac zaposlenom isplaćivao novčanu nadoknadu utvrđenu ugovorom o radu. Suprotno tome, ukoliko novčana nadoknada nije ugovorena, ili je ugovorena, ali je poslodavac nije isplaćivao i obaveza naknade štete izostaje.²⁶ Iz navedenog proizilazi da je isplata novčane nadoknade zaposlenom od strane bivšeg poslodavca *conditio sine qua non* za poslodavca da potražuje eventualnu naknadu štete od zaposlenog, a u slučaju povrede ugovorene klauzule zabrane konkurencije od strane zaposlenog.

Ukoliko poslodavac ostvari svoje pravo na naknadu štete, postavlja se pitanje ko je dužnik njene nadoknade. Iako ZR eksplicitno propisuje da ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete,²⁷ smatramo da ovo nije najpravednije rešenje. Ukoliko zaposleni prekrši zabranu konkurencije, moguće je postupiti na sledeći način: prvo, trebalo bi propisati, gde postoje mogućnosti, zajedničku odgovornost zaposlenog i konkurentskog poslodavca za naknadu štete.²⁸ Ukoliko zaposleni zasnuje radni odnos kod konkurentskog poslodavca suprotno antikonkurentskoj klauzuli, tako zaključen ugovor o radu je ništav, a raniji poslodavac može

26 „Dokazanost povrede klauzule zabrane konkurencije nema za posledicu automatsko sticanje uslova za naknadu štete propisane odredbom člana 161 Zakona o radu, već je preduslov za ostvarivanje prava na naknadu štete od zaposlenog, isplata ugovorene novčane naknade od strane poslodavca.“ Presuda Privrednog suda u Požarevcu, P.244/17 od 27. 2. 2018. godine potvrđena Presudom Privrednog apelacionog suda u Beogradu, Pž. 2545 /18 od 11. 6. 2020. godine; „Da bi se poslodavac, nakon prestanka radnog odnosa u periodu trajanja ugovorene klauzule zabrane konkurencije, mogao pozivati na povredu iste, dužan je prethodno isplatiti ugovorenu novčanu naknadu.“ Presuda Privrednog apelacionog suda, Pž. 4206 /13 od 26. 6. 2014. godine.

27 ZR. čl. 161, st. 4.

28 R. Brković, *op. cit.*, 258–259.

zahtevati naknadu štete ne samo od ranije zaposlenog već i od novog poslodavca, s obzirom na to da pričinjena šteta može biti izuzetno velika i da je sam (ranije) zaposleni ne može nadoknaditi, a da je novi poslodavac nesavesno postupio zapošljavanjem radnika suprotno anti-konkurentskoj klauzuli.²⁹ Naravno, predloženo rešenje je moguće samo u situaciji da je novi poslodavac znao ili morao znati za postojanje klauzule zabrane konkurencije na koju je zaposleni obavezan ugovorom o radu sa bivšim poslodavcem. Navedeno je u vezi i sa dužnošću radnika da obavesti poslodavca o okolnostima odlučujućim za zasnivanje radnog odnosa. Naime, u postupku zasnivanja radnog odnosa, poslodavac i radnik mogu imati predugovornu dužnost međusobnog obaveštavanja o okolnostima, koje su od značaja ili mogu biti od značaja za zaključenje i primenu budućeg ugovora o radu. U tom smislu se od učesnika oglasa/konkursa očekuje da u dobroj veri odgovaraju na poslodavčeva pitanja i da na isti način postupaju u pogledu saopštavanja svih podataka koji bitno utiču na obavljanje posla za koji konkurišu. Ova dužnost proizilazi iz načela savesnosti i poštenja, u smislu dužnosti radnika da pri zaključenju ugovora o radu postupa iskreno o interesima svog sukontrahenta.³⁰ Iako u domaćem pravu ne postoji predugovorna, već samo ugovorna dužnost obaveštavanja, u stranim pravima dužnost obaveštavanja postoji i u pogledu klauzule zabrane konkurencije koja radnika vezuje iz ugovora o radu koji je bio zaključio s prethodnim poslodavcem.³¹ Na osnovu navedenog može se zaključiti da bi izmena domaćeg radnog zakonodavstva trebalo da ide u smeru da prepozna i predugovornu dužnost međusobnog obaveštavanja o okolnostima koja su od značaja za predmetni radni odnos, te u situaciji kada je novi poslodavac obavешten o postojanju klauzule zabrane konkurencije i i pored toga odluči da zaposli takvog zaposlenog, on pored zaposlenog postaje odgovoran za štetu koju bi bivši poslodavac potencijalno pretrpeo ovakvom povredom predmetne klauzule. Dakle samo u slučaju da postoji zakonska obaveza zaposlenog da novog poslodavca obavesti o postojanju predmetne klauzule, sam zaposleni neće biti jedini odgovoran u slučaju nastanka štete prethodnom poslodavcu, već će pored njega odgovornost snositi i novi poslodavac koji je o predmetnoj klauzuli bio

