

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Mojca Bergauer

**Prepoved konkurence v delovnem pravu**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Mojca Bergauer

Mentor: red. prof. dr. Rado Bohinc

Somentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

**Prepoved konkurence v delovnem pravu**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

## **Prepoved konkurence v delovnem pravu**

V diplomskem delu je obravnavana prepoved konkurence v delovnem pravu. Ta se deli na konkurenčno prepoved, to je prepoved v času trajanja delovnega razmerja in na konkurenčno klavzulo, to je prepoved konkurence po preteku delovnega razmerja. Prepoved konkurence je uvedena predvsem zaradi zaščite interesov delodajalca in s tem posega v ustavno zagotovljene pravice delavca. V spremenjenih družbenih razmerjih, kot so nastala po prehodu v tržno gospodarstvo, je lahko tak poseg izrazito v škodo delavca, zlasti, če omejitve niso sorazmerne. V diplomskem delu sledim razvoju prepovedi konkurence v slovenskem delovnopravnem sistemu in ugotavljam, da je mogoče prikazati namen zakonodajalca, da z zakonodajo enakomerno omeji oba pogodbeni partnerja v delovnem razmerju. V sedANJI točki razvoja je mogoče govoriti o sorazmerno dobri usklajenosti zaščite interesov delavca in delodajalca, ki v delovnem pravu nastajajo zaradi prepovedi konkurence.

Ključne besede: konkurenčna prepoved, konkurenčna klavzula, pogodba o zaposlitvi, ustavno varovane pravice.

## **Prohibition of competition in labour law**

The topic of presented undergraduate work is prohibition of competition in broader sense in labour law which is divided in prohibition of competition in narrow sense – legal prohibition of competitive activities of the worker during the period of employment and non-competition clause – contract prohibition of competitive activities after the termination of the employment contract. The prohibition of competition in broad sense is legal instrument for protecting non-material assets of the employer, with that it impinge on the constitutional rights of the employee. That kind of regulative intervention can, in the changed socioeconomic relationships in the society after transition to the market economy, disproportionately restrict the worker, specially if the implicated legal limitations are not equillibrated. The evolution of prohibition of competition in the Slovene employment law system is followed and analyzed. The intention of legislative organ to equally distribute the restrictions imposed by prohibition of competition on both parties in the employment contract, can be shown. At the present point of evolution, it can be stated, that the protection of the interest of the employer and employee are equally served.

Key words: prohibition of competition, non - competition clause, employment contract, constitutional rights.

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>OPREDELITEV DELOVNEGA RAZMERJA, POGODBE O ZAPOSLOTVI IN KONKURENCE</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>PREPOVED KONKURENCE V DELOVNEM PRAVU</b> .....	<b>11</b>
3.1	KONKURENČNA PREPOVED .....	11
3.2	KONKURENČNA KLAUZULA .....	13
<b>4</b>	<b>USTAVNI VIDIK PREPOVEDI KONKURENCE</b> .....	<b>16</b>
4.1	49. ČLEN USTAVE REPUBLIKE SLOVENIJE – SVOBODA DELA.....	16
4.2	74. ČLEN USTAVE REPUBLIKE SLOVENIJE – PODJETNIŠTVO .....	18
<b>5</b>	<b>RAZVOJ PREPOVEDI KONKURENCE V DELOVNOPRAVNI ZAKONODAJI</b> .....	<b>20</b>
5.1	ZAKONSKA UREDITEV DO SPREJEMA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (90) .....	20
5.2	ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (90).....	22
5.2.1	<i>KONKURENČNA PREPOVED V ZDR (90)</i> .....	24
5.2.2	<i>SANKCIJE ZA KRŠITEV KONKURENČNE PREPOVEDI</i> .....	27
5.2.3	<i>USTAVNA ODLOČBA O RAZVELJAVITVI PRVEGA, DRUGEGA IN TRETJEGA ODSTAVKA 7. ČLENA ZDR (90)</i> .....	29
5.3	KONKURENČNA KLAUZULA V ZDR (90) .....	33
5.3.1	<i>NADOMESTILO (ODMENA) ZA SPOŠTOVANJE KONKURENČNE KLAUZULE</i> .....	39
5.3.2	<i>USTAVNA ODLOČBA O RAZVELJAVITVI PETEGA IN ŠESTEGA ODSTAVKA 7. ČLENA ZDR (90)</i> .....	43
<b>6</b>	<b>ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH</b> .....	<b>47</b>
6.1	KONKURENČNA PREPOVED V ZDR.....	48
6.1.1	<i>SANKCIJE ZA KRŠITEV KONKURENČNE PREPOVEDI</i> .....	50
6.2	KONKURENČNA KLAUZULA V ZDR.....	51
6.2.1	<i>OMEJITVE KONKURENČNE KLAUZULE</i> .....	52
6.2.2	<i>ODMENA ZA SPOŠTOVANJE DOGOVORJENE KONKURENČNE KLAUZULE</i> .....	58
6.2.3	<i>PRENEHANJE VELJAVNOSTI KONKURENČNE KLAUZULE</i> .....	62

6.2.4	<i>KRŠITEV KONKURENČNE KLAUZULE</i> .....	65
<b>7</b>	<b>ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-A)</b> .....	<b>67</b>
<b>8</b>	<b>ANALIZA</b> .....	<b>68</b>
8.1	PRIMERJAVA UREDITVE KONKURENČNE PREPOVEDI PO ZDR (90) IN ZDR.....	68
8.2	PRIMERJAVA UREDITVE KONKURENČNE KLAUZULE PO ZDR (90) IN ZDR.....	69
8.3	KATERE DOLOČBE VELJAJO ZA KONKURENČNE KLAUZULE SKLENJENE PRED UVELJAVITVIJO ZDR .....	71
<b>9</b>	<b>ZAKLJUČEK</b> .....	<b>73</b>
<b>10</b>	<b>LITERATURA</b> .....	<b>75</b>

# 1 UVOD

Prepoved konkurence ima v delovnih, statusnih in pogodbenih razmerjih enak cilj: omejiti delovanje enega subjekta tako, da te osebe s svojim pridobitno usmerjenim ravnanjem ne bodo posegale v gospodarski interes drugega subjekta, ki mu je v interesu čim manjša konkurenca na področju delovanja. Ta težnja nasprotuje ideji svobodne konkurence, ki je v Republiki Sloveniji ustavna kategorija. Vendar na drugi strani naša Ustava prepoveduje nelojalno konkurenco. Nasproti si tako stojita dva ustavno zavarovana interesa: želja po svobodi dela in svobodni gospodarski pobudi na eni strani ter pravica do zasebne lastnine, do varstva pred nelojalno konkurenco, prepovedjo izvajanja gospodarske dejavnosti v nasprotju z javno koristijo in pravni interes uživanja rezultatov svojega dela, znanja in kapitala na drugi strani. V zvezi s to kolizijo interesov mora zakonodajalec pred uzakonitvijo omejitve ustavnih pravic opraviti tehtanje zavarovanih interesov in pravic ter na podlagi tega sprejeti zakonsko ureditev (Šetinc Tekavc 2006, 28).

»Pri obravnavanju prepovedi konkurence vidimo stik različnih pravnih panog. Gre za stik konkurenčnega prava kot dela gospodarskega prava in matičnega področja za ureditev konkurence, s statusnim, obligacijskim, pogodbenim ter delovnim pravom« (Šetinc Tekavc 2006, 22).

Obravnavana tema je interdisciplinarna ter obsežna, zato se bom pri analizi omejila na prepoved konkurence v delovnem pravu.

V nalogi bom izhajala iz zastavljene hipoteze, da slovenska ureditev prepovedi konkurence v delovnem pravu omogoča usklajenost konflikta pravic in interesov, ki nastajajo zaradi pravice delavca do svobodne gospodarske pobude in svobode dela, ki ji nasproti stojijo ustavno varovane pravice delodajalca do zasebne lastnine, do varstva pred nelojalno konkurenco, prepovedjo izvajanja gospodarske dejavnosti v nasprotju z javno koristijo in pravni interes uživanja rezultatov svojega dela, znanja in kapitala na drugi strani. Poskusila bom prikazati, da slovenska zakonodaja v razvojni luči uspešno usklajuje konflikt pravic in interesov, ki v delovnem pravu ob prepovedi konkurence nastajajo.

