

DOI: 10.46793/GlasnikDN16.2.055K

Originalni naučni članak

UDK broj

346.545/.546(497.11)

339.137.2(497.11)

**Marko Kihler\***

Doktorand, Union Univerzitet, Pravni fakultet, Beograd, Republika Srbija.

Ph.D. student, Union University, Law School, Belgrade, Republic of Serbia.

**Primljen:** 7. novembra 2024. godine

**Vraćen na doradu:** 20. novembra 2024. godine

**Prihvaćen:** 9. decembra 2024. godine

## **NOVČANA NAKNADA KAO USLOV ZABRANE KONKURENCIJE**

### ***Apstrakt***

*Predmet ovog rada je analiza novčane naknade kao uslova ugovaranja zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa. Cilj rada je istraživanje različitih pitanja koja se mogu javiti u vezi sa predmetom rada, poput novčane naknade kao uslova za ugovaranje zabrane konkurencije koja proizvodi pravna dejstva po prestanku radnog odnosa, opravdanosti izostavljanja novčane naknade kao uslova za ugovaranje zabrane konkurencije sa dejstvom tokom trajanja radnog odnosa, pitanja ugovaranja, odnosno neugovaranja novčane naknade i njene visine, kao i nesrazmerne novčane naknade, načina i rokova isplate novčane naknade. Istraživanje navedenih pitanja sprovedeće se kroz analizu postojećih zakonskih odredaba koje regulišu predmet rada i teorijskih razmatranja, uz uporednopravnu analizu pojedinih pitanja u vezi sa predmetom rada. Prema Zakonu o radu ugovaranje novčane naknade i njene visine obavezan*

---

\* E-mail adresa: kihler.marko@gmail.com, ORCID ID:  
<https://orcid.org/0009-0009-1005-6837>

*je uslov ugovaranja zabrane konkurencije sa pravnim dejstvom po prestanku radnog odnosa, ali se u praksi mogu javiti različita pitanja u vezi sa predmetom rada koja opravdavaju detaljnija istraživanja.*

**Ključne reči:** *Zabrana konkurencije, dužnost poštovanja zabrane konkurencije, novčana naknada, radni odnos, poslodavac, zaposleni.*

**JEL klasifikacija:** K12, K31

## **Uvod**

Prema Zakonu o radu zaposleni i poslodavac mogu da ugovore zabranu konkurencije koja proizvodi pravna dejstva po prestanku radnog odnosa, ako su ispunjeni uslovi za njeno ugovaranje, među kojima je kao poseban uslov za ugovaranje zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa propisana obaveza ugovaranja novčane naknade i njene visine [13, čl. 161. i 162.].

Zakonodavac na različite načine pokušava da pomiri suprotstavljene interese zaposlenih i poslodavaca. Iako je radni odnos obeležen i zajedničkim interesima, primera radi i zaposleni teže većem profitu poslodavca, jer veći profit poslodavca stvara pretpostavku ili barem veće očekivanje zaposlenih u pravcu ostvarivanja veće zarade, ipak postoje oblasti u kojima su njihovi interesi međusobno suprotstavljene. Jedna od takvih oblasti je (ne)konkurentnost između zaposlenih i poslodavaca. Zakonsko propisivanje mogućnosti ugovaranja zabrane konkurencije u interesu je poslodavaca, dok se propisivanjem uslova za njeno ugovaranje nastoje zaštititi interesi zaposlenih, s obzirom na to da zabrana konkurencije ograničava njihovu slobodu rada. Drugim rečima, uslovi za ugovaranje, među kojima je i novčana naknada, u funkciji su uspostavljanja ravnoteže između zaposlenih i poslodavaca. Postojanje uslova za ugovaranje zabrane konkurencije opravdava postojanje ovog pravnog instituta, a posebno uslov novčane naknade i njene visine opravdava mogućnost ugovaranja zabrane konkurencije koja proizvodi pravna dejstva po prestanku radnog odnosa.

