Broj: 14 Pr-233/17-28

U   I M E   R E P U B L I K E   H R V A T S K E

P R E S U D A

Općinski radni sud u Zagrebu, po sucu toga suda Kristini Trtanj Vukoja kao sucu u pojedincu u pravnoj stvari tužitelja Iskon Internet d.d., Zagreb, Garićgradska 18, OIB: 36779353407, zst. po pun. Nikolini Staničić, odvjetnici u Zagrebu protiv tuženika N. B. iz Zagreba: zst. po pun. Alanu Gredelju, odvjetniku u Zagrebu, radi utvrđenja, nakon održane i zaključene glavne i javne rasprave dana 06. rujna 2017.g. u prisutnosti punomoćnika stranaka, dana 05. listopada 2017.g.

p r e s u d i o   j e

            I/. Nalaže se tuženici platiti tužitelju ukupan iznos glavnice u iznosu od 44.000,00 kn, s osnova ugovorene kazne, uvećano za zakonske zatezne kamate koje teku od sljedećeg dana od dana 06. veljače 2017. godine do namirenja, po stopi u visini koja se određuje za svako polugodište uvećanjem prosječne kamatne stope na stanje kredita odobrenih na razdoblje dulje od godine dana nefinancijskim trgovačkim društvima, izračunate za referentno razdoblje koje prethodi tekućem polugodištu za tri postotna poena, u roku od osam dana

            II/. Nalaže se tuženici platiti tužitelju ukupan iznos glavnice od 38.204,95 kn, sa osnove stečenog bez osnove, uvećano za zatezne kamate koje teku od sljedećeg dana od dana dospijeća pa do namirenja. po stopi u visini koja se određuje za svako polugodište uvećanjem prosječne kamatne stope na stanje kredita odobrenih na razdoblje dulje od godine dana nefinancijskim trgovačkim društvima izračunate za referentno razdoblje koje prethodi tekućem polugodištu za tri (3) postotna poena, na iznose kako slijedi:

- na iznos od 2.053,67 kn od dana 01. srpnja 2016. godine,

- na iznos od 6.986,76 kn od dana 30. srpnja 2016. godine,

- na iznos od 6.298,68 kn od dana 31. kolovoza 2016. godine,

- na iznos od 6.298,70 kn od dana 01. listopada 2016. godine,

- na iznos od 6.298,70 kn od dana 01. studenog 2016. godine,

- na iznos od 6.298,70 kn od dana 01. prosinca 2016. godine,

- na iznos od 3.969,74 kn od dana 21. prosinca 2016. godine, u roku od osam dana.

            III/. Nalaže se tuženici da naknadi tužitelju trošak parničnog postupka 7.783,22 kune, sa zateznim kamatama po stopi koja se određuje za svako polugodište uvećanjem prosječne kamatne stope na stanje kredita odobrenih na razdoblje dulje od godine dana nefinancijskim trgovačkim društvima izračunate za referentno razdoblje koje prethodi tekućem polugodištu za tri (3) postotna poena, tekućim od 05. listopada 2017.g. do isplate, sve u roku od osam dana."

