

---

# СТУДЕНТСКИ РАДОВИ

---

УДК: 349.244

CERIF: S 114, S 144

ТИП РАДА: СТУДЕНТСКИ РАД

DOI: 10.55836/PiP\_24204A

**Игор МУИЦА\***

студент основних студија Универзитета у Београду –  
Правног факултета, Србија

## ДУЖНОСТ ПОШТОВАЊА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

### Сажетак

При сујону СФРЈ нова посебна дужности – дужности забране конкуренције је крочила у јујословенско законодавство. Развој инсти-туција је ојшишао у сујројном правцу од оној који је стјручна јавности очекивала и временом јосшао још ресјриктивнији. Увидевши јросјор за јоболшање овој инстијуција, аујор сајледава како се овај инсти-туј развио на јросјору бивше СФРЈ. Поред јоја, јтражи инстирацију за нова решења у аустријском, немачком и француском праву. Такође, сајледава Директиву 86/653/ЕЕС и стиње законодавства у ајло-амери-ричком свейу који ове јодине врви од јромена и јредлоја у овој области. Аујор јреисјијује основне јермине којима се овај инстијуј служи, али своје истјраживање највише фокусира на јреисјијивање: садржине забране, ојсеја лица који обухваја и дужине њеној јтрајања. Мимо јоја, обазире се на њена јреклайња и јојеницијални сукоб са Устјавом и рад-нојравним законодавством. Коначно, сајледавши истјоријски и ујоред-нојравни развој инстијуција јредлаже дешаљан и вишестейен јројрам измене овој инстијуција.

---

\* Електронска адреса аутора: [igor.muidza@gmail.com](mailto:igor.muidza@gmail.com).

**Кључне речи:** *Посебне дужности. – Дужности поштовања забране конкуренције. – Власници. – Руководство. – Упоредно право.*

## I Увод

Закон о привредним друштвима дефинише круг лица која имају посебне дужности према друштву као и њихову садржину.<sup>1</sup> Лица унутар једног друштва која имају посебне дужности су: ортаци и комплементари, као и чланови друштва са ограниченом одговорношћу (ДОО) и акционари који имају значајно учешће у капиталу друштва. За потребе овог рада ћемо звати свеобухватним термином власници. Поред њих, ту дужност носе директори, чланови надзорног одбора и прокуристи које ћемо за потребе овог рада подвести под термин руководство.<sup>2</sup> Овај режим опстаје, иако доктрина јасно указује на проблеме које наметање забране конкуренције неизвршним директорима и члановима надзорног одбора може да створи.<sup>3</sup> Битно је истаћи да забрана конкуренције не обухвата сва лица са посебним дужностима.<sup>4</sup>

Дужност поштовања забране конкуренције је повезана са дужношћу чувања пословне тајне, и заправо је, између осталог, вид „практичније“ гаранције да ће до заштите пословне тајне доћи. Тренутно, наш приступ у домену садржине забране<sup>5</sup> се сматра за умерено

---

1 Закон о привредним друштвима – ЗПД (2021), *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021, чл. 61.

2 То су дужност пажње и дужности лојалности: пријављивање послова и радњи у којима постоји лични интерес, избегавање сукоба интереса, чување пословне тајне и поштовање забране конкуренције. Више о томе: Мирко С. Васиљевић, Тајана Јевремовић Петровић, Јелена Лепетић, *Компанијско право – Право привредних друштва*, Београд, 2020, 105–116; и Небојша Јовановић, Вук Радовић, Мирјана Радовић, *Компанијско право – Право привредних друштва*, Београд, 2021, 166–183.

3 Борко Михајловић, *Дужности лојалности према привредном друштву*, Крагујевац, 2018, 264; и Мирко Васиљевић, *Корпоративно управљање – правни аспекти*, Београд, 2007, 148–149.

4 ЗПД (2021), чл. 61. Ове дужности сноси и ликвидациони управник, међутим, дужност поштовања забране конкуренције не терети ликвидационе управнике. Такође, она не терети новог ортака и комплементара који је истовремено члан конкурентског друштва, уколико је то осталим ортацима било познато током приступања. Стога, под термином лица са посебним дужностима подразумеваћемо сва лица, изузев малопре поменутих.

5 ЗПД (2021), чл. 75. Забрана се огледа у забрани да то лице буде предузетник са истим или сличним предметом пословања, запослени у таквом предузећу или да

радикалан и рестриктиван, а научно мњење је мишљења да се домет ове забране мора сузити.<sup>6</sup> Упоредно законодавство указује на различите приступе овом институту. Уз упоредноправни и правноисторијски приступ ће се сагледати да ли је наш институт адекватно формулисан, али и то да ли су садржина, опсег лица који обухвата и његово трајање повољни за развој српске привреде и компанијског права.

## II Историјски развој института

Неки аутори сматрају да се пословна тајна и облици забране конкуренције штите још од римског права.<sup>7</sup> Међутим, у српском законодавству се институт обавезе поштовања забране конкуренције први пут од Другог светског рата уводи 1990. године Законом о изменама и допунама Закона о предузећима.<sup>8</sup>

Обим улога у предузећу које су директор и радници могли у то време да врше, након напуштања предузећа, је знатно шири у односу на тренутну легислативу. Такође, норма уопште не терети власнике. Није била прописана у императивном смислу, будући да је у питању диспозитивна норма коју предузеће може да пропише својим актима.

Сматрало се да је један од разлога зашто је овај институт уведен тај, што су директори и неки радници у предузећима друштвене својине користили свој положај, друштвени капитал, знања и вештине да оснују приватна предузећа. Затим, искористили би свој нови пословни подухват да се издигну на тржишту.<sup>9</sup> Оно што се десило приликом увођења овог института и што је покренуло велику расправу је питање тренутка примене тог института.<sup>10</sup> Неопходно је размотрити и приликом потенцијалне будуће измене, како ће се то одразити на права и

---

се на други начин ангажује. Забрана се простире и на оснивање или чланство у правном лицу које има исти или сличан предмет пословања.

6 Б. Михајловић, 190 и 264.

7 Katarina Sokić, Jelena Uzelac, Blaženka Deanović, „Rimski temelj zaštite poslovne tajne“, *Financije i pravo*, Vol. 7, Nr. 1/2019, 15–28.

8 Закон о изменама и допунама Закона о предузећима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 77/1988, 40/1989, 46/1990 и 61/1990, чл. 178а: „Предузеће у складу са својим актом закључује уговор о условима под којима директор, као и други радници док су у радном односу, а најдуже до две године после престанка радног односа у том предузећу, не могу основати предузеће које би обављањем делатности могло проузроковати штету предузећу...“

9 Владимир Хромиш, „Забрана конкуренције – Нов правни институт у нашем позитивном праву“, *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, бр. 2/1991, 1–2.

10 Владимир Хромиш, „Забрана конкуренције II – Нов правни институт у нашем позитивном праву“, *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, бр. 3/1991, 19–21.

дужности лица које је ова забрана теретила, која ће теретити и која више не буду имала ту дужност. Уједно је битно утврдити каквог утицаја ће то имати на уговоре које чланови руководства имају са друштвима и интерне акте друштва који ову забрану садрже. Још тада, сматрало се да овај институт сме да буде само привремено решење током транзиције кроз коју је СФРЈ пролазила јер нови правни и економски систем не би смео да трпи такве рестрикције, које су узгред, биле доста блаже од важећих рестрикција. Поврх тога, и тада се решење критиковало као нејасно, двосмислено и са доста грешака.<sup>11</sup>

Иако је ово требало да буде привремено решење, Закон о предузећима из 1996. године такође садржи одредбу о забрани конкуренције. Она је много сличнија тренутном решењу које прописује ЗПД (2021). Међутим, у неку руку је строжи, будући да ограничава све чланове друштва неовисно од њиховог учешћа, као и руководство предузећа. Такође, услов који се тренутно наводи као исти или сличан „предмет пословања“ се тад називао „делатност“, али је уједно постојао додатак који је у оквиру забране обухватао и предузећа која би могла бити конкурентна. Такав правни стандард који је помало апстрактан отежава тумачење опсега ове забране.<sup>12</sup>

Најзад, Закон о привредним друштвима је донет 2004. године,<sup>13</sup> а нови истоимени закон је донет 2011. године са последњим изменама и допунама 2021. године. Чланови који су регулисали забрану су по много чему слични.<sup>14</sup>

### III Основни термини

ЗПД (2021) забрањује да лица која имају посебну дужност буду у „конкурентском друштву“, а конкурентско друштво се дефинише као друштво које има исти или сличан предмет пословања. Неопходно је поставити питање да ли је овакав термин прешироко или преуско постављен, као и да ли је довољно прецизан? Сличне фразе су се користиле и раније.

То нас доводи до питања да ли је „предмет пословања“ делатност друштва, и ако да, која? Делатност друштва може да буде претежна или споредна.<sup>15</sup> Претежна делатност коју подносилац пријаве одређује, у

---

11 *Ibid.*, 29.

12 Закон о предузећима, *Службени лист СРЈ*, бр. 29/1996, чл. 92.

13 Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004, чл. 36.

14 ЗПД (2021), чл. 75.

15 ЗПД (2021), чл. 75 ст. 1 тач. 1.

складу са Уредбом о класификацији делатности,<sup>16</sup> се региструје у поступку регистрације пред Агенцијом за привредне регистре (даље: АПР).<sup>17</sup> Ако предмет пословања изједначимо са термином претежна делатност наилазимо на више проблема.

Проблем који може да настане је тај што нека предузећа региструју једну од споредних делатности (што је дигитализацијом привреде лакше), иако њихова претежна привредна активност или највећи део профита долази од сасвим друге делатности. То се може десити са друштвима која посредством апликације организују пружање различитих услуга. Због тога, лица са посебним дужностима могу да злоупотребе овакво тумачење овог правног стандарда.

Дакле, ако ће се предмет пословања тумачити као делатност, свакако је боље сагледати претежну и све релевантне споредне делатности. Релевантна споредна делатност би била она која заправо ствара значајан приход друштву, међутим, јасно утврђивање тог критеријума је нешто што би требало да утврде стручна лица. Наравно, можда би одређен ималац јавних овлашћења, највероватније АПР, могао да утврђује да ли је споредна делатност релевантна на основу рачуноводствених извештаја друштава или ревизорских извештаја.

