

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

**POSLOVNE SKRIVNOSTI, PREPOVED
KONKURENCE IN KONKURENČNA
KLAVZULA**

Živa Belič

Ljubljana, november 2010

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO
VISOKOŠOLSKEGA PROGRAMA

**POSLOVNE SKRIVNOSTI, PREPOVED KONKURENCE IN
KONKURENČNA KLAVZULA**

Kandidatka: Živa Belič
Številka indeksa: 04027547

Mentor: viš. pred. mag. Niko Abrahamsberg

Ljubljana, november 2010

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Živa Belič, študentka visokošolskega strokovnega študijskega programa Javna uprava, z vpisno številko 04027547, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Poslovne skrivnosti, prepoved konkurence in konkurenčna klavzula.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki "Dela FU".

Diplomsko delo je lektoriral/la: Polona Kovač, lektor.

Podpis:

POVZETEK

Vsebina diplomskega dela obravnava poslovne skrivnosti, prepovedi konkurence ter konkurenčne klavzule. Splošno gledano se lahko vse zaupne informacije, ki zagotavljajo podjetju konkurenčno prednost, šteje kot poslovno skrivnost. Po definiciji je poslovna skrivnost lahko formula, vzorec, naprava, zbirka informacij ali pa celo seznam strank. Navadno pa je predmet poslovne skrivnosti mišljen v širšem smislu in vključuje prodajne metode, postopke distribucije, profil potrošnikov, oglaševalske strategije, sezname dobaviteljev in strank ter proizvodnih procesov. Medtem ko je končna odločitev o tem, katera informacija bo postala poslovna skrivnost, odvisna od okoliščin vsakega posameznega primera, pa seveda nepoštenu prakso v zvezi s tajnimi informacijami štejemo med industrijska in poslovna vohunstva, kršitev pogodbe ali kršitev zaupanja. Konkurenčna prepoved pomeni prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti v času trajanja delovnega razmerja in velja že po samem zakonu. Gre torej za zakonsko obveznost delavca, ki mu je zaradi načela lojalnosti in varovanja poslovnih interesov v času trajanja delovnega razmerja prepovedano opravljati dela ali sklepati posle, ki jih dejansko opravlja delodajalec. Za razliko od konkurenčne prepovedi pa konkurenčna klavzula pomeni pogodbeno prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja in ne učinkuje zoper vsakega delavca, temveč zavezuje le tistega, ki se je k njenemu spoštovanju zavezal s posebno klavzulo v pogodbi o zaposlitvi.

Ključne besede: poslovna skrivnost, tajni podatki, tajnost, konkurenčna klavzula, prepoved konkurence, pogodba o zaposlitvi.

SUMMARY

TRADE SECRETS, NON-COMPETITION AND NON-COMPETITION CLAUSE

Content of the thesis deals with trade secrets, non-competition and non-competition clauses. Broadly speaking, any confidential business information which provides an enterprise a competitive edge may be considered a trade secret. By definition, a trade secret may consist of any formula, pattern, device, compilation of information or or even a list of customers. The subject matter of trade secrets is usually defined in broad terms and includes sales methods, distribution methods, consumer profiles, advertising strategies, lists of suppliers and clients, and manufacturing processes. While a final determination of what information constitutes a trade secret will depend on the circumstances of each individual case, clearly unfair practices in respect of secret information include industrial or commercial espionage, breach of contract and breach of confidence. A competitive prohibition during the employment prohibits the worker from competing in the same type of business activity as the employer while employed. The prohibition is set forth in the Employment Relationship Act, and is binding ex lege, by operation of act. The competitive prohibition is therefore a statutory obligation of the worker who, for the reasons of loyalty and duty to protect the business interests of the employer while employed, is prevented from working and engaging in the same business as the employer. Unlike the competitive prohibition, the no-compete clause post-termination is a contractual prohibition of engaging in a competing activity after termination of the employment relationship. This prohibition does not apply to all workers, but only to those who signed a contract that includes a post-termination no-compete clause.

Key words: trade secret, secret information, secrecy, competitive clause, competitive prohibition, employment contract.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA	II
POVZETEK.....	III
SUMMARY.....	IV
KAZALO PONAZORITEV	VII
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV	VIII
1 UVOD	1
2 POSLOVNA SKRIVNOST	3
2.1. SPLOŠNO O POSLOVNI SKRIVNOSTI	4
2.2. KAKO LAHKO ZAVARUJEMO POSLOVNO SKRIVNOST	5
2.3. POSLOVNA SKRIVNOST ALI PATENT	6
2.4. ZGODOVINSKI RAZVOJ	6
2.5. POSLOVNA SKRIVNOST V SLOVENSKEM PRAVU.....	7
2.6. VRSTE POSLOVNIH SKRIVNOSTI.....	9
2.7. TAJNI/ZAUPNI PODATKI.....	11
2.7.1. Pojem tajnosti	12
2.7.2. Tajni podatki.....	13
2.7.3. Stopnje tajnosti podatkov.....	14
2.7.4. Tajnost podatkov v Evropski skupnosti	15
2.7.5. Prenehanje tajnosti.....	16
2.8. INŠPEKCIJSKI NADZOR	16
3 PREPOVED KONKURENCE IN KONKURENČNA KLAVZULA.....	18
3.1. PREPOVED KONKURENCE.....	19
3.2. KONKURENČNA KLAVZULA	21
3.2.1. Konkurenčna klavzula – pogodbeno prepoved konkurenčne dejavnosti.....	22
3.2.2. Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule	22
3.2.3. Prenehanje konkurenčne klavzule	23
3.2.4. Zgodovinski pregled delovnega prava pri nas	23
3.2.5. Razvoj konkurenčne klavzule	24
3.2.5.1. Zakon o delovnih razmerjih – ureditev po ZDR 90	25
3.2.5.2. Razveljavitev 5. in 6. odstavka 7. člena ZDR 90.....	26
3.2.5.3. Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002.....	28
3.2.6. Ustavni vidiki konkurenčne klavzule.....	29
4 KONKURENČNA PREPOVED IN VAROVANJE POSLOVNE SKRIVNOSTI V ZAVAROVALNICI TRIGLAV, D. D.....	31
4.1. PREDSTAVITEV ZAVAROVALNICE TRIGLAV, D. D.....	31
4.2. KONKURENČNA PREPOVED	33

4.3. KONKURENČNA KLAVZULA	34
4.4. POSLOVNA SKRIVNOST	35
5 SODNA PRAKSA	39
5.1. ORGANIZACIJA SODIŠČ V REPUBLIKI SLOVENIJI.....	39
5.2. SODNA PRAKSA V REPUBLIKI SLOVENIJI	41
5.2.1. Sodna praksa s področja poslovne skrivnosti.....	42
5.2.2. Sodna praksa s področja konkurence.....	44
5.2.3. Sodna praksa s področja konkurenčne klavzule	45
6 ZAKLJUČEK	48
LITERATURA.....	50
VIRI	51

KAZALO PONAŽORITEV

KAZALO TABEL

Tabela 1: Slovenske in evropske stopnje tajnosti, str. 15

Tabela 2: Ovadbe in vloženi obtožni akti za kaznivo dejanje izdaje in neupravičene pridobitve poslovnih skrivnosti, str. 41

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

ZGD	Zakon o gospodarskih družbah
ZTP	Zakon o tajnih podatkih
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZTPDK	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja
EU	Evropska unija
BDP	bruto domači proizvod
RS	Republika Slovenija
ZPP	Zakon o pravdnem postopku
KPTIS	Kolektivna pogodba za tekstilno industrijo Slovenije
OZ	Obligacijski zakonik
US	Ustavno sodišče
KZ	Kazenski zakonik

1 UVOD

Podatki na papirju se nenehoma pretakajo po vaši delovni organizaciji: kopirajo jih, tiskajo, faksirajo, pošiljajo s kurirjem, shranjujejo, posredujejo drugim. Medtem ko se lahko del tega pretoka dokumentov konča srečno, pa velik del ni nikoli namenjen branju, uporabi ali kopiranju s strani zaposlenih, dobaviteljev, strank ali še huje, konkurence. Seveda ne morete nadzorovati vsakogar in vsake naprave – zato vaše podjetje potrebuje primerno zaščito dokumentov.

Obstaja statistični podatek, katerega omalovaževanje si ne more privoščiti nobeno podjetje. Med stroški, povezanimi s kršitvijo zaupnosti podatkov, se jih nadvse uničujočih 36 % nanaša na izgubo poslov. To je posledica dejstva, da zloraba podatkov lahko prizadene zaupanje strank in zaposlenih in vodi k izgubi zaupanja v organizacijo pri delničarjih ali strankah. V današnjem času, ko se postavljajo zahteve in predpisujejo zakoni za zagotovitev varnosti in integritete podatkov, ki jih podjetja hranijo, varnost dokumentov ni več zgolj možnost, temveč je postala nuja.

Zaupne informacije in podatke moramo varovati, saj z njihovo zlorabo škodujemo tako sebi in okolici, kakor tudi organizaciji, v kateri smo zaposleni ali smo bili zaposleni. Tovrstnih informacij in podatkov je toliko, kolikor je podjetij oziroma organizacij.

Diplomsko delo obravnava poslovne skrivnosti oziroma zaupne podatke ter konkurenco z različnih vidikov. Prav poslovnim skrivnostim in konkurenci v novejšem času podjetja posvečajo vse več pozornosti. Če je še pred prehodom v tržno gospodarstvo veljalo nepisano načelo o skoraj brezpogojni pripadnosti podjetju, je danes to načelo povsem izničeno. Pripadnost podjetju danes temelji predvsem na kapitalskem načelu. Delavci prehajajo od enega delodajalca k drugemu, ustanavljajo svoja podjetja, s seboj pa lahko prinesejo različne podatke, s katerimi lahko predstavljajo konkurenco svojemu predhodnemu delodajalcu. Dogaja se tudi, da posamezniki zlorabijo podatke v svojo korist.

Struktura diplomskega dela temelji na podrobnem opisu pojmov s področja poslovne skrivnosti in konkurence. Namen naloge je podrobno razložiti pomen tega področja in ugotoviti skozi praktične primere implementacijo zakonske podlage, internih aktov in predpisov v prakso ter podati sklepno mnenje.

V diplomskem delu uvodnim mislim sledi drugo poglavje, kjer opredeljujem temeljne pojme, povezane s poslovnimi skrivnostmi oziroma zaupnimi podatki. Ta del je namenjen členitvi pojavnih oblik poslovnih skrivnosti, ki vsebuje različne možne razvrstitve poslovnih skrivnosti in razlike med njimi. Opredeljujem tudi različna razmerja, ki se ob poslovanju podjetja vsakodnevno vzpostavljajo in v okviru katerih je potrebno ščititi poslovne skrivnosti in vse, kar se v podjetjih ali organizacijah smatra kot zaupno. Nadaljujem s

tretjim poglavjem, kjer opredeljujem ureditev prepovedi konkurence in konkurenčno klavzulo pri nas. Del je razčlenjen na več podpoglavij, katerih namen je natančen in razumljiv opis ter razlaga področja konkurence. Kot zaposlena na zavarovalnici sem v naslednjem, četrtem poglavju opisala Zavarovalnico Triglav in njeno ureditev s področja poslovne skrivnosti in konkurence. Peto poglavje zajema sodno prakso in primere reševanja sodb s področja varovanja poslovnih skrivnosti in prepovedi konkurence. Ob izdelavi diplomske naloge sem zasledila veliko sodnih primerov, ki so se mi zdeli izredno zanimivi. Šele v praksi se namreč pokaže, kako je področje dejansko urejeno in kako se zlorabe, zapleti, napačne interpretacije predpisov ter zakonov z obravnavanega področja rešujejo. V šestem poglavju povzemam zaključke in bistvene poudarke ter podajam sklepno misel diplomskega dela.

2 POSLOVNA SKRIVNOST

Uspešnost in učinkovitost ter nenehno spremljanje konkurence na trgu, ki ju s svojim delovanjem zasledujejo podjetja, terjata od njih stalno spremljanje svojega okolja ter na tej osnovi predvidevanje, kakšne bodo v prihodnosti razmere poslovanja. Iz okolja podjetja prejemajo vire za delovanje, jih predelujejo, jim dodajajo vrednost in jih spreminjajo v proizvode in storitve, te pa kot proizvodne učinke vračajo nazaj v okolje. Pri tem svojem delovanju morajo biti podjetja selektivna pri izbiri virov in proizvodnih učinkov, predvsem pri dajanju informacij o lastnem delovanju (Španinger, 2006, str. 107).

Ko govorimo o poslovni skrivnosti lahko uporabimo pojem intelektualna lastnina. Le ta pa je področje prava, ki omogoča pridobitev podjetniških pravic za gospodarsko izkoriščanje ustvarjalnih dosežkov človekovega uma s področja tehnike (patenti), izdelkov (blagovne znamke), storitev (storitvene znamke), kulture in umetnosti (avtorska pravica in sorodne pravice). Intelektualna lastnina zagotavlja tudi pravila poštenega tržnega nastopanja s pravili za preprečevanje nelojalne konkurence.

Nekaj primerov potencialnih poslovnih skrivnosti:

- formula za športne pijače,
- recepti,
- nov izum, katerega patentna prijava še ni bila vložena,
- tržne strategije,
- proizvodne tehnike,
- računalniški algoritmi.

Zaradi podjetniške narave so pravice intelektualne lastnine dandanes najbolj dragocen kapital za pridobitev konkurenčne prednosti. Konkurenčna prednost se izkazuje predvsem na dva načina:

- prvič, kot pozitivna dejanska prednost izdelka na trgu, ki je tehnično boljši od konkurence ali ima samo bolj privlačen videz, bolj privlačno znamko itd.
- drugi način je le druga stran iste medalje, in sicer nosilec ustreznih pravic, s katerimi je zavarovana vsebina konkurenčne prednosti, lahko prepove gospodarsko rabo svojih pravic vsakomur, ki za to nima njegove odobritve.

Pravo intelektualne lastnine izrecno poudarja prepovedano naravo teh pravic, le redko je omejena pravica nosilca do izključnega gospodarskega izkoriščanja, ki je sicer seveda zagotovljena, če ne obstajajo kakšni drugi razlogi izven domene prava intelektualne lastnine, ki omejujejo izkoriščanje pravic tudi njihovemu nosilcu. Zadnja splošna značilnost intelektualne lastnine je njihova časovna omejenost. Sem lahko štejemo patent, model, avtorske pravice, ne pa tudi poslovne skrivnosti. Le ta traja tako dolgo, dokler ideja in razvoj ostaneta skrivnost.

2.1. SPLOŠNO O POSLOVNI SKRIVNOSTI

Splošno gledano se lahko vse zaupne informacije, ki zagotavljajo podjetju konkurenčno prednost, šteje za poslovno skrivnost. Nedovoljeno uporabo takšnih informacij oseb, ki niso nosilci, je treba obravnavati kot nepošteno prakso in kršitev poslovne skrivnosti. Glede na pravni sistem je varovanje poslovnih skrivnosti del splošnega koncepta o varstvu pred nelojalno konkurenco ali temelji na posebnih določbah ali sodnih praksah glede varstva zaupnih podatkov.

Predmet poslovne skrivnosti je običajno mišljen v širšem smislu in vključuje prodajne metode, postopke distribucije, profil potrošnikov, oglaševalske strategije, sezname dobaviteljev in strank, proizvodne procese. Končne odločitve o tem, katere informacije so poslovna skrivnost, so odvisne od okoliščin vsakega posameznega primera.

Ob izdelavi diplomskega dela sem zasledila zanimiv članek, kjer je naveden tipičen primer domnevne zlorabe poslovne skrivnosti. Članek se mi je zdel izredno zanimiv, saj se le z dejanskimi primeri da lažje razumeti pomembnost obravnavanega področja diplomskega dela.

Primer Gostol-Gopan:

Podjetje Gostol-Gopan iz Goriškega naj bi namreč bil okraden načrtov za izdelavo peskalnih strojev s strani podjetja Gostol TST Čiginj. Ob odhodu z mesta direktorja podjetja Gostol-Gopan naj bi načrte s pomočjo tajnice odnesel v podjetje Gostol TST Čiginj osumljenec, direktor v odhodu okradenega podjetja. Direktor se sicer zagovarja, da se je kraja vršila že pred njegovim prihodom v podjetje Gostol TST Čiginj. Zgodba je še toliko bolj zanimiva ob ugotovitvi, da je direktor s partnerjem že predhodno ustanovil podjetje J-inženiring. Po njegovemu odhodu iz podjetja Gostol TST Čiginj se je podjetje preimenovalo v Siapro, ki je kasneje začelo izdelovati peskalne stroje po povsem identičnih načrtih kot so tisti, ki jih pri izdelavi uporablja podjetje Gostol TST Čiginj. Z direktorjem naj bi iz podjetja tako odšla tudi največja poslovna skrivnost, dokumentacija oziroma načrti za izdelavo peskalnih strojev. Ker gre za zaščiteno blagovno znamko, naj bi torej prišlo do kraje intelektualne lastnine. Iz jasno dostopnega sistema svetovne organizacije za intelektualno lastnino (WIPO – World Intellectual Property Organization) je namreč jasno razvidno, da je bila blagovna znamka Gostol TST prek Urada RS za intelektualno lastnino registrirana oziroma zaščitena 15.01.2002. Mandat direktorja v podjetju Gostola TST je osumljencu začel mesec dni kasneje. Ob odhodu iz tega podjetja pa se je kasneje na trgu pojavil peskalni stroj podjetja Siapro. Zadeva je bila tako prijavljena policiji, ki je zoper osumljenca zlorabe poslovne skrivnosti sprožila preiskavo, v kateri je bil zasežen plagiat peskalnega stroja. Da je zaseženi peskalni stroj ponaredek, je ugotovil tudi sodni izvedenec. Zadeva je trenutno še v toku preiskave, zanimivo pa bo videti, kako se bo končala in ali bodo zakonska podlaga, interni predpisi ter sodna praksa delovali usklajeno.

2.2. KAKO LAHKO ZAVARUJEMO POSLOVNO SKRIVNOST

V nasprotju s patenti so poslovne skrivnosti zaščitene brez registracije, kar pomeni, da so poslovne skrivnosti zaščitene brez postopkovnih formalnosti, posledično se lahko poslovne skrivnosti varujejo za nedoločen čas. Obstajajo pa nekateri pogoji za informacije, ki se štejejo kot poslovna skrivnost. Ti pogoji se razlikujejo od države do države, vendar pa obstaja nekaj splošnih standardov, ki so navedeni v čl. 39 Sporazuma o trgovinskih vidikih pravic intelektualne lastnine (TRIPS – trade-related aspects of intellectual property rights):

- informacija mora biti skrivnost (pomeni, da ne sme biti splošno znana ali enostavno dostopna),
- imeti mora tržno vrednost, ker je skrivnost,
- zakoniti imetnik podatkov mora vpeljati primerne ukrepe, da podatek ostane skrivnost (npr. sporazum o zaupnosti).

Primer Mala in srednja podjetja:

Podjetje X razvija postopek za proizvodno svojih izdelkov, ki omogoča, da proizvaja svoje blago na bolj stroškovno učinkovit način. Tak proces zagotavlja podjetju konkurenčno prednost pred svojimi tekmeci. Zadevno podjetje lahko svoje znanje in izkušnje oceni kot poslovno skrivnost. Pri tem je najpomembnejše, da podjetje poskrbi, da za poslovno skrivnost izve samo omejeno število ljudi in da so še tisti, ki vedo, visoko ozaveščeni o tem, da so podatki zaupni.

Primer Coca cola:

Recept za Coca Cola pozna menda le peščica ljudi. Ker ga na podlagi pijače ni možno ustrezno kopirati, bi z zaščito lahko naredili več škode kot koristi, saj bi bila formula v tem primeru sicer zaščitena, a javno znana. Dodatno varovanje omenjeni pijači predstavlja zaščitena blagovna znamka imena »Coca Cola« in zaščita oblike vsem znane steklenice. Oboje predstavlja poleg pijače pomemben del tržne prednosti.

Primer Internetno (industrijsko/ekonomsko) vohunjenje:

Internet postaja novo bojišče med svetom in Kitajsko, saj se krepi zaskrbljenost zaradi kitajskega industrijskega vohunjenja s pomočjo različnih tipov računalniških virusov. Varnostni strokovnjaki so povezali vsaj en primer črva, ki iz okuženega računalnika pošilja dokumente, s Kitajsko od koder tudi izvira. Kitajska bi lahko s pomočjo črva, ki se širi v oblike pripone k elektronski pošti, pridobivala podatke o poslovnih skrivnostih zahodnih podjetij, še posebej tistih iz ZDA.