Sprejeta zakonska ureditev mora zadostiti ne zgolj pravnim kriterijem zakonitosti in ustavnosti, temveč mora biti pravična tudi v širšem družbenem in socialnem kontekstu – pravična tako do delavca, kakor tudi delodajalca.

»Delovno pravo je posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovnopравnimi instituti, deloma pa z uporabo civilnega in upravnega prava, ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom« (Bohinc 2000, 35).

Sistem delovnega prava se je razvil iz določb civilnega prava, s katerimi so bile že od nekdaj urejene podjemne pogodbe, po katerih se je ena oseba zavezala opraviti neko delo ali storitev za drugega, ta pa ji je moral za to dati ustrezno plačilo. Po razvoju industrijskega načina dela, kjer so množice delavcev delale za enega delodajalca, v njegovih prostorih in z njegovimi delovnimi sredstvi, po njegovih navodilih in za plačo, ki so jo lahko dobili v svobodni konkurenci z drugimi delavci, se je bistveno spremenilo prvotno, v načelu enakopravno razmerje med delavcem in naročnikom dela. Delodajalec in delavec nista več enakopravna, kar je pogoj za sklenitev pogodbe po načelih civilnega prava, saj ima delodajalec očitno močnejši položaj kot njegov delavec. Zato je država prevzela položaj posrednika med delodajalci in delavci in določila vrsto omejitev in pravil (Štrovs 2008, 17).

»Celoten koncept prejšnje ureditve združenega dela in s tem tudi delovnega razmerja je temeljil na podlagi nelastninske koncepcije družbene lastnine, asociativnega organiziranja združenega dela ter upravljanja in prilaščanja izključno na podlagi živega dela. Temelj tej ureditvi je bila privilegiranost družbene lastnine. Leta 1988 so ustavni amandmaji in Zakon o podjetjih prinesli pluralizem lastninskih oblik ter upravljanje in prilaščanje tudi na podlagi kapitala« (Mežnar 1996, 29).

Takoj po osamosvojitvi smo v Republiki Sloveniji začeli prenavljati naš delovnopравni sistem. Prenova se je začela že s sprejemom Ustave Republike Slovenije<sup>1</sup>, v kateri so bile nekatere temeljne človekove pravice, pomembne z vidika dela, opredeljene kot ustavne pravice (Belopavlovič in drugi 2003, 23).

Tranzicija delovnih razmerij od prejšnje socialistične ureditve, kjer ni bilo definirano razmerje med delom in kapitalom, v sodoben sistem delovnega prava, ki temelji na pogodbenih

---

<sup>1</sup> sprejeta dne 23.12.1991

odnosih med delodajalcem in delavcem, še ni končana. Zakon o delovnih razmerjih, v nadaljevanju ZDR, vseeno predstavlja velik korak v tej smeri, saj je celovito uredil sistem individualnih delovnih razmerij (Štrovs 2008, 19 – 20).

Delovnopravna razmerja je tako potrebno opazovati kot tripartitna razmerja, v katerem sodelujejo delodajalec, delavec in država, ki s svojimi regulativami omejuje in posega v vsebino sklenjenih razmerij.



## **2 OPREDELITEV DELOVNEGA RAZMERJA, POGODBE O ZAPOSLOTVI IN KONKURENCE**

Zakon o delovnih razmerjih, v nadaljevanju ZDR, v 4. členu opredeljuje delovno razmerje kot dvostransko pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem. »Je pravno razmerje, katerega pravna podlaga je pogodba o zaposlitvi. ZDR v prvem odstavku 1. člena določa, da ta zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi, prav tako prvi odstavek 9. člena določa, da se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje« (Bečan in drugi 2008, 36).

Delovno razmerje je pravno razmerje med dvema strankama, od katerih je ena stranka (delavec) vedno fizična oseba. Delovno razmerje se pravno sklene s pogodbo, ki ni pogodba obligacijskega, ampak delovnega prava. »Značilnost delovnega razmerja kot pravnega razmerja je v tem, da pogodba ne ureja celote razmerij med pogodbenima strankama, ampak določajo vsebino pravic in obveznosti med strankama tudi kolektivne pogodbe ter minimalne pravice, določene v zakonih in podzakonskih predpisih ter aktih delodajalcev« (Bohinc 2000, 211).

»V primeru spora o obstoju delovnega razmerja se domneva, da delovno razmerje obstoja, če obstojajo elementi delovnega razmerja« (ZDR, 16. člen).

V razmerah tržne ekonomije si na trgu različni subjekti prizadevajo doseči isti cilj, pri čemer si med seboj konkurirajo. Bistvo konkurence je težnja vsakega tržnega udeleženca, da bi si na trgu zagotovil prednost pred drugimi udeleženci, pri čemer je dolžan uporabljati zgolj dovoljena sredstva. Kljub ustavno varovani svobodni gospodarski pobudi in svobodi dela, so subjekti na trgu podvrženi najrazličnejšim omejitvam, saj popolna svoboda trga danes ni mogoča, tako zaradi interesov samih udeležencev na trgu, kakor tudi zaradi javnega oziroma narodnogospodarskega interesa (Zabel v Šetinc Tekavc 2006, 15).

Konkurenca je zaželeno stanje na trgu. V konkurenci se podjetja prilagajajo tržnim razmeram, zato da si zagotovijo čim boljši položaj, ki se kaže predvsem v dobičku in stalni navzočnosti na trgu (Portal študentov Pravne fakultete v Ljubljani 2011).

»V pravni teoriji in zakonodaji enotna definicija pojma konkurenca ne obstaja, zato se uporablja v različnih pomenih. Problem za njeno pravno opredelitev, pa predstavlja tudi dejstvo, da je konkurenca predvsem ekonomskoteoretični pojem, zaradi večplastnosti pa se je možno temu pojmu približati le s skupnimi napori več družbenih ved« (Grilc v Šetinc Tekavc 2006, 34).

»Pravni pojem konkurence je opredeljen kot sinonim za ustavno zagotovljen načeloma svoboden trg, katerega značilnosti so med drugim prost vstop udeležencev na trg, svoboda tržnih udeležencev pri vzpostavljanju medsebojnih razmerij ter prepoved konkurenčno omejevalnega ali nepoštenega podjetniškega ravnanja« (Zabel v Šetinc Tekavc 2006, 34).

»Konkurenčna prepoved sodi med omejitve tržnih subjektov, saj zaradi nje njeni naslovniki na trgu ne morejo prosto delovati, ampak se morajo določenim ravnanjem odreči zaradi zakonske norme ali pogodbeno določene omejitve konkurence« (Šetinc Tekavc 2006, 15).

Pri konkurenčnih prepovedih v različnih pravnih panogah gre za institut, ki ima povsod isti namen in pomen, njegova pravna narava je v svojem bistvu ista, kljub določenim razlikam, ki so posledica značilnosti posamičnega pravnega področja. Poimenovanje konkurenčna prepoved ni naključno, saj je materija konkurence nasploh urejena v matičnem področju konkurenčnega prava, ki pa ni edina pravna panoga za urejanje konkurence oz. z njo povezanih razmerij, saj ta delno urejajo tudi predpisi drugih pravnih panog (Šetinc Tekavc 2006, 16).

### **3 PREPOVED KONKURENCE V DELOVNEM PRAVU**

Naša delovnopravna ureditev vsebuje dve vrsti prepovedi konkurenčne dejavnosti: prepoved opravljanja določenih del in poslov v času trajanja delovnega razmerja (konkurenčna prepoved) in prepoved uporabe znanj in zvez, ki jih delavec pridobi pri svojem delu ali v zvezi z delom po prenehanju delovnega razmerja (konkurenčna klavzula), v škodo delodajalca. Gre torej za prepoved med in po prenehanju delovnega razmerja (Mežnar 1995, 196).

#### **3.1 KONKURENČNA PREPOVED**

Konkurenčna prepoved razvojno gledano izvira iz statusnega in pogodbenega prava, vendar je pri nas najbolj obdelana v delovnem pravu, tako kar zadeva sodno in ustavnosodno prakso, kot tudi glede teoretičnih in strokovnih razprav. Razlog za tako poglobljeno analizo delovnopravne prepovedi konkurence je v tem, da gre za tujek v delovnem pravu. S tem se je pri nas tudi izoblikovala ustrezna terminologija, čeprav se celo v sodni praksi in strokovni literaturi pojavljajo nedoslednosti (Šetinc Tekavec 2006, 124).