29 B. Lubarda (2020), *op. cit.*, 335.

30 Snežana Dabić, *Dužnost obaveštavanja pri zaključenju ugovora*, Beograd 2018, 32.

31 R. Brković, *op. cit.*, 258.

blagovremeno obavešten, i to pre zasnivanja radnog odnosa. Na ovom mestu postavlja se i pitanje vrste odgovornosti zaposlenog i novog poslodavca, te smo stava da bi trebalo propisati solidarnu odgovornost kao pravilo u datoj situaciji. Propisivanjem solidarne odgovornosti za štetu koju bi eventualno pretrpeo raniji poslodavac bi neminovno za budućeg poslodavca značilo povećanu pažnju prilikom zapošljavanja i utvrđivanja svih relevantnih činjenica pre zasnivanja ranog odnosa sa kandidatom. Zanimljivo je i pitanje na koji način bi sud utvrđivao doprinos nastaloj šteti u slučaju solidarne odgovornosti novog poslodavca i zaposlenog koji je povredio ugovorom ustanovljenu klauzulu zabrane konkurencije.

U pogledu pitanja na koji način poslodavac može osloboditi zaposlenog jednom ugovorene klauzule zabrane konkurencije, stava smo da je to potrebno učiniti u pisanoj formi, na isti način na koji je sama klauzula i ugovorena. U vezi same forme dokumenta postavlja se pitanje da li je dovoljno da isti potpiše sam poslodavac u formi jednostrane izjave volje ili je pak potrebno da predmetni dokument potpišu i poslodavac i zaposleni. Kako je zabrana konkurencije sastavni deo ugovora o radu, koji se zaključuje u pisanoj formi i saglasnost poslodavca, koja isključuje primenu ugovorne klauzule i dozvoljava obavljanje zabranjenih poslova, mora imati istu formu.³² Ugovaranjem klauzule zabrane konkurencije, zaposleni kao dužnik naznačene obaveze ograničava svoja prava da u svoje ime i za svoj račun ili u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica obavlja određene poslove iz delatnosti poslodavca za vreme trajanja radnog odnosa i u određenom roku po prestanku radnog odnosa. Ova zabrana, međutim, nije apsolutna. Ukoliko se poslodavac saglasi da se poslovi na koje se zabrana odnosi mogu obavljati, klauzula zabrane konkurencije ostaje bez dejstva.³³ U skladu sa novijom domaćom sudskom praksom utvrđeno je i to da poslodavac može da oslobodi zaposlenog obaveze poštovanja klauzule zabrane konkurencije i u rešenju kojim se zaposlenom otkazuje radni odnos.³⁴

32 Zoran Ivošević, *Radno pravo*, Beograd 2013, 179.

33 Presuda Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 2635 /20 od 2. 10. 2020. godine.

34 „Sledom navedenog, zabrana konkurencije je fakultativna ustanova koja se ugovara, tako da se poslovi obuhvaćeni klauzulom zabrane ne mogu obavljati bez saglasnosti poslodavca kod koga je zaposleni u radnom odnosu, a ako se poslodavac saglasi da se ti poslovi mogu obavljati, klauzula zabrane konkurencije ostaje bez dejstva. Navedeno proizilazi iz sadržine ove zabrane definisane članom 161 stav 1 Zakona o radu, koja nije apsolutna, već poslodavac može