Primer Miniaturni hladilniki:

Slovensko podjetje, vodilno na področju proizvodnje miniaturnih hladilnikov (komponenta v obrambni industriji), se je odločilo ščititi svoj proizvod kot poslovno skrivnost, saj bi s patentom razkrili svoje skrito znanje, s tem pa bi izgubili konkurenčno prednost. Vendar pa so tudi najbolj varovane skrivnosti podvržene razkritju, bodisi zaradi "lukenj" v varnosti

informacijskih sistemov, bodisi zaradi človeškega faktorja. Več kot je informacija vredna, pomembnejša je torej novost, bolj se konkurenca trudi, da bi jo pridobila.

2.3. POSLOVNA SKRIVNOST ALI PATENT

Poslovne skrivnosti se lahko nanašajo na izume proizvodnih procesov, ki ne izpolnjujejo meril patentabilnosti in jih je možno zavarovati samo kot poslovno skrivnost. Po drugi strani se lahko nanašajo na izume, ki bi izpolnjevali pogoje za patentiranje ter bi jih tako lahko zaščitili s patentom. Glede na to, da se podjetja pogosto znajdejo v dilemi ali izum zavarovati kot poslovno skrivnost ali kot patent, bom v nadaljevanju predstavila prednosti in slabosti.

Prednosti:

- poslovna skrivnost ima to prednost, da ni časovno omejena, zato se lahko nadaljuje v neskončnost oziroma dokler ni razkrita javnosti. Patenti imajo časovno omejitev 20 let,
- poslovne skrivnosti ne obsegajo stroškov registracije, pri patentu pa plačamo prijavno pristojbino 110 evrov,
- poslovne skrivnosti imajo takojšen učinek, pri izdaji patenta pa je bila v ZDA čakalna doba 34,6 meseca (podatka za Slovenijo nisem našla),
- poslovne skrivnosti ne zahtevajo razkritja ter ustreznosti podatkov na Uradu RS za intelektualno lastnino.

Slabosti:

- če je poslovna skrivnost inovativnega izdelka nekje zapisana, drugi pa imajo vpogled vanj, lahko le to razčlenijo, analizirajo ter navsezadnje odkrijejo skrivnost, ki jo nato tudi smejo uporabljati,
- poslovna skrivnost ne zagotavlja izključne pravice, da tretje osebe ne smejo skrivnosti uporabljati za lastno komercialno uporabo,
- ko je poslovna skrivnost enkrat v javnosti, je vsakomur omogočen dostop do podatkov ter jih hkrati lahko uporablja po svoji volji,
- poslovno skrivnost je težje uveljaviti kot patent. Visoko stopnjo varstva je težko zagotoviti, sicer je različno od države do države, vendar na splošno velja za šibko, zlasti v primerjavi z zaščito, ki jo nudi patent,
- Poslovno skrivnost lahko patentira nekdo drug, ki je razvil dovolj informacij, ki jih potrebuje na Uradu RS za intelektualno lastnino.

2.4. ZGODOVINSKI RAZVOJ

Rimsko pravo intelektualnih stvaritev ni varovalo. Razmišljanja o tovrstnem varstvu najdemo v grški literaturi. Vendar pa v antičnem obdobju prevladuje mnenje, da mora

ustvarjalnost posameznika bogatiti vse ljudi. Prvi resnejši poizkusi varovanja intelektualnih stvaritev se zaradi velikega tehničnega napredka pojavijo šele v zgodnjem novem veku (dekret beneškega doža iz leta 1474). Začne se uveljavljati razmišljanje, da zaščita intelektualnih stvaritev spodbuja ustvarjalnost in s tem tehnološki in intelektualni razvoj. Pravni akti, ki temeljijo na takem razmišljanju, so privilegiji, ki jih ustvarjalcem podeljuje vladar. Vendar pa o neki splošni zaščiti še ne moremo govoriti. S privilegijem je zavarovan samo tisti, kateremu ga vladar podeli. Z intelektualnega področja so se privilegiji začeli širiti na druga področja. Podeljevati so se začeli bodisi kot nagrada za izumitelja bodisi kot nagrada za druge stvaritelje. Iznajdba tiska (leta 1450) pospeši razmnoževanje avtorskih del. Zato se s privilegiji začnejo varovati avtorska dela. V 16. stoletju so se privilegiji močno razširili in ogrozili gospodarski promet. Na številnih področjih so avtorji in izumitelji postali monopolisti. Izkaže se, da je pravica intelektualne lastnine pravzaprav monopolna pravica, kar velja še danes. Leta 1624 se pojavi prvi patenti zakon, Statue of Monopolies. Njegova ideja je, da so monopoli načeloma prepovedani, izjemoma pa ima lahko monopol oseba, ki je do njega prišla z ustvarjalnim delom. Tudi tak monopol pa mora biti časovno omejen. Tako pojmovanje obstaja še danes.

2.5. POSLOVNA SKRIVNOST V SLOVENSKEM PRAVU

Dandanes, ko na našem trgu pogosto prevladuje nizka poslovna etika, je treba biti še posebej previden pri varovanju najpomembnejših atributov vsakega posameznega podjetja ali organizacije, med katere nedvomno sodi tudi poslovna skrivnost družbe. V večini podjetij oziroma organizacij je področje poslovnih skrivnosti slabo rešeno ali pa sploh ni. Z uveljavitvijo tržnega gospodarstva in nenehne tekmovalnosti na trgu postaja poslovna skrivnost pomemben element gospodarjenja. Sklep o poslovni skrivnosti lahko sprejme skupščina, lahko pa tudi nadzorni svet. Pomembno se je zavedati tudi, da uvedba konkurenčne prepovedi prihrani marsikateri problem, saj se delavcem, ki imajo dostop do določenih vrst podatkov, ki štejejo za poslovno skrivnost, lahko prepove sklenitev pogodbe o delu s konkurenčno družbo. Morda se v družbi že srečujete s problemom, da poslovne skrivnosti curljajo izven dopustnega kroga. S sanacijo problema, analizo stanja ter uvedbo dodatnih ukrepov za preprečitev zlorabe poslovnih skrivnosti lahko preprečijo, da njihovo podjetje izgubi konkurenčno prednost ter seveda s tem povezan dobiček.

Institut poslovne skrivnosti je predmet urejanja predpisov s številnih področij (statusnega, delovnega, konkurenčnega in kazenskega prava), ki se ukvarjajo predvsem z njenim pravnim varstvom, medtem ko je pojem poslovne skrivnosti v slovenskem pravu določen v korporacijski zakonodaji, v ZGD-1. Ker predstavlja predmet poslovne skrivnosti konkurenčno prednost za gospodarsko družbo, je njena uvrstitev v korporacijsko zakonodajo upravičena.

Podatek, ki se smatra kot poslovna skrivnost, ima dve značilnosti; je zaupen in kot tak znan le določenemu krogu oseb (zaposlenih), poleg tega pa sme biti znan le temu

določenemu krogu oseb, ki podatka ne smejo prenašati tretjim osebam ali ga same uporabiti. Razlog zaupnosti mora imeti tržno vrednost. Kateri podatki se štejejo kot poslovna skrivnost določa Zakon o gospodarskih družbah (Ur. list RS, št. 15/2005 – uradno prečiščeno besedilo) v okviru definicije poslovne skrivnosti. Zakon v 39. členu določa, da se za poslovno skrivnost štejejo podatki, za katere tako določi družba s pisnim sklepom, ne glede na to, ali so določeni s sklepi, pa se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Natančneje določene podatke kot poslovno skrivnost torej opredeli njihov nosilec. Velja tudi zakonska omejitev, da kot poslovna skrivnost ne morejo biti opredeljeni podatki, ki so po zakonu javni, podatki o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev. V okviru vsake poslovne funkcije v podjetju so podatki, ki so za podjetje zelo pomembni (zaupni) in za katere je očitno, da bi lahko nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen (tretja) oseba. Kot poslovno skrivnost lahko zato organizacije opredelijo najrazličnejše podatke, dokumente, računalniške aplikacije, celo lokacije, kjer se hranijo dokumenti z zaupnimi podatki. Možno vodilo ob opredeljevanju podatkov kot poslovnih skrivnosti je razlikovanje med podatki o doseženih rezultatih podjetja in podatki o načinu doseganja teh rezultatov. Prvi morajo biti javno dostopni, drugi pa morajo ostati v notranjem območju podjetja, lahko tudi kot poslovna skrivnost.

Če je to le mogoče, je priporočljivo, da družba za sprejem sklepa o poslovni skrivnosti družbe najame zunanjega ustreznega strokovnjaka (pravnika), saj si bo s tem prihranila precej časa in truda in, kot se običajno izkaže pozneje, tudi denarja. S pisnim sklepom družba določi, kaj šteje za poslovno skrivnost (recimo podatki o zaposlenih, o osebnih dohodkih, poslovnih partnerjih, licencah, strankah, načinu poslovanja, investicijskih načrtih, razvojnih fazah podjetja, tehnološko razvojnih študijah itd.). Če je smiselno, je v pravilnik potrebno vključiti tudi dolžnost varovanja poslovnih skrivnosti poslovnih partnerjev, za katere bi lahko izvedeli zaposleni. Omejitev v zvezi z obsegom poslovne skrivnosti praktično ni, kar pomeni, da ima družba načeloma proste roke pri izboru, kaj šteje za poslovno skrivnost. Z eno izjemo – za poslovno skrivnost se ne morejo šteti podatki, ki so po zakonu javni. Zakon torej določa tudi opredelitev poslovne skrivnosti v negativnem smislu; kateri podatki ne morejo nositi oznake poslovna skrivnost. To so podatki, ki so po zakonu javni ali podatki o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev. Medtem ko je za javne podatke že na prvi pogled očitno, da je z njimi seznanjen širši krog ljudi in da ne izpolnjujejo bistvenega pogoja zaupnosti, je za drugo kategorijo podatkov značilno, da je njihova narava odvisna od vsebine, kar pomeni, da so lahko tudi zaupne narave. Kadar so ti podatki odločilni za ugotovitev odgovornosti vpletenih oseb in samega delikta, ne morejo ostati zaupni, vendar je pri tem treba spoštovati tudi interese imetnika in jih uporabiti le toliko, kolikor je nujno potrebno.

Z izključno uporabo podatkov, ki predstavljajo poslovno skrivnost, podjetja dosegajo in ohranjajo prednost na različnih področjih svojega poslovanja, predvsem na konkurenčnem trgu. A bolj kot je neko podjetje uspešno, bolj se sooča z nevarnostjo, da bodo konkurenti skušali posnemati njegove proizvode, postopke poslovanja, ali pa mu celo škodovati. Pri tem nekaterim ni tuje niti gospodarsko vohunstvo in zloraba poslovnih skrivnosti. Zato so

poleg ukrepov organizacijske narave (pravilniki), za aktivno zaščito poslovnih skrivnosti potrebni tudi tehnični ukrepi (fizično varovanje) in ukrepi pravne narave (konkurenčne klavzule) (Vodovnik, 2007, str. 33).

ZGD-1 posebej prepoveduje ravnanja, s katerimi bi tretje osebe poskušale pridobiti poslovne skrivnosti družbe na nezakonit način (3.odst. 40. člena). V primeru kršitev določb o varovanju poslovnih skrivnosti so predvidene sankcije po določbah kazenskega prava, civilnega prava in tudi prava s področja varstva konkurence (kadar kršitev pomeni eno od oblik neloyalne konkurence). Kraja poslovnih skrivnosti se lahko kaznuje z zaporno kaznijo do petih let.

2.6. VRSTE POSLOVNIH SKRIVNOSTI

Po vsebini se podatek lahko nanaša na katerokoli pomembno dejstvo o podjetju in njegovi dejavnosti, ki za podjetje predstavlja prednost pred konkurenco. Tako se skupni širši pojem poslovne skrivnosti lahko zoži na proizvodno, komercialno, kadrovsko, bančno itd. poslovno skrivnost, odvisno od panoge oziroma področja delovanja. Podatki, ki na tržni konkurenčni položaj ne vplivajo, ne morejo biti poslovna skrivnost. Tako npr. podatek o zdravstvenem stanju delavcev ni javen in tudi ni poslovna skrivnost. Pomeni pa zdravniško skrivnost, ki je zavarovana kot osebni podatek. Glede na vsebino zaupnih podatkov moramo opozoriti tudi na njihovo časovno razsežnost. Določeni podatki so namreč lahko konkurenčna prednost daljši ali krajši čas. Ker imetnik v svojem aktu "trajanja" zaupnosti podatkov praviloma ne opredeli, se za presojo konkretnega podatka, ali še predstavlja konkurenčno prednost, uporabi zakonski kriterij opredeljevanja poslovnih skrivnosti.

Glede na vsebino podatka, ki se varuje s poslovno skrivnostjo, bi lahko razlikovali več posameznih vrst poslovnih skrivnosti v odvisnosti od tega, na katero področje posegajo. V preteklosti je bilo uveljavljeno razlikovanje med poslovno in tovarniško skrivnostjo. Medtem ko je prva pomenila podatke o finančnem stanju in poslovnih razmerjih, je druga zajemala tehnične podatke o proizvodnih procesih in načinu opravljanja storitev. V primerjalnem pravu je še danes mogoče zaslediti dvojno pojmovanje.

Vendar tovarniška, proizvodna skrivnost sama po sebi ne pomeni nič drugega kot skrivnost o poslovnem ali finančnem položaju. Vsi ti podatki so za družbo pomembni le, če ji zagotavljajo prednost na trgu. V tem smislu so vse skrivnosti poslovne. Razlikovanje med posameznimi vrstami skrivnosti za pravo ni zelo pomembno. Pojem poslovne skrivnosti je skupen vsem panogam, različne pa so predpostavke za varstvo in sankcije. Na tem mestu moramo v zvezi z raznolikostjo poslovnih skrivnosti na eni strani in enotnostjo njenega pojmovanja na drugi strani opozoriti na stališče, po katerem bi bilo besedo "poslovna" ustrežneje nadomestiti z izrazom "gospodarska", saj bi bila besedna zveza gospodarska skrivnost vsebinsko ustrežnejša. Poslovno skrivnost definira ZGD-1, ki je temeljni predpis s področja korporacijsko-pravne zakonodaje ter kot tak prvenstveno

ureja položaj gospodarskih subjektov in pravna razmerja med njimi. Ker pa se skrivnosti podjetij ne pojavljajo le na poslovnem področju, temveč tudi na področju razvoja, kadrovske politike, proizvodnje itd., je pojem poslovne skrivnosti preozek in zato neustrezen.

Zaupni podatki se lahko nanašajo tudi na druga področja delovanja, ali pa pride do njihove izmenjave ob stikih z organi oblasti. Zato je ob splošni delitvi poslovnih skrivnosti po poslovnih funkcijah pomembno tudi razlikovanje državnih, vojaških, uradnih skrivnosti ter različnih poklicnih tajen. Enako kot za splošno opredeljeno poslovno skrivnost tudi za te velja, da je namen varovanja preprečiti škodo, ki bi lahko nastala v primeru njihovega razkritja. Državne, vojaške in uradne skrivnosti so opredeljene z Zakonom o tajnih podatkih (Ur. list RS, št. 87/2001, 101/2003). Ta zakon v 5. členu določa, da se lahko določi za tajnega podatek, ki je tako pomemben, da bi z njegovim razkritjem nepoklicani osebi nastale, ali bi očitno lahko nastale, škodljive posledice za varnost države ali za njene politične ali gospodarske koristi. Podatek se lahko nanaša na javno varnost, obrambo, zunanje zadeve ali obveščevalno in varnostno dejavnost državnih organov.

Uradno tajnost opredeljuje tudi Zakon o industrijski lastnini (Ur. list RS, št. 102/2004 – uradno prečiščeno besedilo), ki v 8. členu določa, da so spisi v zvezi s patentno prijavo in prijavo modela uradna tajnost vse do njihove objave v uradnem glasilu. Takšna določba je pomembna, saj podjetja s pravicami industrijske lastnine sicer dosežejo učinkovito zaščito, vendar šele po preteku določenega časa od prijave patenta ali modela. S prijavo pa že razkrijejo pomembne podatke, ki bi lahko, če bi bili znani, povzročili škodo njihovemu nosilcu, zato so varovani kot uradna tajnost. Sicer so registri v zvezi s pravicami industrijske lastnine javni, prav tako pa ima vsakdo možnost dobiti informacije o prijavah in podeljenih ali registriranih pravicah. Poklicne tajnosti so navadno zajete v kodeksih poklicne etike, ki se jih morajo držati različne agencije, posredniki in zastopniki ob nudenju svojih uslug podjetjem, saj imajo pri tem dostop do informacij, ki lahko predstavljajo tudi poslovne skrivnosti naročnika.

Pa izpostavimo za primerjavo in razumevanje notarske poklicne etike in varovanje zaupnih podatkov. Notar mora varovati kot tajnost, kar mu je stranka zaupala ali kar je kot zaupno zanjo izvedel. Varovanje poklicne tajnosti zavezuje notarja tudi, da odkloni podatke o tem, ali je nekomu nudil notarsko storitev. Notarja dolžnost ohranitve tajnosti zavezuje glede vseh udeležencev notarske storitve. Notar je upravičen izdati podatke o notarski storitvi le s privolitvijo vseh udeležencev; kadar so bile pri notarski storitvi poleg oseb, ki sta v sporu, udeležene še tretje osebe, mora dobiti notar soglasje, da lahko izda podatke o notarski storitvi tudi od teh tretjih oseb. Notar sme posredovati pristojnemu organu potrebne najnujnejše podatke o notarski storitvi brez soglasja udeležencev, če je to potrebno zato, da notar od sebe odvrne negativne kazenskopravne, civilnopravne, upravnopravne ali disciplinske posledice v zvezi z zahtevki iz naslova notarske nagrade, nastale škode in podobno. V dvomljivih primerih naj notar zaprosi Notarsko zbornico za mnenje o dolžnosti ohranitve tajnosti, vendar pa lahko odvežejo te dolžnosti notarja samo udeleženci in ne zbornica.

Notar mora poskrbeti, da osebe, ki so pri njem zaposlene, v enaki meri varujejo poklicno tajnost. Ob sprejemu na delo je dolžan svoje zaposlene primerno opozoriti na dolžnost ohranitve tajnosti in od njih zahtevati podpis izjave, da bodo spoštovale to dolžnost. Ne glede na to, za kakšno skrivnost je opredeljen podatek in ne glede na to, kateri predpis (Zakon o tajnih podatkih, Ur. list RS, št. 87/2001, 101/2003; Zakon o industrijski lastnini Ur. list RS, št. 102/2004) ureja posamezno – državno, vojaško, uradno ali poklicno skrivnost, vsem je skupna obveza njenega varovanja, prepoved izdaje in zlorabe ter predpisan krog oseb, ki imajo pravico dostopa do teh podatkov, vključno s pogoji za dostop.

Poslovne skrivnosti lahko razvrstimo tudi glede na pravne panoge, katerih predmet je zaščita posameznih poslovnih skrivnosti. V poslovanju podjetja se namreč vsakodnevno vzpostavljajo in ohranjajo različna, zelo specifična razmerja, v katerih se udeleženci seznanjajo s poslovnimi skrivnostmi. Od vrste vsakega posameznega razmerja in njegovih značilnosti je odvisen krog oseb, vezanih s poslovno skrivnostjo, ter obseg in način zaščite poslovnih skrivnosti. Ta sicer prvenstveno izvira iz potreb varstva konkurence, vendar je danes varstvo poslovne skrivnosti predmet tudi drugih pravnih panog, ne le konkurenčnega prava (Jakulin, 2005, str. 29).

2.7. TAJNI/ZAUPNI PODATKI

Z zaupnimi podatki in informacijami se srečujemo v vsakdanjem življenju bolj redko. Sicer pa lahko z zaupnostjo razumemo omejevanje pravice dostopa do pridobivanja občutljivih podatkov in informacij s strani neupravičenih oseb. S takimi podatki se običajno srečujemo v primeru naše zaposlitve, kjer uporabljamo recimo osebne podatke drugih oseb, vendar ne v njihovo škodo oziroma zlorabo.