Konkurenčna prepoved je klasična prepoved škodljivega ravnanja delavca, s katerim se varuje delodajalčev poslovni interes. Določena je z zakonom ter je zato ni treba posebej vključevati v pogodbo o zaposlitvi, čeprav je zaradi varstva obeh pogodbenih strank priporočljivo, da v pogodbi o zaposlitvi natančneje opredelita, katera ravnanja pomenijo kršitev te prepovedi (Mazovec 2006, 16).

»Gre za prepoved konkurence med trajanjem delovnega razmerja, s katero se prepoveduje opravljanje določenih del in poslov v času trajanja delovnega razmerja« (Lutarič 2003, 655).

Pogodbena svoboda strank pogodbe o zaposlitvi je pri urejanju vprašanja konkurenčne prepovedi veliko bolj omejena kot pri urejanju konkurenčne klavzule. Zato to vprašanje tudi ni toliko stvar vsebine pogodbe, ker gre za kogentno prepoved že po sami delovnopravni zakonodaji in je bolj institut disciplinske odgovornosti. V času trajanja delovnega razmerja delavec ne sme opravljati enakih ali podobnih poslov, ki jih opravlja pri delodajalcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi, za svoj ali tuj račun, mimo interesa delodajalca. Gre za prepoved opravljanja poslov, ki jih sicer opravlja delodajalec. Prepovedani so torej vsi tisti

posli, ki delavcu mimo delovnega razmerja prinašajo določene koristi, ki pa bi jih lahko pridobil delodajalec, če bi delavec nastopal kot dober gospodar in če bi mu bil tudi pri opravljanju dejavnosti interes delodajalca edino vodilo (Mežnar 1994, 13).

Institut konkurenčne prepovedi po pogodbi o zaposlitvi ne predstavlja glavne obveznosti delavca, saj delodajalec pogodbo sklene zaradi zagotovitve dela delavca proti plačilu. Gre za eno izmed stranskih obveznosti pogodbe o zaposlitvi, natančneje, za enega izmed vidikov dolžnosti lojalnosti delavca, ki je podlaga prepovedi konkuriranja. V našem pravu predstavlja izvor prepovedi konkurence dolžnost lojalnosti, saj mora delodajalec delavcu, zaradi narave njunega razmerja, zaupati pomembne lastne interese, vpogled v podjetje, uporabo predmetov visoke vrednosti, zaupati podjetniške interese (Šetinc Tekavc 2006, 124 – 125).

Lojalnost je spoštovanje delodajalčeve (podjetniške) dejavnosti, katerega organizacijske vrednosti in dobro ime (goodwill) je delavec spoznal pri svojem delu in jih ne sme izkoristiti zase oz. jih ne sme ogroziti ali oškodovati. Gre za zaščito delodajalčevih interesov in ne za zvestobo v osebem ali etičnem pomenu. Pojma moralne dolžnosti lojalnosti ni mogoče natančno vsebinsko opredeliti, saj je odvisna od delavčevega položaja v podjetju. K primerom lojalnosti štejemo dolžnost pomoči in prijave, dolžnost varovanja skrivnosti (molčečnost), prepoved škodljivega vedenja zunaj službe in prepoved konkuriranja, ki je pri nas izrecno urejena z zakonom (Mežnar 1995, 184 – 191).

V zvezi s prepovedjo konkuriranja velja, da služi neposredni zaščiti delodajalčevega poslovnega interesa, zato je pri njenem uveljavljanju treba upoštevati načelo pravičnosti (delavec ne sme biti bistveno prizadet v svojih pravicah) in tudi skladnost z dobrimi poslovnimi običaji ter drugimi zahtevami za zakonitost sicer obligacijskopравnih pogodb. Vendar ni mogoče trditi, da konkurenčna prepoved s tem varuje le interese delodajalca. Dejstvo, da gre za zakonsko ureditev tega vprašanja, hkrati izključuje popolno pogodbeno svobodo delodajalca in varuje interese delavca, ki bi se sicer zaradi njegovega šibkejšega položaja najverjetneje moral podrediti interesom delodajalca (Šetinc Tekavc 2006, 125).

»Konkurenčna prepoved oz. zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti velja za vse delavce avtomatično, na podlagi samega zakona, kot stranska obveznost iz delovnega razmerja na podlagi dolžnosti lojalnosti, razen v primeru, ko se ji delodajalec izrecno odpove« (Šetinc Tekavc 2006, 126).

»Delavec ni upravičen do denarnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne prepovedi, denarna odmena za spoštovanje konkurenčne prepovedi je vsebovana v plačilu, ki ga delavec prejeme za svoje delo« (Mazovec 2006, 17).

Možnosti, ki jih ima na voljo delodajalec v primeru kršitve delavčeve obveznosti, so premoženjske (odškodninske) sankcije, disciplinske sankcije in ob izpolnjevanju zakonskih pogojev tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, lahko pa tudi izredna odpoved (Kresal 2007, 1679).

Za konkurenčno prepoved velja, da:

- po svoji vsebini zajema prepoved pridobitne dejavnosti za svoj ali tuj račun, in ne za račun delodajalca;
- je tovrstna dejavnost dovoljena, če delodajalec vanjo privoli (Djokić 1991, 22).

### **3.2 KONKURENČNA KLAVZULA**

Po prenehanju delovnega razmerja, delavca več ne veže dolžnost lojalnosti in z delodajalcem ni več v razmerju zaupnosti, zato ni več dolžan ščititi njegovih interesov in sme opravljati kakršnokoli dejavnost in izkoriščati svoje znanje, izkušnje in poslovne zveze, četudi jih je pridobil pri delu za delodajalca in je bil ravno on tisti, ki je zaradi lastne konkurenčnosti na trgu vložil v znanje delavca svoj kapital, čas in trud. Delodajalcu je tudi po prenehanju delovnega razmerja v interesu ohranitev t.i. »nematerializiranega kapitala«, ki so ga delavci z izkušnjami, znanjem in poslovnimi zvezami pri njem pridobili, zato je mogoč dogovor o omejitvi dela delavca tudi po prenehanju delovnega razmerja. »Delavec je torej v ustavno zagotovljeni svobodi izbire zaposlitve za določen čas lahko omejen« (Šetinc Tekavc 2006, 179).

»Konkurenčna klavzula se nanaša na čas po prenehanju trajanja delovnega razmerja. Gre za pogodbeno dogovorjeno prepoved konkurence, ki velja le, če je izrecno dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi« (Kresal 2007, 1679).

Konkurenčna klavzula je pogodbeno določilo v pogodbi o zaposlitvi, s katero se delavec in delodajalec dogovorita, da delavec določeno obdobje po prenehanju delovnega razmerja ne bo

opravljal delodajalcu konkurenčne dejavnosti. Gre za prostovoljen dogovor obeh strank, ki ne more nastati enostransko s strani delodajalca, ampak mora biti podano soglasje volje obeh pogodbenih strank, tako delavca kot delodajalca. Konkurenčna klavzula ni obligatorna sestavina pogodbe o zaposlitvi (Mežnar 2004, 13).

S pogodbo o zaposlitvi se določi, katera so tista tehnična, proizvodna in poslovna znanja, ki se ne smejo izkoriščati in koliko časa traja takšna prepoved, kot tudi morebitne pogoje dovoljenega izkoriščanja. Delavec pridobiva določena tehnična, proizvodna in poslovna znanja, zlasti vzpostavlja poslovne zveze, ki imajo pri opravljanju dejavnosti delodajalca pomemben ekonomski učinek ter tako pomenijo posebno vrednost v okviru poslovanja določenega delodajalca. Na podlagi tega obstaja interes vsakega delodajalca, da svoj lastni »know-how« varuje pravno in dejansko, pri čemer se bistvo omenjenega varstva omejuje na ohranjanje tajnosti pred vsemi nepooblaščenimi osebami. Pravica do izkoriščanja omenjenih znanj pripada delodajalcu na podlagi dejstva, da so znanja in poslovne zveze nastale in bile pridobljene med poslovanjem delodajalca in z njegovim vlaganjem sredstev v ta razvoj (Mežnar 1999, 15).

