

## ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

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

Одредбама члана 8. став 1. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је, између осталог, да уговор о раду не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом. У члану 9. став 2. прописано је да су поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве. Према члану 11. ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом. Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

У члану 161. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је да уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (забрана конкуренције). Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни. Општим актом и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције у зависности од врсте посла на који се забрана односи. Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Полазећи од наведених одредби Закона о раду, уговарање забране конкуренције могуће је само ако су испуњени услови прописани напред наведеним одредбама Закона о раду. Полазећи од тога да се Уставом Републике Србије јемчи право на рад у складу са законом (члан 60. став 1), као и да су Законом о раду и другим законима предвиђени облици рада ван радног односа, које запослени може да обавља ван радног односа и ван радног времена, сматрамо да је незаконито свако ограничавање права на рад које није у складу са напред наведеним одредбама Закона о раду или са ограничењем прописаним другим законом. Имајући у виду да се у захтеву наводи да подносилац захтева обавља послове секретарице (у прилогу опис послова) и да је запослен као локално становништво при страниј амбасди у Служби за међународну техничку сарадњу полиције, сматрамо да додатна ограничења рада од стране послодавца могу бити заснована на међународном пропису или споразуму, односно посебном закону, о чему је послодавац био дужан да обавести подносиоца захтева при закључењу уговора о раду односно анекса уговора о раду. Такође сматрамо да послове сталног судског тумача подносилац има право да обавља у складу са решењем Министарства правде којим је постављен за сталног судског тумача за француски и енглески језик и у складу са прописима из ове области. *(Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, број 011-00-548/2016-02 од 16. септембра 2016)*