Чак и да се на тај начин утврђује предмет пословања, опет је питање да ли је друштво које има исти или сличан предмет пословања заправо конкурент том друштву. У тренутку увођења најранијег облика овог института, право конкуренције на простору бивше Југославије је било неразвијено. Како се та грана права бави дефинисањем конкурентата и релевантних тржишта, треба поставити питање да ли би уз помоћ те гране права могло да се утврди које је то друштво са којим лица са посебним дужностима не би смела да имају пословни контакт.

Стога, аутор је мишљења да би свако друштво, уколико жели да примењује норму забране конкуренције морало да утврди своје релевантно тржиште. Релевантно тржиште чине тржишта производа/услуга и географско тржиште.<sup>18</sup> Закон о заштити конкуренције дефинише ове

16 Уредба о класификацији делатности, *Службени гласник РС*, бр. 54/2010.

17 Закон о поступку регистрације у Агенцији за привредне регистре, *Службени гласник РС*, бр. 99/2011, 83/2014, 31/2019 и 105/2021.

18 За дефиницију и поступак одређивања релевантног тржишта вид. више: Борис Беговић, Владимир Павић, Душан В. Поповић, *Увод у право конкуренције*, Београд, 2019, 82; Бојан Ристић, Душан В. Поповић, Борис Беговић, *Глосаријум права конкуренције*, Београд, 2021, 124–125; и Adriaan ten Kate, Gunnar Niels, „The relevant market: a concept still in search of definition“, *Journal of Competition Law & Economics*, Vol. 5, Nr. 2/2009, 297–333.

две компоненте релевантног тржишта у чл. 6.<sup>19</sup> Одређивање релевантног тржишта детаљније утврђује Уредба о критеријумима за одређивање релевантног тржишта.<sup>20</sup> Такође, аутор сматра да би за те потребе могла да се уведе нова услуга коју би пружала Комисија за заштиту конкуренције (даље: КЗК) што би уједно био њен нови извор финансирања. Наиме, КЗК би могла да издаје гарантне акте, на захтев друштва, са роком важења од годину дана.<sup>21</sup> Њима би утврдила релевантно тржиште тим друштвима и њиховим конкурентима у датом тренутку и на основу њега би могло да се изда решење у датом временском периоду, уколико се чињенично стање битно не измени. У случају спора, то решење би могло да се користи у судском поступку. Пре успостављања таквог института било би неопходно да он буде прописан ЗЗК, а аутор сматра да би сви услови за гарантни акт били испуњени.<sup>22</sup>

Пре даљег разматрања, питања на која треба дати одговор су да ли би КЗК то могла да поднесе због обима посла, да ли тај рок треба мењати и како створити равнотежу, тако да та процедура не буде прескупа, а опет да покрива трошкове КЗК? С друге стране, можда би трошак (временски и новчани) изнедрио да забрану конкуренције примењују само она друштва којима је то стварно потребно и која заиста имају потребу за тим. Најзад, уколико се дође до закључка да КЗК не треба то самостално да ради, треба размотрити да ли такво овлашћење треба пружити другим имаоцима јавних овлашћења. Друга опција је, да уз одређене стручне испите КЗК лиценцира приватне консултантске куће на одређени период, али ту је неопходно расправити да ли то ствара својеврсни агенцијски проблем.<sup>23</sup> Свакако, ова расправа превазилази домет рада и све ове могућности треба додатно размотрити и изучити.

Закон о раду у члановима 161 и 162 пружа, чини се, неповољније решење јер прописује да „...уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради...“. То је још арбитрарније решење у односу на оно које има ЗПД (2021), али оно макар има више услова за његову реализацију о чему ће више речи бити касније.<sup>24</sup>

---

19 Закон о заштити конкуренције, *Службени гласник РС*, бр. 51/2009 и 95/2013, чл. 6.

20 Уредба о критеријумима за одређивање релевантног тржишта, *Службени гласник РС*, бр. 89/2009.

21 Закон о општем управном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 18/2016, 95/2018 – аутентично тумачење и 2/2023 – одлука УС, чл. 18–21.

22 Зоран Р. Томић, *Ойшише ујравно љраво*, Београд, 2021, 293–295.

23 О агенцијском проблему видети више: Борис Беговић, Мирољуб Лабус, Александра Јовановић, *Економија за љравнике*, Београд, 2020, 387–392.

24 Закон о раду – ЗР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, чл. 161–162.

Црна Гора (даље: ЦГ) и Хрватска користе готово исте термине као и ми.<sup>25</sup> С друге стране, можда је најбоља формулација коју користи Словенија. У словеначком праву је неопходно да је то друштво чије активности јесу или би могле бити директна конкуренција друштву према којем то лице има дужност поштовања забране конкуренције.<sup>26</sup> Вредан помен су Федерација Босна и Херцеговина, Република Српска и Северна Македонија (даље: ФБИХ, РС и СМ) које су искористиле термин конкурент што је по мишљењу аутора свакако бољи правни стандард од предмет пословања/конкурентског друштва.<sup>27</sup>

Наше тренутно решење „предмет пословања“ је најсличније немачком<sup>28</sup> и аустријском<sup>29</sup> (нем. *geschäftszweig* и *handelszweige*). Термин конкурентско друштво користи француска легислатива (фра. *entreprise concurrente*).<sup>30</sup> Међутим, они је не објашњавају на тај начин, који би је приближио одредбама из немачких прописа као што то чини наш законодавац. Тренутни став наше доктрине је да се забрана односи само на делатности које друштво заиста обавља, без обзира на то која делатност је регистрована. Такође, сматра се да се тим термином обухвата и географско тржиште, иако то није јасно назначено.<sup>31</sup> Коначно, код питања група друштава аутор сматра да би забрана могла да постоји само за ону делатност којом се контролно друштво бави, уколико контролно друштво није холдинг, јер би се тиме дошло до ситуације да се у оквиру

25 *Zakon o privrednim društvima Crne Gore – ZPD CG, Službeni list RCG*, бр. 65/2020, чл. 46 ст. 1 тач. 1 и *Zakon o trgovačkim društvima Republike Hrvatske – ZTG RH, Službeni list RH*, бр. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22 и 18/23, чл. 76 ст. 1.

26 Словеначки Закон о привредним друштвима из 2006. године (*Zakon o gospodarskih družbah – ZGD SLO*), чл. 41 ст. 1.

27 Македонски Закон о привредним друштвима из 2004. године (*Закон за трговски-џе друштвава – ЗТД СМ*), чл. 121 ст. 1; Закон о привредним друштвима Републике Српске – ЗПД РС, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 127/2008, 58/2009, 100/2011, 67/2013, 100/2017, 82/2019 и 17/2023, чл. 36 ст. 1 и *Zakon o privrednim društvima Federacije BiH – ZPD FBiH, Službene novine FBiH*, бр. 81/2015 и 75/2021, чл. 40 ст. 1.

28 Немачки Закон о акционарским друштвима из 1965. године (*Aktiengesetz – AktG – DE*), чл. 88 и немачки Трговачки законик из 1897. године (*Handelsgesetzbuch – HGB*), чл. 60.

29 Аустријски Закон о акционарским друштвима из 1965. године (*Aktiengesetz – AktG – AU*), чл. 79; аустријски Компанијски законик из 1897. године (*Unternehmensgesetzbuch – UGB*), чл. 112 и аустријски Закон о раду из 1921. године (*Angestelltengesetz – AngG*), чл. 7.

30 Француски Трговачки законик из 1807. године (*Code de Commerce – CdC*), чл. L. 134–3.

31 Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, 176; Б. Михајловић, 191; Златко Стефановић, *Коментар Закона о привредним друштвима*, Београд, 2017, 169–171.

забране конкуренције забрањује одређеном лицу да на одређен начин организује своје пословање (ствара групу друштава путем холдинга).

Аутор закључује да, због креативних тумачења која правни субјекти могу да створе као последица постојања различитих непотпуних и непрецизних дефиниција, настају разноврсни проблеми. Због тога заузима став да је најадекватније решење и најједноставније. То је упућивање на прописе којима се регулише заштита конкуренције и утврђује релевантно тржишта уз адекватну измену израза који се користе, иако се слаже да је тренутни став доктрине правилан. Тек онда, можда ће се уклонити раскорак између правних норми и њихове примене у пракси.

#### **IV Круг лица које забрана конкуренције обухвата**

Лица са посебним дужностима у друштвима су увек била јасно дефинисана. Међутим, у историји нашег компанијскоправног законодавства лица која је теретила ова обавеза нису били иста, нити постоји јединствен упоредноправни круг тих лица. Због тога, у овом делу се преиспитује који круг лица је потребно да ова забрана обухвати. Мимо тога, преиспитаће се могућност коју законодавац допушта, а то је да друштво ту забрану прошири и на друга лица својим оснивачким актом или статутом.

Тренутно, ова забрана терети власнике и руководство једног друштва. Неопходно је размотрити да ли за све њих ова забрана треба да уопште да важи. Такође, то што за нека лица ова забрана треба да постоји, не значи нужно да би временско важење те забране смело да се протеже до две године након напуштања друштва. Затим, намеће се питање да ли међу тим лицима треба да постоје различити режими продужене забране који су краћи од општег. Најзад, неопходно је сазнати да ли постоји сукоб прописа између ЗПД (2021) и ЗР код запослених руководиоца, и ако да, како се тај сукоб решава?

Зарад бољег приступа овом проблему власници се деле на иступајуће и искључене. За потребе овог рада, ова два термина ће бити проширена тако што ће иступајући бити они власници који добровољно напусте једно друштво, односно престану да буду власници, а искључени власници они који су га принудно напустили или чак уколико су то учинили „добровољно“, али кривица напуштања није на њима. С друге стране, постоје чланови руководства који могу бити у друштву на основу уговора о раду (нпр. извршни директори) и они који су ту на основу уговора о правима и обавезама директора (нпр. неизвршни

директори и чланови надзорног одбора).<sup>32</sup> Најзад, чланови руководства када одлазе могу да буду они који дају отказ или оставку, а и они који су отпуштени, односно разрешени тј. својеврсна верзија иступајућих и искључених руководилица.

