

Konkurrenzklausel

Poštovane čitateljke i čitaoci!

U ovom broju „Novog Glasnika“ pokušaću da pobliže rasvijetlim pitanje tzv. „Konkurenc klauzule“ (Konkurrenzklausel), za koju znam da se često unosi u Ugovor o radu i to u najrazličitijim oblastima privređivanja. Konkurenc klauzula (Werbeverbotsabrede) predstavlja dogovor, kojim se radnik (u tekstu, preuzimaoca posla nazivamo radnikom, premda se najčešće radi o poslu službenika) ograničava da se izvesno vrijeme, po prestanku ugovora o radu, bavi određenom djelatnošću. Ograničenja u zapošljavanju mogu se odnositi na određene firme, ili na cijelu branšu (npr. oduzimanje prava zapošljavanja u određenoj konkurentskoj firmi), na način obavljanja posla (npr. nemogućnost zapošljavanja kao zastupnik firme), na usko specijalno područje (npr. u oblasti trgovine ili specijanoj vrsti proizvodnje), ili u određenom mjestu, ili na određenom području. Primjera radi, Konkurenc klauzula se može formulirati ovako: „U slučaju prestanka radnog odnosa po osnovu otkaza od strane radnika, sporazumnog raskida radnog odnosa, prijevremenog neosnovanog napuštanja posla, opravdanog otpuštanja sa posla, opravdanog otkaza radnog odnosa od strane poslodavca, radnik nije ovlašten da se u roku od godine dana zaposli u nekoj firmi, ili da uopšte obavlja posao, koji bi na bilo koji način predstavljao konkurenciju poslodavcu.“

Kada je riječ o Konkurenc klauzuli, ona se odnosi i na slučajeve, kada je radniku oduzeto pravo da u roku od godine dana, po prestanku radnog odnosa, stupi u poslovne kontakte sa poslovnim partnerima poslodavca (tzv. Kundenklausel).

Prilikom procjenjivanja dozvoljenosti unošenja ove klauzule u Ugovor o radu, primjenjuje se § 36 Zakona o službenicima. Po ovoj zakonskoj odredbi, unošenje se smatra nezakonitim, ukoliko se radi o Ugovoru o radu sa maloljetnim licem, ako se klauzula ne odnosi isključivo na granu privređivanja kojoj pripada poslodavac, ukoliko je u ugovor unešen rok duži od godine dana, odn. ukoliko unošenje ovakve klauzule predstavlja kočnicu u daljem napredovanju radnika. Konkurenc klauzula u Ugovoru o radu zaključen sa maloljetnim licem je ništavna, tj. ne proizvodi nikakvo pravno dejstvo, isto kao i klauzula kojom se radniku ograničava pravo zapošljavanja u oblasti, koja nije predmet poslovanja poslodavca, kao i u slučajevima kada se klauzula zaključuje na period duži od godinu dana. Želim skrenuti pažnju da sudska praksa poznaje više načina unošenja nezakonitih Konkurenc