Moralna obveznost lojalnega ravnanja in poštenega dela delavca v prid in korist delodajalca, pri katerem je zaposlen, na eni strani, in omejitev delavčeve podjetniške aktivnosti na drugi strani pa zahteva, da je pri opredeljevanju konkurenčne klavzule treba upoštevati načelo pravičnosti, glede na to, da ne sme konkurenčna klavzula bistveno prizadeti delavca in da odmena oz. nadomestilo nadomesti približno izpadli dohodek delavca iz spoštovanja konkurenčne klavzule. Uvajanje konkurenčne klavzule v pogodbo o zaposlitvi mora biti skladna z dobrimi poslovnimi običaji, saj bi bilo nedopustno, če bi delodajalec izsiljeval delavca s konkurenčno klavzulo, zlasti če je na trgu ponudba delovne sile večja od povpraševanja. »Konkurenčna klavzula naj varuje delodajalčeve ekonomsko utemeljene interese, kot tudi pravice delavcev in ne sme biti v nobenem primeru odraz delodajalčeve premoči nad delavcem kot pogodbeno močnejše stranke« (Mežnar 1994, 13).

»Konkurenčna klavzula je pogodbeno dogovorjena prepoved konkurenčne dejavnosti delavca, ki velja samo, če je bila izrecno dogovorjena in je v dogovoru vsebovana tudi ustrezna odmena (nadomestilo) za njeno spoštovanje. Konkurenčna klavzula se pojavlja kot posebna klavzula oziroma določilo v pogodbah o zaposlitvi« (Šetinc Tekavec 2006, 180).

Za konkurenčno klavzulo velja, da:

- je značilna le za posebne skupine delavcev, v odvisnosti od njihovih osebnih prejemkov ali možnosti za seznanitev s podatki oziroma osebami, ki so za delodajalca pomembni;
- je časovno omejena;
- se dogovori s pogodbo;
- ne sme neupravičeno oteževati nadaljnjega obstoja ali poklicnega uspevanja delojemalca;
- je njena uveljavitev povezana s plačilom denarnega nadomestila delodajalca;
- se praviloma opredeljuje dopustnost uveljavljanja posameznih sankcij in njihovih medsebojnih razmerij (Djokić 1991, 24 – 25).

## 4 USTAVNI VIDIK PREPOVEDI KONKURENCE

### 4.1 49. ČLEN USTAVE REPUBLIKE SLOVENIJE – SVOBODA DELA

S to Ustavno določbo zagotovljena svoboda dela vsebuje tri elemente oz. tri samostojne pravice: pravico do proste izbire zaposlitve, pravico do enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela (Šturm in Arhar 2002, 506).

»Pravica do proste izbire zaposlitve je ustavna pravica, v katero v času trajanja delovnega razmerja ali v času po njegovem preteku lahko posežemo s prepovedjo konkurence« (Šetinc Tekavec 2006, 29).

Predpogoj za polno uresničevanje pravice do proste izbire zaposlitve je možnost, pridobiti si ustrežno izobrazbo in kvalifikacijo, ter možnost nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja kot pogoja za napredovanje ali zamenjavo zaposlitve. Prosta izbira zaposlitve pomeni zato tudi prosto izbiro poklica. V tem delu je ta pravica neločljivo povezana s pravico do pridobitve ustrezne izobrazbe<sup>2</sup>. Prosta izbira zaposlitve ima tudi prostorsko komponento (mobilnost delavcev), kar jo povezuje s pravico do svobode gibanja in izbire prebivališča<sup>3</sup> ter možnostjo pridobitve primerne stanovanja<sup>4</sup>. Zaposlitev zagotavlja posamezniku pridobivanje sredstev za preživljanje sebe in družine, kar omogoča uresničevanje tudi nekaterih drugih človekovih pravic; do osebnega dostojanstva in varnosti<sup>5</sup>, zasebne lastnine<sup>6</sup>, socialne varnosti<sup>7</sup> in svobodne gospodarske pobude<sup>8</sup>. Še posebej pri slednji lahko prihaja do prekrivanja obeh ustavnih pravic. Svoboda posameznika do izbire poklica ustreza svobodi do izbire gospodarske, pridobitne dejavnosti, ki je po 74. členu Ustave RS zagotovljena tako fizičnim kot pravnim osebam in pomeni predvsem svobodo do ustanavljanja in vodenja podjetja. V določenih primerih, bo ista omejitev, npr. konkurenčna prepoved, zato lahko posegla v obe ustavni pravici. Podobno tesna je povezava svobode dela s pravico do socialne varnosti (Šturm in Arhar 2002, 506 – 507).

---

<sup>2</sup> 57. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>3</sup> 35. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>4</sup> 78. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>5</sup> 34. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>6</sup> 33. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>7</sup> 50. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>8</sup> 74. člen Ustave Republike Slovenije



49. člen ustave ne ureja možnosti posebnih zakonskih omejitev svobode dela v okviru te ustavne norme, zato je ta pravica omejena le s pravicami drugih, pri tej omejitvi pa je treba poseči po tako imenovanem testu sorazmernosti. To pomeni, da omejitev svobode dela ne sme biti neomejena niti zaradi zagotovitve ustavnih pravic drugih, pač pa mora biti poseg nujen, torej da 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 in druge ustavne pravice. 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« (Šetinc Tekavc 2006, 30).

Ker omejevalni ukrepi pri svobodi izbire poklica in zaposlitve posegajo v ustavne pravice in svoboščine, so lahko določeni le z zakonom. Dopustne so omejitve zaradi javnega interesa. Posebni pogoji za opravljanje dela so predpisani zaradi javnega interesa, kadar gre za varstvo zdravja in življenja ljudi ter splošne varnosti, varstvo okolja, potrošnikov... pa tudi zaradi preprečevanja monopolov oz. preprečevanja nedovoljene konkurence. Lahko gre za prepoved opravljanja določenih dejavnosti oz. predpisovanje nezdružljivosti določenih poklicev z opravljanjem drugega dela. Omejitve so lahko objektivne (poslovni prostori, tehnični in sanitarni predpisi..) ali subjektivne (izobrazba, določena posebna znanja in praksa, osebne lastnosti...). Končno so omejitve lahko neposredne (določanje pogojev, št. delovnih mest...) ali posredne (na primer z davki). Pravice iz 49. člena Ustave RS varujejo posameznika, ne samo pred posegi države oz. javne oblasti, temveč tudi pred posegi s strani tretjih, torej zasebnikov. Zato morajo biti omejitve in pogoji za opravljanje določenega poklica ali dejavnosti določeni na način, ki omogoča njihovo sodno preverjanje (Šturm in Arhar 2002, 508 – 509).

Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula lahko posežeta tudi v ustavno pravico iz 74. člena Ustave Republike Slovenije, pravico do svobodne gospodarske pobude, ki prav tako kot svoboda dela predstavlja del t.i. tržnega ustavnega prava (Zabel v Šetinc Tekavc 2006, 32).

## 4.2 74. ČLEN USTAVE REPUBLIKE SLOVENIJE – PODJETNIŠTVO

Posebnost določbe 74. člena Ustave Republike Slovenije je 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. Naš gospodarski sistem v skladu z omenjeno normo temelji na načelu svobodne gospodarske pobude ter na poštenih in svobodni konkurenci, ki predstavlja del tega načela. To pomeni, da je ustavno zagotovljeno svobodno sprejemanje gospodarskih oz. poslovnih odločitev na podjetniški ravni, pri čemer so dejanja neljalne konkurence z določbo tretjega odstavka 74. člena Ustave RS prepovedana brez izjem, dejanja, ki omejujejo konkurenco, pa le, če jo omejujejo v nasprotju z zakonom (Šetinc Tekavc 2006, 32).