## 1. Људска права лица које терети забрана конкуренције

Истраживање које је Међународна организација рада (даље: МОР) спровела 2006. године је утврдила да судови у европским државама, уколико не признају забрану конкуренције, то раде позивајући се на заштиту конкуренције и запослених. Такође, скуп фактора<sup>33</sup> који прописује тест разумне забране заправо даје више повода да оваква забрана буде оправдана код мањих предузећа где једна особа и њена знања праве огромну разлику, док код већих сложенијих корпоративних структура једна особа углавном не може да направи толику диспропорцију, те оправданост забране губи на значају. Међутим, не треба потценити значај и учинак руководиоца друштва неовисно од величине предузећа.

Поставља се питање да ли је забрана конкуренције у супротности са Уставом који јемчи следећа права: право на рад (чл. 60) и слобода предузетништва (чл. 83).<sup>34</sup> Такође, да ли је ускраћивање тих права у складу са условима за ограничавање људских и мањинских права (чл. 20)? Забрана конкуренције се највише сукобљава са ставом који прописује да су свима под једнаким условима доступна сва радна места и ставом који допушта ограничење предузетништва једино у случају заштите здравља људи, животне средине, природних богатстава и безбедности Републике Србије.<sup>35</sup> Чини се да се на тај начин нарушавају права руководилица и власника која су им гарантована Уставом РС. Иако детаљна расправа о људским правима превазилази домет овог рада, да

32 ЗР, чл. 48.

33 Steve Adler, *General report: Non-competition clauses (covenants not to compete) in labour contracts*, XIVth Meeting of European Labour Court Judges, Paris, 2006, 9–12. Када судови спроведу тест разумне забране у случајевима који се тичу забране конкуренције, они посматрају следеће факторе: временско трајање, просторни домет забране, да ли одређене специфичности гране привреде дају повод, пропорционалност (штета коју трпи запослени, штета коју трпи друштво) и примања оног којег терети забрана.

34 Неопходно је узети у обзир да слобода предузетништва подразумева и слободу конкуренције која представља постизање друштвених циљева економске и социјалне природе, а коначно и поштовање јавног (економског) поретка и интереса. Татјана Јованић, *Увод у економско право*, Београд, 2019, 94.

35 Устав Републике Србије – Устав РС, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021, чл. 20, 60 и 83.

се закључити да са тренутним поретком који Устав прописује је тешко оправдати овај институт са становишта људских права.

## 2. Могућност проширења круга лица и конкуренција прописа

Као што је већ поменуто забрана конкуренције може да се прошири и на друга лица, међутим, та друга лица нису јасно дефинисана.<sup>36</sup> Стога, није јасно да ли се мисли на повезана лица која су запослена у друштву, све запослене, командиторе...?<sup>37</sup> Такође, поставља се питање оправданости једностраног ширења круга лица од стране привредног друштва и да ли то треба дозвољавати без икаквог услова.

Најзад, клаузула забране конкуренције која се може затећи у уговорима о раду је регулисана ЗР и поставља другачије услове за стварање забране конкуренције. Прво, уговором односно општим актом се прописује и територијално важење забране. То је битно, зато што у таквом случају не постоји проблем изостанка географске компоненте по питању забране, барем код запослених руководилица (будући да на њих радноправни режим једино може и да се примени).

Сагледавајући услов који поставља ЗР примећује се да је то знатно повољнији режим по запослене руководиоце.<sup>38</sup> Закључује се да се конкуренција прописа тумачи у корист ЗР због начела *in favorem laboratoris* јер је тај режим повољнији по руководство. Иако запослени руководиоци могу бити задовољни оваквим решењем, питање је која логика стоји иза тога да једино они буду у повољнијем режиму у односу на руководиоце са мандатом. Такође, одређени аутори сматрају да је спорно то што ЗПД (2021) задире у радноправне односе, тако што забрањује запослење у конкурентском предузећу, те се сматра да то треба да буде искључиво материја радног права.<sup>39</sup>

Решења у региону међусобно варирају. Нека од њих попут решења СМ и РС прописују исти круг лица попут домаћег ЗПД (2021), међутим, не постоји овлашћење друштва да шири тај круг лица. Једино што треба истаћи је да РС укључује и деловање лица са посебним дужностима

---

36 З. Стефановић, 169–171. Једино се зна да проширење забране не може да дира у стечена права тих лица, односно лица која су на местима које би проширење забране конкуренције обухватило.

37 ЗПД (2021), чл. 75 ст. 2 тач. 1.

38 ЗР, чл. 161 ст. 2 ЗР прописује: „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.“

39 Јелена Лепетић, *Компанијскојравни режим сукоба интереса*, Београд, 2014, 256.

путем повезаних лица у другим друштвима што је специфично у односу на остала решења.<sup>40</sup> Још чудније је то, што се у овом сегменту РС и ФБиХ уопште не поклапају, будући да ФБиХ изузима акционаре са списка лица са посебним дужностима који примењује РС.<sup>41</sup>

Суштински блиско решењу ФБиХ је црногорско решење које је по свему осталом готово идентично нашем, осим што се изричито чланови ДОО и акционари са значајним учешћем изузимају и за њих не важи забрана конкуренције. Дакле, забрана конкуренције се једино примењује на контролне власнике.<sup>42</sup> Може се закључити да на овај начин заправо прилагођавају норму слободи промета капитала, а фокус се ставља на изузетно утицајне власнике и руководиоце, односно у случају ФБиХ на власнике који нису акционари.

Хрватска легислатива ортацима и комплементарима забрањује једино да буду чланови друштва лица, изузев као командитори. Сасвим другачији режим се примењује у случају друштва капитала. Наиме, у случају друштва капитала забрана се односи искључиво на чланове управе. Управа у хрватској легислативи је пандан нашем термину директора у дводомном друштву. На основу чл. 248 се закључује да им се забрањује да буду запослени или предузетник истог предмета пословања, као и да буду чланови управе или надзорног одбора и чланови друштва лица.<sup>43</sup> Такође, у Хрватској је заузет став да се ова забрана примењује и током стадијума преддруштва.<sup>44</sup> Дакле, једино им преостаје да буду чланови друштва капитала. Хрватска је добар пример посебних режима за различита друштва, као и знатно ужи број лица које терети ова дужност у односу на до сад поменуте правне системе.

Оно што се да уочити је да је хрватско решење идентично оном које садржи немачки AktG – DE.<sup>45</sup> Битна разлика је та што немачки пропис који регулише ДОО, односно GmbHG<sup>46</sup> не садржи било какву норму о забрани конкуренције (нем. *wettbewerbsverbot*), али је немачка судска пракса више пута установила да већински чланови и директори

40 ЗТД СМ, чл. 121, 157, 238 ст. 1, чл. 250 и 348 ст. 1; ЗПД РС, чл. 36.

41 ZPD FBiH, чл. 40 ст. 1. Босна и Херцеговина као федерација је територијално гледано мала и јединице унутар федерације су сувише економски зависне и повезане да би постојао овако различит режим за акционаре између ФБиХ и РС.

42 ZPD CG, чл. 46 ст. 1.

43 ZTD RH, чл. 76, 138, 248 ст. 1 и чл. 429 ст. 1.

44 Зоран Васиљевић, „Посљедице недозвољене конкуренције привредном друштву“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 81/2018, 243.

45 AktG – DE, чл. 88.

46 Немачки Закон о друштвима са ограниченом одговорношћу из 1892. године (*Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung* – GmbHG).

доо имају дужност забране конкуренције, а све чешће се сматра да такав положај имају и већински акционари.<sup>47</sup> Дакле, немачко решење и хрватско су, изван судске праксе, практично идентични.<sup>48</sup> Немачки законодавац детаљно разрађује положај радника у случају прописивања забране конкуренције, међутим, за потребе овог рада ће остати на томе да и они у оквиру јасног и разрађеног правног режима могу да буду обухваћени забраном конкуренције.<sup>49</sup> На исти начин је целокупна ситуација регулисана у аустријском законодавству.<sup>50</sup> Вреди поменути да француски законодавац има нарочито либералан приступ, будући да забрану конкуренције прописује једино за трговинске путнике као врсте руководиоца (фр. *agents commerciaux*).<sup>51</sup> Битно је напоменути да у Француској судска пракса показује да све руководиоце, осим оних који воде SARL (најближи пандан ДОО у француском праву) могу да буду власници конкурентног предузећа. Сматра се да су прекршили дужност лојалности једино у случају ако запошљавају запослене друштва према којем имају такву дужност.<sup>52</sup> Међутим, Велика Британија односи победу у опуштености режима јер британски *Company's Act* не прописује никакву забрану,<sup>53</sup> али се сматра да је обухваћен дужношћу лојалности. Додуше, институту забране конкуренције у управи друштва се свакако не даје превише на значају, осим у случају када руководиоца напусти друштво као предуслов да би искористио корпоративну прилику, али то више подсећа на продужено трајање дужности избегавања сукоба интереса.<sup>54</sup>

Креативност и уникатност у неком другом правцу се огледа у компанијскоправном систему Словеније. Забрана важи за сва лица као у случају ФБиХ, а јасно је прописано да се забрана може проширити само на командиторе и акционаре. Такође, лица имају исти круг забрана као остатак региона, изузев Хрватске. Још један занимљив део словеначког решења је што чл. 41 ст. 5 уклања било какву недоумицу јер тврди да ови прописи не могу да се преплићу са радноправном легислативом,

47 Б. Михајловић, 181.

48 AktG – DE, чл. 284. Такође, будући да немачки законодавац предвиђа постојање командитног друштва на акције, ту прописује да се забрана примењује на комплементарне.

49 HGB, чл. 74–82.

50 AktG – AU, чл. 79, 90 и UGB, чл. 112, 165.

51 CdC, чл. L. 134–3, L. 134–14.

52 Carsten Gerner-Beurle, Philipp Paech, Edmund Philipp Schuster, *Study on Directors' Duties and Liability*, London, 2013, 131. Истраживање је спровео LSE за потребе Европске Комисије.

53 Британски Компанијски закон из 2006. године (*Companies Act – CA*).