Zaupne podatke oziroma informacije moramo varovati na poseben način zato, da se z morebitnim razkritjem ali zlorabo ne bi povzročile dolgotrajne posledice. Zaupne informacije oziroma podatke moramo varovati na poseben način, zato da se z morebitnim razkritjem ali zlorabo ne bi povzročile škodljive posledice organizaciji, posredno pa tudi zaposlenim in delovnim procesom.

V praksi poznamo zaupne podatke kot skrivnost ali tajnost, kar je relativno novo. Pričetki t.i. zaupnih podatkov so se pri nas pričeli najprej uporabljati na vojaškem področju. Zaradi vzpostavitve globalizacije, ki je vzpostavila pogoje tržne konkurence in s tem vzpodbudila organizacije, da še bolj ščitijo pomembnejše podatke pri svojem poslovanju. Zaupni podatki se pojavljajo tako v pisnih virih kakor tudi v ustnem komuniciranju (Jakulin, 2005, str. 8).

Poznamo naslednje vrste zaupnih podatkov:

- tajne podatke,
- davčno tajnost,
- osebne podatke,
- poklicno skrivnost,
- uradno tajnost,
- vojaško tajnost,
- državno tajnost,
- bančno tajnost,
- poslovno skrivnost,
- poslovno tajnost,
- industrijsko tajnost,
- zdravniško skrivnost.

Vse te zaupnosti nastajajo pri rednem delu upravnih organov v širšem smislu, kamor štejemo poleg državne uprave še samoupravne lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter ne nazadnje gospodarske družbe in organizacije (Jakulin, 2005, str. 10).

2.7.1. Pojem tajnosti

K tajnosti kot družbenemu fenomenu je potrebno pristopiti celovito ter pri njeni obravnavi upoštevati vsa temeljna načela vladavine prava s posebnim poudarkom na varstvu človekovih pravic in svoboščin. Proučevanje tajnosti ni le izziv za teorijo, temveč tudi za varnostno prakso. Vsekakor je svojevrstni misterij, ki so ga družboslovne, predvsem politološke, sociološke in obramboslovne znanosti, skoraj v celoti zanemarile. Morda tudi zato, ker gre ob njegovi površni registraciji za stvari, ki naj bi bile razumljive že kar same po sebi, ali pa morda zato, ker se ga zmotno razume kot skrivnost. Skrivnost je v prvem pomenu nekaj, kar se ne da razumeti, dojeti in pojasniti. Tajnost pa ni nekaj neznanega, temveč ravno obratno. Pri njeni vsebini gre za znane stvari, ki jih njihov "posestnik" (posameznik, institucija ali država) ne sme in noče narediti dostopnih širši javnosti. Tajnost torej pomeni obstoj znanih dejstev o družbenih, varnostnih, obrambnih, gospodarskih in drugih podatkih in informacijah, ki so posamezniku ali instituciji zaupana v uporabo in varovanje. Ti jih zaradi obstoja različnih, velikokrat konfliktnih, interesov na zavesten, organiziran in formaliziran način skrivajo pred javnostjo.

Obstaja pa tudi teorija, da med pojmom tajnost in skrivnost ni nobene razlike. Takšne trditve izhajajo tudi iz jezikovne razlage in vpliva srbskega oziroma hrvaškega jezika na zakonodajo Republike Slovenije še v času skupne države. V kazenskih zakonih sta bila enakovredno uporabljena oba izraza. Beseda skrivnost naj bi bila namreč prevod iz hrvaške besede "TAJNO", kar pomeni skrivnost (Bele, 1989, str 23).

Tajnost kot oblika skrivanja znanega ne bi smela biti politizirana. V demokratični državi obstoj tajnosti opravičujejo predvsem obstoj nasprotujočih si interesov in izrecni pravno opredeljeni interesi, ki so predmet varovanja tajnosti. Kršitev tajnosti mora za

posameznika ali družbo pomeniti nevarno in škodljivo ravnanje, tajnost pa mora biti namenjena varovanju, obrambi ter zaščiti obstoja države, njene ustavne ureditve ali posebnim interesom pri varovanju človekovih pravic. S pravno normo morajo biti določeni podatki označeni z ustrežno stopnjo zaupnosti in vrsto tajnosti, imenovani pa morajo biti tudi upravljalci tajnosti. Določeni morajo biti ukrepi za varovanje tajnih podatkov, s katerimi se preprečuje njihovo prilaščanje, neupravičeno odstopanje, spreminjanje in pridobivanje (Anžič, 2001, str. 34).

Tajnost je lahko dobrina le, če uspejo tisti, ki bi jo morali varovati, to tajnost zavarovati in preprečiti odliv informacij in podatkov, s katerimi se lahko ogrozijo interesi posameznikov, institucij, države. Vsekakor pa je tajnost lahko pravi strup, ker je posest nad njo močno orožje politične, finančne, varnostne ali drugačne manipulacije. S tako zlorabljeno tajnostjo se drugi (politični tekmeči in podobno) spravljajo v odvisnost in s tem se lahko usmerja njihova dejavnost.

2.7.2. Tajni podatki

Ministrstvo za notranje zadeve je eden od organov, ki upravlja z osebnimi in s tajnimi podatki. Ključna zakona, h katerima je pri tem zavezan, sta Zakon o varstvu osebnih podatkov in Zakon o tajnih podatkih.

V Zakonu o tajnih podatkih so določene skupne osnove enotnega sistema določanja, varovanja in dostopa do tajnih podatkov z delovnega področja državnih organov RS, ki se nanašajo na javno varnost, obrambo, zunanje zadeve ali obveščevalno in varnostno dejavnost države ter prenehanja tajnosti takšnih podatkov. Po tem zakonu morajo ravnati državni organi, organi lokalnih skupnosti, nosilci javnih pooblastil ter drugi organi, gospodarske družbe in organizacije, ki pri izvajanju zakonsko določenih nalog pridobijo ali razpolagajo s tajnimi podatki, ter posamezniki v teh organih (Ur. list RS, št. 50/06 – UPB2).

Po določbah 5. člena ZTP se lahko določi za tajnega le podatek, ki je tako pomemben, da bi z njegovim razkritjem nepoklicani osebi nastale, ali bi očitno lahko nastale, škodljive posledice za varnost države ali njene politične ali gospodarske koristi in se nanaša na javno varnost, obrambo, zunanje zadeve ali na obveščevalno in varnostno dejavnost državnih organov Republike Slovenije. V letu 2006 so bile sprejete spremembe in dopolnitve Zakona o tajnih podatkih – ZTPB (Ur. list RS, št. 28/2006) ter zadnje spremembe v letošnjem letu 2010 in sicer Ur. list RS, št. 9/2010.

Gospodarske družbe ločijo dve vrsti tajnih podatkov, in sicer:

- tajni podatki državnih organov Republike Slovenije, do katerih gospodarske družbe dostopajo zaradi izvajanja zakonsko določenih nalog,
- tajni podatki gospodarske družbe, ki so proizvod in last nje same.

Če so vse zaupne informacije, ki zagotavljajo podjetju konkurenčno prednost, poslovna skrivnost, potem sledi, da so vse te zaupne informacije gospodarske družbe tajni podatki. Le ti pa za družbo predstavljajo konkurenčno prednost na trgu. Zaradi ohranjanja prednosti pred drugimi gospodarskimi družbami jih je potrebno ustrezno zavarovati, saj bi v nasprotnem primeru tajni podatki lahko prešli v komercialno uporabo drugim družbam.

Nadalje se lahko določi za tajnega podatek, katerega razkritje bi lahko ogrozilo sisteme, naprave, projekte in načrte, pomembne za javno varnost, obrambo, zunanje zadeve ter obveščevalno in varnostno dejavnost državnih organov Republike Slovenije, ali znanstvene, raziskovalne, tehnološke, gospodarske in finančne zadeve, pomembne za javno varnost, obrambo, zunanje zadeve ter obveščevalno in varnostno dejavnost državnih organov Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 50/06 – UPB2).

2.7.3. Stopnje tajnosti podatkov

Tajni podatki iz 5. člena Zakona o tajnih podatkih imajo glede na možne škodljive posledice za varnost države ali njene politične ali gospodarske koristi, ki utegnejo nastati, če bi bili razkriti nepoklicani osebi, eno od naslednjih stopenj tajnosti:

- STROGO TAJNO, ki se določi za tajne podatke, katerih razkritje nepoklicani osebi bi ogrozilo vitalne interese Republike Slovenije ali jim nepopravljivo škodovalo,
- TAJNO, ki se določi za tajne podatke, katerih razkritje nepoklicani osebi bi lahko hudo škodovalo varnosti ali interesom Republike Slovenije,
- ZAUPNO, ki se določi za tajne podatke, katerih razkritje nepoklicani osebi bi lahko škodovalo varnosti ali interesom Republike Slovenije,
- INTERNO, ki se določi za tajne podatke, katerih razkritje nepoklicani osebi bi lahko škodovalo delovanju ali izvajanju nalog organa.

Podatek z oznako STROGO TAJNO lahko določijo le predsednik republike, predsednik državnega zbora, predsednik komisije državnega zbora Republike Slovenije za nadzor nad delom varnostnih in obveščevalnih služb, predsedniki preiskovalnih komisij, ki jih ustanovi državni zbor, predsednik vlade, ministri in predstojniki organov v sestavi ministrstev, določeni vojaški poveljniki, določeni vodje diplomatsko-konzularnih predstavništev Republike Slovenije, predstojniki vladnih služb, ki so neposredno odgovorni predsedniku vlade oz. osebe, ki jih nadomeščajo.

Ostale podatke določi za tajne ob pogojih in na način, določen z zakonom, pooblaščen oseb, in sicer:

- predstojnik organa,
- izvoljeni ali imenovani funkcionarji organa, ki so za določanje in posredovanje tajnih podatkov pooblaščen z zakonom oziroma s predpisom, izdanim na podlagi zakona ali jih je za to pisno pooblastil predstojnik,
- osebe, zaposlene v organu, ki jih je za to pisno pooblastil predstojnik tega organa.

Pooblaščen oseb iz 2. in 3. točke pooblastil ne morejo prenašati na tretje osebe.

Najnovejša sprememba Zakona o tajnih podatkih je bila sprejeta 28. januarja 2010 in sicer v prvem in drugem odstavku 22. člena, ki se nanaša na dovoljenje in dostop do tajnih podatkov.

Stopnjo tajnosti podatka pa je mogoče tudi spremeniti, ko se spremenijo pogoji, ki so za uporabo posamezne stopnje določeni z zakonom. Stopnjo tajnosti lahko spremeni pooblaščen oseba, ki je stopnjo določila. Obrazložitev spremembe tajnosti podatka mora biti pisna. Pooblaščen oseba spremeni stopnjo tajnosti podatka, ko se spremenijo pogoji, ki so za uporabo posamezne stopnje določeni s tem zakonom. O spremembi mora obvestiti vse, ki so tajni podatek prejeli ali imajo dostop do njega.

2.7.4. Tajnost podatkov v Evropski skupnosti

Svet EU, Evropska komisija in vse države članice morajo zagotoviti, da celotna javna uprava, pogodbeni partnerji ter institucije in agencije EU spoštujejo minimalne standarde varovanja tajnosti, tako da je mogoče vsak tajni podatek EU posredovati naprej v prepričanju, da bo vsaka od navedenih strani z njimi ravnala na enak način. Tovrstni minimalni standardi morajo obsegati postopke za zaščito tajnih podatkov EU.

Skladno z odločbo Sveta EU o varovanju tajnosti (2001/264/EC z dne 19.03.2001) je generalni sekretar – visoki predstavnik odgovoren za dajanje zahtev državam članicam za ustanovitev registrov za sprejem tajnih podatkov stopnje tajnosti STROGO TAJNO. Nacionalni varnostni organi (NSA – National Security Authority) držav članic izdajajo dovoljenja za ustanovitev in delovanje registrov.

Stopnje tajnosti, kot jih določa Zakon o tajnih podatkih (Ur. l. RS št. 50/06 – uradno prečiščeno besedilo, št. 9/10), so usklajene s stopnjami tajnosti, ki jih določata odločbi Sveta in Komisije (2001/844/EC, ECSC, Euratom z dne 29. 11. 2001). V nadaljevanju so prikazane slovenske in evropske stopnje tajnosti:

Tabela 1: Slovenske in evropske stopnje tajnosti

Stopnja tajnosti Slovenija	Stopnja tajnosti EU
INTERNO	RESTRIEN UE
ZAUPNO	CONFIDENTIEL UE
TAJNO	SECRET UE
STROGO TAJNO	TRES SECRET/TOP SECRET UE

Vir: Vlada Republike Slovenije, Urad Vlade RS za varovanje tajnih podatkov

Odločba Sveta EU predvideva tudi možnost dodatnih oznak na tajnih podatkih. S sprejetjem Uredbe o varovanju tajnih podatkov (Ur. l. RS št. 74/05) se je slovenska zakonodaja na področju dodatnih oznak tajnih podatkov popolnoma uskladila z evropsko.

Slovenska zakonodaja na področju dokumentacijske varnosti je prav tako usklajena z evropskimi predpisi pri vprašanjih razvrščanja tajnih podatkov po stopnjah tajnosti, uporabi stopenj tajnosti ter spremembi in preklicu stopnje tajnosti.

Pisni zapisi kombinacij blagajn in ključi se hranijo v zapečateni zaprti neprosojni ovojnici. Ključi in kombinacije blagajn morajo biti varovani na enak način kot gradivo, do katerega omogočajo dostop.

2.7.5. Prenehanje tajnosti

V prejšnji ureditvi, ki je bila, kot rečeno, precej pomanjkljiva, ni bilo določb o prenehanju tajnosti podatkov. To je popravil Zakon o tajnih podatkih (Ur.l.RS, št. 50/06 – UPB2), ki je določil kar nekaj načinov prenehanja tajnosti. Tajnost podatka preneha na določen datum, z nastopom določenega dogodka, s potekom določenega časa, s preklicem tajnosti. Kadar zaradi narave stvari ali vsebine podatka ni mogoče določiti načina prenehanja iz prejšnjega odstavka, tajnost preneha s potekom časa, ki je določen v zakonu, ki ureja arhivsko gradivo ali arhive. Pooblaščen osebica mora tajne podatke stopnje tajnosti STROGO TAJNO pregledati enkrat letno, ostale stopnje tajnosti pa vsaka tri leta in oceniti, ali še obstaja potreba po njihovi tajnosti. Pooblaščen osebica lahko spremeni tudi način, ki je določen za prenehanje tajnosti, če so za to podani utemeljeni razlogi.

2.8. INŠPEKCIJSKI NADZOR

Inšpekcijski nadzor se izvaja v državnih organih, organih lokalnih skupnosti, nosilcih javnih pooblastil ter v drugih organih, gospodarskih družbah in organizacijah (v nadaljevanju: organih) ter pri dobaviteljih, izvajalcih gradenj in izvajalcih storitev (v nadaljevanju: organizacijah), ki so pridobili tajne podatke ali z njimi razpolagajo. V vsakem organu in organizaciji se mora vzpostaviti sistem postopkov in ukrepov za varovanje tajnih podatkov, ki ustreza določeni stopnji tajnosti in onemogoča njihovo razkritje nepoklicanim osebam.

Postopki in ukrepi morajo obsegati:

- splošne varnostne ukrepe,
- varovanje oseb, ki imajo dostop do tajnih podatkov,
- varovanje prostorov,
- varovanje dokumentov in medijev, ki vsebujejo tajne podatke,
- varovanje komunikacij, po katerih se prenašajo tajni podatki,
- način označevanja stopenj tajnosti,
- varovanje opreme, s katero se obravnavajo tajni podatki,
- način seznanitve uporabnikov z ukrepi in postopki varovanja tajnih podatkov,
- kontrolo evidentiranja in dostopov do tajnih podatkov,
- kontrolo in evidentiranje pošiljanja in distribucije tajnih podatkov.

Inšpekcijski nadzor opravlja inšpektor za notranje zadeve, ki preverja sistem določanja, označevanja, varovanja in dostopa do tajnih podatkov. Nadzor opravlja na podlagi določb zakona o tajnih podatkih, zakona o inšpekcijskem nadzoru, zakona o splošnem upravnem postopku in uredbe o izvajanju inšpekcijskega nadzora na področju varovanja tajnih podatkov.

Inšpektor ima poleg splošnih pooblastil, določenih v zakonu o inšpekcijskem nadzoru, pravico in dolžnost:

- odrediti rok za odpravo pomanjkljivosti oziroma nepravilnosti pri izvajanju predpisov o tajnih podatkih,
- zahtevati od odgovorne osebe pisna pojasnila s področja nadzora, ki se ne nanašajo na vsebino tajnih podatkov,
- izvesti postopke v skladu z zakonom, ki ureja prekrške,
- podati ovadbo pristojnim organom za kazniva dejanja, ki se preganjajo po uradni dolžnosti,
- predlagati uvedbo disciplinskega postopka zoper kršitelje predpisov o tajnih podatkih,
- prepovedati dostop in posredovanje tajnih podatkov, če je varnost tajnih podatkov ogrožena, ker niso izpolnjeni vsi ukrepi za njihovo varovanje,
- odrediti nujne ukrepe za zagotovitev varovanja tajnih podatkov in po potrebi tudi njihov prenos na območje ali v organ, ki ga določi nacionalni varnostni organ.

Zoper odločbo inšpektorja je v 15 dneh od njene vročitve dovoljena pritožba na ministrstvo za notranje zadeve. Pritožba zoper odločbo ne zadrži njene izvršitve. Ministrstvo mora o pritožbi odločiti v 30 dneh od dneva njene vložitve.

3 PREPOVED KONKURENCE IN KONKURENČNA KLAVZULA

Konkurenca je po definiciji tekmovanje tržnih subjektov, ki si prizadevajo doseči svoj cilj. Učinkovita in zdrava konkurenca pa je ključnega pomena za odprto tržno gospodarstvo, saj zagotavlja cenejše in kvalitetnejše blago, potrošnikom omogoča večjo izbiro ter omogoča tehnološke inovacije in napredke. Konkurenca pa se pojavlja tudi v naravi med živimi organizmi, ki soobstajajo v istem okolju. Torej v naravi je to prirojena biološka lastnost, ki sobiva skupaj z željo po preživetju. Dandanes pa nam je ta beseda postala sinonim za agresivnost in ambicioznost.

Kot zanimivost bi rada predstavila zgodovinski pregled konkurenčnega prava. V teoriji se deli na dve tradicionalni področji: protimonopolno pravo in pravo zatiranja nelojalne konkurence. Prva pravila konkurenčnega prava so se razvila v 18. stoletju v ZDA in Veliki Britaniji kot običajno pravo. Sledile so prve kodifikacije, ki pomenijo začetek sistematičnega in modernega urejanja tega področja. V ZDA je bila prepoved omejevanja konkurence deležna bistveno več pozornosti kot zatiranje nelojalne konkurence, kar se odraža v Shermanovem zakonu iz leta 1890, ki z generalno klavzulo prepoveduje monopolne sporazume in zlorabe monopolnega položaja. V kontinentalnem sistemu je bil v Nemčiji leta 1896 sprejet prvi zakon o prepovedi nelojalne konkurence, medtem ko se je protimonopolno pravo oblikovalo šele po prvi svetovni vojni. V Evropski uniji je bilo področje varstva konkurence urejeno v 85. in 86. členu Rimske pogodbe iz leta 1957, ki sta urejala prepoved omejevalnih sporazumov in prepoved zlorabe prevladujočega položaja. Leta 1997 sta bila preštevilčena v 81. in 82. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti.

Odnos med delavcem in delodajalcem je po sami naravi stvari vedno in povsod do določene mere konflikten. Medtem ko smo bili še pred dobrim desetletjem prepričani, da imata delavec in delodajalec iste interese, se je s prehodom v nov družbeno politični sistem pokazalo, da temu ni tako. Res je sicer, da po eni strani delavci še vedno pričakujejo od delodajalcev varstvo, kar jim po teoriji dejansko tudi gre, čeprav ne v tolikšnem obsegu, kot zahtevajo. Po drugi strani pa delavci čedalje bolj tudi pri nas čutijo željo po osamosvajanju od delodajalca, čeprav je ravno odvisnost od delodajalca ena bistvenih značilnosti delovnega razmerja v večini pravnih sistemov. Svobodna gospodarska pobuda, svoboščina, zapisana v sami ustavi, prodira tudi v miselnost delavcev, ki so (še) v delovnem razmerju, zato prihaja med gospodarsko dejavnostjo delavca in interesi delodajalca do konkurence (Šetinc - Tekavc, 2001, str. 1549).