Obrazloženje

Tužitelj u tužbi navodi da je s tuženicom dana 27. listopada 2015.g. zaključio ugovor o radu prema kojem je tuženica bila zaposlena na radnom mjestu suradnik za obradu medijskog sadržaja. Tuženica je u radu obavljala niz odgovornih poslova, kojom prilikom je stekla uvid u sve cijene i druge komercijalne uvjete koje tužitelj i Hrvatski telekom d.d., kao povezano društvo, imaju ugovoreno s različitim poslovnim partnerima (davateljima sadržaja), koji im dobavljaju medijski sadržaj za potrebe usluge televizije. U navedenom ugovoru se u odredbi čl. 14. nalazi klauzula o ugovornoj zabrani utakmice, jer se na taj način tužitelj želio zaštititi od određenih budućih postupaka tuženice, a koja bi na nedopušteni način mogla konkurirati njegovoj djelatnosti. U odredbi čl. 14. st. 2. tužitelj je propisao i ugovornu kaznu, u slučaju kršenja bilo kojih odredbi iz st.1., kao i u slučaju povrede odredaba o povjerljivosti informacija iz čl. 11. prema kojoj se radnik obvezuje za povredu utvrđenih ugovornih obveza isplatiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu od pet prosječnih bruto plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Tužitelj se obvezao da će za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja tuženici isplaćivati naknadu. Tuženica je 18. svibnja 2016.g. dostavila zahtjev za raskidom radnog odnosa, u kojem je navedeno da će njezin posljednji radni dan biti 19. lipnja 2016. Tužitelj je tuženici potom dana 24. svibnja 2016. uručio dopis kojim poziva tuženicu na poštivanje odredbi ugovorne zabrane natjecanja u trajanju od šest mjeseci od dana prestanka ugovora te je izvijestio da će za vrijeme ugovorne zabrane natjecanja isplaćivati tuženici naknadu u iznosu polovice prosječne mjesečne neto plaće isplaćene tuženici u tri mjeseca prije prestanka ugovora. Dana 01. srpnja 2016. tužitelj je ponovno uputio dopis tuženici kojom ju je još jednom pozvao na poštivanje ugovorne zabrane natjecanja te na dostavu elektroničkog zapisa o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji HZMO-a za lipanj i srpanj 2016. godine. Tužitelj je dopisima od 07. rujna 2016. i 27. rujna 2016. (koje pošiljke tužena nije podizala, iako je bila obaviještena) opetovano pozivao tuženicu na dostavu zapisa, budući ih ista nije dostavila u ranijem razdoblju.

 Tužitelj ističe da tuženica nije poštivala odredbe ugovora o radu o zabrani zapošljavanja kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s tužiteljem. Tužitelj opravdano smatra da se tužena, odmah po završetku otkaznog roka, zaposlila kod poslodavca VIP-net d.o.o., a koji je u izravnoj tržišnoj utakmici s tužiteljem. Tužitelj je u studenom 2016. uočio da pojedini davatelji sadržaja s kojima je tuženica bila u kontaktu tijekom rada kod tužitelja, prilikom slanja e-mail poruka tuženici naznačuju i novu e-mail adresu n.b@vipnet.hr. iz koje je razvidno da je tužena zaposlenik društva VIP-net d.o.o. Tuženica je na društvenoj mreži Linkedin javno objavila da je zaposlena u društvu VIP-net d.o.o.  Iz toga proizlazi da se tuženica po isteku otkaznog roka zaposlila kod poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s tužiteljem, iako je znala za postojanje odredbe ugovora kojom se obvezala da se u razdoblju od šest mjeseci nakon prestanka neće zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s tužiteljem. Stoga ističe da je tuženica prekršila odredbe čl. 14. st 1. toč. 1. ugovora te da tužitelj ima pravo potraživati ugovornu kaznu u iznosu od pet prosječnih bruto isplaćenih plaća u posljednjih tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Isto tako ističe da je tužitelj tuženici isplaćivao naknadu u iznosu od polovice mjesečne neto plaće, a plaćanjem te naknade kompenzira se tuženici razdoblje od šest mjeseci za koje vrijedi ugovorna zabrana natjecanja. O navedenim isplatama tužitelj je tuženicu redovno izvješćivao dopisima, a iste su isplaćivane na račun tuženice, ista ih je  zaprimila za sve razdoblje trajanja ugovorne zabrane natjecanja, a tužitelja nije izvijestila o zaposlenju kod poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s tužiteljem. Tužitelj je na naknadu na koju se ugovorom obvezao isplaćivati za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćao i porez, prirez i doprinose iz plaće i na plaću, pa je za poslodavca nastao ukupan trošak veći od iznosa naknade koji je tuženici isplaćen. Stoga smatra da isplaćene naknade predstavljaju iznos koji je tuženica stekla, odnosno zadržala bez osnove te predlaže donijeti presudu u kojem se nalaže tuženici da tužitelju isplati iznos od 44.000,00 kn s naslova ugovorne kazne te 38.204,95 kn s  naslova stečenog bez osnove.