## **1. Novčana naknada i zabrana konkurencije tokom radnog odnosa**

Zabrana konkurencije može da se ugovori tako da proizvodi pravna dejstva tokom trajanja radnog odnosa, ali i po njegovom prestanku. Tokom trajanja radnog odnosa njeno vremensko dejstvo se, najčešće, prostire od zasnivanja radnog odnosa, za koji je relevantan momenat stupanja na rad i traje sve do prestanka radnog odnosa, bez obzira na pravni osnov prestanka. Ovaj vremenski period trajanja zabrane konkurencije tokom radnog odnosa može biti i drugačije postavljen, ukoliko poslodavac i zaposleni, shodno slobodi ugovaranja, ugovore neki drugi momenat početka, odnosno prestanka zabrane konkurencije tokom trajanja radnog odnosa. Zabrana konkurencije se ugovara tokom trajanja radnog odnosa, ali njeno dejstvo može biti tokom i po prestanku trajanja radnog odnosa, do dve godine u odnosu na dan prestanka radnog odnosa.

Ako se zabrana konkurencije ugovori sa dejstvom tokom trajanja radnog odnosa, novčana naknada nije propisana kao uslov punovažnog ugovaranja zabrane konkurencije. Ovakvo rešenje ima opravdanja. Naime, zaposleni koji ostvaruje pravo na rad kod svog poslodavca, time po automatizmu ne ograničava sebe mogućnosti dopunskog rada ili drugog oblika angažovanja van radnog odnosa kod drugog poslodavca.

Kumulacija rada načelno nije nedopuštena, ali se kao opravdani izuzetak javlja zabrana konkurencije [6, str. 112.]. Iako ona zaposlenom ograničava dalju slobodu rada, poput potencijalne mogućnosti dopunskog rada kod drugog poslodavca ili nekog drugog vida angažovanja van radnog odnosa, njena opravdanost proizlazi pre svega iz načela autonomije volje ugovornih strana, kao i okolnosti da je radni odnos obeležen lojalnošću između zaposlenog i poslodavca. U takvim okolnostima, opravdano je rešenje da novčana naknada nije uslov ugovaranja zabrane konkurencije sa dejstvom tokom trajanja radnog odnosa. Sa druge strane, poslodavac i zaposleni mogu ugovoriti novčanu naknadu za zabranu konkurencije koja proizvodi dejstva tokom trajanja radnog odnosa, što predstavlja izraz načela autonomije volje ugovornih strana.

## **2. Novčana naknada i zabrana konkurencije nakon prestanka radnog odnosa**

Zabrana konkurencije uslovljena je postojanjem restriktivnih zakonskih uslova za njeno ugovaranje. U odnosu na zabranu konkurencije sa dejstvom tokom trajanja radnog odnosa, kod zabrane konkurencije koja proizvodi dejstva po prestanku radnog odnosa javlja se dodatni uslov u vidu ugovaranja novčane naknade i njene visine.

Produženo dejstvo zabrane konkurencije predstavlja njeno trajanje nakon prestanka radnog odnosa. Ono se sastoji u mogućnosti da se obezbedi njeno egzistiranje koje nije uslovljeno daljim postojanjem radnog odnosa. Ovo produženo dejstvo zakonski je ograničeno na period do dve godine nakon prestanka radnog odnosa, uz uslov da se poslodavac ugovorom o radu obaveže na to da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini [13, čl. 162.].

Za razliku od zabrane konkurencije tokom trajanja radnog odnosa koja se, po prirodi stvari, odnosi na ograničavanje slobode rada u pogledu mogućnosti obavljanja dopunskog rada ili nekog drugog oblika angažovanja van radnog odnosa, ovde je reč o ograničavanju slobode rada i u delu slobode zasnivanja radnog odnosa radi obavljanja poslova koji su obuhvaćeni zabranom konkurencije, u skladu sa zakonom. Stoga, propisivanje obaveze ugovaranja novčane naknade predstavlja vid kompenzacije za ograničavanje slobode rada.

Kada su u pitanju poslodavci koji obavljaju delatnost u formi privrednih društava, treba imati u vidu mogućnost predviđenu Zakonom o privrednim društvima da se osnivačkim aktom, odnosno statutom, dejstvo zabrane konkurencije može proširiti vremenski i po prestanku statusa lica koji imaju posebne dužnosti prema privrednom društvu. Među tim kategorijama lica mogu se naći i zaposleni, poput direktora privrednog društva koji je po samom zakonu subjekt dužnosti poštovanja zabrane konkurencije i ako je osnivačkim aktom, odnosno statutom privrednog društva zabrana konkurencije