3.1. PREPOVED KONKURENCE

Družba kot gospodarski subjekt lahko ohrani konkurenčno prednost le, če ji uspe obvarovati poslovne skrivnosti in če vodilno osebje pa tudi delavci ne sodelujejo z drugimi družbami, s katerimi je družba v konkurenčnem razmerju (Ivanjko et al., 2009, str.309). Prepoved konkurence je varovana s številnimi predpisi na različnih področjih. V mojem diplomskem delu bom obravnavala ureditev prepovedi konkurence z delovnega (ZDR) ter statusnega prava (ZGD).

Ena od bistvenih in konstitutivnih značilnosti delovnega razmerja je delavčeva podrejenost delodajalcu. Delavec v zameno za plačilo opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, v delodajalčevih prostorih, v času, ki ga določi delodajalec in upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu. Zaradi takšnega položaja je zakonodajalec stopil v bran delavcu in mu s predpisi zagotovil bolj enakovreden položaj v tem sicer neenakem razmerju, vendar osnovno načelo podrejenosti ostaja in interesi kapitala so prav tako kot delavčevi interesi deležni zakonske zaščite.

Tudi delavcu so v Zakonu o delovnem razmerju (ZDR) naložene določene obveznosti iz delovnega razmerja. Zapisane so v sedmem poglavju:

- vestno opravljanje dela ob upoštevanju zahtev in navodil delodajalca,
- pazljivo in varno opravljanje dela ob spoštovanju predpisov varnosti in zdravja pri delu,
- dolžnost obveščanja delodajalca o vseh pomembnih okoliščinah in nevarnostih, ki jih zazna pri delu,
- prepoved škodljivega ravnanja,
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti in navsezadnje prepoved konkurenčne dejavnosti.

Predvsem zadnje močno posega v delavčev pravni položaj in se lahko raztegne tudi v čas po prenehanju delovnega razmerja. Zakon tako loči dva tipa prepovedi konkurenčnega ravnanja – konkurenčno prepoved in konkurenčno klavzulo.

Konkurenčna prepoved je zakonsko določena prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti v času delovnega razmerja. Urejena je v 37. členu ZDR. Vzpostavljena je že na podlagi samega zakona in jo delavec in delodajalec ne dogovorita posebej v pogodbi. Velikokrat je konkurenčna prepoved tudi vključena v pogodbo o zaposlitvi, vendar samo zato, ker jo želi delodajalec konkretizirati oziroma z njo natančno opredeliti, katere dejavnosti pomenijo ali bi lahko pomenile konkurenco. Kot vidimo iz opisanega, je namen konkurenčne prepovedi varstvo pred kršitvami lojalnosti delavca do delodajalca (Mežnar, 2004, str. 12).

Konkurenčna prepoved ali zakonska prepoved konkurenčnega ravnanja (37. člen ZDR) ščiti delodajalca pred tem, da delavec v času trajanja delovnega razmerja pri njem ne bi

opravljaj del ali sklepaj poslov, ki sodijo v okvir delodajalčeve dejavnosti in bi lahko zanj pomenili konkurenco. Gre za to, da se zaščiti bistvene elemente delovnega razmerja, to je lojalnost in prepoved škodovanja interesom delodajalca. Zagotovo delodajalec ne plačuje delavca za to, da mu popoldan konkurira in tako povzroča škodo. Drugo ime za konkurenčno prepoved je zakonska prepoved konkurenčnega ravnanja, ker je delavec k njej zavezan že na podlagi zakona, zato ni potrebno, da je vsebovana v pogodbi o zaposlitvi.

V zvezi s kršitvijo konkurenčne prepovedi v času trajanja delovnega razmerja je bilo potrebno upoštevati še določila statusnopravne zakonodaje, ki tudi opredeljuje konkurenčno prepoved.

Na področju statusnega opredeljevanja položaja določenih oseb v družbi pa ZGD ureja zakonsko prepoved konkurence, da bi omogočili konkurenčno prednost družbe, podobno kot pri varstvu poslovne skrivnosti. Krog oseb, na katere se nanaša zakonska statusna prepoved konkurence, je ožji kot pri varovanju poslovne skrivnosti. Zakon prepoveduje družbenikom d. n. o., komplementarjem k. d., družbenikom in poslovojem d. o. o., članom uprave in nadzornega sveta d. d. in prokuristom sodelovanje v kateri koli od omenjenih vlog pri drugih družbah (prvi odstavek 41. člena). Omenjene osebe ne smejo sodelovati v drugi družbi kot delavci ali kot podjetniki posamezniki, če bi bila dejavnost, ki bi jo opravljali, lahko v konkurenčnem razmerju z dejavnostjo njihove družbe (zakonska prepoved konkurence). Omenjena zakonska prepoved se lahko z aktom o ustanovitvi družbe razširi tudi na komandiste v k. d. in delničarje v d. d. ter v k. d. d. (statusna prepoved konkurence) (Ivanjko et al., 2009, str. 315).

Konkurenčna prepoved lahko velja tudi za člane gospodarskega interesnega združenja (GIZ), če je tako določeno v aktu o ustanovitvi. Akt o ustanovitvi družbe lahko določi, da se osebe, katerim je zakonsko prepovedana konkurenca, oprostijo omenjene zakonske dolžnosti s tem, da akt o ustanovitvi določi pogoje, pod katerimi se družbenikom, delničarjem, članom organov in prokuristom dopusti sodelovati v eni od omenjenih vlog v drugi konkurenčni družbi. Zakonska prepoved konkurence velja samo za obdobje, ko imajo omenjene osebe lastnost družbenika ali člana uprave oziroma prokurista. Akt o ustanovitvi pa lahko določi, da traja prepoved tudi potem, ko je izgubil omenjeno lastnost, vendar takšna prepoved ne sme biti daljša od dveh let, razen kadar gre za konkurenčno prepoved članom poslovodstva, ki ne sme trajati več kot 6 mesecev (Ivanjko et al., 2009, str. 315).

Glede na to, da je kršitev konkurenčne prepovedi izredno težko dokazati, je dandanes mogoče na spletu zaslediti razna detektivska podjetja, ki ponujajo preverjanje lojalnosti. Podjetja angažirajo detektive ne le pri kaznivih dejanjih, pač pa tudi kot pomoč pri zbiranju dokazov kot pripravi na sodni postopek. Posameznik ali pravna oseba, ki najame detektiva, mora imeti pravni interes v določeni zadevi. Zgolj radovednost, kaj počne sosed ali kaj podobnega, ni pravni interes. Ali pravni interes zares obstaja, preveri detektiv, preden prevzame naročilo. Detektiv mora z naročnikom skleniti pisno pogodbo in od njega

pridobiti pooblastilo za detektivske storitve. Najširše možnosti detektivu daje zbiranje informacij o dokaznem gradivu, saj lahko zajema vsa področja človekovega delovanja. Gre za dokaze, zbrane na terenu (od ljudi, naključno, iz javnih občil, z opazovanjem, s fotografijami, video posnetki, zvočnimi posnetki) in v dokumentih (pri sodnih ali drugih organih), ki lahko služijo kot dokaz pred sodiščem ali drugim organom. Obstaja tudi detektivski cenik, in sicer se cena za ugotavljanje lojalnosti zaposlenih giblje nekje okrog 40 evrov na uro.

V primeru kršitve konkurenčne prepovedi po ZDR lahko v času trajanja delovnega razmerja delodajalec od delavca zahteva povračilo škode, vendar mora delodajalec dokazati obstoj škode, ni dovolj le verjetnost obstoja škode. Pri uveljavljanju odškodninske odgovornosti delavca pa mora delodajalec spoštovati roke, ki jih določa ZDR in sicer subjektivni rok 3 mesecev od dneva, ko je delodajalec izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla in objektivni rok 3 let od dokončanja del ali poslov. Oba zastaralna roka je potrebno upoštevati kumulativno.

V primeru kršitve prepovedi konkurence po ZGD velja:

- če oseba prekrši prepoved konkurence potem lahko družba zahteva odškodnino,
- družba lahko od kršitelja zahteva, da ji prepusti posle, ki jih je sklenil,
- družba lahko zahteva od kršitelja, da se prenesejo vse koristi iz sklenjenih poslov na matično družbo.

Zastaralna roka za uveljavljanje teh pravic sta dva, in sicer:

- relativni zastaralni rok: 3 mesece po tem, ko je družba izvedela za kršitev,
- absolutni zastaralni rok: je 5 let od dne, ko je nastala kršitev.

3.2. KONKURENČNA KLAVZULA

Konkurenčna klavzula je v zakonu urejena od 38. člena do 40. člena ZDR ter zajema definicijo konkurenčne klavzule, uporabo ter obliko.

Konkurenčna klavzula je pogodbeno določilo, ki eno izmed pogodbenih strank omejuje pri njenem delovanju. Izraz v širšem smislu pomeni kakršnokoli omejevanje konkuriranja stranke pri katerikoli pogodbi v času trajanja trajnega pogodbenega razmerja. Vendar pa se je izraz konkurenčna klavzula ustalil kot poimenovanje dogovorov o omejevanju konkurence po prenehanju določenih razmerij v statusnem pravu, agencijske pogodbe in pogodbe o zaposlitvi (Šetinc Tekavc, 2006, str. 171).

3.2.1. Konkurenčna klavzula – pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti

Konkurenčna klavzula oziroma pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti se lahko uporablja, če delavec pri svojem znanju pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze. V tem primeru se lahko delavec in delodajalec dogovorita o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja. Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi. Določena mora biti z razumnimi časovnimi omejitvami in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca. Sklenjena mora biti v pisni obliki, drugače se šteje, da ni dogovorjena (Tratnik et al., 2005, str. 18).

Glede vprašanja, kaj se lahko šteje za delavčevo konkurenčno dejavnost, je treba navesti tudi dosedanje sodno prakso. Po dosedanji sodni praksi so bila predmet varstva pred neloyalno konkurenco proizvodna tehnična in druga znanja in usposobljenosti, ki pomenijo posebno vrednost v okviru poslovanja določenega delodajalca, torej delodajalčeva tehnična in poslovna znanja, izkušnje in zveze, ki so plod lastnih raziskav, dela in izkušenj, ne pa splošnih znanj, ki jih delavec pridobi v času trajanja delovnega razmerja ali v zvezi z njim (sodba VSRS, št. VIII Ips 233/99). Kršitev konkurenčne klavzule je podana na primer tudi, če je ustanovitev lastnega podjetja z isto dejavnostjo kot delodajalčeva dejavnost po svoji naravi in pomenu naperjena v prekinitev poslovnega razmerja med delodajalcem in njegovimi dosedanjimi komitenti, pri čemer po dosedanji sodni praksi niti ni pravno pomembno, da bi novoustanovljena družba sama vstopila v poslovna razmerja z dosedanjimi komitenti delodajalca. Odločilno je, da so bili posli delavca v okviru tega novega podjetja z enako dejavnostjo, kot jo ima delodajalec, sklenjeni v takšnih okoliščinah, da bi njihova izpolnitev povzročila posledice, ki nasprotujejo dobrim poslovnim običajem (sodba VSRS, VIII Ips 41/2000) (Kresal et al., 2002, str. 155).

Delodajalec ima pravico, da zavaruje svoja posebna znanja in poslovne zveze ter da prepreči izkoriščanje teh znanj v konkurenčne namene. Vendar se na nasprotni strani postavlja vprašanje pravice delavca po svobodni izbiri poklica ter pravice do svobodne gospodarske pobude. Po prenehanju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem ni več nobene povezave ter medsebojnega razmerja. Zaradi tega si delavec lahko po prenehanju delovnega razmerja izbere zaposlitev po svoji volji. V nasprotju z interesi delavca pa se postavijo interesi delodajalca, kateremu je v ospredju cilj in interes, da zaščiti svoj položaj ter da zaščiti svoje poslovne zveze ter svoj "know-how".

3.2.2. Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule

Največja kritika ureditve konkurenčne klavzule po ZDR 90 in glavni razlog za razveljavitev določb petega in šestega odstavka 7. člena ZDR 90 je bila v tem, da zakon ni predpisoval obveznega izplačevanja nadomestila oziroma odmene za spoštovanje konkurenčne

klavzule v času, ko je z njo delavec vezan. To pomanjkljivost je 39. člen novega ZDR popravil tako, da je določil, da mora v primeru, če spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, delodajalec delavcu za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule (Šetinc Tekavec, 2006, str. 198).

V 39. členu ZDR zakon ureja denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule in sicer (Kresal et al., 2002, str.156):

- čas trajanja izplačevanja odmene,
- obligatornost dogovora o odmeni v pogodbi o zaposlitvi,
- minimalno višino odmene,
- pravno sankcijo za primer, če odmena ni določena.

Delodajalec mora ves čas trajanja konkurenčne klavzule delavcu izplačevati denarno nadomestilo v dogovorjeni višini, če spoštovanje klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači (Kresal et al., 2002, str.156).

Bistveni element, ki je pogoj za veljavnost konkurenčne klavzule, je pisna določitev denarnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule. Če v pogodbi o zaposlitvi tega določila ni, določilo o konkurenčni prepovedi nima učinka, saj lahko spoštovanje konkurenčne klavzule za delavca pomeni zmanjšano možnost pridobivanja zaslužka, zato je denarno nadomestilo edini pravični način, da se od delavca lahko pričakuje spoštovanje prepovedi. Denarno nadomestilo znaša mesečno najmanj tretjino delavčeve povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja.

3.2.3. Prenehanje konkurenčne klavzule

Prenehanje veljavnosti konkurenčne klavzule pred potekom časa, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi, je možna samo s soglasjem volj tako delodajalca kot delavca.

Iz povedanega izhaja, da ne more niti delodajalec niti delavec enostransko odstopiti od konkurenčne klavzule. Izjema je le primer, ko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi razlogov na strani delodajalca, ker je le ta huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi in je delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja pogodbe o zaposlitvi pisno izjavil, da ni vezan na konkurenčno klavzulo.

3.2.4. Zgodovinski pregled delovnega prava pri nas

Nastanek delovnega prava je vezan na nastanek industrijskega načina proizvodnje in kapitalističnega družbenega sistema. Industrijski način proizvodnje je zahteval hkratno delo velikega števila ljudi na istem kraju in ob istem času. Oblikovati je bilo treba pravila, ustreznega takemu načinu dela. V kapitalistični družbi ni pravne obveznosti delati. Ljudje se zaposlujejo iz ekonomskih razlogov, zaradi pridobivanja sredstev za življenje.

Razvoj delovnega prava v posameznih državah je sledil razvoju industrializacije. V Sloveniji imamo prve delovno pravne predpise iz časa, ko je bila Slovenija del Avstro-Ogrske. Prvi predpis, ki je na slovenskem ozemlju v večjem obsegu uredil delovna razmerja, je bil obrtni zakon iz leta 1859. Obrtni zakon je urejal organiziranje dela, zakon o koalicijski svobodi pa je urejal organiziranje sindikatov. Za nekatera razmerja pa se je uporabljal tudi Obči državljanski zakonik.

Po prvi svetovni vojni so bili v Sloveniji še pred vključitvijo v Kraljevino SHS sprejeti nekateri predpisi s področja delovnih razmerij. Delovna razmerja so se urejala regionalno. V vseh državnih in zasebnih podjetjih tovarniškega značaja je bil uveden 8 urni delavnik. Ustanovljeno je bilo obrtno nadzorništvo, ki je predhodnik sedanje inšpekcije dela, organizirani pa so bili tudi delavski zaupniki. Sprejet je bil Zakon o varstvu delavcev, ki je uredil delovne razmere in odmore. Vidovdanska ustava je predpisala pravico in dolžnost države "da intervenira v gospodarskih razmerjih v duhu pravice in odklanjanja družbenih nasprotij". Sprejetih je bilo nekaj delovno pravnih predpisov, uveljavila se je borza dela kot predhodnica današnjega Zavoda za zaposlovanje, 8 urni delavnik je bil uveden na celotnem ozemlju Kraljevine SHS, minimalna starost za zaposlitev je bila določena na 14 let.

V obdobju po II. svetovni vojni je bila za takratno jugoslovansko delovno pravo sprva značilna močna vloga države pri urejanju delovnih razmerij. Leta 1950 je bil sprejet Zakon o gospodarjenju z državnimi gospodarskimi podjetji in višjimi gospodarskimi združenji, ki je uvedel samoupravljanje na področju delovnih razmerij. Samoupravljanje in družbena lastnina sta predstavljala posebnost, po kateri se je SFRJ razlikovala od drugih socialističnih držav. Splošna značilnost razvoja delovnega prava v SFRJ je bila najprej širjenje prostora samoupravnega prava na račun državnega ter širjenje republiškega delovnega prava na račun zveznega. Obratni trendi so se pokazal z Zakonom o združenem delu (1976), ki je sicer veljal za vrhunec samoupravljanja. Ta zakon je formalno dajal delavcem velike pristojnosti pri upravljanju organizacij. Na področju delovnega prava pa je začel posegati v tedanje pravice delavcev. Zaostril je disciplinsko odgovornost delavcev s ponovno uvedbo denarne kazni in predpisal nekatere obvezne razloge za prenehanje delovnega razmerja. Obdobje jugoslovanske delovne zakonodaje se je zaključilo z zveznim Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR iz leta 1989), ki mu je sledil še republiški Zakon o delovnih razmerjih (ZDR iz leta 1990). Oba predpisa sta še v veljavi, ZTPDR pa se v RS uporablja na podlagi Ustavnega zakona kot predpis Republike Slovenije. Sledila je še novela zakona o delovnih razmerjih iz leta 2007 z namenom izboljšati določene določbe in odpraviti pomanjkljivosti iz prejšnjega Zakona o delovnih razmerjih.

3.2.5. Razvoj konkurenčne klavzule

Zgodovina konkurenčne klavzule seže v leto 1989, ko so se začele pojavljati prve zahteve po njeni vgraditvi v jugoslovanski pravni sistem. Torej govorimo o prehodnem obdobju uvajanja tržnega gospodarstva, ki se je začelo z Zakonom o temeljnih pravicah iz

delovnega razmerja (ZTPDR) z dne 6. oktobra 1989. Sistem je zaživel v praksi z uveljavitvijo prve splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo 1. septembra 1990, kjer je bila konkurenčna klavzula tudi prvič zakonsko urejena. Nadalje sledi sprejem novega ZDR iz leta 2002. Ko je bil ZDR leta 2002 sprejet, se je posebej opozarjalo na razloge za sprejem zakona in zakaj je le-ta bil potreben, katere so njegove najpomembnejše rešitve v primerjavi tudi z do tedaj veljavno zakonodajo. ZDR je bil in je pomemben danes zato, ker je v temeljih dokončno poskušal spremeniti bistvo in naravo samega delovnega razmerja pri nas. Sprejeti zakon je moral upoštevati in do neke mere prenesti v naš notranji pravni sistem nekatere mednarodne pravne obveznosti – dejstvo je, da je Slovenija sprejela vse konvencije, ki jih je sprejela že nekdanja Jugoslavija, od leta 1990 pa je sprejela še dodatne konvencije. Hkrati pa je bil namen, da se z zakonom sprejme tudi pravo evropske skupnosti na delovnopravnem področju. Vlada je sprejela sklep, da je treba avtomatično upoštevati tudi pravo evropske skupnosti in ga prenesti v naš pravni sistem. Dejansko se je v strokovnih razpravah o novem zakonu (stroka je lahko sodelovala pri prvi fazi oblikovanja zakona) pokazalo to, da sindikati ne poznajo bistva vsebine konvencij, ki se nanašajo na sindikalno svobodo, delodajalci niso bili ravno izobraženi o zakonodaji in tudi delovno pravo evropske skupnosti so slabo poznali. Z razlogi, ki so bili upoštevani pri novem zakonu, se vidijo tudi podlage, zakaj se kakšne rešitve v zakonu zdijo nekaterim tudi nenavadne.