Tuženik u odgovoru na tužbu ističe da je tužba neosnovana, jer  ugovor o radu kojim je utvrđena tzv. ugovorna zabrana utakmice, odnosno odredba čl. 14. ugovora je ništetna temeljem odredbe čl. 102. st. 6. Zakona o radu. To iz razloga što je u vrijeme sklapanja tog ugovora tuženica primala manju plaću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj. Iz ugovora o radu je vidljivo da je ugovorena bruto plaća u iznosu od 6.900,00 kn, a u vrijeme sklapanja tog ugovora prosječna bruto plaća prema priopćenju Državnog zavoda iznosila je 8.138,00 kn. Pri tome pogrešno tužitelj navodi da se u plaću koju je tužena primala imaju uračunati i naknade koje je primala na ime prijevoza te naknade za službena putovanja u zemlji i inozemstvu. To iz razloga što prema odredbi čl. 91. st. 3. Zakona o radu, koji propisuje što se smatra plaćom jasno proizlazi da u plaću spada sve ono što se radniku isplaćuje za obavljeni rad. Naknade troškova za prijevoz i službena putovanja nisu naknade za obavljeni rad, već naknade troškova koji su učinjeni za putovanje i prijevoz te ti iznosi ne utječu na visinu plaće koju je tužena primala u vrijeme sklapanja ugovora. Stoga je navedena odredba koja obvezuje tuženicu na plaćanje ugovorne kazne ništetna. Nadalje, nije osnovan niti zahtjev za povrat iznosa koji je tuženici plaćen od strane tuženika. U odnosu na te uplate, ne određuje se primjena stjecanja bez osnove, već odredba čl. 1112. Zakona o obveznim odnosima. Prema toj odredbi, kada netko izvrši isplatu znajući da nije dužan nema pravo zahtijevati vraćanje osim ako je zadržao pravo na povrat ili je platio da bi izbjegao prinudu. U tom slučaju tužitelj je znao da je odredba ugovora ništetna jer je u vrijeme sklapanja ugovora plaća tuženice bila niža od prosjeka u RH, a osim toga tuženica mu nije dostavila dokaz o tome da nije zaposlena, kako je to pozivom tražio tužitelj pa je znao da navedenu isplatu nije dužan platiti. Stoga kad je platio znajući da nije dužan nema pravo tražiti povrat i predlaže odbiti tužbeni zahtjev.

Sud je u dokaznom postupku izvršio uvid u ugovor o radu od 27.10.2015. (list 10), Pravilnik o organizaciji tuženika sa opisom radnog mjesta i specifikacijom sadržaja, dopis tužitelja od 24.05.2016. (list 26), dopis tužitelja od 28.06.2016. (list 27), dopis od 07.09.2016. (list 29), dopis od 27.09.2016. (list 31), potvrde o plaćanju (list 33), isplatne liste tužiteljice (list 54, 67, 104), potvrda HZMO-a od 22.02.2107. (list 84) i ostalu dokumentaciju u postupku.

 Na temelju tako provedenog dokaznog postupka i ocjene svih provedenih dokaza, sud je utvrdio da je  tužbeni zahtjev osnovan.

Sporno jest da li je tuženicu obvezivala ugovorna zabrana utakmice, da li je dužna platiti ugovornu kaznu i isplatiti tuženiku naknade koje je primila od tužitelja.

Iz ugovora o radu od 27.10.2015.g. proizlazi da je zaključen za obavljanje poslova suradnika za obradu medijskog sadržaja.

U čl.9. ugovora je navedeno da za obavljene poslove u redovitom radnom vremenu tuženici pripada osnovna buto plaća u iznosu od 6.900,00 kuna te da radnik ima pravo naknade troškova za službena putovanja u zemlji i inozemstvu u visini propisanoj zakonom te povrat stvarno učinjenih troškova koji se odnose na putne troškove, na temelju Odluke Uprave. Nadalje, da radnik ima pravo i na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene one vrste javnog prometa koji je najpogodniji za poslodavca.