5. NOVČANA NAKNADA – NOVČANI EKVIVALENT OGRANIČENJU SLOBODE RADA

Kao što je i uporednopravno opšte prihvaćeno, tako i domaći ZR propisuje da se zabrana konkurencije po prestanku radnog odnosa može ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.³⁵ Aktiviranjem klauzule zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, a koja se ustanovljava u korist poslodavca, sa jedne strane zaposlenom se ograničava sloboda rada (u aspektu slobode izbora profesije, posla, zaposlenja), dok se sa druge strane javlja obaveza poslodavca da novčano kompenzuje bivšeg zaposlenog, a upravo zbog privremenog ograničavanja slobode rada.

Otvara se pitanje pravne prirode novčane kompenzacije koju zaposleni prima od bivšeg poslodavca aktiviranjem klauzule zabrane konkurencije nakon prestanka radnog odnosa koje u skladu sa domaćim radnim zakonodavstvom može trajati najduže dve godine.³⁶ Stava smo da takav vid kompenzacije predstavlja naknadu štetu u vidu izmakle dobiti, odnosno predstavlja svojevrstan vid izmakle zarade koju bi zaposleni ostvario da ne postoji ugovorena klauzula zabrane konkurencije, a na istom stanovištu je i domaća sudska praksa,³⁷ kao i nadležna

dati saglasnost u svakom konkretnom slučaju da se zabranjeni poslovi ipak obavljaju. Međutim, pošto je zabrana konkurencije sastavni deo ugovora o radu koji se zaključuje u pisanoj formi (član 32 stav 1 Zakona o radu) i saglasnost poslodavca da se zabranjeni poslovi mogu obavljati mora imati pisanu formu. Tako data saglasnost isključuje primenu ugovorene klauzule zabrane konkurencije i zato njena forma ne može biti drugačija od forme zabrane, što je u konkretnom slučaju ispunjeno, imajući u vidu da je poslodavac u pisanoj formi oslobodio tužioca poštovanja zabrane konkurencije, nakon prestanka radnog odnosa, rešenjem o prestanku radnog odnosa koje tužilac nije osporavao u sudskom postupku“. Presuda Vrhovnog suda, Rev2 1330/2022 od 28. 2. 2024. godine.

35 ZR, čl. 162 st. 1, dok na primer u austrijskom pravu klauzula zabrane konkurencije ugovorene nakon prestanka radnog odnosa neće biti punovažna ukoliko zaposleni u radnom odnosu kod poslodavca nije ostvario prihod određene visine (2010: € 2,329). Risak, M. (2010), *Labour Law in Austria*, Wolter Kluwer Law and Business, 141.

36 ZR, čl. 162, st. 1.

37 „Po nalaženju drugostepenog suda radi se o jednoj vrsti naknadi štete koju zaposleni trpi jer u određenom vremenskom periodu ne može da zasnuje radni odnos ili primeni stečena znanja.“ Presuda Privrednog apelacionog suda, PŽ. 4206 /13 od 26. 6. 2014. godine.

ministarstva.³⁸ Dakle, novčana naknada u ovom slučaju predstavlja vrstu naknade štete koju zaposleni realno trpi jer ne može u određenom periodu da obavlja određene poslove.³⁹ U tom smislu i visina takve naknade mora biti pravedno određena, odnosno morala bi biti zakonski definisana, makar u određenom rasponu. *A contrario*, ako je ugovorena zabrana konkurencije po prestanku radnog odnosa, ali ne i obaveza poslodavca da u tom slučaju zaposlenom isplati naknadu zarade, poslodavac nema pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete zato što je isti posle prestanka radnog odnosa započeo sa radom u konkurentskom preduzeću.⁴⁰

Budući da se ograničenje slobode rada aktiviranjem klauzule zabrane konkurencije novčano kompenzuje, mišljenja smo da bi visina takve naknade morala biti zakonom eksplicitno propisana, tako da ne zavisi od paušalne volje poslodavca. Poslodavac plaćanjem nadoknade zaposlenom za vreme trajanja zabrane konkurencije zapravo određuje vrednost zaposlenog na tržištu rada i lišava ga mogućnosti da potpuno slobodno odabere svoje naredno radno mesto, te posledično zaposleni zbog toga trpi štetu.