proširena i na druge zaposlene [12, čl. 75.]. Direktor je, po samom položaju, izložen većem obimu potencijalne odgovornosti u odnosu na druge zaposlene, jer je odgovoran za zakonito i pravilno poslovanje [5, str. 222.], iz čega proizlazi opravdanost postojanja dužnosti poštovanja zabrane konkurencije po samom Zakonu. Privredno društvo može proširiti obavezu uzdržavanja od konkurisanja i na ona lica koja je po samom zakonu nemaju, uključujući i zaposlene, ali im time ne može uskratiti ili umanjiti prava koja su stekla do njenog uspostavljanja osnivačkim aktom, odnosno statutom, jer oni nemaju vremenski povratno dejstvo [4, str. 176.].

Iako su norme kojima se reguliše zabrana konkurencije dispozitivne norme, jer se osnivačkim aktom, odnosno statutom mogu modifikovati [9, str. 170.], time se ipak ne utiče na imperativnost odredbe po kojoj poslodavac ima obavezu isplate novčane naknade za zabranu konkurencije po prestanku radnog odnosa. Drugim rečima, iako postoji mogućnost da se prema Zakonu o radu zabrana konkurencije ugovori, a prema Zakonu o privrednim društvima propiše, isplata ugovorene novčane naknade kod zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa bitan je uslov njene punovažnosti.

### **3. (Ne)ugovaranje novčane naknade i njene visine**

Novčana naknada u ugovorenoj visini zakonski je uslov ugovaranja zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa. Kao važno, postavlja se pitanje pravnih posledica u slučaju da je ugovorena zabrana konkurencije, ali nije ugovorena novčana naknada.

Novčana naknada predstavlja bitan uslov punovažnog ugovaranja produženog dejstva zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa. Obezbeđenje lojalnosti zaposlenog nakon prestanka trajanja radnog odnosa ima svoju vrednost, te poslodavac mora da se obaveže da isplati zaposlenom ugovorenu novčanu naknadu.

Bitan element zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa je i sama visina novčane naknade [8, str. 475.]. Zakon o radu ne propisuje visinu novčane naknade, niti donju niti gornju granicu, već

uređivanje visine novčane naknade prepušta poslodavcu i zaposlenom da slobodnom voljom urede ovo pitanje.

U uporednom pravu sreću se rešenja po kojima je samim zakonom propisana visina novčane naknade. Primera radi, u nemačkom pravu, poslodavac je u obavezi da zaposlenom za ugovorenu zabranu konkurencije, sa maksimalnim trajanjem do dve godine po prestanku radnog odnosa, na godišnjem nivou isplati najmanje polovinu godišnje zarade koju je zaposleni ostvario pre prestanka radnog odnosa [10, str. 147.], dok je u hrvatskom pravu propisana obaveza poslodavca da je za sve vreme trajanja zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, na mesečnom nivou u obavezi da zaposlenom isplati najmanje polovinu prosečne zarade koju je zaposleni ostvario u periodu od tri meseca pre dana prestanka radnog odnosa [2, str. 80-81.].

U domaćem pravu naknada mora biti izražena u novčanom obliku. U literaturi se dodaje i to da, bez obzira na način isplate novčane naknade, visina novčane naknade mora biti utvrđena u paušalnom iznosu [3, str. 330.]. Međutim, postavlja se pitanje opravdanosti mogućnosti da naknada bude ugovorena i u nenovčanom obliku. Drugim rečima, postavlja se pitanje dozvoljenosti, odnosno pravnih posledica ukoliko zaposleni i poslodavac ugovore zabranu konkurencije sa produženim dejstvom i pri tom postignu saglasnost da poslodavac izvrši određenu nenovčanu činidbu u korist zaposlenog. Imajući u vidu da je zakonom izričito propisan kao uslov ugovaranja novčane naknade, ukoliko naknada za ugovaranja zabrane konkurencije nije u novčanom obliku, zabrana konkurencije sa produženim dejstvom, po prestanku radnog odnosa, ostaje bez pravnog dejstva. Međutim, pri budućim zakonskim rešenjima trebalo bi razmotriti opravdanost rešenja da poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i to da poslodavac izvrši određenu nenovčanu činidbu u korist zaposlenog. Nenovčana činidba može imati novčanu vrednost i čini se opravdanim prihvatiti takvu mogućnost ukoliko je ona izraz slobode ugovaranja zaposlenog i poslodavca.