U čl.10. je propisan raskid ugovora, između ostalog i da u slučaju kada redovito otkazuje radnik, otkazni rok je 1 mjesec.

U čl. 11. je regulirana poslovna tajna, što su povjerljive informacije, vrijeme čuvanja povjerljivih informacija i materijala te naknada štete

U čl. 14. regulirana je ugovorna zabrana utakmice. Prema st.1. da u razdoblju od šest mjesece nakon prestanka važenja ugovora o radu, radnik se obvezuje, između ostalog da neće posredno niti neposredno zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem te da neće za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem.  U st.2. da će u slučaju kršenja bilo kojih odredbi iz st.1. čl.14., kao i u slučaju povrede odredaba o povjerljivosti informacija iz čl.11. ugovora, radnik se obvezuje da će za povredu ovdje utvrđenih ugovornih obveza isplatiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu od 5 prosječnih bruto plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. U st.3. da se poslodavac obvezuje da će radniku za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice iz st.1. isplaćivati naknadu u iznosu polovice prosječne mjesečne neto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Naknadu plaće iz st.3. poslodavac se obvezuje isplatiti radniku, krajem svakog kalendarskog mjeseca. U st.4. da kod prestanka radnog odnosa, kada radni odnos otkazuje radnik, poslodavac ga je dužan pozvati, pisanim putem, na poštivanje ugovorne zabrane utakmice iz st.1. ovog članka, a u roku od najviše 8 dana od dana zaprimanja otkaza radnika. U slučaju da poslodavac to ne učini u ovdje ugovorenom roku, ovdje ugovorna zabrana utakmice je ništava. U st.5. da iznimno zabrana iz st.1. neće obvezivati radnika, u slučajevima kada ugovor o radu otkaže poslodavac, poslodavac pisanim putem obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane utakmice, poslodavac ne isplaćuje radniku naknadu plaće iz st. 3 ovog članka. U st.6. da se poslodavac može osloboditi plaćanja naknade iz st.3 ovog članka i nakon početka isplate naknade, ukoliko pismeno obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane. Odustanak od ugovorne zabrane utakmice oslobađa poslodavca obveze plaćanja naknade nakon što su prošla tri mjeseca od dana dostave radniku izjave o odustanku.

Tuženica je podnijela 18. svibnja 2016. zahtjev za raskidom radnog odnosa, u kojemu navodi da će joj posljednji radni dan biti 19. lipnja 2016.g., a da će u razdoblju od 09. lipnja 2016.g do 17. lipnja 2016. koristiti godišnji odmor

Tužitelj se dana 24. svibnja 2016.g., a koje očitovanje je zaprimila tuženica (vidljivo iz potpisa tužene) očitovao o ugovornoj zabrani utakmice te naveo da tim putem, temeljem čl. 14.st.4. ugovora o radu poziva tuženicu na poštivanje ugovorne zabrane utakmice u trajanju od šest mjeseci od dana prestanka ugovora o radu, a kako je ugovoreno čl. 14.st.1. ugovora o radu. Nadalje, da ugovor o radu prestaje zaključno s danom 19.06.2016. temeljem otkaza radnice od dana 18.05.2016.g. Nakon prestanka ugovora o radu, za vrijeme trajanja ugovorene zabrane utakmice, radnica se ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem. Sukladno odredbama čl. 14.st.4. ugovora o radu, poslodavac izjavljuje da će za vrijeme trajanja ugovorena zabrane utakmice isplaćivati radnici naknadu u iznosu polovine prosječne mjesečno neto plaće, isplaćene radnici u tri mjeseca koja su prethodila prestanku ugovora o radu.