Uporednopravno posmatrano, u većini evropskih radnih zakonodavstava minimalni iznos predmetne naknade je zakonom definisana kategorija. Tako u nemačkom radnom zakonodavstvu minimalni iznos naknade koji je poslodavac u obavezi da isplaćuje zaposlenom iznosi 50% poslednje naknade na koju je zaposleni ostvarivao pravo.⁴¹

38 „Novčana naknada u ovom slučaju predstavlja vrstu naknade štete koju zaposleni realno trpi jer ne može u određenom periodu da obavlja određene poslove“. Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-00-617/2008-02 od 19. 9. 2008. godine; „Naime, smatramo da novčana naknada na koju se poslodavac ugovorom o radu obavezao da će isplatiti zaposlenom zbog zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, po svojoj prirodi predstavlja naknadu za izmaklu korist koju bi zaposleni osnovano mogao očekivati prema redovnom toku stvari da nije obavezan na nečinjenje zbog čega trpi štetu jer je ograničen da u budućem periodu (koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa) obavlja određene poslove i ostvaruje prihod po tom osnovu“ Mišljenje Ministarstva finansija, br. 011-00-325/2015-04 od 14. 10. 2015. godine.

39 Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-00-617/2008-02 od 19. 9. 2009. godine.

40 Mišljenje Ministarstva rada, br. 011-00-10/2008.

41 Deo 60–75 Trgovinskog zakonika Nemačke (Handelsgesetzbuch, Gesetz vom 10. 5. 1897 (RGB1. I S. 219) zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. 8. 2021. (BGB1. I S. 3311) m. W.v. 12. 8. 2021).

U Sloveniji minimalni iznos naknade iznosi 1/3 prosečne zarade zaposlenog koju je ostvarivao u periodu od tri meseca pre okončanja radnog odnosa,⁴² a slično je i u mađarskom pravu koje propisuje da iznos kompenzacije bivšem zaposlenom ne može da bude manji od 1/3 osnovne zarade.⁴³ U hrvatskom radnom zakonodavstvu minimalni iznos naknade jeste 50% prosečne zarade zaposlenog koju je ostvarivao u periodu od tri meseca pre okončanja radnog odnosa.⁴⁴ Stoga, tumačeći rešenja stranih radnih zakonodavstava smatramo da bi domaći zakonodavac takođe trebalo da propiše minimalni iznos naknade koja se isplaćuje zaposlenom aktiviranjem klauzule zabrane konkurencije nakon prestanka radnog odnosa. Predmetno rešenje trebalo bi da ide u pravcu da se minimalan iznos naknade propiše u procentualnom iznosu od osnovne zarade koju je zaposleni primao kod ranijeg poslodavca u poslednjim mesecima trajanja radnog odnosa. Visina naknade može iznositi i jednu polovinu zarade, međutim kod zaposlenih koji su deficitarni na tržištu radne snage, iznos naknade može da se ugovori u punom iznosu zarade koju je imao kod prethodnog poslodavca.⁴⁵ Stoga, idealno rešenje u domaćem radnom pravu bilo bi da postoji zakonom propisan minimalni iznos naknade, dok, podrazumeva se poslodavac i zaposleni mogu ugovoriti i viši iznos, a u zavisnosti od okolnosti konkretnog slučaja u skladu sa načelom *in favorem laborem*. Poslodavac bi svakako morao da u uzme u obzir obrazovanje zaposlenog, radno iskustvo, posebne veštine, mogućnost pronalaženja novog zaposlenja dok traje predmetna zabrana, tržišnu situaciju, kao i karijerne ciljeve zaposlenog o kome je reč.