54 C. Gerner-Beurle, P. Paech, E. Schuster, 145.

стога приликом конкуренције прописа зна се који се режим примењује. То је битно јер у неким случајевима у којима компанијскоправни прописи не дозвољавају накнадно трајање забране конкуренције, а радноправни дозвољавају долази се до обрнуте ситуације где након изласка из друштва запосленом руководиоцу више одговара компанијскоправни режим.<sup>55</sup> С друге стране, док је у радном односу можда би му због постојања више материјалних услова одговарао радноправни режим. Такво смењивање режима у односу на то како одговара лицу које терети забрана није добро решење и ствара конфузију због чега мора да се то јасно разјасни.

Такође, ст. 4 истог члана указује на то да се другачије третирају руководиоци који су искључени и они који су сами иступили. Наиме, забрана конкуренције која иначе може да траје до две године, у случају разрешења члана руководства се примењује највише шест месеци.<sup>56</sup> Занимљиву разлику код ДОО прави амерички ULLCA који прописује да, уколико члан или више њих управљају друштвом да имају посебне дужности, док уколико само постављају управу, чланови имају једино обавезу поступања у складу са начелом савесности и поштења. Међутим, у сваком случају директори ДОО морају да поштују обавезу забране конкуренције, док су у друштву.<sup>57</sup>

Дакле, неопходно је размотрити да ли треба оставити друштвима овлашћења да самостално шире круг лица која забрана обухвата? Да ли би било неопходно да постоји посебан списак услова који би морао да постоји, попут оног у радном законодавству да би се забрана успоставила? Такође, отвара се питање да ли би, уколико се та забрана прошири и на запослене, требало да постоји обавезно тражење мишљења надлежног синдиката као предуслов увођења забране конкуренције. Какав год одговор био на ова питања, треба јасно ставити границу до које мере може да се шири круг лица.

Такође, иако би тумачење превагнуло на страну ЗР у случају запослених руководиоца, било би знатно боље да ти прописи нису у сукобу или пак да се у оквиру компанијскоправног законодавства јасно стави до знања свима који се сусрећу са ЗПД (2021) да радноправни режим има предност, у најмању руку због информисаности грађана. Вероватно је да када се лаици сусрећу са институтом који захтева сагледавање

55 ZGD SLO, чл. 41, 84, 139 и 271.

56 ZGD SLO, чл. 41 ст. 4, чл. 268 и 515. Управа има исто значење као у хрватском праву.

57 Б. Михајловић, 76, 182. Амерички униформни Закон о друштвима са ограниченом одговорношћу из 2006. године (*Uniform Limited Liability Companies Act – ULLCA*), одељак 409.

више различитих прописа могу да остану неинформисани или дезинформисани, а то може само да повећа број спорова. Најзад, чак и уколико се задржи исти круг лица који погађа ова забрана, апсурдно је третирати неједнаке стране једнако. Под овим, мисли се на чињеницу да исте забране важе за све облике друштава, иако је познато да организација, функционисање, па и сама тржишта на којима се та друштва налазе нису ни приближно слична да би се стављала у исти кош на овај начин.

Будући да су командитори и акционари, а у неким случајевима и чланови ДОО,<sup>58</sup> пре свега инвеститори који су ту због приноса, а не толико због управљачких овлашћења (па чак и они са значајним учешћем), треба поставити питање да ли треба уопште да их терети забрана конкуренције? Прво, њихова летаргичнија улога подразумева мањи ангажман, па и мању вероватноћу да ће откривати пословне тајне и искоришћавати корпоративне прилике. Поред тога, њима се на тај начин ограничава слобода инвестирања и отежава се промет капитала. С друге стране, сматра се да се посебним дужностима чланова са значајним учешћем обезбеђује заштита мањинских чланова друштва капитала, али аутор је мишљења да би се истоветна заштита са мањим ограничењима на промет капитала остварила, ако би ограничење постојало само за већинске или контролне чланове друштва капитала. Поред тога, приликом стварања оваквих забрана неопходно је сетити се да је дужност лојалности код чланова друштава успостављена да не би штетили интересима друштва, али то не значи да треба у потпуности да запоставе сопствене интересе, за шта по мишљењу аутора постоји највећи потенцијал приликом успостављања ове забране, нарочито ако је у продуженом трајању.<sup>59</sup>

Ако се узме у обзир и чињеница да ретко који режим попут нашег има тако далекосежну забрану, може се закључити да такво стање може негативно да се одрази на инвестиције и продубљивање наших финансијских тржишта. Такође, то доводи до питања да ли се мали инвеститори другачије третирају у односу на професионалне инвеститоре и да ли би то било сврсисходно.<sup>60</sup> Уколико је одговор „да“, питање је

---

58 ДОО је најчешћа форма друштва у Републици Србији. Мотив учешћа у таквом друштву капитала углавном зависи од величине предузећа. Аутор сматра да што је веће предузеће да је већа вероватноћа да је члан ту због приноса као инвеститор, а не управљачких овлашћења. Међутим, један од најбољих показатеља мотива власника је да ли тај власник поставља сам себе за руководиоца или не. То је поготово случај код мањих предузећа где се пословни људи опредељују за овакву форму због ограничења одговорности.

59 Б. Михајловић, 71.

60 Закон о тржишту капитала, *Службени гласник РС*, бр. 129/2021, чл. 2 ст. 14–15 и чл. 192.

да ли је то у складу са начелом једнаког третмана акционара.<sup>61</sup> Ту се јавља и супротан аргумент, а то је да би изједначавање обе врсте инвеститора, у смислу да професионалне инвеститоре исто терети обавеза забране конкуренције, било решење које не може добро да се одрази на финансијска тржишта, уколико се граница не сузи или не укине. Треба узети у обзир да свако ограничење ствара веће шансе да се тај капитал пресели у неку од држава бивше СФРЈ или централну и западну Европу које немају такав режим. Овај проблем нарочито долази до изражаја уколико се забрана конкуренције примењује након што члан друштва изгуби тај статус.

## V Трајање забране конкуренције

ЗПД (2021) и још неки други правни системи дозвољавају друштву да продужи трајање забране конкуренције до две године након што лице са посебним дужностима напусти друштво. Слично овлашћење друштво има код дужности чувања пословне тајне које прописује да лице свакако мора да чува пословну тајну барем две године, а да интерни акт може то да продужи на пет. Чини се да се то користи да би се превазишао ризик од потенцијално лоше примене прописа о заштити пословне тајне и пропуста у надзору над лицем код новог друштва. Та тема је иначе једна од три главне области у сфери заштите пословних тајни.<sup>62</sup> Још једна функција коју продужена забрана конкуренције има је спречавање бивших руководилаца да користе корпоративне прилике које се иначе штите дужношћу избегавања сукоба интереса, будући да та дужност не терети бивше руководиоце нити се њено трајање сме продужити.<sup>63</sup> Стога, уколико би се разматрало укидање продуженог трајања забране конкуренције, требало би узети у обзир проширење круга лица које терети дужност избегавања сукоба интереса.<sup>64</sup> Најзад, друштва желе да заштите „инвестирање у своје руководиоце“, међутим, такав аргумент не би могао да објасни забрану конкуренције власницима.<sup>65</sup> С друге стране, забрана конкуренције је уведена јер се сматра да нико не може истовремено да буде одан према два или више конкурента на тржишту.<sup>66</sup> Међутим, тај резон не даје темеља продуженој забрани конкуренције.

61 ЗПД (2021), чл. 269.

62 Катарина Јовичић, „Заштита пословне тајне у праву Републике Србије“, *Право и њивреда*, бр. 4/2022, 658.

63 ЗПД (2021), чл. 69 ст. 1 тач. 4.

64 Ј. Лепетић, 251–253.

65 Мина Кузминац, „Забрана конкуренције у уговору о раду – (не)оправдано ограничење слободе рада“, *Гласник Адвокајтске коморе Војводине*, бр. 2/2022, 426.

66 Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, 176.

У позитивном праву са његовим термилошким проблемима продужени облик ове забране је нарочито опасан по каријерни развој и запослење свих лица, поготово оних која су високо квалификована или су носиоци слободних професија. Међутим, чак и кад би се користио систем релевантног тржишта, битно је сетити се да постоје лица чија природа посла је таква да би свакако имали велике проблеме.<sup>67</sup>

## 1. Питање накнаде

И у овом сегменту се затиче неусклађеност ЗПД (2021) и ЗР будући да ЗР прописује, у случају продуженог трајања забране конкуренције, обавезу послодавца да плаћа накнаду у уговореној висини, док ЗПД (2021) то не чини. Још једном се показује потреба за разграничењем који ће режим да се примењује. На запослене руководиоце ће се примењивати ЗР, ипак, то доводи до питања да ли слично право треба да имају руководиоци са мандатом?<sup>68</sup> Затим, да ли је уговорена накнада најбоље решење или је боље применити неки правни стандард?<sup>69</sup> Такође, поставља се питање како се та накнада одржава на право запосленог руководиоца на осигурање од незапослености које пружа Национална служба за запошљавање (даље: НСЗ). Коначно, како се то одражава и ко сноси цену плаћања доприноса руководиоцу, НСЗ или друштво? Уколико руководилац губи право на рад и доприносе, то додатно компромитује утемељеност продуженог трајања овог института. Какав год исход био, неопходно је да, уколико институт опстане у овом облику, законодавац регулише питање социјалног осигурања у случају продужене забране конкуренције. Поред тога, треба размотрити да ли треба да постоје другачији износи накнаде, ако руководилац ипак нађе запослење. Аутор сматра да треба да прима део накнаде, будући да је морао да пронађе запослење под условима и ограничењима која иначе

---

67 Дobar пример је пример инжењера, поготово у грађевинској индустрији. Међу друштвима која их ангажују не постоји јасно раздвајање на више мањих тржишта унутар грађевинске индустрије. Такође, услед дигитализације, географски домет ових фирми је огроман, штавише, добар део њих има пројекте и клијенте изван домаћег тржишта. Сличан проблем се затиче и у другим слободним професијама нпр. у медицини или адвокатури. То би се делимично решило заменом правног стандарда предмет пословања са правним стандардом релевантно тржиште, али опет чини се да овим професијама тај географски домет не помаже много у проналажењу новог запослења због превеликог географског тржишта и јединственог тржишта производа.