Tužitelj je i dana 28. lipnja 2016. preporučenom pošiljkom, koju je tuženica zaprimila (dostavnica na listu 28 spisa) poslao obavijest tuženici da još jednom potvrđuju ugovornu zabranu utakmice, da se čl. 14. ugovora o radu obvezala da šest mjeseci nakon prestanka radnog odnosa se neće zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s tužiteljem te ju se poziva na dostavu elektroničkog zapisa o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji HZMO. Podsjeća se da će i za slučaj povrede odredbe čl. 14.st.1. ugovora o radu, poslodavcu isplatiti ugovornu kaznu u iznosu od pet prosječnih bruto plaća koje su isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Ponovljene obavijesti o ugovornoj zabrani utakmice od 07. rujna 2016. i 27. rujna 2016.g., no dostave poziva su vraćene s napomenom HP-a "obaviješten - nije podigao pošiljku"

Dakle, tužitelj je očitovao svoju volju o ugovornoj zabrani utakmice, na način propisan odredbom čl. 14. ugovora o radu.

Tuženica se, prema potvrdi Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, odmah po isteku otkaznog roka zaposlila kod poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s tužiteljem - VIPnet d.o.o. Zagreb, Vrtni put 1, i to od dana 20. lipnja 2016.g.

Sporno jest pitanje da li je odredba o ugovornoj zabrani utakmice ništetna, s obzirom na tvrdnju tuženice da je tužena u vrijeme sklapanja ugovora o radu primala manju plaću od prosječne plaće u RH.

Odredbom čl. 102. ugovora o radu (NN 93/14) propisano je:

- u st.1. da poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja),

- u st.2. da se ugovor iz stavka 1. ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa,

- u st. 3. da ugovor iz stavka 1. može biti sastavni dio ugovora o radu.

- u st. 4. da se ugovor iz stavka 1. mora se sklopiti u pisanom obliku.

- u st.5. da ugovor iz stavka 1. ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika,

- u st.6. da je ugovor iz stavka 1. ništetan ako ga sklopi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

- u st. 7. da u slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac.

Prema odredbi čl. 103. Zakona o radu, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Odredbom čl. 106. Zakona o radu, propisano je:

- u st.1. da se za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna,

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

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

U vrijeme sklapanja ugovora o radu stranaka - 27. listopada 2015.g.  prosječna bruto plaća u RH, prema priopćenju Državnog zavoda za statistiku iznosila je 8.138,00 kuna.

Odredbom čl. 91. st.3.  Zakona o radu je propisano da se pod plaćom  podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste, koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

Osnovano tužiteljica upire da bi za procjenu visine plaće tuženiku trebalo relevantnim promatrati plaću koje je tuženica, sukladno ugovoru o radu, primila za mjesec studeni 2015.g. Sukladno odredbi iz čl. 9., tuženici je u studenom 2015.g. isplaćena plaća koja je zajedno sa svim drugim davanjima sveukupno iznosila 8.800,00 kuna bruto, a navedenu bruto plaću tužitelj je tuženici isplaćivao sve do prestanka radnog odnosa u lipnju 2016.g.

Iz isplatne liste je vidljivo da se tužiteljici, uz osnovnu bruto plaću 6.900,00 kuna isplaćivao i paušal za dežurstvo u iznosu od 1.900,00 kuna, pa je ukupna bruto plaća iznosila 8.800,00 kuna. Od tog iznosa neto plaća je iznosila 6.853,09 kune, a tužiteljici je na taj iznos isplaćivan i prijevoz pa joj je na tekući račun isplaćen iznos od 7.213,09 kuna.

Dakle, ne stoji prigovor tuženice da su joj u bruto plaći isplaćivani i troškovi prijevoza i službenog puta, te se u smislu odredbe čl. 91.st.3. Zakona o radu smatra da je tuženica u vrijeme zaključenja ugovora primila veću plaću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj te ju stoga obvezuje ugovorna zabrana utakmice.