3.2.5.1. Zakon o delovnih razmerjih – ureditev po ZDR 90

Konkurenčna klavzula v naši zakonodaji do sprejema Zakona o delovnih razmerjih (ZDR 90) ni bila urejena, čeprav so se zahteve po njeni vgraditvi v jugoslovanski pravni sistem pojavljale že ob sprejemu zveznega Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR), kamor ta materija ni bila vključena. Konkurenčna klavzula je bila pripravljena na podlagi pobud, ki so se pojavile po uveljavitvi Zakona o podjetjih in na podlagi zlorabe ob ustanavljanju novih podjetij, do katerih je prihajalo zaradi neurejenosti tega področja (Belopavlovič, 1990, str. 25).

Konkurenčno klavzulo so do ugotovitve o neskladju z ustavo urejali trije odstavki 7. člena ZDR 90. V četrtem odstavku je bila delavcu in delodajalcu naložena dolžnost posebnega dogovora o medsebojnih pravicah in obveznostih po prenehanju delovnega razmerja v zvezi z izkoriščanjem tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez, pridobljenih z delom pri delodajalcu. Vsebina konkurenčne klavzule v smislu skrajnih meja dogovora med strankami (Djokič 1991, 26) je bila urejena v petem odstavku 7. člena, in sicer sta se delavec in delodajalec lahko dogovorila, da v primeru, če delavec pri svojem delu ali v zvezi z njim pridobiva zgoraj omenjena znanja in mu preneha delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi, v roku največ dveh let po prenehanju delovnega razmerja brez soglasja delodajalca ne sme ustanovljati podjetja ali začeti opravljati samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo, če bi uporaba teh znanj pomenila za delodajalca konkurenco. Prav tako ne sme skleniti delovnega razmerja, pogodbe o delu ali avtorskem delu pri drugem delodajalcu, ki se ukvarja z enako dejavnostjo, če bi to za delodajalca pomenilo konkurenco (Ilešič 1990, 385). Sankcija za kršitev dogovorjene

konkurenčne klavzule je bila povrnitev škode delodajalcu, pri čemer se je odredila v pavšalnem znesku, določenim s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, če je sicer ni bilo mogoče natančno določiti (šesti odstavek 7. člena ZDR 90), kar je pogosto težko in dolgotrajno. Pri določanju višine odškodnine je bilo treba upoštevati pričakovano škodo zaradi kršitve konkurenčne klavzule glede na okoliščine ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Uporabljalo se je načelo predvidljive škode. Dogovor o pavšalni odškodnini je bil dopusten le, če je objektivno obstajala možnost nastanka škode, ki je pri poslih določene vrste običajna (Šetinc Tekavec, 2006, str. 181).

Zakonska ureditev je bila tudi pred razveljavitvijo petega in šestega odstavka 7. člena ZDR zelo skopa, odprtih je bilo mnogo vprašanj. Zlasti v zvezi z odmeno za spoštovanje konkurenčne klavzule pa je obstajala pravna praznina, ki so jo napolnjevala sodišča s svojo sodno prakso. Brez sodne prakse na tem področju bi bila pravna varnost delavcev v zvezi s konkurenčno klavzulo še slabša, saj se je v teoriji poudarjalo, da konkurenčna klavzula varuje delodajalčeve ekonomsko utemeljene interese, ne sme pa predstavljati izraza delodajalčeve premoči nad delavcem, še posebej če je ponudba delavcev večja od povpraševanja (prav tam v: Šetinc Tekavec, 2006, str. 182).

Brez bogate sodne prakse bi bilo težko doseči takšen razvoj konkurenčne klavzule, kot ga je dosegla (po Šetinc Tekavec, 2006, str. 182).

3.2.5.2. Razveljavitev 5. in 6. odstavka 7. člena ZDR 90

Sodišče je s sklepom št. U-I-51/90 začelo postopek za presojo ustavnosti in zakonitosti petega in šestega odstavka 7. člena Zakona o delovnih razmerjih iz leta 1990.

ZDR je takrat v petem odstavku določal, da se delavec in organizacija oziroma delavec in delodajalec lahko dogovorita, da v primeru, če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna in poslovna znanja ter poslovne zveze in mu preneha delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi, v roku največ dveh let po prenehanju delovnega razmerja brez soglasja organizacije oziroma delodajalca ne sme:

- ustanavljati podjetja ali začeti opravljati samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo, kot jo ima organizacija oziroma delodajalec, če bi uporaba teh znanj pomenila za organizacijo oziroma za delodajalca konkurenco;
- skleniti delovnega razmerja, pogodbe o delu ali pogodbe o avtorskem delu v drugi organizaciji oziroma pri drugem delodajalcu, ki se ukvarja z enako dejavnostjo, če bi to za organizacijo oziroma delodajalca pomenilo konkurenco.

Šesti odstavek 7. člena ZDR/90 pa je določal, da če posameznik ravna v nasprotju s petim odstavkom, je organizaciji oziroma delodajalcu dolžan nadomestiti škodo, ki se, če je ni mogoče določiti natančno, odredi v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

Ustavno sodišče je pri presoji teh dveh členov zavzelo stališče, da gre tudi pri pogodbi o zaposlitvi za odplačno pogodbeno razmerje. Na podlagi tega je treba to pogodbo razlagati v luči načela ekvivalence med obema strankama. Načelo ekvivalence pa je eno izmed temeljnih načel pravne države. Zato dogovor, s katerim delavec pristane na konkurenčno klavzulo in s tem posledično na omejitev svojih ustavnih pravic svobode izbire poklica in svobodne gospodarske pobude, ne da bi zato od delodajalca dobil ustrezno denarno nadomestilo po prenehanju delovnega razmerja, ni sorazmeren za obe stranki in je kot tak v nasprotju z načelom ekvivalence. Taka določba zakona, ki ne določa denarnega nadomestila za delavca, je v nasprotju z načeli pravne in socialne države.

V petem odstavku 7. člena ZDR/90 je bila dana strankama možnost, da se dogovorita o prepovedi konkurenčne dejavnosti delavca po prenehanju delovnega razmerja zaradi omejevanja nelojalne konkurence, če bi delavec z znanjem, ki ga je pridobil pri delodajalcu, kasneje nastopal kot njemu nelojalna konkurenca. Zakon govori o možnosti dogovora med obema strankama, ki se lahko razume kot prostovoljni pristane delavca na tako možnost. Vendar je ustavno sodišče RS zavzelo stališče, da je ta prostovoljnost relativna, saj je delavec družbeno in ekonomsko šibkejši subjekt in da v kolikor se želi zaposliti pri delodajalcu, mora pristati na tako omejitev. V nadaljevanju pa je delavec, v primeru da krši tako določbo konkurenčne klavzule in v primeru povzročitve škode delodajalcu, le to dolžan povrniti. Zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule pa je delavec dejansko prikrajšan pri iskanju zaposlitve in možnosti zaslužka. ZDR pa ne določa nasprotnega zahtevka, do katerega bi bil upravičen delavec, v primeru da spoštuje konkurenčno klavzulo, delodajalec pa bi bil tisti, ki bi za spoštovanje le te moral delavcu izplačati določeno denarno nadomestilo. Zaradi tega nista enakomerno obremenjena oba subjekta delovnega razmerja, zato je tako določilo v nasprotju z načeli pravne in socialne države.

Sodnik Krivic v sporni zadevi vidi predvsem vprašanje dopustnosti omejevanje ustavnih pravic in s tem v zvezi uporabo načela sorazmernosti. Dopustnost izpodbijanja zakonske ureditve bi bilo potrebno presojati glede na določbo tretjega odstavka 15. člena Ustave RS, po kateri so ustavne pravice (človekove pravice in temeljne svoboščine) omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ustava. Zakonsko omejevanje pravic je v tem primeru dopustno, ker je to potrebno zaradi varstva pravic delodajalca. Vendar pa dopustnost omejevanja zaradi varstva drugih še ne pomeni, da je lahko le-to po obsegu in globini neomejeno, temveč je dopustno le v minimalnem obsegu, ki še dopušča varstvo druge pravice, hkrati pa prvo kar prizadene. Kadar pride do tega, da sta dve ustavni pravici v medsebojnem nasprotju, mora zakonodajalec opraviti tehtanje interesov. V konkretnem primeru je nesorazmernost posegla v ustavne pravice v tem, da je zakon dopuščal omejevanje svobode zaposlitve in gospodarske pobude zaradi varstva interesov delodajalca, hkrati pa je prizadel osebne in premoženjske interese delavca, ne da bi zato določal ustrezno odškodnino, ki bi ustrezala interesu obeh strank. V tem primeru je šlo za načelno dopusten, vendar prekomeren in zaradi prekomernosti nedopusten poseg v ustavne pravice (Robnik, 1995, str. 7).

Po sodnikovem mnenju mora zakon v primeru, kadar pride do kolizije dveh pravic, tehtati interese in pravice obeh strani ter uveljaviti rešitev, ki bo najbolj sorazmerna in bo upoštevala vse konflikte in ustavnopravno zavarovane pravice in interese. Zato se mu zdi primernejše, da se tako odločitev utemelji na podlagi kršitve načela sorazmernosti, saj je zaradi zaščite ene pravice treba omejiti drugo pravico, vendar ne v neomejenem obsegu, ampak le v minimalnem oziroma najnujnejšem obsegu, ki še omogoča ustrezno varstvo druge pravice.

3.2.5.3. Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 je bil eden najpomembnejših elementov novega slovenskega delovnopravnega sistema. Sprejet je bil 24. aprila 2002. Da je prišlo do sprejetja tega zakona, je bil postopek dolgotrajen. Sprejem tega zakona so narekovali vsebinski in formalni razlogi. Zakon ureja delovno razmerje kot dvostransko razmerje med delavcem in delodajalcem. Pravni akt, ki ureja medsebojno razmerje med delavcem in delodajalcem, pa je pogodba o zaposlitvi, katere sklenitev pomeni nastanek delovnega razmerja. Prilagojene so bile posamezne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pogodbeni naravi delovnega razmerja, saj je neurejenost pogodbe in posameznih delovno pravnih institutov prinašala veliko težav v praksi. Poleg tega pa je bilo treba delovno pravno zakonodajo prilagoditi Ustavi RS in drugim mednarodnim pravnim instrumentom, ki smo jih sprejeli z mednarodnimi pogodbami (MOD, Svet Evrope). Poleg tega pa je zakon rezultat harmonizacije slovenskega delovnopravnega sistema s pravom Evropskih skupnosti, ki se je začela leta 1993. Predmet ZDR je ureditev individualnih delovnih razmerij, razmerij, ki nastanejo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Zakon ureja samo področje, ki ureja delo na podlagi delovnega razmerja in ne celotnega področja, ki obsega človeka pri delu, ki ga ta ne opravlja v delovnem razmerju. Zakon splošno ureja vsa delovna razmerja, tudi tista v javnem sektorju. Področje delovnih razmerij v javnem sektorju ureja Zakon o javnih uslužbencih, ki je specialen zakon nasproti ZDR. V kolikor določenih zadev ne ureja specialni zakon, v tem primeru Zakon o javnih uslužbencih, zanje velja ZDR. ZDR določa samo minimalno varstvo delavcev ter omogoča, da se delavci in delodajalci s kolektivnimi pogodbami ali s pogodbami o zaposlitvi dogovorijo za druge ugodnosti in večje pravice, kot jih določa ZDR, v kolikor je ureditev medsebojnih razmerij v skladu z ZDR (Kikel, 2010, str.7).

ZDR kot pravni temelj ureditve delovnega razmerja določa pogodbo o zaposlitvi. V zakonu je urejena od njenega nastanka pa do prenehanja. Novost tega zakona je tudi izrecna prepoved diskriminacije pri zaposlovanju v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja.

Konkurenčna klavzula je z zakonom iz leta 2002 opredeljena precej natančneje, kakor je bila v prejšnji zakonodaji. To je gotovo posledica ustavnosodne presoje, bogate sodne prakse ter strokovnih razmišljanj o tem institutu, ki se je pri nas v dobrem desetletju dodobra udomačil. V 38. členu ZDR je določeno, da v primeru, da delavec pri svojem delu ali v zvezi z njim pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze,

lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja. Zakon torej dosledno spoštuje uveljavljeno terminologijo, po kateri je konkurenčna prepoved (v ožjem smislu) zakonska prepoved konkurence, konkurenčna klavzula pa pogodbeno prepoved. Doslej pa take doslednosti ni bilo zaslediti niti v zakonodaji niti v sodni praksi in tudi v strokovni literaturi ne (Šetinc Tekavec, 2006, str. 191).

Najpomembnejše je bilo, da so konkurenčno klavzulo oblikovali tako, da hkrati zaščiti delodajalca (prepreči neloyalno konkurenco s strani delavca) in obenem štiti delavca pred pretirano restriktivnostjo, čemur so namenjene zakonske določbe, ki pogodbeno svobodo v zvezi s sklepanjem dogovora o konkurenčni klavzuli pomembno omejujejo. ZDR za konkurenčno klavzulo določa več omejitev: statusno; strokovno; časovno; omejitev glede na način prenehanja delovnega razmerja; oblikovano omejitev; omejitev, da konkurenčna klavzula ne sme izključevati možnosti primerne zaposlitve delavca in pa zahtevo, da v zvezi z dogovorjeno konkurenčno klavzulo obstoji protidajatev.

3.2.6. Ustavni vidiki konkurenčne klavzule

49. ČLEN Ustave RS – svoboda dela:

Konkurenčna klavzula po svoje pomeni omejitev svobode izbire poklica, po drugi strani pa je v skladu s svobodo urejanja pogodbenih razmerij strank. Sama po sebi je koristna in dopustna, če štiti obe strani.

Svoboda dela je človekova pravica oziroma svoboščina, ki jo zagotavlja 49. člen Ustave Republike Slovenije; sestavljena je iz treh delov: zgodovinsko najstarejše prepovedi prisilnega dela, prepovedi diskriminacije pri zasedbi delovnih mest (dostopnost pod enakimi pogoji) ter proste izbire zaposlitve. Prva dva vidika ustavno zagotovljene svobode dela ne sodita v okvir tega dela, pravica do proste zaposlitve pa je ustavna pravica, v katero konkurenčne prepovedi v času trajanja delovnega razmerja ali v času po njegovem izteku lahko posežejo (Šetinc Tekavec, 2006, str. 29).

Omejitev svobode dela ne sme biti neomejena zaradi zagotovitve ustavnih pravic drugih, pač pa mora biti poseg nujen (druge pravice ni mogoče zavarovati z blažjim posegom ali celo brez njega), primeren za doseg želenega cilja varstva pravic drugih ter sorazmeren s težo ene druge ustavne pravice (sorazmernost v ožjem pomenu) (Ustavno sodišče RS 1994). Zadnja zahteva pomeni, da je treba "tehtati pomembnost posega v ustavno pravico in pomembnost ustavno dopustnega cilja, ki želi zavarovati ali zagotoviti druge ustavno varovane dobrine, in odmeriti upravičenost nujnega posega sorazmerno s težo prizadetih posledic" (Šturm, 2002, str. 508).

Ker konkurenčna klavzula dejansko pomeni neke vrste omejitev ustavne svobode delavca do izbire poklica, je o odločbi prejšnjega Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 14/90 in 5/91) odločalo Ustavno sodišče RS in jo razveljavilo (U-I-51/90-18; 14/5-1192). US RS je v odločbi med drugim zapisalo, da je eno temeljnih načel pravne države "načelo

ekvivalence v odplačnih pogodbenih razmerjih". Menilo je, da mora delavec določen in dogovorjen čas prejemati ustrezno materialno nadomestilo zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, če si pogodbeno omeji ustavno pravico do izbire poklica. In novi ZDR je določil, da mora delodajalec delavcu izplačevati pisno dogovorjeno denarno nadomestilo ves čas trajanja konkurenčne klavzule, če mu je zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule onemogočeno pridobivanje primerljivega zaslužka s prejšnjim. Zakon je postavil minimalni znesek na vsaj tretjino plače, ki jo je delavec prejemal zadnje tri mesece pred prenehanjem delovnega razmerja. Pomembno je opozoriti, da konkurenčna klavzula ne velja, če ni pisno dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi.

Če je torej konkurenčna klavzula dogovorjena v skladu z njenim namenom, predstavlja koristen in pomemben varnostni mehanizem v delovnem procesu, ki skuša ščititi obe strani medalje – in tako je prav!

74. člen Ustave RS – Svobodna gospodarsko pobuda:

Svobodna gospodarska pobuda je ekonomska svoboščina, ki je deducirana iz splošnih človekovih svoboščin in je na podlagi človekove (konvencijske) pravice do enakosti zagotovljena vsakomur. Vendar pa lahko konkurenčna klavzula poseže tudi v ustavno pravico svobodne gospodarske pobude iz 74. člena Ustave RS, ki določa, da se gospodarska pobuda ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo in ne tako, da bi bila z izvrševanjem ogrožena varnost, svoboda ali človekovo dostojanstvo.

Ustavno sodišče pa izhaja iz stališča, da je omejevanje svobodne gospodarske pobude s predpisi dopustno le, če je to nujno zaradi varovanja močnejše javne koristi (na primer varovanje zdravja in življenja prebivalcev, varstva potrošnikov in upnikov, redne oskrbe itd.). Poleg tega pa ustavno sodišče v odločbah sprejema merila, ki presegajo okvir varstva svobodne gospodarske pobude. Omejevalni ukrepi so dopustni, če poleg varstva javne koristi izpolnjujejo pogoje primernosti, sorazmernosti in trajnosti, če so določni in ne kršijo enakopravnosti subjektov. Izvršilni predpisi ne smejo samostojno določati pravic in obveznosti. Omejevanje je treba ločiti od določanja načina izvrševanja človekovih pravic.

Uvrstitev svobodne gospodarske pobude v ustavo je v primerjavi z drugimi pravnimi sistemi ter Konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin posebnost, vendar je taka opredelitev podjetništva kot temeljnega načela gospodarske ureditve države zaradi nasprotja s prejšnjo socialistično pravno ureditvijo logična. Posebnost določbe 74. člena Ustave Republike Slovenije je tudi njena umestitev izven poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. S tem pa je določeno tudi razmerje te pravice do ostalih človekovih pravic, opredeljenih v ustavi (Šturm, 2002, str. 712).

4 KONURENČNA PREPOVED IN VAROVANJE POSLOVNE SKRIVNOSTI V ZAVAROVALNICI TRIGLAV, D. D.

Ker je na eni strani potrebno zaščititi delodajalca, na drugi strani pa tudi delavca, ZDR med trajanjem delovnega razmerja pod določenimi pogoji prepoveduje opravljati konkurenčno dejavnost. Gre za zakonsko prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti. Obenem pa ZDR dopušča tudi možnost, da se delavec in delodajalec dogovorita, da delavec še dve leti po prenehanju delovnega razmerja ne bo opravljal konkurenčne dejavnosti. V tem primeru pa govorimo o konkurenčni klavzuli.

Področje konkurence je med ostalim urejeno tudi v ZGD, kjer so navedene določbe glede ustanavljanja konkurenčnih družb raznih družbenikov.

ZDR kot tudi ZGD urejata še poglavje poslovne skrivnosti. Velja namreč nepisano pravilo, da so podatki in informacije zlata vredni in ključnega pomena pri poslovanju podjetja. Odliv takih informacij bi lahko za podjetje predstavljal nepopravljivo škodo, zato se ta poslužujejo različnih načinov, da podatki postanejo zaupni oziroma da z njimi razpolagajo s strani delodajalca pooblaščen osebe.

V največji slovenski zavarovalnici, Zavarovalnici Triglav, d. d., je prepoved konkurence in varovanje poslovne skrivnosti skladna z veljavno zakonodajo. Področji sta urejeni z internimi pravilniki in akti, zapisani pa sta tudi v statutu podjetja. Pravilniki in akti skupaj z določbami ZDR in ZGD tvorijo celovito ureditev s področja poslovne skrivnosti in konkurence.

4.1. PREDSTAVITEV ZAVAROVALNICE TRIGLAV, D. D.

Brez padala si je težko predstavljati varen skok iz letala. Težko si je predstavljati avtomobil brez zavor. Podobno težko si je predstavljati življenje brez zavarovalnice.

Zavarovalnico Triglav odlikujejo znanje, izkušnje in finančna moč, kakršne ne more ponuditi nobena druga zavarovalnica v Sloveniji. Že 110 let skrbi za zavarovanje vedno novih generacij Slovencev in njihovega imetja ter za zavarovanje premoženja številnih podjetij, ki jim tako zagotavlja ekonomsko trdnost in varnost.

