



Obveze radnika u slučaju zakonske i ugovorne utakmice

Pripremila: Sjetlana Petrušić

U skladu sa zakonom o radu u trenutku sklapanja ugovora o radu, poslodavac može s radnikom sklopiti obvezu zakonske i ugovorne utakmice odnosno takmičenja s poslodavcem. Navedeno radnika obvezuje da za vrijeme trajanja radnog odnosa i nakon isteka ugovora o radu sklapa poslove za svoj ili „tuđi“ račun. Ovim odredbama se štiti poslodavca od postupaka radnika koji bi predstavljao nedopuštenu konkurenciju za vrijeme trajanja radnog odnosa i određeno vrijeme nakon prestanka radnog odnosa. To je ono što je zajedničko te predstavlja obvezu u oba slučaja za radnika bilo da se radi o zakonskoj ili ugovornoj utakmici. Postoje i razlike u obvezama radnika i poslodavca u ovim odredbama.

Zakonska zabrana utakmice

Zakonska zabrana utakmice obvezuje radnika da ne smije sklopiti poslove za svoj ili tuđi račun ako za to nije dobio odobrenje poslodavca. Zabrana se odnosi na poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac. Ako je poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova a nije tražio da prestane obavljati te poslove smatrat će se da mu je dao odobrenje za njih te radnik u tom slučaju nema nikakvu obvezu prema poslodavcu. Ukoliko radnik sklopi posao te povrijedi zakonsku zabranu utakmice poslodavac ima pravo od radnika tražiti:

- 1) naknadu pretrpljene štete

- 2) da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun
- 3) da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla
- 4) da na njega prenese potraživanje zarade

Početak zakonske zabrane utakmice počinje zasnivanjem radnog odnosa i prestaje u roku od tri mjeseca od kada je poslodavac saznao za sklapanje poslova ili pet godina od sklapanja posla. Isto tako zakonska zabrana prestaje kada prestane radni odnos.

Ugovorna zabrana utakmice

U slučaju ugovorne zabrane poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se radnik određeno vrijeme nakon prestanka radnog odnosa ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem te da ne smije za svoj ili „tuđi“ račun sklapati poslove s kojima je u konkurenciji njegov poslodavac. Zabrana zapošljavanja se ograničava na osobe i tvrtke koje su s obzirom na područje djelovanja u tržišnoj utakmici s poslodavcem. Tržišna utakmica se ne može proširiti na cjelokupno poslovanje poslodavca jer bi time radnika ograničili u potpunosti te bi se na taj način radnika onemogućilo da se zaposli bilo gdje jer najčešće trgovačka društva vrlo široko registriraju svoju djelatnost.

Ugovorna zabrana utakmice može biti i sastavni dio ugovora. Ono što je vrlo bitno za naglasiti je da mora biti u pisanom obliku te da izostanak pisane forme izaziva nevaljanost ugovora.

Trajanje ugovorne utakmice

Trajanje ugovorne utakmice započinje prvog dana po prestanku radnog odnosa te završava najdulje 2 godine od prestanka radnog odnosa te se ugovor može sklopiti jedino u ovom vremenskom periodu.

Osim istekom roka ugovorna utakmica prestaje važiti: ako radnik otkáže ugovor izvanrednim otkazom jer je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, te ukoliko poslodavac otkáže ugovor o radu a nema za to poseban razlog.

Ono što je vrlo bitno napomenuti je da ugovorna zabrana utakmice obvezuje radnika u svim ovim slučajevima samo ako se poslodavac obvezao **PREUZEO OBVEZU** da će radniku za vrijeme trajanja zabrane radniku isplaćivati naknadu u najmanjem iznosu polovice prosječne plaće isplaćene u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Naknadu je dužan isplatiti najkasnije do petnaestog u mjesecu.

Isto tako radnika ugovorna utakmica neće obvezivati ako je poslodavcu nije cilj zaštita poslovnih interesa ili ako se njime s obzirom na područje cilj ili vrijeme ograničava radnika da on poslovno napreduje. U takvim situacijama zakon štiti radnika te ne dozvoljava poslodavcu da umanjí svako njegovo pravo na rad.

Ništetnost ugovora

Kada će ugovor biti ništetan propisuje čl. 322. Zakona o obveznim odnosima. Ugovor koji je protivan Ustavu Republike Hrvatske, prisilnim propisima ili moralu društva ništetan je, osim ako cilj povrijeđenog pravila ne upućuje na neku drugu pravnu posljedicu ili ako zakon u određenom slučaju ne propisuje što drugo.

Prema odredbama zakona o radu ugovor će biti ništetan:

- 1) ako ga sklopi maloljetnik,
- 2) ako radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne u Republici Hrvatskoj.

Ukoliko se propisane odredbe ne bi poštivale Zakon o radu je propisao sljedeću ugovornu kaznu:

„Ugovorna kazna

Članak 106.

(1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

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

(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.“