68 Аутор је становишта да било каква накнада за власнике, ако је треба установљавати, треба да се врши по сасвим другачијим мерилима.

69 М. Кузминац, 432. Битно је и утврдити да ли накнада сме да буде испод минималне зараде.

не би имао, међутим, ово не сме да оде у крајњу злоупотребу, те да на тај начин руководилац присвоји додатан профит.

Државе у региону, али и Европи углавном захтевају да надокнада буде износ који је једнак најмање 50% плате бившег запосленог у одређеном периоду (три, шест месеци или пак годину дана).<sup>70</sup> Немачки НГВ чак прописује да се плаћа износ који је 50% просечног износа плате у последњих годину дана, а уколико је био плаћен по провизији или на други начин који није био конзистентан, онда просечни износ у последње три године. Такође, тај износ се повећава у одређеним ситуацијама (нпр. ако је приморан да се сели због тражења новог запослења, износ се повећава за још 25%).<sup>71</sup>

У Великој Британији постоји институт *garden leave*. У суштини, запослени када жели да да отказ се у прописаном периоду, након престанка радног односа и даље третира као запослени, иако нема радну обавезу, чиме се заправо тај запослени спречава да приступи пословним тајнама свог послодавца. Ипак, и у британској пракси се сматра забраном конкуренције, а не забраном да ради што опет отвара питање доприноса. С друге стране, амерички *noncompetition covenant* (NCC) се везује за забрану без накнаде и прекидом радноправног односа који се све чешће забрањује и ограничава. Разна друштва прелазе на *garden leave* да би успела да задрже своје висококвалификоване запослене и руководиоце.<sup>72</sup> Стога, на овај начин треба разликовати ова два института, а сасвим трећи институт је златни падобран који је накнада управи акционарског друштва и вид одбрамбене мере приликом преузимања друштва.<sup>73</sup> Међутим, ако би се тада прописивала продужена забрана

70 Zakon o radu Republike Hrvatske – ZR RH, *Službeni list RH*, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 и 64/23, чл. 103 ст. 1; македонски Закон о раду из 2005. године (*Закон за работниот однос* – ЗР СМ), чл. 38; Закон о раду Републике Српске – ЗР РС, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 1/2016, 66/2018 и 91/2021 – одлука УС, чл. 169 ст. 3; Закон о раду Федерације БиХ – ЗР ФБиХ, *Службене новине ФБиХ*, бр. 26/2016, 89/2018, 23/2020 – одлука УС, 49/2021 – др. закон, 103/2021 – др. закон и 44/2022, чл. 87 ст. 1.

71 НГВ, чл. 74 и 74б.

72 Charles A. Sullivan, „Tending the Garden: Restricting Competition via ‘Garden Leave’“, *Berkley Journal of Employment and Labour Law*, Vol. 37, Nr. 2/2016, 293–315. Видети више о ограничавању и укидању NCC и трансплантацији британског *garden leave*, као и искуства следећих држава САД приликом тог правног транспланта: Масачусетс, Илиноис, Мејн, Мериленд, Невада, Њу Хемпшир, Орегон, Род Ајленд, Вирџинија, Вашингтон и Округ Колумбија (А. К. А. Washington D. C.), Meredith Gramann, „‘Garden’ Against Competition: Codification of Garden Leave and Non-Compete Reform“, *ABA Journal of Labour and Employment*, Vol. 36, Nr. 1/2022, 148–175.

73 Видети више о златним падобранима: Вук Радовић, „Златни падобрани, корпоративно управљање и тржиште корпоративне контроле“, *Право и привреда*, бр. 1–4/2008, 40–61.

конкуренције, аутор је мишљења да би накнада требала да изостане, уколико је већ уговорен златни падобран.

Дакле, уколико овај институт опстаје, најбоље је да се примени институт налик *garden leave* уз примесу немачког решења које препознаје различите режиме. Приликом примене института послодавац би требао да уплаћује доприносе, докле год руководилац не пронађе запослење. Уколико га пронађе, руководилац би требао да прима снижен износ накнаде будући да је ограничење избора радног места постојало при тој одлуци, док би терет доприноса прешао на новог послодавца. Такође, предлаже се да се интерним актима предвиди колика ће бити накнада која се исплаћује током трајања забране конкуренције, уколико не дође до измене овог законског решења.<sup>74</sup>

## 2. Дужина трајања забране конкуренције

Битно је уочити која је (не)устаљеност трајања забране конкуренције након разилажења са друштвом. Примећује се да у региону продужено трајање забране конкуренције једино немају Хрватска и СМ. Словенија га има, али са варирајућим трајањем зависно од режима о којем је већ било речи раније.<sup>75</sup> Изван региона, барем када су у питању руководиоци и власници, забрана никад не траје накнадно. Једино се у случају Француске<sup>76</sup> забрана накнадно намеће трговинским путницима што је у складу са директивом ЕУ (86/653/ЕЕС).<sup>77</sup> У аустријском и немачком законодавству то се може видети једино у радноправним односима, али се директорима не забрањује.<sup>78</sup> Домаћа доктрина тренутно предлаже да се период трајања продужене забране смањи бар на годину дана, ако не и на шест месеци.<sup>79</sup>

Такође, уколико би се дошло до закључка да је продужено трајање оправдано, питање је да ли би требало да се регулише колективним уговором, као што је то било у Шведској.<sup>80</sup> Слична расправа је покренута

74 Б. Михајловић, 194.

75 ZTD RH; ЗТД СМ; и ZGD SLO, чл. 41 ст. 4.

76 CdC, чл. L. 134–3 и L. 134–14.

77 Директива Савета ЕЕЗ о координацији закона који регулишу положај samozапослених трговинских путника (*Council Directive on the coordination of the laws of Member States relating to self-employed commercial agents – 86/653/EEC, OJ L 382, 31. 12. 1986*). Ова директива дефинише samozапослене трговинске путнике у праву ЕУ, њихов правни положај, права и обавезе. Такође, она регулише забрану конкуренције која мора бити дефинисана путем установљивања релевантног тржишта и не сме да траје дуже од две године.

78 AngG и HGB, чл. 74а.

79 Б. Михајловић, 194–195.

80 S. Adler, 7 и 31.

на дискусији коју је организовао ОЕЦД.<sup>81</sup> У домаћој доктрини и даље није јасно да ли сметње за заснивање радног односа треба утврђивати искључиво законом или и колективним уговорима.<sup>82</sup>

### 3. Услови за успостављање забране

Најзад, неопходно је размотрити у којим све случајевима би требало дозволити примену забране заштите конкуренције након напуштања друштва. Тренутно, ЗПД (2021) не поставља никакве услове, с друге стране наш и црногорски ЗР поставља.<sup>83</sup> Круг услова можда делује као да је прешироко, али је свакако бољи него да не постоји никакав услов. НГВ захтева да послодавац има легитиман интерес<sup>84</sup> и да за забрану конкуренције у смислу географског и тржишног домета постоји адекватна компензација, те да стога то није превелика препрека за каријерни развој и опстанак запосленог.<sup>85</sup>

AngG прописује сличне услове као у Немачкој, међутим, додаје да, ако се уговор о раду раскине кривицом послодавца да забрана неће важити. Ипак, ако запослени добије отказ кривицом послодавца може да важи, ако му се као накнада буде исплаћивала дотадашња зарада.<sup>86</sup> Француски законодавац још строже поставља границе у својим прописима, будући да захтева прецизно утврђивање релевантног тржишта на којем запослени не може да делује. Забрана једино сме да се примени, уколико су примања запосленог изнад одређеног износа који надлежно тело одређује. Забрана не сме да задире изван територије Француске, и неће важити приликом раскида уговора о раду који је настао кривицом послодавца.<sup>87</sup> Добра француска пракса је констатовање забране у радну

81 ОЕЦД, Directorate for financial and enterprise affairs – Competition Committee, Summary of discussion of the roundtable on Competition issues in labour markets, June 2019, доступно на адреси: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/M\(2019\)1/ANN1/FINAL/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/M(2019)1/ANN1/FINAL/en/pdf), 13. 9. 2023. Видети радне материјале за ову дискусију и више на ову тему на адреси: <https://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, 13. 9. 2023.

82 Александра Поповић, „Дејство забране конкуренције у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Сагу*, бр. 1/2014, 408.

83 ЗР, чл. 161 ст. 2; и Закон о раду Црне Горе – ЗР ЦГ, *Службени лист ЦГ*, бр. 74/2019 и 8/2021, чл. 161 ст. 2.

84 А. Поповић, 410. Углавном се за легитиман интерес сматра страх да ће запослени пренети одређену пословну тајну или *know-how* новом послодавцу.

85 НГВ, чл. 74. Такође, забрањује се у случају малолетника, међутим, мало је вероватно да ће малолетници бити на руководећим позицијама друштва. Сличну забрану прописују аустријски, француски и хрватски законодавац.

86 AngG, чл. 37.

87 CdC, чл. L. 134–14; француски Закон о раду из 2006. године (*Code du travail* – Cdt), чл. L. 125–8.

књижицу запосленог што ствара правну сигурност.<sup>88</sup> Што се тиче региона, углавном сви постављају исте услове као и наше законодавство или их чак немају уопште, једино у случају Хрватске се помиње посебан циљ забране који није толико детаљно разрађен, као у пређашњим европским законодавствима.<sup>89</sup> На поменутом састанку ОЕСД-а је више пута констатовано да стварање услова за успостављање ове забране није решење проблема јер се такви правни стандарди често прешироко и погрешно тумаче у пракси.<sup>90</sup>

Иако се разни услови постављају од стране разних легислатива, аутор је мишљења да би неке од њих морале да се примене на све руководиоце односно да се не примењују само на руководиоце који су у радном односу. За почетак, неопходно је прецизније одредити износ накнаде. Морала би да се јасно зна доња граница као што су нека законодавства то учинила, а поред тога да се дода правни стандард попут „правична надокнада“ или шта слично, што не би могло сваки уговор да ограничи на тај износ. Такође, занимљиво је немачко решење које ствара различите режиме, зависно од ситуације и тога колико месечна надокнада варира од месеца до месеца.