Zavarovalnica Triglav je največja slovenska zavarovalnica. Delniška družba ima sedež v Republiki Sloveniji, na Miklošičevi 19, v Ljubljani. Njena največja lastnika sta Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ki ima v lasti 34,47 odstotka delnic, in Slovenska odškodninska družba, d. d., ki ima v lasti 28,07 odstotka delnic. Glavna dejavnost Zavarovalnice Triglav d. d. je zavarovalništvo, v okviru katere ponuja široko paleto življenjskih, premoženjskih in zdravstvenih zavarovanj ter pozavarovanje. Poleg

tega ponuja še finančne storitve upravljanja premoženja, servisne in druge storitve. Osnovni cilj zavarovalnice je samostojno opravljanje pridobitne dejavnosti na trgu kot svoje izključne dejavnosti.

Dejavnost zavarovalnice so:

- opravljanje zavarovalnih poslov v vseh zavarovalnih vrstah v zavarovalni skupini premoženjskega zavarovanja,
- opravljanje zavarovalnih poslov v vseh zavarovalnih vrstah v zavarovalni skupini življenjskega zavarovanja,
- dejavnosti upravljanja pokojninskih skladov po zakonu, ki ureja pokojninske sklade,
- opravljanje obveznih zavarovanj v prometu,
- opravljanje dopolnilnih zdravstvenih zavarovanj po zakonu, ki ureja dopolnilna zdravstvena zavarovanja,
- opravljanje zavarovalnih poslov pasivnega zavarovanja.

Poleg zgoraj naštetih dejavnosti se zavarovalnica ukvarja tudi s posli, ki so z zavarovalnimi posli neposredno v zvezi, zlasti pa:

- terminski posli, opcijski posli in posli s podobnimi finančnimi inštrumenti, ki se opravljajo zaradi zaščite pred tveganji, ki nastanejo zaradi sprememb in nihanj tečajev in obrestnih mer,
- posredovanje pri prodaji oziroma prodaja v zavarovalnih primerih poškodovanih predmetov, ki ob reševanju škodnih primerov pripadajo zavarovalnici,
- izvajanje ukrepov za preprečevanje in odpravljanje nevarnosti, ki ogrožajo zavarovano premoženje in osebe,
- popravilo poškodovanega zavarovančevega premoženja, prevoz in skladiščenje tega premoženja,
- ocena stopnje izpostavljenosti zavarovalnega objekta in ocenjevanje škod,
- opravljanje asistenčnih in drugih intelektualnih in tehničnih storitev v zvezi z zavarovalnimi posli,
- posredovanje pri sklepanju zavarovalnih poslov za zavarovalnice iz iste zavarovalniške skupine.

Zavarovalnica opravlja tudi druge posle, ki ne sodijo v njeno osnovno dejavnost in ki so potrebni za njen obstoj. Gre predvsem za finančne posle, vezane za nalaganje sredstev zavarovalnice, pridobivanje nepremičnin in njihovo upravljanje, upravljanje sistema obdelave podatkov in podobno.

Poslanstvo zavarovalnice Triglav je v ustvarjanju varnejše in bogatejše prihodnosti za stranke, lastnike in zaposlene.

Vizija zavarovalnice Triglav je v spoznanju, da je ena od vodilnih zavarovalno-finančnih skupin v regiji jugovzhodne Evrope in v širjenju poslovanja. Zato ima zavarovalnica namen

postati nosilni steber ugledne in stabilne zavarovalno-finančne skupine z lastnim razvojem produktov in s prepoznavno blagovno znamko.

V izkaznici Zavarovalnice Triglav najdemo tudi zapisano skupino vrednot, ki so:

- zadovoljstvo strank in zaposlenih,
- ustvarjanje vrednosti za delničarje,
- strokovnost,
- varnost,
- družbena odgovornost.

Glede na to, da je skupni tržni delež Zavarovalnice Triglav skoraj 40 %, zahteva takšno poslovanje veliko zaposlenih. Trenutno je na zavarovalnici zaposlenih 5.237 sodelavcev. Ti se dnevno srečujejo z različnimi, bolj ali manj pomembnimi, podatki. Podatki se obdelujejo, analizirajo in na podlagi teh sprejemajo nadaljnji koraki ter bolj ali manj pomembne poslovne odločitve, ki lahko krojijo nadaljnjo usodo zavarovalnice. Prav zato je področje konkurence in poslovne skrivnosti pomemben člen pri poslovanju zavarovalnice.

4.2. KONKURENČNA PREPOVED

Kot že omenjeno so interni akti in pravilniki Zavarovalnice Triglav, ki urejajo področje konkurence in varovanja poslovnih skrivnosti, skladni z ZDR in ZGD. Konkurenčna prepoved velja za zaposlene v Zavarovalnici Triglav in je zakonsko določena že v ZDR ter ZGD.

Delavec med trajanjem delovnega razmerja tako ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Če delavec ravna v nasprotju z zgoraj omenjenim, lahko delodajalec zahteva povrnitev škode, kršitev pa ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Primer KAD – Vzajemna – Zavarovalnica Triglav, d. d.:

Zanimiv je primer na katerega je podala svoje mnenje Komisija za preprečevanje korupcije glede možnosti konflikta interesov med članstvom v nadzornem svetu Kapitalske družbe d. d. (v nadaljevanju: KAD) in predsedovanjem upravi Vzajemne, kar v dotičnem primeru pomeni konkurenco. KAD namreč upravlja s 35 % deležem Zavarovalnice Triglav, d. d., obe zavarovalnici sta si med seboj konkurenčni družbi, član nadzornega sveta KAD pa je obenem tudi predsednik uprave konkurenčne zavarovalnice.

Iz navedenih omejitev izhaja, da za člana nadzornega sveta velja konkurenčna prepoved. Prepoved konkurence določa tudi Zakon o gospodarskih družbah (Ur.l., RS, št. 42/06). Po

41. členu ZGD člani nadzornega sveta delniških družb ne morejo biti delavci ali člani uprav druge družbe, ki opravlja dejavnost, ki je ali bi lahko bila v konkurenčnem razmerju z dejavnostjo te družbe.

Iz Statuta KAD izhaja, da je njegov nadzorni svet pooblaščen za izdajo mnenj o povečanju ali zmanjšanju osnovnega kapitala in izdajo soglasja o nakupu, prodaji, zastavi vrednostnih papirjev, soglasja o dajanju poroštev, garancij ali podobnih jamstev ter dajanju posojil ali najemanju kreditov. Mnenje komisije je bilo, da nadzorni svet KAD glede na našeta pooblastila posega v poslovanje družb, s katerimi upravlja in v katerih ima svoj delež. Ker ima KAD poslovni delež tudi v Zavarovalnici Triglav, ima nadzorni svet pravico, da daje mnenja in soglasja o nakupu, prodaji ali zastavi vrednostnih papirjev ter poroštvi ali najemanju kreditov, ki se nanašajo na Zavarovalnico Triglav.

V nadaljevanju mnenja je komisija podala odgovor, da član nadzornega sveta KAD, ki je hkrati tudi predsednik uprave Vzajemne, zaide v konflikt interesov, ko v nadzornem svetu odloča ali daje soglasja, povezana z Zavarovalnico Triglav. Temu se lahko sicer izogne tako, da se izloči iz vseh obravnav nadzornega sveta, ki se nanašajo na kakršnokoli odločanje in dajanje mnenj ali soglasij, v katerih nastopa Zavarovalnica Triglav.

4.3. KONKURENČNA KLAVZULA

Konkurenčna klavzula je namenjena delavcem, ki zasedajo pomembnejše položaje. Večinoma so to delavci, ki imajo sklenjene individualne pogodbe o zaposlitvi, zavarovalni zastopniki ter komercialisti. Delavci se dnevno srečujejo s podatki, od katerih je odvisno nadaljnje uspešno poslovanje zavarovalnice. Da tako pomembni podatki ne bi prišli do druge, konkurenčne zavarovalnice, je smiselno takšne delavce pogodbeno obvezati k temu, da ne bodo predstavljali konkurence ali pa ravnali v škodo zavarovalnici.

Načeloma velja, da sta delodajalec in delavec dogovorjena, da delavec še 24 mesecev po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi na podlagi sporazuma med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz šeste alineje prvega odstavka 111. člena ZDR, ne bo smel brez soglasja delodajalca:

- ustanoviti družbe ali začeti z opravljanjem samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo kot jo ima delodajalec, kar vključuje tudi opravljanje poslov zavarovalnega posredništva in poslov v zvezi s cenitvami in reševanjem škod,
- skleniti pogodbe o zaposlitvi ali katerekoli druge pogodbe civilnega prava z družbo ali samostojnim podjetnikom, ki s svojo dejavnostjo lahko konkurira delodajalcu, kar vključuje tudi opravljanje poslov zavarovalnega posredništva in poslov v zvezi s cenitvami in reševanjem škod,

- kakorkoli drugače konkurenčno ravnati zoper delodajalca, če bi pri tem delu lahko izkoriščal tehnična ali poslovna znanja in poslovne zveze, ki jih je pridobil v času trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu.

Če pa bi imel delavec namen opravljati zgoraj omenjeno delo, je dolžan predhodno pridobiti pisno soglasje delodajalca, pri čemer mora pisno zaprosilo vsebovati navedbo dejavnosti, ki jo bo opravljal, oziroma navedbo subjekta, za katerega bo opravljal delo, na kakšni pravni podlagi in s kakšno vsebino. V primeru izdanega soglasja je delavec v okviru, ki je določen v soglasju, prost obveznosti iz naslova konkurenčne klavzule, v primeru da pa delodajalec soglasja ne izda, delavec ne sme začeti opravljati nameravane dejavnosti oziroma dela in je v celoti zavezan z dogovorjeno prepovedjo konkurenčnega ravnanja. Delavec s posebnimi pooblastili in delodajalec se lahko ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pisno sporazumeta o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.

Delodajalec lahko najkasneje do prenehanja delovnega razmerja izjavi, da odstopa od konkurenčne klavzule. S tem je delavec prost prepovedi konkurenčnega ravnanja po prenehanju delovnega razmerja.

Če delavec zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule ne bo mogel pridobivati zaslužka, primerljivega njegovi plači pri delodajalcu, mu bo delodajalec za čas spoštovanja konkurenčne klavzule mesečno izplačeval denarno nadomestilo v višini 40 % povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, če pa je razlika med zaslužkom (mesečnim oziroma na mesec preračunanim) delavca v času veljavnosti konkurenčne klavzule in povprečno plačo delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi manjša od 40 %, pa samo v višini te razlike.

Delavec je dolžan delodajalcu v času veljavnosti konkurenčne klavzule sporočiti vsako zaposlitev oziroma opravljanje pridobitne dejavnosti in svoj zaslužek, ki ga na ta način pridobiva. Sprotno sporočanje zaposlitvenega statusa je predpogoj za izplačevanje denarnega nadomestila.

Če je ugotovljeno, da delavec po prenehanju delovnega razmerja krši dogovorjeno konkurenčno klavzulo, je dolžan plačati delodajalcu pogodbeno kazen v višini 10-kratnika povprečne mesečne bruto plače delavca v zadnjem letu pred prenehanjem delovnega razmerja.

4.4. POSLOVNA SKRIVNOST

Na podlagi Statuta Zavarovalnice Triglav, d. d., je uprava na seji dne 12. 1. 2010 sprejela nov (prvi je bil sprejet leta 2002) Pravilnik o poslovni skrivnosti Zavarovalnice Triglav, ki opredeljuje poslovno skrivnost ter kriterije in merila za določanje poslovnih

skrivnosti zavarovalnice, pravice in odgovornosti pri izvajanju ustreznih postopkov in ukrepov varovanja ter krog subjektov, ki jih zavezujejo določila pravilnika.

Poslovno skrivnost družbe predstavljajo podatki, ki so za družbo posebnega pomena pri doseganju njenih gospodarskih in drugih prednosti. Poslovna skrivnost so zlasti podatki o gospodarski dejavnosti, strateškem ali gospodarskem oziroma premoženjskem, finančnem, tržnem ter kadrovskem položaju družbe oziroma njenem poslovanju in o poslovnih partnerjih ter so take narave, da bi njihovo razkritje nepooblaščenim fizičnim ali pravnim osebam lahko škodovalo interesom družbe oziroma njenemu poslovnemu ugledu.

Podatki so lahko izraženi v nematerializirani ali materializirani obliki, ne glede na nosilec, na katerem se nahajajo.

S poslovno skrivnostjo se smejo seznaniti le zaposleni v družbi oziroma druge osebe zunaj družbe, ki te podatke potrebujejo za opravljanje svojih del in nalog oziroma za izvajanje pooblastil in odgovornosti ter imajo za to ustrezno pravno podlago, oziroma pooblaščenim osebam. Obseg seznanitve je lahko le tolikšen, kolikor je potrebno za opravljanje dodeljenih del in nalog oziroma za izvajanje pooblastil in odgovornosti.

Podatki, ki predstavljajo poslovno skrivnost, so zlasti:

- osebni podatki zaposlenih v družbi (kadrovska evidenca in izračun plač zaposlenih) ter podrobnosti o prejemkih, nagradah ter stroških članov uprave in nadzornega sveta, ki niso predmet javnega razkritja po predpisih, ki zavezujejo družbo,
- osebni podatki zavarovancev, fizičnih oseb (življenjska zavarovanja, premoženjska zavarovanja), zlasti spiski zavarovancev (skadencarji) in premoženjsko stanje zavarovancev, zdravstveno stanje zavarovancev, vrste zavarovalnih rizikov, vrste zavarovalnih vsot, zavarovalno-tehnični rezultat, sozavarovanje in pozavarovanje rizikov, izplačane odškodnine oziroma zavarovalnine, višina regresne zaveze,
- predlog novih zavarovalnih pogojev in cenikov do njihovega sprejetja,
- podatki o informacijskih sistemih družbe, zlasti uporabniška imena in gesla za dostope do programske, strojne in komunikacijske opreme ter mrežni naslovi za komuniciranje (adrese), sistemska dokumentacija informacijskega sistema družbe in njegovih komponent, specifične nastavitve komponent informacijskega sistema družbe, analize informacijskega sistema družbe in njegovih komponent ter namensko razvita aplikativna programska oprema družbe, njena razvojna in sistemska dokumentacija,
- podatki o družbi v zvezi s finančnimi, knjigovodskimi zadevami, razvojnimi projekti, izvajanjem poslovne politike, zlasti pa podatki o komercialnih oziroma poslovnih ugodnostih, dogovorjenih s posameznim zavarovancem, spisek zavarovancev, s katerimi so sklenjene kreditne pogodbe, analize zavarovalnega trga in zajetja, naložbe zavarovalnih sredstev, seznam sponzorskih aktivnosti in reklamnih akcij, podatki, ki se nanašajo na pranje denarja, podatki, ki jih kot zaupne sporoči družbi druga fizična ali pravna oseba, podatki, za katere tako določi uprava družbe ali nadzorni svet, informacije o poslovni politiki in druge informacije o poslovanju

družbe in za katere je očitno, da bi lahko nastala škoda za družbo, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba, podatki o tem, kje se nahajajo gesla in kdo ima dostop do njih, simetrični ključi za šifriranje podatkov, zasebni del digitalnega potrdila in geslo za dostop do njega ter nazadnje podatki o tem, kdo razpolaga s štampiljkami,

- podatki o lokacijah, kjer se hranijo podatki, ki predstavljajo poslovno skrivnost.

Podatki, ki so bili razkriti javnosti ne predstavljajo poslovne skrivnosti.

Varovanje poslovne skrivnosti obsega pravne, organizacijske in tehnične postopke in ukrepe za:

- varovanje prostorov v katerih se nahajajo podatki,
- varovanje nosilcev podatkov,
- onemogočanje nepooblaščenega dostopa do podatkov,
- zagotavljanje varnosti posredovanja in prenosa podatkov,
- omogočanje naknadnega ugotavljanja, kdaj so bili podatki vneseni, uporabljeni ali preneseni ter kdo je to storil in sicer za obdobje, za katero se podatki shranjujejo,
- brisanje, blokiranje oziroma anonimiziranje podatkov po prenehanju namena, za katerega so bili zbrani oziroma po izteku roka hrambe varovanje strojne opreme, sistemske programske opreme ter aplikativne programske opreme.

Vsi podatki, ki predstavljajo poslovno skrivnost in se nahajajo v obliki, ki omogoča fizično označitev, se morajo na vidnem mestu označiti z jasno vidno oznako "POSLOVNA SKRIVNOST". To označitev so dolžne zagotoviti osebe, ki so odgovorne ali pooblaščen za zbiranje oziroma obdelavo podatkov, ki predstavljajo poslovno skrivnost. Ustrezno označitev in višjo stopnjo zavarovanja podatkov, ki predstavljajo poslovno skrivnosti in se nahajajo v elektronski obliki oziroma se posredujejo v elektronski obliki, so dolžne zagotoviti osebe, ki so odgovorne ali pooblaščen za zbiranje oziroma obdelavo podatkov, skupaj s področjem, odgovornim za informacijsko tehnologijo.

Podatki se določijo in označijo kot poslovna skrivnost praviloma ob njihovem nastanku oziroma začetku njihovega zbiranja ali obdelave ter pri vsakokratnem posredovanju. Ne glede na to, ali so podatki označeni kot poslovna skrivnost, se za poslovno skrivnost štejejo vsi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

Poslovno skrivnost so dolžni varovati vsi zaposleni, člani organov družbe, zaposleni pri poslovnih partnerjih in zunanji sodelavci ne glede na to, kako so izvedeli zanjo. Dolžnost varovanja pomeni prepoved zlorabe ali izdaje poslovne skrivnosti oziroma razkritja nepooblaščenim osebam, kot tudi prepoved opustitve dolžnega varstva poslovne skrivnosti.

S podatki, ki se štejejo za poslovno skrivnost, zaposleni, ki jih uporablja pri svojem delu, ne sme seznaniti drugih zaposlenih, razen če je to nujno potrebno za opravljanje delovnih nalog, sicer pa le po predhodnem dovoljenju uprave, izvršnih direktorjev, direktorjev štabnih služb in služb neposredno pod članom uprave oziroma direktorjev območnih enot ali podružnic, skladno z njihovimi pooblastili.

Zaposleni, ki pri svojem delu uporabljajo podatke, ki predstavljajo poslovno skrivnost, ali je za njih izvedel ali bil z njimi seznanjen pri svojem delu, jih ne sme objaviti ali posredovati tretjim osebam. Vsak zaposleni je dolžan preprečiti, da bi do poslovne skrivnosti družbe kakorkoli prišle nepooblaščen tretje osebe in mora v ta namen izvajati vse potrebne varnostne ukrepe.

Tretjim osebam je posredovanje podatkov, ki predstavljajo poslovno skrivnost, dopustno posredovati oziroma jim kakorkoli drugače razkrivati te podatke le na podlagi:

- zakona ali osebne privolitve posameznika, če gre za osebne podatke,
- sklepa uprave, če gre za poslovne skrivnosti družbe,
- privolitve tretje osebe, poslovnega subjekta, če gre za poslovno skrivnost, ki se nanaša na to osebo.

Izjemoma je dopustno posredovanje dokumentov in aktov družbe, ki vsebujejo poslovno skrivnost oziroma so označeni kot poslovna skrivnost, drugim družbam v skupini Triglav, za namen implementacije smiselno enakih pravil in postopkov ter notranjih kontrol.

Zaposleni so dolžni varovati poslovne skrivnosti družbe v skladu s tem pravilnikom in pravili varnostne politike družbe ter veljavnimi predpisi, tudi po prenehanju njihovega pogodbenega oziroma poslovnega razmerja z družbo. Zaposleni, ki krši dolžnost varovanja poslovne skrivnosti, je odgovoren za hujšo kršitev delovnih obveznosti oziroma odškodninsko in kazensko pod pogoji, kot jih določajo veljavni predpisi.

5 SODNA PRAKSA

Zaradi implementacije zakonodaje v prakso lahko zaradi različnih interpretacij, zlorab ali škodljivega ravnanja pride do sporov, ki jih mora reševati sodišče. Tako je tudi na področju poslovnih skrivnosti in konkurence. Včasih tudi zakonodaja in pravilniki niso dovolj, da se pri sporu doseže rezultat, ki bo realno in pošteno ovrednoten. Primeri so zelo različni in specifični, sodišča pa o njih odločajo na podlagi zakonodaje.