Govorimo torej o svobodi podjetništva, pri čemer lahko zagovarjamo stališče, da je svobodna gospodarska pobuda pravzaprav izraz za podjetniško svobodo ravnanja. V tem smislu je 74. člen specialna določba v odnosu do ustavno zagotovljene splošne svobode ravnanja, ki je Ustava sicer izrecno ne omenja, izhaja pa iz človekovega dostojanstva kot temelja demokratične države. Človekovo dostojanstvo je namreč vrednostni pojem, ki naj zagotovi predvsem svobodo. Ker človek ne more razviti dostojanstva brez ekonomske osnove, se zahteva po svobodi razteza tudi na ekonomsko področje. Gospodarsko območje človekovega ravnanja pa je opredeljeno tudi z določbo o svobodni gospodarski pobudi. Ker je dostojanstvo osebnosti varovano s splošno ustavno normo<sup>9</sup>, po kateri ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti, se v teoriji o svobodi ravnanja govori tudi v povezavi z določbo 34. člena Ustave RS. Vendar pa varstvo človeškega dostojanstva v naši ustavi izhaja iz številnih ustavnih določb, tako tudi iz 35. člena, ki poudarja nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic in tako predstavlja bistvene elemente človekovega dostojanstva. Iz 35. člena Ustave se izpeljuje splošna svoboda ravnanja, ki pa zajema tudi pogodbeno avtonomijo strank, ki je hkrati (upoštevaje podjetniško svobodo) zagotovljena tudi s 74. členom Ustave RS. Zgolj svoboda ravnanja pa ni edini aspekt svobode podjetništva. Tako gre pri svobodni gospodarski pobudi lahko tudi za podjetniško pravico do zasebne lastnine, pri čemer je smisel podjetniške lastnine pridobivanje dohodka<sup>10</sup>. Podjetniška svoboda pomeni tudi svobodo izbire dejavnosti in pravico do združevanja (Šturm in Arhar 2002, 714 – 715).

---

<sup>9</sup> 34. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>10</sup> 33. člen Ustave Republike Slovenije

Svobodno gospodarsko pobudo je potrebno razumeti znotraj meja poštene in svobodne konkurence, ki hkrati predstavlja tudi izpeljavo tretjega odstavka 15. člena Ustave Republike Slovenije, da so človekove pravice in temeljne svoboščine omejene samo s pravicami drugih. Konkurenčna prepoved kot omejevanje vstopa na trg, kar predstavlja poseg v podjetniško svobodo ravnanja, je možna za razliko od siceršnjih posegov v to ustavno pravico, predvsem s strani drugih subjektov, ki opravljajo gospodarsko dejavnost, čeprav so ti posegi mogoči le, če država v zakonih dopusti takšne omejitve. Tudi pri konkurenčni prepovedi kot omejevanju podjetništva je treba uporabiti najstrožji test – test sorazmernosti (Šetinc Tekavc 2006, 33).

Svobodna gospodarska pobuda, kot izraz za podjetniško svobodo ravnanja, je v osnovi obrambna pravica, ki jo je država dolžna spoštovati. To je pripisati njenemu razvoju iz splošne svobode ravnanja in s tem človekovega dostojanstva. Gospodarska svoboda iz 74. člena Ustave zagotavlja predvsem varstvo svobodnega delovanja zasebnih gospodarskih subjektov zoper državne posege. Po drugi strani pa določba 74. člena, če se ji prizna status človekove pravice, spada med ekonomske pravice. S tem, ko je konkurenca ustavna kategorija (3. odstavek 74. člena Ustave), je država tudi ustavno zavezana, da mora skrbeti za udejanjanje pravice do poštene konkurence na trgu. Tako je dolžna sprejeti zakon, ki bo predpisal, katera dejanja omejevanja konkurence so prepovedana in katera dovoljena. Brez jasne določitve prepovedanih ravnanj ni pravne varnosti, istočasno pa tudi ne bi bilo mogoče udejanjanje pravice do poštene konkurence, niti njeno varstvo. To isto ne velja glede ustavno prepovedanih dejanj neljalne konkurence. Še vedno pa je zakonu prepuščena definicija pojma neljalna konkurenca, saj ta iz Ustave ne izhaja. Država je s svojim aktivnim ravnanjem dolžna skrbeti za varstvo javnega interesa na tem področju, s tem pa tudi za ustrezno normativno ureditev (Šturm in Arhar 2002, 718 – 719).

## **5 RAZVOJ PREPOVEDI KONKURENCE V DELOVNOPRAVNI ZAKONODAJI**

### **5.1 ZAKONSKA UREDITEV DO SPREJEMA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (90)**

Obveznost lojalnega ravnanja delavca in prepoved konkurence zasledimo že v pravni ureditvi Kraljevine Jugoslavije v Zakonu o obrtih iz leta 1931. Ta je za pomožno osebje, za katerega je po 206. členu veljalo, da se ukvarja z »rednim opravljanjem službe, ki mu je poverjena za te obrti (podjetja) kot glavnim poklicem« v 210. členu določal, da je dolžno opravljati svoje posle vestno in redno (Djokić 1991, 20).

Dolžnost prepovedi konkurence je predstavljala v 206. členu tega zakona konkretizacijo dolžnosti iz 210.člena, ki opredeljuje, da osebe ki opravljajo »pretežno trgovinske, netrgovinske ali pisarniške posle« ne smejo brez delodajalčeve privolitve samostojno opravljati sorodnih del za svoj ali tuj račun. Predvidene so bile tudi kazenske sankcije ter omejitve časa trajanja take prepovedi (Šetinc Tekavc 2006, 127).

V navedeni predpis pa je bila vključena tudi konkurenčna klavzula za čas po prenehanju trajanja delovnega razmerja. Tak dogovor je bil veljeven le v primeru, če je bil delavec ob sklenitvi tega dogovora polnoleten in je njegova letna plača presegala 50.000 dinarjev. Prepoved je lahko veljala le, če se je delavec dogovoril za omejitev dejavnosti znotraj stroke delodajalca in je prepoved veljala največ eno leto, hkrati pa tudi ni smela biti neupravičeno otežena delavčeva eksistenca (Šetinc Tekavc 2006, 127).

Tudi v povojni jugoslovanski zakonodaji najdemo zametke konkurenčne prepovedi in sicer v Zakonu o obligacijskih razmerjih (ZOR)<sup>11</sup> in Obrtnem zakonu<sup>12</sup>.

Prvi odstavek 751. člena Zakona o obligacijskih razmerjih, ki ureja naročilo nalog določa, da »mora prevzemnik naročila izvršiti naročilo po prejetih navodilih kot dober gospodarstvenik oz. dober gospodar, pri tem mora ostati v njegovih mejah in v vsem paziti na naročiteljeve interese, ki mu morajo biti vodilo«. Po tretjem odstavku 790. člena istega zakona, ki se nanaša

<sup>11</sup> Sprejela skupščina SFRJ, dne 30. 3. 1978, začetek veljavnosti 1.10. 1978, konec veljavnosti 1. 1. 2002.

<sup>12</sup> Sprejela skupščina SRS, dne 28. 9. 1988, začetek veljavnosti 22.10. 1988, konec veljavnosti 20. 8. 1994.

na pogodbo o trgovskem zastopanju, »zastopnik ne sme brez naročiteljeve privolitve prevzeti obveznosti, da bo na istem območju in za isto vrsto poslov delal za drugega naročitelja« (Mozetič 1993b, 104).

133. in 134. člen Obrtnega zakona vsebujeta določene prepovedi, ki veljajo za zaposlenega delavca. Po 133. členu tega zakona »mora delavec, ki hoče opravljati popoldansko dejavnost, dobiti za to soglasje organa upravljanja svoje organizacije oz. druge družbene pravne osebe ali samostojnega obrtnika, pri katerem je zaposlen«. Delodajalec bo o dovolitvi oz. zavrnitvi vloge odločil v skladu s svojimi interesi, ki jih ima na trgu. Po drugem odstavku 134. člena, občinski organ prepove opravljanje dejavnosti, če preneha veljati soglasje iz 133. člena tega zakona (Mozetič 1993b, 104).

Vendar prepoved konkurenčnega ravnanja v Socialistični federativni republiki Jugoslaviji ni bila zakonska kategorija, saj republiška delovna zakonodaja niti Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, v nadaljevanju ZTPDR<sup>13</sup>, te snovi nista obravnavala. Po eni strani se je poudarjalo, da je prepoved opravljanja določenih del delavca v nasprotju z nekaterimi načeli, na katerih je temeljil tedanji pravni sistem, npr. z ustavo<sup>14</sup>, zajamčeno pravico do dela, svobodo dela ter svobodno izbiro poklica in zaposlitve. Po drugi strani je bilo jasno, da ta načela ne morejo imeti absolutnega značaja in je omejitev pravice delavcev pri opravljanju določenih del v času trajanja delovnega razmerja v določenih primerih dopustna, saj je tak javni interes ter interes organizacije združenega dela oz. delodajalca, kjer je delavec v delovnem razmerju. Navedene izjeme so bile v jugoslovanskem pravu zgolj fragmentirano urejene, pri čemer se je poudarjalo, da izraza konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved ne ustrezata temeljem pravne ureditve in bistvu delovnega razmerja, ampak je ustrežnejši izraz »prepoved opravljanja del« (Novak v Šetinc Tekavc 2006, 128).