Питање је да ли би забрана конкуренције требало да буде условљена нескривљеним раскидом уговора о раду од стране послодавца. Иако делује правично да нескривљени раскид уговора буде услов, неопходно је сетити се да у случају руководиоца, њихово постављање и разрешавање је искључив императив власника тог друштва. Ипак, не би их требало оставити сасвим незаштићене да не би долазило до злоупотреба (нпр. послодавац ангажује једног руководиоца којег релативно брзо отпусти/разреша да би га привремено избацио са тржишта). Аутор сматра да уз обавезу образложења разрешавања односно отпуштања ће се избећи злоупотреба, а уколико руководиоца сматра да је оштећен злонамерношћу послодавца могао би против њега да покрене судски поступак. Такође, забрана конкуренције не би смела да важи уколико послодавац има дуговања према руководиоцу, будући да је упитно да ли ће моћи да финансира надокнаду коју ће дуговати руководиоцу, ако и овако није могао да му исплати накнаду, доприносе и слична дуговања. Слично питање је да ли би друштво у стечају требало да има право да на овај начин условљава своје руководиоце.

Неопходно је размишљати и о томе да ли би се постављањем превише услова овај институт суштински угасио. Примера ради, да ли су

---

88 Бранко А. Лубарда, *Увод у радно право*, Београд, 2021, 307.

89 ZR RH, чл. 102 ст. 5.

90 OECD, Directorate for financial and enterprise affairs – Competition Committee, Summary of discussion of the roundtable on Competition issues in labour markets.

предузећа спремна да практично издржавају неког у периоду забране конкуренције? Иако се може гледати суморно на решење са много услова, аутор је става да ће се на тај начин искристалисати случајеви оправдане забране конкуренције односно случајеви у којима друштва заиста имају толико битан разлог да су спремна да преузму тај терет на себе у одређеном временском распону.

Поприлично је занимљив британски приступ који нигде конкретно не регулише уговоре који се тичу забране конкуренције, већ је то ствар која је, у складу и са карактеристикама *common law* права много више у рукама судија. Дакле, судови заправо при сваком случају процењују да ли таква забрана нарушава јавни интерес.<sup>91</sup> Баш због тога, испоставља се, да је судска пракса веома битна јер постоје мишљења да се ти услови лоше примењују у пословној пракси и да их друштва злоупотребљавају, међутим, уз адекватну примену, развијену судску праксу и заштиту тај проблем би се могао превазићи. Једно добро решење које је британски суд изнедрио је да сама конкуренција није прекршај, већ да у том периоду треба посматрати да ли ће се нарушити дужност чувања пословне тајне или искоришћавања корпоративних прилика. На тај начин, сматра се да лица са посебним дужностима могу лакше да покрену своја предузећа, а да у исто време друштва чији су део били остану донекле заштићена.<sup>92</sup> Ипак, судови и даље имају проблем при процени, када заинтересована лица врше толики притисак над лицем које жели да се ангажује у конкретном друштву, да је то довољан разлог да то лице буде ослобођено дужности забране конкуренције.<sup>93</sup>

Такође, нове технологије су битан чинилац у овој области. С једне стране руководиоци могу много лакше и јефтиније да се пласирају на тржиште рада, међутим, сама друштва могу много лакше и јефтиније да прате рад својих конкурената и примете нелојалну конкуренције чији је узрок можда њихов бивши руководиоцац.

Занимљиви ставови су изражени приликом истраживања британске Владе која је тврдила да би друштва у случају потпуне забране конкуренције руководиоцима и запосленима своја седишта и капитал селила у европске државе које дозвољавају забрану. Такође, сматрају

91 Colin Sara, „Non-competition clauses in labour contracts – United Kingdom“, XIVth Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, Bristol, 2006, доступно на адреси: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_159973.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159973.pdf), 11. 9. 2023.

92 Драган Вујисић, „Дужности директора – у законодавству, пословној и судској пракси“, *Право и њиврега*, бр. 1–4/2009, 190–192. Видети случај из британске судске праксе: *In Plus Group Ltd v. Pyke* (2002).

93 Иван Тодоровић, „Забрана конкуренције у компанијском праву“, *Harmonius – Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*, бр. 6/2017, 243.

да би то могло додатно да утиче на спорове из области интелектуалне својине и заштите пословних тајни. Постоје мишљења да је забрана конкуренције секјуритизација, настала услед тешког спровођења легислативе којом се штити пословна тајна и да ће укидањем забране конкуренције доћи до великог надзора и секјуритизације у области размене информација између друштава и других правних лица чији трошак ће сносити потрошачи или запослени. Други пак сматрају да је то само пренос радноправних спорова због забране конкуренције на друге области, али говоре како ће се то добро одразити на примања и потрошаче и да ће створити бољу селекцију на тржишту рада. Поред тога, много је лакше спровести прописе о заштити пословне тајне услед развоја информационих технологија.<sup>94</sup> Узевши све у обзир, британска Влада је дошла до закључка да се треба одредити или за темељну реформу накнаде или у потпуности укинути забрану конкуренције.<sup>95</sup>

## VI Нови трендови у англо-америчком законодавству

По овом питању у свету англо-америчког права долази до разних промена које су зачете почетком 2023. године, иако су се назнаке да ће се овај правац преузети назирале још 2016. године.<sup>96</sup> Савезна трговинска комисија (енгл. *Federal Trade Commission* – FTC) је у јануару 2023. године предложила да се забрана конкуренције на нивоу САД у потпуности укине, будући да је у супротности са главом 5 FTC акта (*FTC Act Section 5*) који се бави непоштеним методама тржишног надметања.<sup>97</sup> Сматрали су да би изменом тренутног стања могли да подигну приходе запослених, смање им здравствене трошкове и многим грађанима пружи прилику да се запосле. Тренутно је око петина америчких запослених оптерећена забраном конкуренције. Услед сличне ситуације је британска

---

94 UK Government, Impact Assessment – Restricting the use of non-competition clauses, May 2023, доступно на адреси: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/645e2770ad8a03001138b3b7/non-compete-clauses-impact-assessment-.pdf>, 15. 9. 2023, 5.

95 UK Government, Non-competition clauses – Response to the Government consultation on measures to reform post-termination non-compete clauses in contracts of employment, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1156211/non-compete-government-response.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1156211/non-compete-government-response.pdf), 15. 9. 2023.

96 Michael D. Schmidt, „Non-Compete Agreements: The Trend Toward Obscurity?“, ABA, June 2023, доступно на адреси: [https://www.americanbar.org/groups/labor\\_law/publications/labor\\_employment\\_law\\_news/spring-2023/non-compete-agreements-obscurity/](https://www.americanbar.org/groups/labor_law/publications/labor_employment_law_news/spring-2023/non-compete-agreements-obscurity/), 13. 9. 2023.

97 Оснивачки акт савезне трговинске комисије САД из 1914. године (*Federal Trade Commission Act* – FTC Act), Section 5, § 45 – Unfair methods of competition unlawful; prevention by Commission.

Влада дошла до сличних налаза маја 2023. године.<sup>98</sup> Такође, усвојен је став да забрана конкуренције служи да би друштва експлоатисала лица која финансијски зависе од њих, те да тиме смањују њихове накнаде и конкуренцију међу послодавцима на тржишту рада.<sup>99</sup> Најзад, сматра се на основу емпиријског искуства Калифорније, Северне Дакоте и Оклахоме да друштва имају друге ефикасније начине да заштите своје пословне тајне и инвестиције.<sup>100</sup> Ипак, некад се дијаметрално супротстављени аргументи темеље на истом чињеничном стању. Одређени део верује да су због забране конкуренције послодавци подстакнути да улажу у своје запослене, а други, да због забране конкуренције бивши запослени не могу да се подстакну да сами осмисле бољи пословни модел оснивањем сопственог предузећа.<sup>101</sup> FTC већ има праксу кажњавања друштава која злоупотребљавају забрану конкуренције и разматра да овом забраном обухвати забрану која терети и руководство друштава.<sup>102</sup>

У међувремену, фебруара 2023. године је група сенатора предложила Акт о мобилности радника (*Workforce Mobility Act*) који је саобра-

98 UK Government, Impact Assessment – Restricting the use of non-competition clauses, 5.

99 Federal Trade Commission, FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses, Which Hurt Workers and Harm Competition, доступно на адреси: <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2023/01/ftc-proposes-rule-ban-noncompete-clauses-which-hurt-workers-harm-competition>, 13. 9. 2023.

100 Federal Trade Commission, „Non-Compete Clause Rule“, *Federal Register*, Vol. 88, Nr. 12/2023, доступно на адреси: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2023-01-19/pdf/2023-00414.pdf>, 13. 9. 2023, 19. Поменуће државе САД су забраниле ову праксу још крајем деветнаестог века. Неки од начина ефикасне заштите су: криминализација одавања пословних тајни, развој заштите права пословне тајне, олакшавање, појефтињење и дигитализација поступака пред телима за заштиту интелектуалне својине, уговори о поверљивости попут NDA (*Non-Disclosure Agreements*) уместо забране конкуренције и сл. Најзад, откривање пословне тајне, уколико то подразумева и повреду добрих пословних обичаја могуће је заштити у грађанскоправном поступку на основу нелојалне конкуренције односно непоштене тржишне утакмице, Слободан М. Марковић, Душан В. Поповић, *Право интелектуалне својине*, Београд, 2021, 305–313. У Републици Србији је скоро донет посебан Закон о заштити пословне тајне, *Службени гласник РС*, бр. 53/2021. Такође, истраживачи организационих наука су већ установили одређене методе у области услова рада и конструисања пословних модела које се веома позитивно одражавају на заштиту пословних тајни. David R. Hannah, „Should I Keep a Secret? The Efforts of Trade Secret Protection Procedures on Employees’ Obligations to Protect Trade Secrets“, *Organization Science*, Vol. 16, Nr. 1/2005, 71–84.

101 UK Government, Non-compete clauses: Call for evidence, 2016, доступно на адреси: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/525293/bis-16-270-non-compete-clause-call-for-evidence.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/525293/bis-16-270-non-compete-clause-call-for-evidence.pdf), 14. 9. 2023, 4.