Tužitelj je tuženu o činjenici da ju obvezuje ugovorna zabrana utakmice obavijestio i za vrijeme trajanja otkaznog roka, te nakon prestanka radnog odnosa, u roku iz čl. 14. ugovora o radu i obavijestio je o namjeri isplaćivanja naknade u iznosu polovine prosječne mjesečne neto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Navedenu naknadu tužitelj je isplaćivao tuženici na njezin tekući račun, tužena je iste i zaprimila (vidljivo iz potvrda Zagrebačke banke  list 33-39 i  isplatnih lista list 54-60), a tužena niti ne spori da bi naknade zaprimila, već da ih ima pravo zadržati jer je tužitelj uplatio nešto što nije bio obvezan platiti.

Dakle, imajući u vidu da je tužena odmah po prestanku ugovora o radu započela radni odnos s konkurentskim društvom VIP-net d.o.o., ( vidljivo sa internetskih stranica tužitelja i društva VIPnet d.o.o., te uvida u sudski registar da se tužitelj i društvo VIPnet d.o.o. takmiče na tržištu telekomunikacijskih usluga u nepokretnoj fiksnoj mreži te u bitnom pružaju istovjetne usluge telefona, interneta i televizije) usprkos tome što ju je tužitelj pozvao na poštivanje ugovorne zabrane utakmice u roku od šest mjeseci, to je temeljem čl. 14.st.2. ugovora o radu stranaka od 27.10.2015.g., tužena dužna isplatiti poslodavcu ugovornu kaznu iz iznos od 5 prosječnih bruto plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a to je prema isplatnim listama ukupan iznos od 44.000,00 kuna. Zatezne kamate su dosuđene od podnošenja tužbe, kako je to zatražio tužitelj, u smislu odredbe čl. 29. Zakona o obveznim odnosima.

Nije osnovan niti prigovor tuženice da je ugovorna zabrana utakmice ne obvezuje u smislu odredbe čl. 102.st.5. Zakona o radu, jer da nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika. Naime, ugovorna zabrana nije zaključena na najduži rok (dvije godine), već na šest mjeseci, tuženica kod tužitelja je zaključila ugovor 27.10.2015.g., da bi već u svibnju 2016. tražila raskid radnog odnosa, a bez obzira na stručnu spremu, bili su joj dostupni uvidu u cijene i način poslovanja tužitelja u pogledu ugovara poslova u svrhu prodaje robe, ugovaranja cijena i uvjeta prodaje, a tijekom rada je stakla podatke o o uvjetima i cijenama koje tužitelj i cijela HT grupa imaju ugovorene s različitim davateljima sadržaja u svrhu pružanja usluge televizije. Tužitelj je kraće vrijeme ograničio tuženicu u zaposlenju s poslodavcem koji je u tržišnoj utakmici s njim, a ne s bilo kojim drugim poslodavcem pa se ne može smatrati da bi time nerazmjerno ograničavao rad i napredovanje radnika

Utvrđeno jest da je tužitelj i to 6 mjeseci nakon prestanka ugovora o radu, isplaćivao tuženici naknadu u iznosu od polovice mjesečne neto plaće, na ime ugovorne zabrane natjecanja. Iako ju je tužitelj pozivao, tuženica nije izvijestila tužitelja o zaposlenju kod novog poslodavca. Na naknadu na koju se ugovorom obvezao za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, tužitelj je plaćao i porez, prirez i doprinose iz plaće te na plaću.  Kako se tuženica odmah zaposlila kod poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s ranijim poslodavcem, ovaj sud smatra da isplaćene naknade predstavljaju iznos koji je tuženica stekla i zadržala bez osnove.

Prema odredbi čl. 1111. Zakona o obveznim odnosima (NN 35/2005 i dr. ) kada dio imovine neke osobe na bilo koji način prijeđe u imovinu druge osobe, a taj prijelaz nema osnove u nekom pravnom poslu, odluci suda, odnosno druge nadležne vlasti ili zakonu, stjecatelj je dužan vratiti ga, odnosno ako to nije moguće, naknaditi vrijednost postignute koristi. Prema st.3. istog članka, obveza vraćanja, odnosno nadoknade vrijednosti nastaje i kad se nešto primi s obzirom na osnovu koja se nije ostvarila ili koja je kasnije otpala.