U vezi sa navedenim otvara se i pitanje da li bi iznos ugovorene naknade trebalo posmatrati iz ugla propisane minimalne zarade, odnosno da li bi minimalni iznos ugovorene naknade smeo biti niži od iznosa propisane minimalne zarade. Mišljenja smo da bi donju granicu

42 Član 37–40 Zakona o radnim odnosima Slovenije (Zakon o delovnih razmerjih, *Uradni list RS*, st. 21/13, 78/13. – popr., 47/15. – ZZSDT, 33/16. – PZ-F, 52/16, 15/17. – odl. US, 22/19 – ZposS, 81/19, 203/20. – ZIUPOP – DVE in 119/21. – ZčmIS – A.

43 Član 228 Zakona o radu Mađarske (Act I, Hungarian Official Gazette No. 2 of 2012 on 6 January 2012 and Act CIII, Hungarian Official Gazette No. 103 of 2013 on 22 June 2013).

44 Član 102–106 Zakona o radu Hrvatske, *Narodne novine*, br. 93/14, 127/17, 98/19 na snazi od 1. 1. 2020. godine.

45 B. Lubarda, „Zabrana konkurencije u radnom pravu“, *Pravni život* 41/5–6, 891.

predmetne naknade upravo trebalo da predstavlja minimalna zarada kao osnovno sredstvo koje služi obezbeđenju egzistencije zaposlenih. Naime, zaposleni ograničeno vreme po prestanku radnog odnosa uživa slobodu rada u smanjenom obimu, te se neretko može desiti da ne može da pronade adekvatno zaposlenje, te je opravdano da iznos minimalne zarade bude zakonski minimum naknade na koju zaposleni ima pravo dok je klauzula zabrane konkurencije na snazi.

6. LEGITIMNOST UGOVARANJA NOVČANE NAKNADE

Pitanje koje se na ovom mestu opravdano nameće jeste i da li je legitimno ograničiti slobodu rada, te za to ograničenje isplatiti svojevrsnu novčanu kompenzaciju zaposlenom, odnosno da li se uopšte jedno od osnovnih načela radnog prava može derogirati uz plaćanje određenog novčanog iznosa. Naime, ukoliko pođemo od toga da je klauzula zabrane konkurencije samo jedna od odredaba ugovora o radu oko koje načelno ugovorne strane mogu pregovarati, jasno je da ukoliko zaposleni svojevolski pristane da u budućnosti slobodu rada uživa u smanjenom obimu legitimno ima pravo na određenu novčanu nadoknadu, kao naknadu štete koju neminovno trpi. Ali, ugovorne strane u radnopravnom odnosu nisu u jednakom položaju i zaposleni u velikoj većini slučajeva dobije unapred pripremljen tekst ugovora o radu na koji može da pristane, a u slučaju da počne da pregovara velike su šanse da će poslodavac odustati od zapošljavanja tog zaposlenog. Jedna od klauzula o kojoj se posebno mora voditi računa prilikom zaključenja ugovora o radu svakako da jeste klauzula zabrane konkurencije, budući da, kako je gore objašnjeno ista može proizvoditi dejstva i nakon prestanka radnog odnosa, odnosno može predstavljati smetnju produženog trajanja koja zaposlenom može stvoriti poteškoće da u budućnosti pronade adekvatno zaposlenje. Stoga, potrebna je posebna pažnja prilikom tumačenja predmetne odredbe, a naročito dela koji se odnosi na korpus poslova koji se u budućnosti potencijalno ne smeju obavljati, kao i visinu naknade koju poslodavac plaća zaposlenom aktiviranjem ove klauzule po prestanku radnog odnosa. Ukoliko bismo pretpostavili da zaposleni razumeju obaveze koje nameće klauzula zabrane konkurencije ugovorena nakon prestanka radnog odnosa, mogli bismo reći da je novčana kompenzacija opravdan ekvivalent ograničenju slobode