Zakonom nije propisana minimalna, odnosno maksimalna visina novčane naknade. Prema tome, ugovaranje visine novčane naknade je na poslodavcu i zaposlenom. Ako nije ugovorena novčana naknada, odnosno ako je ugovorena novčana naknada, ali nije ugovorena njena visina, zabrana konkurencije ostaje bez pravnog dejstva. Međutim, ovde treba imati u vidu mogućnost da se zaposleni ipak stvarno pridržavao ugovorene zabrane konkurencije, uprkos tome što novčana naknada, odnosno njena visina nije ugovorena. U toj situaciji, zaposleni bi imao pravo na naknadu pretrpljene štete, primera radi izgubljene zarade ili novčane naknade koju je propustio poštujući zabranu konkurencije, ali uz teret dokazivanja pretrpljene štete i pod uslovom da je bio savestan.

#### **4. Nesrazmerna novčana naknada**

U praksi je moguće da zaposleni i poslodavac ugovore novčanu naknadu i njenu visinu koja je nesrazmerna ograničenjima koje nameće zabrana konkurencije. U tom slučaju, postavlja se pitanje pravnih posledica ugovaranja nesrazmerno niske novčane naknade.

Ovde dolazi do izražaja načelo jednake vrednosti uzajamnih davanja [11, čl. 15.], koje se u ovom slučaju sastoji u tome što zaposleni zabranom konkurencije po prestanku radnog odnosa ograničava svoju slobodu rada za određenu protivčinidbu koja mora biti odgovarajuća takvom ograničenju.

Iako Zakonom o radu nisu predviđene pravne posledice ukoliko je ugovorena nesrazmerno niska novčana naknada, odnosno ukoliko je došlo do nesrazmere uzajamnih davanja, zaposleni bi imao pravo da sudskim putem zahteva poništenje ugovorene zabrane konkurencije sa dejstvom po prestanku radnog odnosa, u skladu sa pravilima o postojanju očigledne nesrazmere uzajamnih davanja [11, čl. 139]. Pojam očigledna nesrazmera podrazumeva postojanje uneravnoteženih ugovornih obaveza [1, str. 53.], pri čemu je potrebno je da se radi o „većoj i ozbiljnoj nesrazmeri“ [7, str. 81.].

Takođe, zaposleni ima pravo da pred sudom zahteva i zaštitu u skladu sa pravilima o postojanju zelenišskog ugovora, zahtevom za utvrđivanje ništavosti ugovorene zabrane konkurencije sa

produženim dejstvom, uz uslov da dokaže da je poslodavac koristeći se stanjem nužde, teškim materijalnim stanjem, nedovoljnim iskustvom, lakomislenošću ili zavisnošću zaposlenog, ugovorio novčanu naknadu koja je u očiglednoj nesrazmeri sa obavezama zaposlenog koje nameće zabrana konkurencije [11, čl. 141. st. 1. i 2.].

### **5. Način i rok isplate novčane naknade**

Novčana naknada po osnovu zabrane konkurencije predstavlja osobeni vid naknade štete u vidu naknade za izmaklu dobit, koju bi zaposleni ostvario, odnosno mogao da ostvari da nije bilo zabrane konkurencije [15].

Kao bitno, postavlja se pitanje da li poslodavac može novčanu naknadu po osnovu zabrane konkurencije da isplaćuje kao sastavni deo zarade. Iz sudske prakse proizlazi da nije osnovano da naknada po osnovu zabrane konkurencije bude inkorporisana u zaradu [14]. Međutim, čini se da je u odnosu na situaciju po kojoj nije dozvoljeno da se novčana naknada, sama po sebi, smatra inkorporisanom u zaradu, potrebno razdvojiti slučaj kada poslodavac i zaposleni, prema načelu slobode ugovaranja, ugovore da je novčana naknada inkorporisana u ugovorenu zaradu i da ne postoji potreba za posebnim ugovaranjem njene visine. U tom slučaju, novčana naknada po osnovu zabrane konkurencije je ugovorena, određen je način njene isplate, kao isplata kroz zaradu, zaposleni je pristao da novčana naknada bude inkorporisana u iznos zarade, te ovaj način ugovaranja isplate novčane naknade, kao izraza slobode ugovaranja ugovornih strana, treba smatrati dozvoljenim.