Dakle, u ovom slučaju otpala je osnova prema kojoj je tužitelj plaćao tuženici naknadu, jer se naknada plaćala kao kompenzacija za vrijeme ugovorne zabrane utakmice, u kojem razdoblju se tuženica nije smjela zaposliti kod novog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s ranijim poslodavcem, a tužitelj nije znao da se tužiteljica odmah po prestanku ugovora o radu s njim zaposlila kod novog poslodavca VIPnet d.o.o. Stoga je tuženica dužna vratiti iznos koji je tužitelj isplaćivao s te osnove. Visinu zahtjeva sud je utvrdio iz isplatnih lista te je i tuženica dužna tužitelju vratiti bruto iznos isplaćenih naknada na listu 54-60 spisa.

Ne može doći do primjene odredbe čl. 1112. Zakona o radu, jer tužitelj nije izvršio isplatu znajući da nije dužan platiti naknadu. Tuženica nije tužitelja obavijestila o činjenici da bi se zaposlila kod drugog poslodavca, iako ju je tužitelj pozivao na dostavu izvješća HZMO.

Odluka o troškovima temelji se na odredbi čl. 154.st.1. Zakona o radu, a tužitelju su priznati troškovi zastupanja po punomoćniku u skladu s vrijednosti predmeta spora i važećom odvjetničkom tarifom. Pri odmjeravanju troškova sud je vodio računa i o odredbi čl.155.st.1. ZPP-a i priznao samo neophodne troškove u postupku, ocjenjujući sve okolnosti, a osobito vodeći računa o pravilima Zakona o parničnom postupku koja za pripremanje glavne raspravo određuju upućivanje podnesaka i jedno pripremno ročište te jedno ročište za glavnu raspravu. .

Priznati trošak sastoji se od: sastava tužbe 1.000 kn (tbr. 7/1 OT), sastava podnesaka od 31.03.2017.g. i 19.04.2017. svako po 250,00 kn (tbr. 8/3 OT), pristupa roč. 25.05.2017. 250,00 kn (tbr. 9/5 OT), sastava podneska od 28.06.2017. 1.000 kn (tbr. 8/1 OT), pristupa roč. 11.07.2017. svako po 500 kn (tbr. 9/2 OT), pristupa roč. 05.09.2017. svako po 1.000 kn (tbr. 9/1 OT), što iznosi 4.250,00 kuna. Na taj iznos pripada PDV 1.062,50 kuna, trošak sudskih pristojbi na tužbu 1.172,00 kuna, na presudu 1.172,00 kuna i sudskog dostavljača 126,72 kuna, ukupno 7.783,22 kuna. Ostali trošak tužitelju nije priznat jer ga sud nije smatrao neophodnim u postupku, ili se ponavljaju već iznijeti navodi, a trošak objave ovaj sud ne priznaje jer smatra da se mogu priznati samo troškovi nastali do zaključenja glavne rasprave, sudu nije poznato da li će neka stranka uopće pristupiti na ročište za objavu, isto nije radnja koju mora obaviti stručna osoba, a i presude se objavljuju na e-oglasnoj ploči suda u smislu odredbe čl. 335. Zakona o parničnom postupku.

Slijedom navedenog, odlučeno je kao u izreci.

U  Zagrebu, 05. listopada 2017.

SUDAC:

 Kristina Trtanj Vukoja

POUKA O PRAVNOM LIJEKU:

            Protiv ove presude, nezadovoljna stranka ima pravo žalbe nadležnom županijskom sudu u smislu odredbe čl. 4.st.1. Zakona o područjima i sjedištima sudova (NN 128/14). Žalba se podnosi pismeno, putem ovog suda, u 4 istovjetna primjerka, u roku od osam dana u smislu odredbe čl. 335 st. 7-11 Zakona o parničnom postupku (NN 25/13).

Dna:

1. pun. tužitelja

2. pun. tuženika