Zakon o sodiščih je Državni zbor sprejel 24. 03. 1994. Do danes je bil zakon že nekajkrat spremenjen vendar bistvena organizacija sodišč ostaja enaka. Zakon je določil, da imamo v RS sodišča splošne pristojnosti, to so okrajna, okrožna, višja sodišča in Vrhovno sodišče RS, ter specializirana sodišča, to so delovna in socialna sodišča ter upravna sodišča. Poleg tega zakon predvideva tudi računsko sodišče, ki je pristojno za nadzor državnega proračuna, državnih računov in nadzor nad celotno javno porabo, ter ustavno sodišče, ki je najvišji organ sodne oblasti za varstvo ustavnosti in zakonitosti ter človekovih pravic in svoboščin.

5.1. ORGANIZACIJA SODIŠČ V REPUBLIKI SLOVENIJI

Okrajno sodišče je prvostopenjsko sodišče RS s sedežem v nekem mestu oziroma okraju (npr. Ljubljana), ki spada pod njemu nadrejeno okrožno sodišče.

V Sloveniji je 44 okrajnih sodišč, ki so načeloma pristojna za obravnavanje:

- kaznivih dejanj, za katera najvišja zagrožena kazen ne presega treh let zapora,
- premoženjskih zadev, v katerih vrednost spornega zahtevka ne presega 8.345,85 EUR,
- sporov o zakonitem preživljanju,
- zapuščinskih in nepravdnih zadev,
- vodenje zemljiške knjige ter za opravljanje izvršb.

Okrožna sodišča odločajo o težjih kaznivih dejanjih ter o pomembnejših civilnih zadevah. Poleg tega odločajo v sporih iz družinskih razmerij, v prisilni poravnavi, stečajju, likvidaciji podjetij, vodijo sodni register itd. V Sloveniji je 11 okrožnih sodišč, v posameznih zadevah pa sodi bodisi sodnik posameznik ali pa senat. Senat je lahko tričlanski, kjer sodijo poklicni sodnik in dva sodnika porotnika, lahko pa je petčlanski, kjer odločajo dva poklicna sodnika in trije sodniki porotniki.

Višjih sodišč je v RS štiri. To so predvsem pritožbena sodišča, kjer se odloča o pritožbah zoper sodbe in sklepe okrajnih ter okrožnih sodišč. Poleg tega odločajo tudi o sporih glede pristojnosti med temi sodišči in še v nekaterih drugih zadevah. O vsem tem navadno odloča senat, ki ga sestavljajo trije poklicni sodniki.

Vrhovno sodišče RS ima najpomembnejšo nalogo, da na tretji stopnji odloča o pritožbah zoper odločbe višjih sodišč ali odloča o izrednih pravnih sredstvih zoper odločbe sodišč. Odloča tudi v upravnih in računsko upravnih zadevah na prvi stopnji. Najpogosteje sodi v senatu, ki ga sestavlja pet poklicnih sodnikov, občasno pa je senat lahko tričlanski ali sedemčlanski. Vrhovno sodišče RS skrbi za enotno sodno prakso. V ta namen sprejema načelna pravna mnenja, ki so pomembna za enotno uporabo zakonov, in pravna mnenja sodne prakse.

Računsko sodišče je najvišji organ, ki nadzira državne račune, državni proračun in celotno javno porabo. V razmerju do drugih državnih organov je neodvisno, vezano pa je na ustavo in zakone. Računsko sodišče sestavlja 9 članov, ki jih na predlog predsednika republike imenuje državni zbor. Naloge računskega sodišča so nadzor nad zakonitostjo, namembnostjo ter gospodarsko in učinkovito rabo sredstev javnih financ. Poleg tega nadzira tudi zakonitost posameznih aktov o izvrševanju proračunov in finančnih načrtov, revidira računovodske izkaze proračunov, nadzira pobiranje javnih dajatev itd. Zakon daje računskemu sodišču dolžnost nadziranja oseb javnega prava, kamor spadata tudi država in občina. Tako to sodišče preverja, kakšno porabo sredstev imajo posamezna ministrstva, državni zbor, državni svet itd.

Ustavno sodišče je najvišji organ sodne oblasti za varstvo ustavnosti in zakonitosti ter človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Pri nas smo ga dobili leta 1963, ko je dozorela ugotovitev, da je treba ustanoviti posebno sodišče, ki bo nadziralo zakonodajalca, da ta ne bi presegal okvirov, ki mu jih postavlja ustava. V razmerju do drugih organov je ustavno sodišče samostojno in neodvisno. Sestavljeno je iz 9 sodnikov, ki morajo biti pravni strokovnjaki. Na predlog predsednika republike jih izvoli državni zbor za dobo 9 let. Pred potekom tega časa so lahko razrešeni, če tako zahtevajo sami, če postanejo trajno nezmožni opravljati svojo funkcijo ali če so kaznovani z zaporno kaznijo. S tajnim glasovanjem izberejo sodniki iz svojih vrst predsednika ustavnega sodišča za 3 leta.

Delovna sodišča odločajo zlasti o delovnih sporih, o sklenitvi, obstoju in prenehanju delovnega razmerja, o obveznostih in pravicah, ki s takim razmerjem nastanejo, o sporih med delavci in delodajalci, o sporih glede pogodb o delu itd. Socialno sodišče odloča o sporih iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti ter o sporih v zvezi z družinskimi in socialnimi prejemniki. Zakon je določil na prvi stopnji tri delovna sodišča ter delovno in socialno sodišče v Ljubljani, na drugi stopnji pa višje delovno in socialno sodišče.

Upravno sodišče na zahtevo upravičenih oseb odloča o zakonitosti aktov in delovanja upravnih organov, včasih tudi nadzira akte ali dejanja, s katerimi se posega v posameznikove ustavne pravice. Na prvi stopnji o teh zadevah odloča posebno upravno sodišče, v nekaterih zelo pomembnih zadevah pa tudi vrhovno sodišče, ki je sicer v tem postopku drugostopenjski ali pritožbeni organ.

5.2. SODNA PRAKSA V REPUBLIKI SLOVENIJI

S sodno prakso, ki v Republiki Sloveniji ne predstavlja formalnega vira prava, si sodišča pomagajo pri nadaljnjih odločitvah. Primeri iz sodne prakse dejansko vežejo sodišča pri odločanju v podobnih primerih. Absolutno zavezujoči viri prava so le akti zakonodajalca (oziroma ustavodajalca), bodisi slovenskega bodisi evropskega. Ustava in zakonodaja, ratificirani mednarodni sporazumi, evropska zakonodaja, zato predstavljajo t.i. primaren vir prava.

Sodna praksa služi sodiščem kot posvetovalno orodje pri obravnavi posameznega sodnega primera. Sodnik mora v posameznih primerih ravnati vselej tako, kot bi imel pred seboj nedoločeno število primerov iste vrste, njihovo dejansko stanje pa je v praksi tudi sicer le redko ponovljivo. Argumenti, ki jih sodišče uporabi pri svojem odločanju, so lahko povsem uporabni v podobnih primerih.

Namen sodne prakse kot take je v seznanitvi s primeri, ki pravno in analitično razrešujejo postopkovna ali vsebinska vprašanja. Namen je tudi, da se primere uporabi v nadgradnji argumentacije posameznega primera. Zato lahko rečemo, da primeri iz sodne prakse vežejo sodišča v odločanju v podobnih primerih, vendar ne formalno, temveč zgolj z močjo uporabljene argumentacije.

Iz naslednje tabele so razvidni podatki glede prejetih ovadb in vloženih obtožnih aktov za kaznivo dejanje izdaje in neupravičene pridobitve poslovne skrivnosti po 241. čl. KZ RS za obdobje od leta 2005 do 2008. S podatkih o kršitvah konkurenčne klavzule vrhovno tožilstvo ne razpolaga.

Tabela 2: Ovadbe in vloženi obtožni akti za kaznivo dejanje izdaje in neupravičene pridobitve poslovnih skrivnosti

	Ovadbe	Obtožni akti
2005	11	3
2006	9	0
2007	11	1
2008	8	2

Vir: Vrhovno državno tožilstvo (2010), Ljubljana

Po podatkih z vrhovnega tožilstva ni opaziti, da je trend reševanja sodnih zadev s področja poslovnih skrivnosti v porastu. Podatki z vrhovnega tožilstva pravijo, da se obtožni akti iz leta 2005 lahko nanašajo tudi na ovadbe, prejete pred tem letom, in da obtožni predlogi iz leta 2008 ne vključujejo nujno vseh obtožnih aktov, izvirajočih iz ovadb v letu 2008. Možno je, da so bili nekateri izmed obtožnih predlogov na podlagi teh ovadb vloženi tudi kasneje.

Pri izdelavi diplomskega dela sem naletela na veliko primerov sodne prakse, ki urejujejo področje poslovne skrivnosti in konkurence. Zaradi tega in zgoraj omenjenih podatkov ter ugotovitev vrhovnega tožilstva sem prepričana, da je primerov s tega področja nekoliko več. Že samo v medijih lahko skoraj dnevno preberemo novice o raznih zlorabah in o ovadbah, ki sledijo.

Sodna praksa kot pomoč pri odločanju v sodnih zadevah s področja poslovne skrivnosti in konkurence razkriva, kako je zakonodaja med seboj prepletena in po kakšni poti sodišče pride do končne odločitve. Interpretacija zakonov in njihova implementacija v prakso je zahtevna. Primeri sodne prakse pa pomagajo pri končnih odločitvah sodišča o določeni zadevi.

5.2.1. Sodna praksa s področja poslovne skrivnosti

Primer je nastal zaradi domnevne kršitve izdajanja poslovne skrivnosti. Delodajalec je namreč zaradi domnevne kršitve delavcu očital dve hujši kršitvi delovnih obveznosti po Kolektivni pogodbi za tekstilno industrijo Slovenije (v nadaljevanju KPTIS). Kršitvi naj bi delavec storil s tem, da je dvema predstavnikoma nemških podjetij izdal najnižjo zadnjo nabavno ceno PP granulata. Sodišče prve stopnje je prišlo do zaključka, da delodajalec v svojih aktih nima urejeno, kateri podatki se štejejo za poslovno skrivnost. V obrazložitvi sodbe ni bilo navedeno, da se šteje kot dokazano, da je delavec storil očitani prekršek, da je zanj odgovoren in da je torej kriv. Ker dejansko stanje v sodbi ni bilo ugotovljeno, niso bili dani niti pogoji za spremembo sodbe na sodišču druge stopnje. Revizijsko sodišče je ugotovilo, da je bilo materialno pravo zmotno uporabljeno in reviziji ugodilo ter izdalo izrek, da se sodba sodišča druge stopnje razveljavi ter ponovno vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje. Delodajalec v svojih aktih področja poslovne skrivnosti ni imel urejenega, nižji sodišči pa nista ugotovili, ali so sploh bili dani pogoji za kršitev varovanja poslovne skrivnosti.

Sodišče prve stopnje je v delu sodbe namreč ugodilo tožbenemu zahtevku delavca (v nadaljevanju tožnik) in razveljavilo sklepe disciplinskih organov delodajalca (v nadaljevanju tožena stranka). Sodišče prve stopnje je v obrazložitvi sodbe ugotovilo, da tožena stranka ni upoštevala določb KPTIS in da v svojih aktih ni uredila odgovornosti v zvezi z navedeno kršitvijo delovnih obveznosti. V pogodbi o zaposlitvi je bilo namreč določeno, da je tožnik dolžan varovati kot poslovno tajnost vse podatke, ki so kot taki opredeljeni v aktih podjetja. Štelo je, da je takšna ugotovitev dovolj za ugoditev tožbenemu zahtevku, zato v obrazložitvi sodbe sodišče ni izrecno ugotovilo in navedlo, da je tožnik storil očitani kršitvi in da je zanju odgovoren.

Sodišče druge stopnje je v zvezi s kršitvama delovnih obveznosti iz določb KPTIS na podlagi Zakona o pravnem postopku (v nadaljevanju ZPP-77) ugodilo pritožbi tožene stranke. Sodišče je spremenilo sodbo sodišča prve stopnje tako, da je tožbeni zahtevek kot neutemeljen zavrnilo. Ugotovilo je, da je sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo dejansko stanje. Sodišče prve stopnje naj bi ugotovilo, da je tožnik poslovnemu partnerju

sporočil, po kakšni ceni je tožena stranka kupovala PP granulati. Sodišče druge stopnje je tudi navedlo, da je za disciplinsko odgovornost tožnika zadostovalo, da je tožena stranka po statutu podjetja (v nadaljevanju statut) na splošno opredelila, kaj se šteje za poslovno tajnost. Posebej je bila kršitev poslovne tajnosti dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi. Sodišče prve stopnje – po ugotovitvah sodišča druge stopnje – ni raziskovalo kršitve, ki naj bi jo tožnik storil s tem, da je sporočil podatke nemškemu podjetju. Ker je za izrečeni ukrep zadostovala že ena sama dokazana hujša kršitev delovnih obveznosti, zaradi ekonomičnosti postopka sodišče druge stopnje v zvezi s kršitvijo delovnih obveznosti, sodbe sodišča prve stopnje ni razveljavilo.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožeča stranka vložila revizijo, in sicer zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava po določbah Zakona o pravnem postopku (v nadaljevanju ZPP). Pri preizkusu izpodbijane sodbe revizijsko sodišče navedene kršitve določb pravnega postopka ni ugotovilo. Na podlagi določb ZPP-77, na katero je sodišče druge stopnje oprlo svojo odločitev, lahko sodišče druge stopnje s sodbo spremeni sodbo sodišča prve stopnje, če misli, da je dejansko stanje v sodbi prve stopnje pravilno ugotovljeno. Sodišče prve stopnje je zmotno uporabilo materialno pravo. Sodišče druge stopnje torej lahko na podlagi določb ZPP-77 spremeni sodbo sodišča prve stopnje le tedaj, če je v prvostopenjski sodbi jasno in določno ugotovljeno dejansko stanje, ki je podlaga za drugačno pravno presojo na drugi stopnji. V tem sporu se takšno dejansko stanje nanaša na dokazno ugotovitev odgovornosti tožnika za storitev hujše kršitve delovnih obveznosti po določbah KPTIS. Sodišče prve stopnje v obrazložitvi sodbe ni nikjer navedlo, da šteje za dokazano, da je tožnik odgovoren za storjeni kršitvi, da sta mu torej dokazani in da je tudi kriv, da ju je storil. Revizijsko sodišče je tako ugotovilo, da je ta kršitev podana in je zato odločilo na podlagi določb ZPP-77.

Ne glede na navedeno pa je revizijsko sodišče ugotovilo, da je bilo glede na ugotovljeno dejansko stanje materialno pravo zmotno uporabljeno. KPTIS je namreč določal, da se njene določbe lahko neposredno uporabljajo. Tožena stranka bi zaradi določb navedene kolektivne pogodbe, na katero je oprla svoje odločitve disciplinskih organov, morala upoštevati ne le določbe KPTIS, temveč tudi določbe Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju ZGD). Po ZGD se za poslovne skrivnosti naroča, da morajo biti podatki, ki se štejejo za poslovno skrivnost, določeni s pisnim sklepom družbe. ZGD nadalje določa pogoje, ki morajo biti podani, da se za poslovno skrivnost lahko štejejo tudi podatki, za katere niso izpolnjeni pogoji po prejšnjih določbah ZGD. Akti tožene stranke v tem primeru niso določali, kaj je poslovna, uradna ali druga tajnost. Statut podjetja je temeljil glede tega primera na ureditvi v posebnem samoupravnem aktu, ki pa ga tožena stranka ni predložila. Smiselno enaka je bila tudi določba pogodbe o zaposlitvi, ki je govorila o tem, da je tožnik dolžan varovati kot poslovno tajnost podatke, ki so opredeljeni v aktih podjetja.

5.2.2. Sodna praksa s področja konkurence

Primer s področja konkurence se je zgodil, ko naj bi družbenik podjetja (v nadaljevanju toženec) kršil družbeno pogodbo podjetja z omejeno odgovornostjo (v nadaljevanju tožnik). Toženec naj bi namreč opravljal prevoze mimo družbe, zaradi česar naj bi tožniku nastala škoda. Prepoved konkurence za primer, ko gre za razmerje med družbo in njenim družbenikom, predpisujejo določbe Zakona o gospodarskih družbah, (v nadaljevanju ZGD). Ker pa ZGD posebej ne ureja vseh elementov za ugotavljanje odškodninske odgovornosti v takšnem primeru, je bilo potrebno te ugotavljati skladno z Obligacijskih zakonikom (v nadaljevanju OZ). V tem primeru je sodišče prve stopnje sklep o izvršbi razveljavilo, postopek zoper toženo stranko ustavilo, zahtevke tožeče stranke pa zavrnilo. Ker je proti navedeni sodbi tožeča stranka vložila pritožbo iz vseh pritožbenih razlogov in predlagala njeno spremembo, je glede slednjega odločalo sodišče druge stopnje. To je sodišču prve stopnje pritrdilo in pritožbo tožeče stranke zavrnilo.

Po ugotovitvah sodišča prve stopnje je bil toženec družbenik tožeče stranke, ki je družba z omejeno odgovornostjo. Iz družbene pogodbe je izhajalo, da je družbenik samostojni podjetnik, ki se ukvarja s prevozno in storitveno dejavnostjo ter je dolžan opravljati storitve preko tožeče stranke. Tožeča stranka pa je v tej pravdi zatrjevala, da je toženec kršil družbeno pogodbo, ker je posloval (opravljal prevoze) mimo družbe, zaradi česar ji je nastala škoda, ki se je kazala v izostanku provizije družbi od realizacije posameznega družbenika. Prepoved konkurence je za takšen primer, ko gre za razmerje med družbo in njenim družbenikom, predpisan v določbah ZGD (v besedilu, veljavnem v času zatrjevanih kršitev). V določbah ZGD je med drugim zapisano, da družbeniki d. o. o. ne smejo sodelovati v takšni vlogi v katerikoli družbi ali kot podjetnik z dejavnostjo, ki je ali bi lahko bila v konkurenčnem razmerju z dejavnostjo (prve) družbe. ZGD nadalje določa, da če oseba prekrši prepoved konkurence, lahko družba zahteva odškodnino. To je bilo zapisano tudi v družbeni pogodbi tožeče stranke. Ker ZGD posebej ne ureja vseh elementov za ugotavljanje odškodninske odgovornosti v takšnem primeru, je bilo treba te ugotavljati skladno z OZ.

Sodišče prve stopnje je imelo prav, da je za uspešno uveljavitev terjatve tožeče stranke iz tega naslova potrebno ugotoviti obstoj vseh štirih elementov civilnega delikta, in sicer: škodo, protipravno ravnanje toženca, vzročno zvezo med obema ter odgovornost tožene stranke, pri čemer je dokazno breme za trditve o obstoju prvih treh elementov na strani tožeče stranke, da za škodo ni odgovorna pa mora dokazati tožena stranka. Sodišče prve stopnje je tudi ugotovilo, da je bil podan element protipravnosti ravnanja toženca s tem, da naj bi posloval mimo tožeče stranke. Glede slednjega je tožeča stranka v pritožbi še vedno navajala ta aspekt, zato je sodišče druge stopnje ugotovilo, da to uveljavlja in zatrjuje brez potrebe, saj je že prvostopenjsko sodišče o tem podalo ugotovitve. Po določbah OZ je upnik v obveznostnem razmerju upravičen zahtevati povrnitev tiste škode, ki mu je (zaradi škodnega ravnanja nasprotne stranke) dejansko nastala. Glede tega določila je bilo potrebno v tem primeru ugotoviti, da tožeča stranka ni uveljavljala takšne dejansko nastale škode, ampak pavšalni znesek provizije po sklepu nadzornega sveta

družbe. Sodišče prve stopnje je pravilno glede slednjega ugotovilo, da tožeča stranka s tem obstoja škode ni dokazala. Po mnenju pritožbenega sodišča bi sicer navedeni sklep lahko predstavljal okvir za uveljavljanje odškodnine, vendar pa le ob pogoju, da bi tožeča stranka ta okvir zapolnila s konkretnimi trditvami v smeri, da bi toženec po normalnem teku stvari z določeno vrsto vozila opravil v določeni časovni enoti najmanj toliko prometa, kot to izhaja iz sklepa nadzornega sveta. Poleg tega pa bi tožeča stranka morala dokazati tudi obstoj vzročne zveze med to škodo in protipravnim ravnanjem tožene stranke. Z upoštevanjem takšne obrazložitve je pritožbeno sodišče na podlagi Zakona o pravnem postopku pritožbo tožeče stranke zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje.