»V samo delovno razmerje je bilo vgrajeno načelo lojalnosti delavca, ki je med drugim zahtevalo, da delavec delo opravlja v interesu delodajalca ter pošteno uporablja informacije in znanja, ki jih je pridobil v delovnem razmerju« (Ilešič v Šetinc Tekavc 2006, 128).

---

<sup>13</sup> Sprejela skupščina SFRJ, dne 28. 9. 1989, začetek veljavnosti 14.10. 1989, konec veljavnosti 1. 1. 2003, konec uporabe 6.5.2006 z uveljavitvijo Zakona o kolektivnih pogodbah.

<sup>14</sup> Ustava Socialistične Federativne Republike Jugoslavije, Sprejela skupščina SFRJ, dne 21. 2. 1974, začetek veljavnosti 21.2. 1974, konec veljavnosti 25. 6. 1991.

Leta 1981 je še veljalo, da zaradi nasprotnosti temeljem našega pravnega sistema v naše pravo ni mogoče sprejeti konkurenčne klavzule (ki je v kapitalističnih pravnih sistemih bila že znana), s katero se delavec in delodajalec dogovorita, da delavec tudi po prenehanju delovnega oz. službenega razmerja določen čas ne bo opravljal del, ki so predmet dejavnosti delodajalca in katerih del je sodil tudi v delovno razmerje delavca (Novak v Šetinc Tekavc 2006, 128).

»Kljub temu, da so se nazori pravne teorije v nekaj letih močno spremenili in so bile možne kršitve načela lojalnosti znane (npr. popoldansko »šušmarstvo«, »delo na črno«, postranski poklic ipd.« (Novak v Šetinc Tekavc 2006, 128) je bila konkurenčna prepoved iz zvezne delovne zakonodaje povsem izpuščena. Le deloma se je te problematike dotikala določba o zaposlovanju pri več delodajalcih v 27. členu Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, ni pa predvidevala sankcij za kršitve teh določb. Vendar pa ureditev po 27. členu ZTPDR ni neposredno povezana s tematiko konkurenčnih prepovedi, saj delodajalčeva oblast in s tem dolžnost lojalnosti delavca načeloma velja le v času trajanja dogovorjenega delovnega časa, ne pa tudi v delavčevem prostem času, ki naj bi bil povsem izven domene interesov delodajalca (Šetinc Tekavc 2006, 128 – 129).

»Kljub odsotnosti zakonske ureditve konkurenčne prepovedi jugoslovanska ustavna sodišča posamičnih prepovedi opravljanja del (npr. v samoupravnih splošnih aktih) niso smatrala za protiustavne, ni pa bilo skladno z ustavo predpisovanje splošne prepovedi opravljanja dopolnilnega dela, ne glede na dejavnost, vrsto in značaj zadev« (Novak v Šetinc Tekavc 2006, 129).

## **5.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (90)**

Zakon o delovnih razmerjih, v nadaljevanju ZDR (90), je sprejela skupščina Republike Slovenije 29. 3. 1990. Začel je veljati 24. 4. 1990, objavljen v Ur.l. RS, št. 14/1990. Končal je veljati leta 2003<sup>15</sup> (Grahek 1990, 5).

---

<sup>15</sup> S 1.1.2003 preneha veljati, razen določb 112. do 119. člena, ki se uporabljajo do uveljavitve zakona, ki bo urejal kolektivne pogodbe

»S sprejetjem tega zakona se je v Republiki Sloveniji začela temeljita prenova republiške delovnopravne zakonodaje« (Grahek 1990, 5).

ZDR (90) je dosledneje vgradil v zakon načelo enotnosti sistema delovnih razmerij za vse oblike organiziranega dela ne glede na naravo lastnine in ne glede na to ali se delovno razmerje sklepa z organizacijo ali z delodajalcem. S tem je vzpostavljen enakopraven delovnopravni status vseh delavcev in na trgu enak položaj organizacij in delodajalcev, kar lahko omogoči delovanje trga dela in znanja. Poleg tega načela je pomembno tudi načelo tripartitnosti urejanja delovnega razmerja, kot dvostranskega, prostovoljnega delovnega razmerja ob upoštevanju, da se delovno razmerje ureja s heteronomnimi pravnimi viri (zvezni, republiški zakon), avtonomnimi pravnimi viri (kolektivnimi pogodbami oz. splošnimi akti) in s pogodbo o zaposlitvi med organizacijo oz. delodajalcem in delavcem kot konstitutivnim aktom delovnega razmerja. Pomembna je opredelitev delovnega razmerja, kot pravno urejenega dvostranskega razmerja med delavcem in organizacijo oz. delodajalcem, ki se sklepa na temelju prostovoljnosti in obojestranske svobode ob upoštevanju načela svobode in enakopravnosti delavcev pri sklepanju delovnega razmerja. Nov koncept delovnega razmerja je terjal tudi uzakonitev načela enakopravnosti in uravnoteženosti moči subjektov delovnega prava na relaciji država s svojo zakonodajo, delavci organizirani v sindikate in organizacije oz. delodajalci organizirani v gospodarsko zbornico ali drugo asociacijo delodajalcev, ki posegajo na podlagi zakonov v oblikovanje delovnega prava z instrumenti kolektivnih pogodb (Grahek 1990, 9 – 10).

Spremenjene družbene razmere, nove pojavne oblike ravnanj kot tudi nova pravna zasnova delovnih razmerij so vplivali na odločitev, da se moralna obveznost lojalnega ravnanja in poštenega dela delavca v prid in korist delodajalca, pri katerem je zaposlen ali je bil zaposlen, predpiše tudi z delovnopravno zakonodajo in tako postane zakonsko obvezna. Za razliko od ostalih določil delovnopravne zakonodaje, ki urejajo predvsem minimalne pravice in varstvo delavcev, je prepoved konkurence uvedena zaradi varstva delodajalcev. Prepoved opravljanja dejavnosti delodajalca, ki je delavec ne sme opravljati za svoj ali tuj račun v času trajanja (konkurenčna prepoved) in/ali po prenehanju delovnega razmerja (konkurenčna klavzula), je predvsem prepoved kršitve lojalnosti delavca do delodajalca, saj sta se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorili, da bo delavec opravljal delo po sprejetih navodilih kot dober gospodar in da bo v celoti pazil na interese delodajalca, ki mu morajo biti vodilo pri njegovem delu (Mežnar 1994,13).

»S sprejemom slovenskega republiškega Zakona o delovnih razmerjih ovir za razumno uporabo konkurenčnih klavzul ni bilo več, če so bile seveda spoštovane pravice delavcev, hkrati pa je ta zakon na našem ozemlju tudi prvi uveljavil konkurenčno prepoved v času trajanja delovnega razmerja delavca«(Šetinc Tekavc 2006, 129).

Sistem dogovorenega gospodarstva, katerega temelj je bila družbena lastnina, ni potreboval niti konkurenčne prepovedi, niti klavzule. S prehodom v tržno gospodarstvo pa sta konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula potrebni. V našo delovnopravno zakonodajo sta bili uvedeni s 7. členom ZDR (90) (Mozetič 1993b, 103).

Med trajanjem delovnega razmerja prepoveduje nelojalno konkurenco že sam zakon, medtem ko za čas po prenehanju delovnega razmerja zavezuje organizacijo oz. delodajalca in delavca, da konkurenčno klavzulo uredita z dogovorom v pogodbi o zaposlitvi. Če takega dogovora ni, konkurenčne klavzule po prenehanju delovnega razmerja ni. Kakšna je vsebina konkurenčne klavzule, določa okvirno četrti odstavek 7. člena ZDR (90), konkretna vsebina dogovora pa je prepuščena udeležencem dogovora (Mozetič 1993b, 104).