102 Federal Trade Commission, FACT SHEET: FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses, Which Hurt Workers and Harm Competition, доступно на адреси: [https://www.ftc.gov/system/files/ftc\\_gov/pdf/noncompete\\_nprm\\_fact\\_sheet.pdf](https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/noncompete_nprm_fact_sheet.pdf), 13. 9. 2023.

зан предлогу FTC, а руководиоци би могли да буду ограничени на релевантном тржишту у периоду од годину дана само приликом статусних промена, уз надокнаду коју би иначе могли да очекују од свог послодавца што прилично подсећа на златни падобран.<sup>103</sup> У мају 2023. године се огласила Генерална саветница Националне агенције за радне односе (енгл. *National Labour Relations Board – NLBR*) тврдећи да је постојање ових забрана у супротности са њиховим актима.<sup>104</sup> Занимљиво је да је овај тренд ипак добио замаха, будући да се Минесота<sup>105</sup> већ прилагодила у складу са наведеним предлозима у мају, а Њујорк у јуну 2023. године, иако се у Њујорку и даље очекује потпис гувернерке. Такође, последњих неколико година десетак америчких држава је спровело значајна ублажавања забране конкуренције.<sup>106</sup> Најновији, али не и коначан исход је FTC Final Rule којим је 23. 4. 2024. године донета одлука о укидању забране конкуренције за запослене на савезном нивоу.<sup>107</sup> Проблем је настао због тога што се доводи у питање да ли је FTC био уопште овлашћен да донесе овакав пропис.<sup>108</sup> Привредна комора САД је поднела тужбу против FTC. Штавише, сумња се да ће ово можда бити питање које ће морати да реши Врховни суд САД.<sup>109</sup>

---

103 Амерички предлог закона о мобилности запослених из 2023. године (*Workforce Mobility Act 2023*), H.R.731 – 118th Congress (2023–2024), доступно на адреси: <https://www.congress.gov/bill/118th-congress/house-bill/731/text?s=1&r=1&q=%7B%22search%22%3A%5B%22workforce+mobility+act%22%5D%7D>, 13. 9. 2023.

104 Jennifer A. Abruzzo, Non-Compete Agreements that Violate the National Labour Relations Act, Memorandum GC 23–08, May 2023, доступно на адреси: <https://apps.nlr.gov/link/document.aspx/09031d4583a87168>, 13. 9. 2023.

105 MINNPOST, Minnesota becomes the fourth state to ban noncompetes, доступно на адреси: [https://www.minnpost.com/twin-cities-business/2023/05/minnesota-becomes-fourth-state-to-ban-noncompetes/?gad=1&gclid=EAIaIQobChMI7vr44bangQMVB5RoCR0wUwaqEAAAYAiAAEglp3vD\\_BwE](https://www.minnpost.com/twin-cities-business/2023/05/minnesota-becomes-fourth-state-to-ban-noncompetes/?gad=1&gclid=EAIaIQobChMI7vr44bangQMVB5RoCR0wUwaqEAAAYAiAAEglp3vD_BwE), 13. 9. 2023.

106 Gibson Dunn, New York's Compete Ban Awaits Governor's Approval, доступно на адреси: <https://www.gibsondunn.com/new-york-non-compete-ban-awaits-governors-approval/>, 13. 9. 2023.

107 Federal Trade Commission, FINAL RULE: Non-Compete Clause Rule, 6750–01-P, Federal Trade Commission, FTC Announces Rule Banning Noncompetes, доступно на адреси: <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes>, 25. 4. 2024.

108 Morrison Foerster, Client Alert: FTC Issues Final Rule Banning Non-Competes, доступно на адреси: <https://www.mof.com/resources/insights/240423-ftc-issues-final-rule-banning-non-competes>, 25. 4. 2024. Битно је напоменути да се у одлуци и руководство у радноправном односу подводи под запослене.

109 The New York Times, Business Groups Sue to Stop F.T.C. From Banning Noncompetes Clauses, доступно на адреси: <https://www.nytimes.com/2024/04/24/business/lawsuit-ftc-noncompete-ban.html>, 25. 4. 2024.

## VII Закључак

Уочава се да се овај институт развио у дијаметрално супротном правцу у односу на онај који је стручна јавност очекивала. Привремено решење које се сматрало рестриктивним је постало још рестриктивније и чини се да је постало трајно, будући да се за три деценије садржина забране и круг лица који обухвата само ширила.

Одредити најбољи домет забране и њену садржину није лако, али је неминовно да до одређених промена мора доћи. Првенствено, аутор предлаже да се термини предмет пословања и конкурентско друштво замене термином релевантно тржиште. Поред тога, аутор мисли да би се за потребе судских спорова могла размотри опција нове надлежности КЗК којом би она утврђивала релевантно тржиште друштава која желе да примењују забрану конкуренције. Том подухвату би могао да помогне АПР који би утврђивао која делатност друштва је релевантна. Такође, неопходно је да се реши конкуренција прописа са којом се суочавају руководиоци у радном односу. Аутор сматра да је то битно због информисаности субјеката и да треба јасно истаћи који пропис има превагу. Постоји потенцијал за примену још словеначких института. Први је да се јасно дефинише на која лица може забрана конкуренције да се прошири због правне сигурности и избегавања конкуренције прописа. Друго, потребно је успостављање различитих режима продужене забране конкуренције за лица која су својевољно напустила друштво и она лица која нису.

Поред тога, неопходно је јасније утврдити накнаду и минимум накнаде у случају продужене забране конкуренције за руководиоце у радноправном односу. Правни стандард „уговорена накнада“ није адекватан. Мора се јасно назначити да се та накнада односи и на руководиоце које нису у радноправном односу. Аутор је става да треба детаљније истражити идеју накнаде власницима у случају продуженог трајања. Током периода забране конкуренције, друштво би морало да уплаћује доприносе руководиоцима, а након што се руководилац ангажује у другом друштву да се накнада знатно смањи, али не и укине, будући да се ангазовао под отежаним условима услед забране. Поред тога, терет уплаћивања доприноса би морао да пређе на ново друштво. Такође, аутор сматра да би законодавац требало да се угледа на НГВ који садржи различите режиме накнаде, зависно од варијабилности износа примања лица које терети забрана и тога како се забрана одразила на њега. Друга опција је свакако разматрати потенцијал за трансплантацију делова британског института *garden leave*. Коначно, уколико друштво не може или се назире да неће моћи да исплаћује руководиоцу или је отворен

стечај, друштво не би смело да има право да ограничава свог бившег руководиоца јер ту изостаје једнака вредност престација и облигационо-правни однос између њих губи свој смисао. Аутор је, такође, мишљења да потенцијал да продужена забрана конкуренције буде предмет колективних уговора треба додатно испитати, пре него што се такво решење уопште буде разматрало.

Што се тиче саме измене домета и трајања забране конкуренције неопходно је прво да се испита однос забране са поменутиим правима која јемчи Устав и утврдити да ли су она у сукобу са забраном. Такође, неопходно је узети у обзир овогодишње англо-америчке трендове и промене које се дешавају у Европи да би се на основу светских промена прилагодило српско тржиште и законодавство, будући да се овим променама стварају подстицаји за висококвалификоване раднике и инвеститоре.

У овом стадијуму закључка је неопходно размотрити измене забране конкуренције у три облика: садржина саме забране, опсег лица који обухвата и дужина трајања забране. Аутор се слаже да забрана запослења у другом друштву треба да буде искључиво предмет радно-правне легислативе. Такође, мишљења је да би у сваком случају било добро да се сачувају оквири ове забране на тај начин да буду у складу са императивним одредбама Директиве 86/653/ЕЕС и да се поставе јаснији услови за прописивање ове забране.

Што се тиче лица на која се забрана односи, статус руководиоца треба спровести кроз двостепену реформу. Оно што сигурно треба учинити и што би био први корак је изузимање неизвршних директора и чланова надзорног одбора из круга лица које терети ова дужност, док за извршне директоре треба примењивати различите режиме, као што је малопре поменуто, по узору на словеначко решење. Након тог првог корака, неопходно је сачекати неко време зарад прилагођавања привредних субјеката и, надајмо се, додатном развоју судске праксе. Затим треба тежити ка потпуном укидању забране и примењивању британског стандарда, по којем конкуренција није проблем сама по себи, већ одавање пословне тајне и искоришћавање корпоративних прилика тим путем. Питање је колико је тешко применити то у пракси, али на то не сме да се гледа као на проблем него као на нов изазов. Свакако, приметно је да постоји знатан напредак у стварању механизма који то могу да обезбеде. Такође, приликом тог укидања неопходно је увести продужено трајање забране искоришћавања корпоративних прилика за бивше руководиоце уместо продужене забране конкуренције.

Осврћући се на измене које се тичу власника, аутор сматра да је, такође, неопходан вишестепени поступак. Први би био приближавање

црногорском решењу које терети само контроле власнике и тиме штити мањинске акционаре. У том кораку, или убрзо након, могли би да се изуму акционари зарад подстицања инвестиција, будући да прописивање најрестриктивнијег режима у региону не може позитивно да се одрази на продубљивање финансијских тржишта. Аутор сматра да је то неопходно, поготово, ако се забрана односи на професионалне инвеститоре, а уколико се не односи, аутор сматра да то није у складу са једнаким третманом акционара, те да треба свакако преиспитати институт. Коначно, последњи корак би био изузимање чланова друштва капитала и комплементара из забране након одређеног периода, уколико се претходни корак добро одрази на тржиште. Такође, треба размотрити стварање различитих режима за друштва лица и друштва капитала и у осталим аспектима.

По питању трајања забране неопходно је скратити тај период баврем у складу са изнетим предлогом (годину дана или шест месеци) и ту применити различите режиме по узору на Словенију. С тим, такође, треба ускладити ЗР. Касније потенцијално размотрити укидање, ако би садржина забране остала овако рестриктивна, а ако би се сузила налик британском моделу, овај краћи период продуженог трајања забране би требао по мишљењу аутора, да опстане.