rada. Dakle, poslodavac ograničava zaposlenog da za određeno vreme po okončanju radnog odnosa na određenoj teritoriji obavlja unapred definisane poslove, a zaposleni na to pristaje pod uslovom da mu poslodavac isplaćuje novčanu naknadu u prethodno određenom iznosu i prethodno određenim intervalima. Međutim, Ustav Republike Srbije propisuje da svako ima pravo na slobodan izbor rada i da su svima, pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta. Jasno je da se klauzulom zabrane konkurencije, pod uslovom novčane kompenzacije, derogiraju ustavom proklamovane norme, budući da zaposleni koji je *vezan* klauzulom zabrane konkurencije nema pravo na slobodan izbor rada, te da mu nisu dostupna sva radna mesta. Postavlja se i pitanje da li bi prevagu trebalo dati poslovnim interesima poslodavca ili pravu zaposlenog da slobodu rada uživa u punom obimu. Ukoliko pođemo od same prirode ugovora o radu, kao dvostrano obaveznog, teretnog i *intuitu personae* pravnog posla, a poseban akcenat stavimo na slobodu ugovaranja doći ćemo do rešenja da je klauzula zabrane konkurencije opravdan institut koji štiti interese poslodavca, ali sa druge strane novčano obeštećuje zaposlenog. Dakle, zaposlenom se ograničava sloboda rada na tržištu rada, ali zaposleni povodom tog ograničenja u ugovorenom periodu prima određeni novčani iznos, kao svojevrsan vid obeštećenja zato što su mu mogućnosti da pronade novo zaposlenje u određenom vidu ograničene.

7. ZAKLJUČAK

Uzimajući u obzir potrebe savremene tržišne privrede, stava smo da ugovaranje klauzule zabrane konkurencije može biti opravdano, ukoliko su ispoštovani određeni uslovi, koji bi morali biti zakonom propisani. Na prvom mestu, poslovi u pogledu kojih se odnosi sama zabrana moraju biti eksplicitno navedeni u ugovoru o radu, te se definisanje zabrane ne bi smelo svoditi na oblasti, branše i industrije u kojima zaposleni ne sme raditi. Suprotno navedenom, ukoliko bi ugovor o radu sadržao suviše široko postavljen krug poslova koji zaposleni ne sme obavljati, klauzula zabrane konkurencije bi bila bez pravnog dejstva. Sa aspekta ograničenja slobode rada, smatramo da bi ugovaranjem klauzule zabrane konkurencije čiji bi domašaj obuhvatio ceo svet, predmetno načelo, u najvećem broju slučajeva, bilo neopravdano ograničeno. Navedeno je iz razloga što zaposleni u velikoj većini slučajeva

ne bi imao mogućnost da pronađe adekvatno zaposlenje koje odgovara njegovom obrazovanju, iskustvu i karijernim ciljevima. Dalje, sama naknada koju poslodavac isplaćuje zaposlenom koji poštujući ugovorno ograničenje koje mu zabrana konkurencije nameće nema slobodu na tržištu rada, mora biti jasno određena kao zakonska kategorija. Kada je reč o iznosu naknade koja nastaje kao obaveza za poslodavca aktiviranjem klauzule zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa ista bi potencijalno novim zakonskim rešenjem mogla iznositi minimum 1/3 osnovne zarade zaposlenog za poslednja tri meseca rada kod poslodavca, pod uslovom da navedeni iznos nije niži od propisane minimalne zarade, u kom slučaju bi se primenjivala minimalna zarada. Na ovaj način otklonila bi se paušalnost koja trenutno postoji prilikom određivanja visine predmetne naknade, odnosno zaposleni se ne bi nalazio u nepovoljnijem položaju u toku samih pregovora, jer bi minimalni iznos naknade postojao kao zakonska kategorija. U pogledu forme dokumenta kojom poslodavac oslobađa zaposlenog jednom ugovorene zabrane konkurencije, obavezna je pisana forma, bilo kao jednostrani akt poslodavca (izjava volje ili rešenje o otkazu ugovora o radu), bilo kao sporazum poslodavca i zaposlenog. Naposletku, potencijalno novim zakonskim rešenjem trebalo bi priznati i predugovornu odgovornost koja prethodi zaključenju ugovora o radu, kako bi novi poslodavac bio upoznat sa postojanjem klauzule zabrane konkurencije. U skladu sa takvim rešenjem, novi poslodavac bi, u slučaju povrede klauzule zabrane konkurencije, solidarno sa zaposlenim bio odgovoran za štetu koju prethodni poslodavac pretrpi u slučaju povrede predmetne klauzule. Smatramo da je navedeno značajno iz razloga što raniji poslodavac povredom klauzule zabrane konkurencije od strane zaposlenog može pretrpeti enormnu štetu, koju sam zaposleni ne bi mogao da nadoknadi.