Zabrana konkurencije po prestanku radnog odnosa proizvodi pravna dejstva danom prestanka radnog odnosa. U domaćem pravu nije propisan rok za isplatu novčane naknade kod zabrane konkurencije. U uporednom pravu, poslodavac je dužan da isplaćuje novčanu naknadu zaposlenom najkasnije do petnaestog u mesecu za prethodni mesec [2, str. 80-81.].

S obzirom na to da rok za isplatu novčane naknade nije propisan Zakonom, moguće je nekoliko situacija. Prva je da je rok ugovoren,



odnosno propisan opštim aktima poslodavca. Druga je da rok nije ugovoren, odnosno propisan opštim aktima poslodavca.

U prvoj situaciji, ukoliko poslodavac ne isplati novčanu naknadu u ugovorenom, odnosno propisanom roku, zaposleni ima pravo da obavlja poslove koji su bili predmet ugovorene zabrane konkurencije [3, str. 330.]. Nepoštovanje obaveze na isplatu novčane naknade, daje zaposlenom pravo na jednostrani raskid i pravo na naknadu štete u iznosu ugovorene, odnosno propisane novčane naknade [8, str. 475.].

U drugoj situaciji, treba primeniti odredbu Zakona o radu po kojoj je poslodavac dužan da zaposlenom isplati zaradu, naknadu zarade i druga primanja koja nisu isplaćena, a koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u roku od 30 dana računajući od dana prestanka radnog odnosa [13, čl. 186.]. Naime, novčana naknada predstavlja primanje zaposlenog koje je predviđeno Zakonom o radu, koje predstavlja bitan uslov punovažnosti ugovaranja zabrane konkurencije sa dejstvom po prestanku radnog odnosa i ima karakter primanja na čije ostvarenje zaposleni stiče pravo tokom radnog odnosa u okviru kojeg se ugovara zabrana konkurencije, zbog čega je poslodavac dužan, u ovoj situaciji, da isplati novčanu naknadu u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

## **5. Zaključak**

Zabrana konkurencije je fakultativne prirode, ukoliko je ugovorena postoji i proizvodi pravna dejstva, u suprotnom ne postoji i ne proizvodi pravna dejstva. Za razliku od ugovaranja zabrane konkurencije koja proizvodi pravna dejstva tokom trajanja radnog odnosa, kada novčana naknada nije obavezan uslov za njeno ugovaranje, ugovaranje zabrane konkurencije koja proizvodi pravna dejstva po prestanku radnog odnosa uslovljeno je obavezom poslodavca na isplatu ugovorene novčane naknade u ugovorenoj visini. Poštovanje navedene zakonske obaveze naročito dolazi do izražaja kada su u pitanju poslodavci koji obavljaju delatnost u formi privrednih društava, odnosno drugoj formi na koju se primenjuje

važeci Zakon o privrednim društvima, iz razloga što je ovim Zakonom propisana mogućnost da se zabrana konkurencije uspostavi osnivačkim aktom, odnosno statutom, uz mogućnost da se navedenim opštim aktima zabrana konkurencije proširi na sve zaposlene. Ne ulazeći u ovom radu u pitanje opravdanosti navedene zakonske odredbe, a uz načelan stav neopravdanosti zakonski dozvoljene mogućnosti jednostranog nametanja obaveze zabrane konkurencije na sve zaposlene, takvu mogućnost uvek mora da prati obaveza poslodavca na isplatu ugovorene novčane naknade u ugovorenoj visini zaposlenom koji je obuhvaćen zabranom konkurencije, kao izraz kompenzacije za ograničavanje slobode rada.

Naknada za zabranu konkurencije mora biti u novčanom obliku. S obzirom na to da nenovčana činidba, najčešće, ima svoju novčanu vrednost, budućim zakonskim rešenjima moglo bi se predvideti da zaposleni i poslodavac mogu ugovoriti i nenovčanu činidbu kao protivnaknadu za ugovorenu zabranu konkurencije. Pored toga, visina novčane naknade mora biti ugovorena, u suprotnom zabrana konkurencije ne proizvodi pravna dejstva, a savestan zaposleni ima pravo na naknadu pretrpljene štete. Budućim zakonskim rešenjima trebalo bi razmotriti mogućnost zakonskog propisivanja minimalnog iznosa, odnosno donje granice novčane naknade, koja bi se isplaćivala na mesečnom nivou, kako bi se zaštitio zaposleni kao, najčešće, ekonomski slabija, pravno podređena strana prema svom poslodavcu i kako bi se sprečila potencijalna zloupotreba ugovaranja nesrazmerno niske novčane naknade. Visina novčane naknade, da bi bila pravno valjana, mora biti u skladu sa načelom jednake vrednosti uzajamnih davanja ugovornih strana, koje se kod zaposlenog i poslodavca ogleda u tome da ograničavanje slobode rada ima svoju cenu, pri čemu povreda ovog načela omogućuje zaposlenom da ostvari pravnu zaštitu svojih prava, u skladu sa zakonom.