### 5.2.1 KONKURENČNA PREPOVED V ZDR (90)

Naša delovna zakonodaja je od leta 1990 vsebovala kogentno prepoved konkuriranja delodajalcu, ki je ni bilo treba vnesti v samo pogodbo o zaposlitvi, saj je šlo za vprašanje disciplinske odgovornosti delavca. Možno je bilo sicer določena vprašanja v zvezi s konkurenčno prepovedjo vnesti tudi v pogodbo o zaposlitvi oz. splošne akte delodajalca, npr. za katera delovna mesta velja konkurenčna prepoved ter kriteriji kdaj kršitev te prepovedi pomenijo hujšo kršitev delovnih obveznosti. Ker pa je predstavljala zakonsko kategorijo, je ni bilo treba posebej opredeljevati v teh aktih (Šetinc Tekavc 2006, 130).

Zakonska prepoved konkurenčnega ravnanja je bila v ZDR (90) urejena v prvih treh odstavkih 7. člena. Tako je bilo med trajanjem delovnega razmerja delavcu prepovedano opravljanje del za svoj ali tuj račun in sklepanje poslov, ki sodijo v delovno področje ali dejavnost delodajalca, če bi to lahko negativno vplivalo na delodajalčeve interese. Prepoved pa je bila razširjena na dejavnosti, ki jih delodajalec ni registriral, jo pa lahko opravlja brez vpisa v sodni register v manjšem obsegu, s čimer se prispeva k popolnejšemu izkoriščanju



zmogljivosti in materiala, ki se uporablja za opravljanje vpisane dejavnosti<sup>16</sup>. Prepoved se torej nanaša na vse tiste posle, ki prinašajo delavcu mimo delovnega razmerja določene koristi, ki pa bi jih lahko pridobil delodajalec, če bi delavec nastopal kot dober gospodar in če bi mu tudi pri opravljanju te dejavnosti interes delodajalca bil edino vodilo (Grahek 1990, 35).

»Delavec, ki je ravnal v nasprotju s konkurenčno prepovedjo, je s tem storil hujšo kršitev delovne obveznosti. Zanj se je lahko izrekel ukrep prenehanja delovnega razmerja, delodajalec pa je lahko zahteval povrnitev škode nastale z delavčevim ravnanjem« (Šetinc Tekavc 2006, 130).

V prvem odstavku 7. člena ZDR (90) so zahtevani trije kumulativno določeni pogoji, ki morajo biti izpolnjeni, da lahko govorimo o kršitvi konkurenčne prepovedi v času trajanja pogodbenega razmerja:

- opravljanje del ali sklepanje poslov za svoj ali tuj račun
- delo oz. posli morajo soditi v delodajalčevo področje in v dejavnost delodajalca oz. organizacije
- negativni vpliv na interese delodajalca oz. organizacije (Mežnar 1995, 202).

#### *OPRAVLJANJE DEL ALI SKLEPANJE POSLOV ZA SVOJ ALI TUJ RAČUN*

Delavec je opravljal dela ali sklepal posel za svoj ali tuj račun v dveh primerih: če se je hkrati zaposlil pri nekem drugem delodajalcu, konkurentu prvotnega delodajalca oz. je samostojno sklepal posamične posle (pogodbe), iz katerih je koristi pridobil sam ali nekdo tretji. »Ne glede na to ali je delavec te posle sklepal v svojem prostem ali delovnem času, so bili prepovedani vsi tisti posli, ki so mu mimo delovnega razmerja prinašali določene koristi, ki bi jih sicer lahko pridobil delodajalec, če bi delavec nastopal kot dober gospodar in bi ga pri opravljanju dela ali sklepanju tudi teh poslov vodil le interes delodajalca« (Ivanjko v Šetinc Tekavc 2006, 131).

»Zastavljalo se je vprašanje, ali že samo dejstvo, da je delavec hkrati ustanovitelj lastnega podjetja z dejavnostjo, enako dejavnosti delodajalca, pomeni kršitev konkurenčne prepovedi, glede na to, da tega prvi odstavek 7. člena ZDR (90) ni eksplicitno omenjal« (Šetinc Tekavc 2006, 131). Po eni strani bi bilo mogoče prepoved opravljanja poslov oz. del tolmačiti široko, tako da bi bilo s tem zajeto tudi ustanavljanje podjetij, katerih dejavnost je v nasprotju z

---

<sup>16</sup> drugi odstavek 149. člena Zakona o podjetjih

interesi delodajalca. Po drugi strani bi bilo prepoved ustanavljanja podjetij, ki velja v okviru dogovorjene konkurenčne klavzule po prenehanju delovnega razmerja, mogoče po sami logiki stvari aplicirati tudi za čas trajanja delovnega razmerja. To naj bi sledilo tudi iz same narave delovnega razmerja kot zaupnega razmerja, v katerem je delavec dolžan vse svoje delovne in ustvarjalne potenciale uresničiti v okviru dejavnosti za delodajalca. Ustanovitev podjetja delavca na področju dejavnosti delodajalca je lahko vplivala na interese delodajalca, torej je sodila v pomenski okvir prvega odstavka 7. člena ZDR (90), saj naj bi bil razlog za vključitev konkurenčne prepovedi v zakon ravno preprečitev škodljivega ravnanja delavcev na račun podjetja delodajalca oz. nelegalno prelivanje (tedaj še družbenega) kapitala v zasebno lastnino (Šetinc Tekavc 2006, 131 – 132).

Prepoved ustanavljanja konkurenčnih podjetij je bila zajeta tudi v Zakonu o podjetjih iz leta 1990 v 178. členu<sup>17</sup> (Bohinc 1991, 296 – 303).

#### *DELO OZ. POSLI MORAJO SODITI V DELODAJALČEVO PODROČJE IN V DEJAVNOST DELODAJALCA OZ. ORGANIZACIJE*

Drugi pogoj, da se je delo oz. posli delavca lahko štelo za kršitev konkurenčne prepovedi, je bil, da so sodili v področje dela delavca pri delodajalcu in hkrati tudi v dejavnost, s katero se je ukvarjal delodajalec. »Glede dejavnosti delodajalca je veljalo, da to ni le dejavnost delodajalca, ki je vpisana v sodni register, pač pa tudi vsi drugi posli, ki so potrebni za obstoj družbe oz. podjetja delodajalca in za opravljanje dejavnosti, ne pomenijo pa neposrednega opravljanja dejavnosti« (Šetinc Tekavc 2006, 132).

Uporabljal se je drugi odstavek 149. člena<sup>18</sup> Zakona o podjetjih (Bohinc 1991, 231).

#### *NEGATIVNI VPLIV NA INTERESE DELODAJALCA OZ. ORGANIZACIJE*

Najpomembnejši pogoj za presojo, če je prišlo do kršitve konkurenčne prepovedi v času trajanja delovnega razmerja, je po ZDR (90) predstavljal pogoj, da je moral obstajati negativni

---

<sup>17</sup> Podjetje v skladu s svojim aktom sklene pogodbo o pogojih, pod katerimi direktor in drugi delavci, dokler so v delovnem razmerju, najdlje pa do dve leti po prenehanju delovnega razmerja v tem podjetju, ne smejo ustanoviti podjetja, ki bi z opravljanjem dejavnosti utegnili povzročiti škodo podjetju. Če ravnajo osebe iz prvega odstavka tega člena v nasprotju s pogoji, določenimi z aktom podjetja, ima podjetje pravico pred pristojnim sodiščem zahtevati povračilo za nastalo škodo in pravico vložiti tožbo, da se dejavnost, katere opravljanje je povzročilo škodo, izbriše iz sodnega registra. Določbe 178.a člena tega zakona se smiselno uporabljajo tudi za ustanavljanje obratovalnic, če je to določeno z zakonom (Bohinc 1991, 296 – 303).

<sup>18</sup> Podjetje lahko opravlja brez vpisa v sodni register v manjšem obsegu tudi druge dejavnosti, ki so namenjene dejavnosti, vpisani v sodni register, in ki se običajno v manjšem obsegu ali občasno opravljajo ob tej dejavnosti ali ki prispevajo k popolnejšemu izkoriščanju zmogljivosti in materiala, ki se uporablja za opravljanje vpisane dejavnosti (Bohinc 1991, 231).

vpliv na interese delodajalca. Možno bi bilo, da bi delavec opravljal določeno dejavnost oz. sklepal posle s svojega delovnega področja in področja dejavnosti delodajalca, pa slednji zaradi tega ne bi trpel nobene škode niti ta ne bi grozila (Ivanjko v Šetinc Tekavc 2006, 133).