klauzula u ugovor o radu. Na primjer, ukoliko je u ugovor unešen rok zabrane zapošljavanja duži od godinu dana, ostaje na snazi zabrana, ali djelomično, tj. da radnik ne smije obavljati određenu djelatnost 1 godinu (neovisno od roka koji je određen u ugovoru). U praksi se često pojavljuje problem interpretacije zakonske odredbe vezano za nedozvoljavanje unošenja odredaba u Ugovor o radu, kojima se spriječava dalje napredovanje radnika. Prilikom interpretacije dolazi do sukoba dva osnovna interesa: interesa radnika (da ga niko ne spriječava u daljem napredovanju) i interesa poslodavca (da spriječi nastanak štete do koje bi došlo zapošljavanjem radnika kod određenih firmi, u određenoj branši, tj. na određenom području). Konkurenc klauzula ne smije ni u kom slučaju ići tako daleko, da se radnik natjera da se ne bavi poslom koji poznaje i da se zaposli u oblasti, za koju ne posjeduje odgovarajuću stručnost, pri čemu bi njegova zarada bila znatno niža. Koliko se praksa razlikuje od slučaja do slučaja, pokušaću prezentirati kroz dva primjera. U prvom primjeru, sud je potvrdio Konkurenc klauzulu, iako je radnik bio prinuđen da mjesecima radi u sličnoj oblasti, da se dodatno školuje i da zarađuje manje. Na drugoj strani, sud je poništio klauzulu, kojom se 49-godišnjem prodavcu automobila, koji ima obavezu da se stara o troje djece, zabranjuje da radi u istoj oblasti, tj. da za drugog poslodavca prodaje automobile. Iz ovoga proizilazi, da na procjenu zakonitosti unošenja Konkurenc klauzule ne utiču u prevelikoj mjeri okolnosti tipa, da li zabrana ima za posljedicu značajno smanjenje prihoda radnika, nego i da vrlo značajnu ulogu igraju određene okolnosti lične prirode: starost radnika ili obaveza izdržavanja maloljetne djece. Kada je riječ o održivosti Konkurenc klauzule, sud je obavezan da preispita sve individualne okolnosti u datom slučaju. Jedno je nesumnjivo – mogućnost osporavanja klauzule od strane radnika je u svakom slučaju veća, nego mogućnost održavanja na snazi klauzule od strane poslodavca. Poslodavac može teško prosuditi, ukoliko ne poznaje do u tančine okolnosti lične prirode radnika, hoće li Klauzula i dalje ostati na snazi. Ukoliko, pak, klauzula ostane na snazi, radnik nema pravo da za određeno vrijeme, a najduže u periodu od godinu dana, radi u oblasti u kojoj je do tada radio. Poslodavcu stoje na raspolaganju različiti instrumenti za sprovođenje Konkurenc klauzule u djelo. On može dogovoriti da je kupac obavezan, u slučaju nepoštivanja Klauzule, da plati tzv. Ugovornu kaznu (Konventionalstrafe - maksimalno 6

mjesečnih plata radnika), a koja predstavlja paušalno određenu naknadu štete, koju poslodavac može odbiti od zarade radnika, ili naplatiti podnošenjem tužbe sudu. Ukoliko u Ugovoru o radu nije utvrđen iznos ugovorne kazne, pravo je poslodavca da u slučaju nepoštivanja Konkurenc klauzule od strane radnika, podnese tužbu kod nadležnog suda (npr. tužbu zbog uznemiravanja ili Unterlassungsklage) u kojoj će zahtijevati naknadu štete. Premda se visina ugovorne kazne fiksno utvrđuje u Ugovoru o radu (da bi se smjela primjenjivati), nerijetko se srećem u praksi da poslodavac samovoljno zadrži za sebe dio otpremnine, ili plate radnika koji napušta firmu. U ovakvim slučajevima radnik može pobiti Konkurenc klauzulu na sudu. Iz svega nedvosmisleno proizilazi da radnik mora dobro promisliti, prije nego odluči da potpiše Ugovor o radu u kojem su predviđene Konkurenc klauzule, odn. Ugovorna kazna. Iako je poslodavcu u sudskom postupku poprilično teško da izdejstvuje održavanje na snazi Konkurenc klauzule, tj. ugovorne kazne u punom ili dogovorenom iznosu, takođe je i radnik u poprilično nezavidnoj situaciji jer sudski postupak traje dugo, tako da radnik i u slučaju da pobijedi u sporu – mjesecima čeka na isplatu zarade. Konkurenc klauzula nema pravno dejstvo u slučaju prestanka radnog odnosa po osnovu otkaza od strane poslodavca, ili u slučaju kada radnik iz opravdanih razloga napusti firmu.

Na kraju bih naglasio, da se u svakom slučaju, ukoliko dođe do nesporazuma vezano za konkurenc klauzulu ili ugovornu kaznu, trebate obratiti advokatu, kako biste ostvarili svoje zahtjeve. Da biste na sudu postigli skraćivanje roka primjene Konkurenc klauzule, ili smanjenje ugovorne kazne, trebali biste angažovati advokata u kojeg imate povjerenja, jer radnik, koji bez dovoljnog znanja u ovoj oblasti, može počinuti takve greške, koje za posljedicu mogu imati gubljak spora. ■

Mag. Michael Warzecha
Rechtsanwalt/Advokat

**SAVETOVANJE NA VAŠEM
MATERNJEM JEZIKU**

- Pravo boravka
- Radno pravo
- Stambeni/Vlasnički odnosi
- Privredno pravo (osnivanje firmi u Austriji i domovini)
- Porodično pravo (razvodi, usvajanja i sl.)
- KRIVIČNI POSTUPCI

Stubenring 4, A-1010 Wien
Tel. +43/1/513 95 66
Fax. +43/1/512 59 46