Коначно, приметно је да су неке измене неопходне неовисно од тога да ли се суштински мења или укида ова забрана. Друго, треба узети у обзир подстицаје које би ове измене стварале. Будући да постоји страх од сељења капитала, аутор сматра да је неопходно да кораци либерализације режима који терети руководиоце и власнике теку симултано. На тај начин, власници ће бити у једну руку незадовољни због тога што су руководиоци разрешенијих руку, али с друге стране повољнији режим се примењује и на њих. То би довело до равнотеже подстицаја која се не би лоше одразила на постојеће инвеститоре, а потенцијално би привукла нове. Такође, неопходно је не приступати либерализацији сувише нагло односно уз прескакање корака. Аутор сматра да то може да буде превелик потрес по тржиште и да створи конфузију од које се не назире превелика корист. Последњи подсетник на који аутор жели да скрене пажњу је да, приликом измена, законодавац јасно пропише како ће се нови режим ове посебне дужности односити на лица које је забрана теретила и њихове уговоре са друштвом уколико их имају, као и на саме интерне акте друштава.

### Коришћена литература

- Abruzzo Jennifer A., Non-Compete Agreements that Violate the National Labour Relations Act, Memorandum GC 23–08, May 2023, доступно на адреси: <https://apps.nlr.gov/link/document.aspx/09031d4583a87168>, 13. 9. 2023.
- Adler Steve, *General report: Non-competition clauses (covenants not to compete) in labour contracts*, XIVth Meeting of European Labour Court Judges, Paris, 2006.
- Беговић Борис, Лабус Мирољуб, Јовановић Александра, *Економија за њравнике*, Београд, 2020. (Begović Boris, Labus Miroљub, Jovanović Aleksandra, *Ekonomija za pravnike*, Beograd, 2020)
- Беговић Борис, Павић Владимир, Поповић Душан В., *Увод у њраво конкуренције*, Београд, 2019. (Begović Boris, Pavić Vladimir, Popović Dušan V., *Uvod u pravo konkurencije*, Beograd, 2019)
- Васиљевић Зоран, „Посљедице недозвољене конкуренције привредном друштву“, *Зборник радова Правној факултетеија у Нишу*, бр. 81/2018. (Vasiljević Zoran, „Posljedice nedozvoljene konkurencije privrednom druштvu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, br. 81/2018)
- Васиљевић Мирко, *Корпоративно ујрављање – њравни асијекти*, Београд, 2007. (Vasiljević Mirko, *Korporativno upravљanje – pravni aspekti*, Beograd, 2007)
- Васиљевић Мирко С., Јевремовић Петровић Татјана, Лепетић Јелена, *Компанијско њправо – Право њривредних друштјава*, Београд, 2020. (Vasiljević Mirko S., Jevremović Petrović Tatјana, Lepetić Jelena, *Kompanijsko pravo – Pravo privrednih druштava*, Beograd, 2020)
- Вујисић Драган, „Дужности директора – у законодавству, пословној и судској пракси“, *Право и њривреда*, бр. 1–4/2009. (Vujisić Dragan, „Dužnosti direktora – u zakonodavstvu, poslovnoj i sudskoj praksi“, *Pravo i privreda*, br. 1–4/2009)
- Gerner-Beurle Carsten, Paech Philipp, Philipp Schuster Edmund, *Study on Directors’ Duties and Liability*, London, 2013.
- Gramann Meredith, „‘Garden’ Against Competition: Codification of Garden Leave and Non-Compete Reform“, *ABA Journal of Labour and Employment*, Vol. 36, Nr. 1/2022.
- Јованић Татјана, *Увод у економско њправо*, Београд, 2019. (Jovanić Tatјana, *Uvod u ekonomsko pravo*, Beograd, 2019)
- Јовановић Небојша, Радовић Вук, Радовић Мирјана, *Компанијско њправо – Право њривредних друштјава*, Београд, 2021. (Jovanović Neboјša, – *Pravo њривредних друштјава*, Beograd, 2021.)

- Radović Vuk, Radović Mirjana, *Kompanijsko pravo – Pravo privrednih društava*, Beograd, 2021)
- Јовичић Катарина, „Заштита пословне тајне у праву Републике Србије“, *Право и привреда*, бр. 4/2022. (Jovičić Katarina, „Zaštita poslovne tajne u pravu Republike Srbije“, *Pravo i privreda*, br. 4/2022)
- Кузминац Мина, „Забрана конкуренције у уговору о раду – (не)оправдано ограничење слободe рада“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, бр. 2/2022. (Kuzminac Mina, „Zabrana konkurencije u ugovoru o radu – (ne)opravdano ograničenje slobode rada“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*, br. 2/2022)
- Лепетић Јелена, *Компанијскоправни режим сукоба интереса*, Београд, 2014. (Lepetić Jelena, *Kompanijskopравни режим sukoba interesa*, Beograd, 2014)
- Лубарда Бранко А., *Увод у радно право*, Београд, 2021. (Lubarda Branko A., *Uvod u radno pravo*, Beograd, 2021)
- Марковић Слободан М., Поповић Душан В., *Право интелектуалне својине*, Београд, 2021. (Marković Slobodan M., Popović Dušan V., *Pravo intelektualne svojine*, Beograd, 2021)
- Михајловић Борко, *Дужности лојалности према привредном друштву*, Крагујевац, 2018. (Mihajlović Borko, *Dužnost lojalnosti prema privrednom društvu*, Kragujevac, 2018)
- Morrison Foerster, Client Alert: FTC Issues Final Rule Banning Non-Competes, доступно на адреси: <https://www.mofo.com/resources/insights/240423-ftc-issues-final-rule-banning-non-competes>, 25. 4. 2024.
- Поповић Александра, „Дејство забране конкуренције у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*, бр. 1/2014. (Popović Aleksandra, „Dejstvo zabrane konkurencije u radnom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu*, br. 1/2014)
- Радовић Вук, „Златни падобрани, корпоративно управљање и тржиште корпоративне контроле“, *Право и привреда*, бр. 1–4/2008. (Radović Vuk, „Zlatni padobrani, korporativno upravljanje i tržište korporativne kontrole“, *Pravo i privreda*, br. 1–4/2008)
- Ристић Бојан, Поповић Душан В., Беговић Борис, *Глосаријум права конкуренције*, Београд, 2021. (Ristić Bojan, Popović Dušan V., Begović Boris, *Glosarijum prava konkurencije*, Beograd, 2021)
- Sara Colin, „Non-competition clauses in labour contracts – United Kingdom“, XIVth Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, Bristol, 2006, доступно на адреси: <https://www>.

- ilo.org/wcm5/groups/public/@ed\_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms\_159973.pdf*, 11. 9. 2023.
- Стефановић Златко, *Коментар Закона о привредним друштвима*, Београд, 2017. (Stefanović Zlatko, *Komentar Zakona o privrednim društvima*, Београд, 2017)
- Сочић Катарина, Узелач Јелена, Деановић Блаженка, „Римски темељ заштите пословне тајне“, *Financije i pravo*, Vol. 7, Nr. 1/2019.
- Sullivan Charles A., „Tending the Garden: Restricting Competition via ‘Garden Leave’“, *Berkley Journal of Employment and Labour Law*, Vol. 37, Nr. 2/2016.
- Ten Kate Adriaan, Niels Gunnar, „The relevant market: a concept still in search of definition“, *Journal of Competition Law & Economics*, Vol. 5, Nr. 2/2009.
- Тодоровић Иван, „Забрана конкуренције у компанијском праву“, *Harmonius – Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*, Nr. 6/2017. (Todorović Ivan, „Zabrana konkurencije u kompanijskom pravu“, *Harmonius – Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*, Nr. 6/2017)
- Томић Зоран Р., *Опште управно право*, Београд, 2021. (Tomić Zoran R., *Opšte upravno pravo*, Београд, 2021)
- Hannah David R., „Should I Keep a Secret? The Efforts of Trade Secret Protection Procedures on Employees’ Obligations to Protect Trade Secrets“, *Organization Science*, Vol. 16, Nr. 1/2005.
- Хромиш Владимир, „Забрана конкуренције – Нов правни институт у нашем позитивном праву“, *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, бр. 2/1991. (Hromiš Vladimir, „Zabrana konkurencije – Nov pravni institut u našem pozitivnom pravu“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*, br. 2/1991)
- Хромиш Владимир, „Забрана конкуренције II – Нов правни институт у нашем позитивном праву“, *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, бр. 3/1991. (Hromiš Vladimir, „Zabrana konkurencije II – Nov pravni institut u našem pozitivnom pravu“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*, br. 3/1991)
- Schmidt Michael D., „Non-Compete Agreements: The Trend Toward Obscurity?“, АВА, June 2023, доступно на адреси: [https://www.americanbar.org/groups/laborLaw/publications/labor\\_employmentLaw\\_news/spring-2023/non-compete-agreements-obscurity/](https://www.americanbar.org/groups/laborLaw/publications/labor_employmentLaw_news/spring-2023/non-compete-agreements-obscurity/), 13. 9. 2023.

**Igor MUIDŽA****Bachelor student at the University of Belgrade Faculty of Law, Serbia**

## FIDUCIARY DUTY NOT TO COMPETE

### Summary

*In the dusk of the SFRY, a new fiduciary duty, the duty not to compete has set foot into the Yugoslav legislation. The development of the institute has gone in the opposite direction from what the professional public expected and as time passed became even more restrictive. Having noticed the room for improvement of this institute, the author looks at how this institute developed in the territory of the former SFRY. In addition, he is seeking inspiration for new solutions in the Austrian, German and French law. Also, he looks at the Directive 86/653/EEC and the state of legislation in the Anglo-American world, which is bustling with changes and proposals in this area this year. The author reviews the basic terms used by this institute, but his research focuses mostly on reviewing: the content of the ban, the range of persons it covers and the length of its duration. Besides, author takes into account its overlaps and potential conflict with the Constitution of the Republic of Serbia and the labour law legislation. Finally, having seen the historical and comparative development of this institute he suggests a detailed and multi-step program of reform for this institute.*

**Key words:** *Fiduciary Duties. – Duty Not to Compete. – Company Owners. – Managers. – Comparative Law.*

Датум пријема рада: 8. 3. 2024.

Датум исправке рада: 25. 4. 2024.

Датум прихватања рада: 7. 5. 2024