5.2.3. Sodna praksa s področja konkurenčne klavzule

Primer s področja konkurenčne klavzule je nastal, ko je delavec zamenjal delovno mesto in se zaposlil pri konkurenčnem podjetju. Predhodno podjetje mu je očitalo, da je s tem kršil določila konkurenčne klavzule in zahtevalo odškodnino. Sodišče prve stopnje zahtevku ni ugodilo. Tudi sodišče druge stopnje je pritrdilo ugotovitvam sodišča prve stopnje. Naknadno pa je še revizijsko sodišče ugotovilo, da revizija ni bila utemeljena, zato jo je zavrnilo kot neutemeljeno. Odgovornosti za kršitev konkurenčne klavzule namreč ni bilo mogoče le domnevati. V tem primeru jo je bilo potrebno dokazati in to konkretno delavcu. Predhodni delodajalec ni dokazal, da bi imel bivši delavec kaj več kot le izkušnje z delom operaterja manipulanta pri špediciji. S temi znanji vključno s tistimi, ki jih je pridobil na plačanih usposabljanjih s strani bivšega delodajalca, ter s pridobljenimi delovnimi izkušnjami pa z zaposlitvijo pri konkurenčni družbi, dogovorjene konkurenčne klavzule ni kršil.

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek delodajalca (v nadaljevanju tožeča stranka), da ji je bivši delavec (v nadaljevanju tožena stranka) dolžen plačati odškodnino zaradi prekršitve konkurenčne klavzule, dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi. Tožencu je delovno razmerje prenehalo po njegovi volji, kar je tudi ena od predpostavk za uporabo pogodbeno dogovorjene konkurenčne klavzule. Toženec, ki je pri tožeci stranki opravljal delo manipulanta, se je zaposlil pri konkurenčnem podjetju. Tožeča stranka v postopku na prvi stopnji ni uspela dokazati, da bi toženec pri svojem delu uporabil pri njej pridobljena specifična znanja in poslovne zveze, ki bi mu omogočale tak vpliv na poslovne partnerje tožeče stranke, da bi imel možnost preusmerjati njihove poslovne odločitve o izbiri špediterja. Toženec je namreč delal le s pošiljkami podjetja, ki je še vedno poslovni partner tožeče stranke.

Sodišče druge stopnje je pritožbo tožeče stranke zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Sodišče se je v celoti strinjalo z ugotovitvami in pravno presojo prvostopenjskega sodišča. Ugotovilo je tudi, da ni mogoče kar domnevati izrabe znanja toženca, tudi če se zaposli pri družbi, ki prejšnjemu delodajalcu prevzame stranke. Tožeča stranka je toženčevo odgovornost za kršitev konkurenčne klavzule neutemeljeno opirala predvsem

na dejstvo, da sta hkrati z njim tudi sodelavca odšla k isti konkurenčni družbi, ki je s tem pridobila tim, ki so ga stranke poznale in mu sledile k novemu delodajalcu.

Tožeča stranka se je pritožila in vložila revizijo iz revizijskega razloga iz določb Zakona o pravnem postopku (v nadaljevanju ZPP). V pritožbi je navedla vse okoliščine odhoda skupine delavcev in njihovo kolektivno ravnanje, ko so prešli h konkurenci. Delavci naj bi obvladali način in posebnosti učinkovitega in zadovoljujočega dela v špediciji, kar so vse pridobili pri tožeči stranki. Obvladali so posebne postopke in način dela, ki ustreza strankam, ki so odšle z njimi k novemu delodajalcu. Po mnenju tožeče stranke je toženec izkoriščal pridobljena znanja, specifičnosti dela, poznanstva in izkušnje, pridobljene pri tožeči stranki. Sodišče naj bi napačno uporabilo materialno pravo pri presoji, ali je bila kršena konkurenčna klavzula. Toženec naj bi zavestno kršil svoje obveznosti iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Revizijsko sodišče je naknadno izpodbijano sodbo preizkusilo le v delu, ki se z revizijo izpodbija, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni, po uradni dolžnosti je pazilo le na pravilno uporabo materialnega prava. Revident je sicer uveljavljal tudi revizijski razlog bistvene kršitve določb pravnega postopka, vendar ni navajal, za katere kršitve naj bi šlo. Del tožbenega zahtevka se je nanašal na povrnitev stroškov izobraževanja, kjer bi bila vrednost spora v tem delu takšna, da revizija ne bi bila nedovoljena. Tožeča stranka v reviziji tega dela izpodbijane sodbe ne izrecno ne smiselno ni izpodbijala. Revizijsko sodišče je zato upoštevalo, da je revizija omejena le na tisti del odločitve, ki se nanaša na zahtevke iz naslova konkurenčne klavzule. Po določbah ZPP revizije ni mogoče vložiti zaradi zmotne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja, zato revizijsko sodišče izpodbijane sodbe glede tovrstnih navedb ni preizkušalo. Revizija pa je uveljavljala predvsem ta nedovoljen revizijski razlog. Po pogodbi o zaposlitvi tožene stranke ta še 10 mesecev po prenehanju delovnega razmerja ni smela za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izrabljal svoje poslovno znanje ter poslovne zveze, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom pri tožeči stranki. Iz dejanskih ugotovitev sodišča prve stopnje in druge stopnje je izhajalo, da toženec konkurenčne klavzule ni prekršil, saj je pri tožeči stranki opravljal le dela s pošiljkami podjetja, ki je še vedno poslovni partner tožeče stranke. Tožeča stranka je sicer poskušala dokazovati, da izraba znanja pomeni že zgolj zaposlitev v drugi konkurenčni družbi. Vendar pa je bilo tako zatrjevanje opredeljeno kot neutemeljeno. Konkurenčna klavzula v pogodbi o zaposlitvi toženega je bila namreč opredeljena tako, da delavcu ne prepoveduje zaposlitve pri drugem (čeprav konkurenčnem) delodajalcu. Prepoveduje mu le izrabljanja tehnično-tehnološkega in poslovnega znanja ter poslovnih zvez, ki jih je pridobil pri tožeči stranki. Izpodbijana sodba je imela tudi prav, da odgovornosti za kršitev konkurenčne klavzule ni bilo mogoče le domnevati, ampak jo je bilo potrebno dokazati. Kršitev konkurenčne klavzule ni uporaba znanj in izkušenj, ki si jih delavec pridobi z rednim opravljanjem dela na določenem delu pri kateremkoli delodajalcu. Tožeča stranka ni dokazala, da bi tožnik pridobil kakšna posebna poslovna znanja in zveze pri svojem delu in jih izrabljal. Toženec niti ni mogel biti odgovoren, če so kaj takega počeli delavci tožeče stranke, ki so se prav tako zaposlili pri istem delodajalcu. Morebitno soodgovornost bi morala tožeča stranka dokazati tožencu in ne domnevati. Tožencu je bila očitana tudi kršitev konkurenčne klavzule po delovno pravnih predpisih in ne ravnanje nelojalne konkurence, zato je bilo

sklicevanje na Zakon o varstvu konkurence neutemeljeno. Revizijsko sodišče je v skladu z določbami ZPP revizijo kot neutemeljeno zavrnilo.

6 ZAKLJUČEK

Danes je konflikten odnos na relaciji delavec – delodajalec povsem običajen. S prehodom v nov družbeno politični sistem je prepričanje, da imata delavec in delodajalec iste interese, skoraj povsem ugasnilo. Delavci od delodajalcev pričakujejo določeno varstvo, ki jim dejansko tudi pripada, po drugi strani pa delavci čedalje bolj čutijo tudi željo po osamosvajanju od delodajalca. Svobodna gospodarska pobuda, svoboščina, zapisana v sami ustavi, prodira v miselnost delavcev, ki so v delovnem razmerju, zato prihaja med gospodarsko dejavnostjo delavca in interesi delodajalca do konkurence. Odvisnost delavca od delodajalca je ena bistvenih značilnosti delovnega razmerja v večini pravnih sistemov. Kljub temu pa prihaja do konkurence, izdajanja poslovnih skrivnosti in početja delavcev, ki škodijo delodajalcu. Podjetja zato uporabljajo mehanizme na osnovi zakonskih predpisov, internih aktov ter internih predpisov, s katerimi varujejo svoje poslovanje.

Sodni primeri kažejo na to, da v Republiki Sloveniji prihaja do kršenja zakonsko in pogodbeno predpisanih določb s področja poslovnih skrivnosti in konkurence. Po podatkih z vrhovnega tožilstva sicer ni zaznati bistvenega povečanja zadev z obravnavanega področja. Vseeno pa sem prepričana, da bo ekonomsko-gospodarska situacija, v kateri se je znašla Republika Slovenija, pripomogla k temu porastu. Delavci se namreč včasih ne počutijo dovolj ovrednotene in lahko z zamenjavo delodajalca temu razkrijejo pomembne podatke, s katerimi le-ti konkurirajo predhodnemu delodajalcu. Še več, včasih delavci zavestno škodujejo podjetju, ker se spet največkrat počutijo razvrednotene. Dokler se predvsem globalna ekonomska situacija ne bo izboljšala in s tem v zvezi situacija posameznega delavca, bo primerov, ki bodo romala na sodišča, vedno več. Mehanizmi, s katerimi se podjetja ščitijo pred tovrstnimi zadevami, so predvsem zakonsko opredeljeni. Šele sodna praksa pa je pokazala, kako se v primeru spora ali zlorabe takšni primeri rešujejo in kako je zakonodaja implementirana ter skladna s prakso.

Kaj storiti, da do kršitev ne bi prihajalo? Težko vprašanje, na katerega je nemogoče podati pozitiven odgovor. Vsekakor zakonodaja, interni akti in interni predpisi posameznih podjetij niso dovolj. Prepričana sem, da je veliko v kulturi ljudi, tako na strani delodajalca kot tudi delavca. Menim, da bi z motiviranostjo, pripadnostjo podjetju, ustreznim ovrednotenjem dela in ostalimi mehanizmi do zlorab prišlo vsaj v zmanjšanem obsegu, kot je sedaj. Odgovor na zastavljeno vprašanje je torej potrebno poiskati v skupnih interesih delodajalca in delavca. Z dialogom se lahko marsikaj reši. Poiskati skupne interese, realno oceniti situacijo, s katero se srečuje posamezno podjetje na trgu, motivirati zaposlene na vseh nivojih, da stremijo k uspehu, jih ustrezno ovrednotiti in stimulirati, je po mojemu mnenju ključ do uspeha.

Varovanje poslovnih skrivnosti in konkurenčno področje je za uspeh poslovanja podjetja pomemben faktor. Da bi do pomembnih podatkov prišle nepooblaščen osebe in jih zlorabliale v škodo podjetju, bodisi za lastne interese ali še huje, za interese konkurence,

je seveda nedopustno. Zakonsko določeni predpisi, interni akti in predpisi podjetij skušajo ta pojav kar se da zaježiti. Na ljudeh, ki so na strani delavca in tudi na tistih, ki so na strani delodajalca, je, da se zavedajo posledic svojih dejanj, ki dolgoročno škodujejo vsem. Delodajalcem predvsem zaradi morebitne izgube dobrega delavca in zaslužka, delavci pa izgubijo v poslovnem svetu svojo integriteto in verodostojnost, lahko pa jim grozi celo zakonski pregon.

Ob izdelavi diplomskega dela se nisem mogla otresti občutka, da je varovanje poslovnih skrivnosti in konkurenca pomemben dejavnik, ki pa pride do izraza predvsem tedaj, ko pride do kršitve. Zakonski predpisi in razni interni predpisi niso dovolj, da do kršitev ne bi prihajalo. Zakonska podlaga je sicer odlično pripravljena, ravno tako imajo podjetja to področje ustrezno urejeno. Kot primer za to sem navedla Zavarovalnico Triglav, ki je pomemben gospodarski subjekt. Kot pa že predhodno omenjeno, prihaja do zlorab največkrat zaradi gospodarsko-ekonomske situacije, v kateri se nahajamo, in zaradi same kulture ljudi. Vedno bolj namreč velja načelo, da delamo predvsem za potešitev svojih ekonomskih interesov. Da je konkurenca dobrodošla je znano. Učinkovita konkurenca namreč zagotavlja cenejše in kvalitetnejše blago in storitve ter potrošnikom omogoča večjo izbiro. Konkurenca omogoča tehnološke inovacije. Vse to je poštena konkurenca. Včasih pa prihaja pri tem do zlorab, kar pa je predvsem odraz osebnostnega stanja posameznika.

V diplomskem delu sem navedla tudi nekaj situacij iz sodne prakse, kjer je prihajalo do kršitev. Iz sodne prakse se da med vrsticami razbrati, da je razlog za kršitev z obravnavanega področja največkrat v posamezniku, ki se kakorkoli počuti odrinjenega ali pa ne čuti nobene pripadnosti podjetju ali pa smatra, da je njegov doprinos premalo ovrednoten. In ravno tukaj vidim rezervo, kjer bi stanje lahko izboljšali. Mehanizmi, ki podjetje približajo posamezniku s tem, da se posameznik počuti aktivnega člana podjetja, s tem ko posameznik sodeluje pri odločitvah o nadaljnjemu razvoju podjetja, s tem ko posameznik pridobi na splošni uveljavitvi in je njegovo delo ustrezno ovrednoteno, kratka mehanizmi, s katerimi se pripadnost podjetju posameznega delavca poveča, lahko tukaj igrajo ključno vlogo. Vseeno pa sem prepričana, da bo področje varovanja poslovnih skrivnosti in področje konkurence predstavljalo določen problem pri poslovanju podjetij, ker bo do kršitev še vedno prišlo. Menim pa, da bi se s prej omenjenimi mehanizmi kršitve lahko omejile. Področje varovanja poslovnih skrivnosti in konkurence, bi kljub temu da je zanj dobro zakonsko poskrbljeno, z vlaganjem v človeške vire pri posameznikih pridobilo na veljavi, kar bi neposredno imelo vpliv tudi na uspešnost poslovanja določenega podjetja.

LITERATURA

- ANŽIČ, Andrej (2001). Tajnost kot družbeni fenomen – varnostni vidiki. Dnevi Varstvoslovja, Ljubljana.
- BELE, Ivan (1989). Varstvo skupinskih skrivnosti v jugoslovanskem kazenskem pravu. Zbornik znanstvenih razprav, Ljubljana.
- JAKULIN, Vid (2005). Trgovanje na podlagi zaupnih notranjih informacij. Priloga pravne prakse, Ljubljana.
- KIKEL, Rok (2010). Konkurenčna klavzula. Diplomsko delo. Pravna fakulteta, Maribor
- KODRE, Tina (2010). Kradli načrte s pomočjo tajnice. Primorske novice. 2010, št. 215, str.14.
- KRESAL et al (2002). Zakon o delovnih razmerjih, Ljubljana.
- MEŽNAR, Drago (2004). Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula. Pravna praksa. 2004, št. 19, str. 12–15.
- ROBNIK, Ivan (1995). Konkurenčna klavzula. Pravna praksa. 1995, št. 340, str.7.
- ŠETINC TEKAVC, Martina (2006). Konkurenčna prepoved v statusnih, pogodbenih in delovnih razmerjih. Ljubljana.
- ŠETINC TEKAVC, Martina (2001). Doktrina "Resistant of trade". Podjetje in delo. 2001, št. 8, str. 1549.
- ŠPANINGER, Vili (2006). Varovanje poslovnih skrivnosti v gospodarskih družbah. Specialistično delo. Fakulteta za organizacijske vede, Kranj.
- ŠTURM, Lovro (2002). Komentar Ustave Republike Slovenije. Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, Ljubljana.
- TRATNIK et al. (2005). Delovni pravo I, Ljubljana.
- VODOVNIK, Zvone (2007). Delovno in socialno pravo. Fakulteta za upravo, Ljubljana.
- IVANJKO et al. (2009). Korporacijsko pravo, Maribor.

VIRI

- Zakon o gospodarskih družbah uradno prečiščeno besedilo. Ur. list RS, št. 65/2009.
- Zakon o tajnih podatkih uradno prečiščeno besedilo. Ur. list RS, št. 50/06.
- Zakon o tajnih podatkih. Ur. list RS, št. 87/2001, 101/2003, 9/2010.
- Zakon o industrijski lastnini uradno prečiščeno besedilo. Ur. list RS št. 102/2004.
- Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS, št. 42/2002.
- Zakon o varstvu osebnih podatkov. Ur. list RS, št. 86/2004.
- Pravilniki in interni akti Zavarovalnice Triglav d.d.
- Vrhovno državno tožilstvo (2010). Vloga za posredovanje podatkov, št. Tu 35/10-11 BB(MO), 25.08.2010.
- Kodeks Notarske etike. (2010). Dosegljivo na: <https://mail.google.com/mail/?source=navclient-ff&shva=1#> (09.07.2010).
- Zavarujte vse svoje zaupne podatke. (2010). Dosegljivo na: http://www.medic.si/brousure/Security_brochure%20_SLO_final1.pdf (18.08.2010).
- Dokumentacijska varnost EU / Urad Vlade RS za varovanje tajnih podatkov. (2010). Dosegljivo na: http://www.uvtp.gov.si/si/delovna_podrocja/dokumentacijska_varnost/dokumentacijska_varnost_eu/ (15.9.2010).
- Tajni podatki / Inšpektorat RS za notranje zadeve. (2010). Dosegljivo na: http://www.inz.gov.si/si/delovna_podrocja/tajni_podatki/ (15.9.2010).
- Varovanje poslovne skrivnosti. (2008). Dosegljivo na: <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=923> (18.6.2008).
- Andrej Anžič / Tajnost: vrednota in zlo. (2010). Dosegljivo na: <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20005anzic.PDF> (01.09.2010).
- Trade secret / Wikipedia. (2010). Dosegljivo na: http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_secret (12.08.2010).
- What is a trade secret. (2010). Dosegljivo na: http://www.wipo.int/sme/en/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm (29.7.2010).

- Pravo ze telebane. (2010). Dosegljivo na:
<http://www.pravozatelebane.com/ostalo/sodni-postopki/kdaj-in-kako-lahko-pomaga-detektiv.html> (29.7.2010).
- Gospodarska zbornica Slovenije. (2010). Dosegljivo na:
<http://www.ozljubljana.si/wp-content/uploads/2010/02/Razpis-za-inovacije-2010-smernice-2-del.doc> (15.07.2010).
- Pojem konkurence / Urad RS za varstvo konkurence. (2010). Dosegljivo na:
<http://www.ozljubljana.si/wp-content/uploads/2010/02/Razpis-za-inovacije-2010-smernice-2-del.doc> (29.7.2010).
- Miha Šercer / Moje Delo Revija. (2005). Dosegljivo na:
<http://www.revija.mojedelo.com/hr/prepoved-konkurence-v-casu-trajanja-delovnega-razmerja-in-po-njegovem-prenehanju-konkurencna-prepove-160.aspx> (25.5.2005).
- Lidija Trampuš / Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula. (2008). Dosegljivo na: <http://www.eudavki.si/index.php?S=1&Article=4073> (27.3.2008).
- Zapiski s predavanj delovno pravo. (2010). Dosegljivo na:
<http://pravna.tovarnaidej.com/Files/Dokumenti/44DEL2%20-%20zapiski%20-%204.doc> (29.7.2010).
- Bojan Zabel. GV Založba. (2009). Dosegljivo na:
<http://www.gvzalozba.si/si/revije/pravna-praksa/arhiv-1/3238,400> (16.6.2009).
- Uradni list RS. (1994). Dosegljivo na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199419&stevilka=779> (13.4.1994).
- Sodstvo RS. (2009). Dosegljivo na:
http://www.sodisce.si/sodni_postopki/objave/2009021320342893/ (12.2.2009).
- Sodstvo RS. (2010). Dosegljivo na:
http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/28835/ (05.10.2010).
- Sodstvo RS. (2010). Dosegljivo na:
<http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=259> (09.08.2007).
- Sodstvo RS. (2010). Dosegljivo na:
http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/30135/ (05.10.2010).
- Komisija za preprečevanje korupcije. (2009). Dosegljivo na:
http://www.kpk-rs.si/fileadmin/kpk.gov.si/pageuploads/pdf/Porocila/trimesecna/Porocilo_23_12_2008-23_3_2009.pdf (30.10.2010)