Anja Balšić

PhD student, University of Belgrade Faculty of Law

THE RELATIONSHIP BETWEEN FREEDOM OF
WORK AND NON-COMPETE CLAUSES:
(RE)CONCILABLE LEGAL INSTITUTIONS

Summary

This paper examines the concept of the freedom to work, with particular focus on the aspect concerning the freedom to choose one's employment and employer, in the context of contractual limitations imposed by non-compete clauses. In this paper, the author provides an analysis of the non-compete clause within domestic legislation, and, taking into account the shortcomings of the current legal framework, proposes potential new approaches to defining the clause in question. It also raises the question of whether the inclusion of a non-compete clause in employment contracts infringes upon or restricts the freedom of work, as one of the fundamental principles of labor law. The paper further examines the justification for providing financial compensation to employees in light of the restrictions imposed on their freedom to work, as well as the issue of determining the appropriate amount of such compensation to be paid by the employer upon the enforcement of the non-compete clause. The author also identifies the issue of non-compete clauses being drafted too broadly, noting that employers often impose prohibitions that prevent employees from engaging in work within an entire sector, industry, or field. Finally, this contribution also raises the question of whether the inclusion of the non-compete clause is justified for all job positions within a given employer's organization. The clause is examined both from the perspective of the employer's business interests and from the standpoint of the limitations it imposes on employees' freedom to work.

Key words: *Non-compete clause. – Freedom of work. – Employee loyalty. – Termination of employment contract. – Compensation for damages.*

LITERATURA

- Berenstein, A., *Labour Law in Switzerland*, Kluwer, Deventer-Boston 1994.
- Brković, R., „Zabrana konkurencije poslodavcu i dostojanstvo radnika na radu“, *Radno i socijalno pravo* 1/2008.
- Dabić S., *Dužnost obaveštavanja pri zaključenju ugovora*, Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet, Beograd 2018.
- Ivošević, Z., *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i JP Službeni glasnik, Beograd, 2013.
- Ilešić, M., „Zabrana konkurencije u radnom pravu“, *Privreda i pravo* 5–6/1990.
- Jovanović, P., *Radno pravo*, Pravni fakultet Novi Sad, Centar za izdavačku delatnost, Novi Sad 2012.
- Kovačević, Lj., *Zasnivanje radnog odnosa*, Beograd, Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet, Beograd 2021.
- Kuzminac, M., „Zabrana konkurencije u ugovoru o radu – (ne)opravdano ograničenje slobode rada“, *Glasnik advokatske komore Vojvodine* 2/2022.
- Lubarda, B., *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet, Beograd 2020.
- Lubarda, B., „Zabrana konkurencije u radnom pravu“, *Pravni život* 41–5–6/1992.
- Obradović, G., „Zabrana konkurencije prema Zakonu o radu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu* XLII/2002.
- Obradović, G., „Klauzula zabrane konkurencije u Zakonu o radu Srbije“, *Zbornik radova sa savetovanja Budvanski pravnički dani* 2003.
- Pavlović, Lj., „Zabrana konkurencije prema Zakonu o radu“, *Pravni život* 10–53/2004.
- Popović, A., „Dejstvo zabrane konkurencije u radnom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 1/2014.
- Rehbinder, M., *Droit Suisse du travail*, Staempfli, Berne 1979.
- Stojković Zlatanović, S., Sovilj, R., „Dužnost lojalnosti i institut (anti) konkurencije u radnom i kompanijskom pravu“, *Strani pravni život* 3/2023.

- Risak, M., *Labour Law in Austria*, Wolter Kluwer Law and Business, 2010.
- Treu, T., *Labour Law in Italy*, Wolters Kluwer Law and Business, 2014.
- Colin, A., Capitant, H., *Cours elementaire de droit civil francais*, Dalloz, Pariz 1920.
- Šunderić, B., *Pravo Međunarodne organizacije rada*. Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet, Beograd 2001.

Article history:

Received: 5. 10. 2025.

Accepted: 1. 11. 2025.