## **Literatura**

1. Veljković Dragoslav, *Obligaciono pravo kroz komentar Zakona o obligacionom odnosima*, Poslovni biro doo, Beograd, 2005.
2. Grjurev Ivana, *Croatia*, Wolters Kluwer, The Hague, 2013.

3. Ivošević M. Zoran, Ivošević Z. Milan, *Komentar Zakona o radu*, JP Službeni glasnik, Beograd, 2018.
4. Jovanović Nebojša, Radović Vuk, Radović Mirjana, *Kompanijsko pravo: pravo privrednih subjekata*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2021.
5. Kihler Marko, „Pravni osnov angažovanja direktora: opšti radnopravni i privrednopravni položaj direktora“, *Glasnik za društvene nauke*, Fakultet za finansije, bankarstvo i reviziju, Alfa BK Univerzitet, Beograd, 2023.
6. Lubarda A. Branko, *Radno pravo – Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013.
7. Nikolić Đorđe, *Obligaciono pravo*, Projuris, Beograd, 2016.
8. Simonović Dragoljub, *Radnopravna čitanka*, JP Službeni glasnik, Beograd, 2009.
9. Stefanović Zlatko, *Komentar Zakona o privrednim društvima*, JP Službeni glasnik RS, Beograd, 2017.
10. Weiss Manfred, Schmidt Marlene, *Germany*, Wolters Kluwer, Law & Business, The Hague, 2010.

Pravni izvori:

11. Zakon o obligacionim odnosima („Sl. list SFRJ“, br. 29/78, 39/85, 45/89 - odluka USJ i 57/89, „Sl. list SRJ“, br. 31/93, „Sl. list SCG“, br. 1/2003 - Ustavna povelja i „Sl. glasnik RS“, br. 18/2020).
12. Zakon o privrednim društvima („Sl. glasnik RS“, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 i 109/2021).
13. Zakon o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).

Sudska praksa:

14. Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, GŽ1. 920/12 od 03.05.2012. godine, preuzeto sa:

<https://pn2.propisi.net/Home/Index/?di=sp37601&dt=sp&dl=37601> - pristup 16.10.2024. godine.

Mišljenja ministarstva:

15. Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, broj 011-00-15/2006-02 od 12.03.2006. godine, preuzeto sa: [http://www.industrijskisindikati.org/images/rad\\_2005.pdf](http://www.industrijskisindikati.org/images/rad_2005.pdf) - pristup 27.10.2024. godine.

## **FINANCIAL COMPENSATION AS A CONDITION FOR NON-COMPETITION**

### ***Abstract:***

*The subject of this paper is the analysis of financial compensation as a condition for agreeing to a non-compete clause upon the termination of employment. The research aims to examine various issues that may arise concerning this topic, including financial compensation as a requirement for the validity of a non-compete clause with legal effects after employment ends, and the justification for omitting monetary compensation as a requirement for enforcing a non-compete clause during the term of employment. Additionally, it addresses questions related to the negotiation or non-negotiation of compensation and its amount, disproportionate compensation, and methods and timelines for payment. The analysis of these issues will proceed through a detailed examination of current legal provisions governing the subject, supported by theoretical discourse and comparative legal analysis of specific aspects pertinent to the topic. Under the Labor Law, the stipulation of compensation and its amount constitutes a mandatory condition for the agreeing of a non-compete clause with legal effect upon the termination of employment. Nevertheless, practical complexities and varying interpretations in application underscore the need for further investigation into this area.*

**Keywords:** *Non-compete clause, duty to comply with the non-compete clause, financial compensation, employment relationship, employer, employee.*

**JEL classification:** K12, K31