Primer: »delavec v gradbenem podjetju, ki izvaja dela na novih gradnjah, opravi določeno gradbeno delo v zvezi s popravilom hiše. Takšno delo sicer delavec opravi za svoj račun in je tudi opravljanje gradbenih del dejavnosti organizacije, v kateri je zaposlen, vendar pa to ne vpliva na interese njegove organizacije, ker organizacija takšnih del sploh ne opravlja, saj se ukvarja le z izgradnjo novih objektov« (Grahek 1990, 36). Torej, če eden izmed omenjenih pogojev ni izpolnjen, ni ravnanje delavca v nasprotju z omenjeno prepovedjo. Vsi trije pogoji morajo biti izpolnjeni kumulativno (Grahek 1990, 36).

Opravljanje delo ali posli morajo vplivati na interese delodajalca. Za obstoj negativnega vpliva na interese delodajalca je zadostovala že dokazana možnost obstoja oz. nevarnost nastanka škode zaradi ravnanja delavca (ogrožujoče dejanje) in ni bilo treba, da bi kot posledica tega negativnega vpliva, škoda dejansko že nastala. Od tega ali se je zaradi kršitve konkurenčne prepovedi za delodajalca vpliv na njegove interese že izkazal v nastanku škode ali ne in kolikšna je nastala škoda bila, je bilo odvisno, ali je delodajalec izkoristil pooblastilo iz drugega odstavka 7. člena ZDR (90) in delavcu izrekel disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja ali pa posegel po drugih disciplinskih ukrepih oz. na kršitev sploh ni reagiral (Šetinc Tekavc 2006, 133).

## 5.2.2 SANKCIJE ZA KRŠITEV KONKURENČNE PREPOVEDI

Ravnanje delavca v nasprotju s konkurenčno prepovedjo pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti, za katero lahko delodajalec izreče delavcu ukrep prenehanja delovnega razmerja in s tem prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Kršitev je opredeljena kogentno, vendar zakonodajalec pooblašča delodajalca, da delavcu v takšnem primeru izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja. Izrek ukrepa bo odvisen od intenzivnosti negativnega vpliva na interes delodajalca, še posebej od eventualnega obsega škode, ki jo je delodajalec utrpel zaradi opravljanja nedovoljenega dela ali poslov v času trajanja delovnega razmerja. Ker je od delodajalčeve presoje odvisno, kdaj bo izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja, je primerno, da se v aktih delodajalca oz. v podjetniški kolektivni pogodbi, lahko tudi v sami pogodbi o zaposlitvi, opredelijo kriteriji, kdaj se obvezno izreče ukrep prenehanja delovnega

razmerja. To je tudi edino vprašanje konkurenčne prepovedi, ki ga pogodbeni stranki lahko uredita v pogodbi o zaposlitvi (Mežnar 1995, 202 – 203).

ZDR (90) v tretjem odstavku 7. člena določa, da lahko organizacija oziroma delodajalec zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem. Četudi sam ZDR (90) tega ne bi določal, bi po splošnih predpisih o povzročitvi škode Zakona o obligacijskih razmerjih organizacija oz. delodajalec lahko uveljavljal škodo, ki jo je povzročil delavec s kršitvijo prepovedi opravljanja del oz. poslov na svoj ali tuj račun pod pogoji iz prvega odstavka 7. člena ZDR (90). Kršitev omenjene prepovedi je podlaga za odgovornost delavca, če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde. S tem, da delavec opravlja delo na svoj račun in ima to negativen vpliv na interese delodajalca, so izpolnjene splošne predpostavke odškodninske obveznosti delavca. Škodljivo dejstvo je opravljanje dela, ki sodi v njegovo delovno področje na svoj ali pa tuj račun. Če takšno delavčevo delo negativno vpliva na interese delodajalca, pomeni, da je delodajalec oz. organizacija utrpela škodo, bodisi v obliki dejanske škode (delavec opravlja delo v delovnem času ali pa tudi s sredstvi delodajalca), ali pa tudi v obliki izgubljene bodoče koristi, to je izguba v dobičku, ki bi ga organizacija pridobila, če ne bi bilo delavčevega škodnega dejanja. Zakonodajalec izhaja iz dejstva, da je delavec posegel s takšnim dejanjem v pravno zavarovani interes delodajalca do dobička oz. do povečevanja premoženja. Pri tem je potrebno upoštevati, ali bi organizacija povečala svoje premoženje v obliki dobička ob normalnem teku stvari in glede na okoliščine, v katerih je delavec opravil takšno delo. Obstajati mora tudi vzročna zveza med delom delavca in pa škodo, nastalo organizaciji oz. delodajalcu. Odgovornost delavca se ugotavlja po načelu predpostavljene krivde v skladu s 154. členom Zakona o obligacijskih razmerjih (Grahek 1990, 36 – 37).

»Slovenska sodišča so večkrat presojala, ali je prišlo do kršitve konkurenčne prepovedi, pri čemer so se seveda vedno srečala z vprašanjem, če je ravnanje delavca sploh lahko negativno vplivalo na interese delodajalca« (Šetinc Tekavc 2006, 133).

V prvem primeru, kjer je bil delavec v delovnem razmerju v organizaciji, obenem pa je bil lastnik podjetja, ki je bilo registrirano za podobno dejavnost, kot je bila dejavnost organizacije, se je delavec brez odobritve organizacije udeležil sestanka vodstev nekaterih konkurenčnih organizacij v tujini, na katerem naj bi jim ponudil cenejšo izvedbo posla preko svojega podjetja. S tem naj bi storil hujšo kršitev delovnih obveznosti po prvem odstavku 7.

člena ZDR (90) in na podlagi tega je delavcu bil izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja. Sodišče je presodilo, da okoliščine ne zadostujejo za ugotovitev, da je delavec storil hujšo kršitev delovne obveznosti, saj ni konkretizirano, kaj naj bi delavec storil v smeri sklepanja poslov, zato hujša kršitev delovne obveznosti ni bila storjena. Čeprav obstajajo močni sumi, da je delavec do svoje organizacije ravnal neloyalno, je treba vseeno ugotoviti, da v danem primeru ni dokazov, da je delavec storil hujšo kršitev delovnih obveznosti po prvem odstavku 7. člena ZDR (90) (Mozetič 1993a, 27).

»Tako je Sodišče združenega dela Republike Slovenije, v odločbi Sp 1084/92 z dne 26.11.1992 razsodilo, da delavec stori hujšo kršitev delovnih obveznosti po drugem odstavku 7. člena ZDR (90) šele, ko začne za svoj račun sklepati posel, ki ga glede na prvi odstavek tega člena zakona ne bi smel skleniti« (Mozetič 1993a, 27.)

V drugem primeru ponudbe delavčevega podjetja, ki je konkuriralo delodajalcu, je Vrhovno sodišče Republike Slovenije odločilo, da ni pomembno, ali je delavec svojo ponudbo že unovčil ali ne, saj bi že sama poslana ponudba lahko vplivala na interese delodajalca (Šetinc Tekavc 2006, 133).

»Tako je Vrhovno sodišče RS v primeru ustanovitve zasebnega podjetja s strani delavca, ki je poslal strankam svojega delodajalca ponudbo za cenejše opravljanje poslov, ki sodijo v delovno področje delodajalca, odločilo, da gre za kršitev konkurenčne prepovedi, saj bi bili interesi delodajalca lahko okrnjeni<sup>19</sup>« (Šetinc Tekavc 2006,132).

Iz sodne prakse, ki je zelo različna, lahko sklepamo, da je na področju zakonsko določene konkurenčne prepovedi v tem času bilo še veliko nejasnosti, ki so jih v praksi reševala sodišča.

### 5.2.3 USTAVNA ODLOČBA O RAZVELJAVITVI PRVEGA, DRUGEGA IN TRETJEGA ODSTAVKA 7. ČLENA ZDR (90)

Z odločbo št. U-I-81/97 je Ustavno sodišče Republike Slovenije leta 1999 razveljavilo določbe prvega, drugega in tretjega odstavka 7. člena ZDR (90). Razveljavitev teh členov je

---

<sup>19</sup> Sodba Vrhovnega sodišča RS v Ljubljani, opr. št. VIII Ips 227/99, neobjavljena

začela učinkovati leto dni po objavi te odločbe v Uradnem listu RS (Ustavno sodišče Republike Slovenije 1999).

Časovno gledano je bila to druga ustavna odločba, ki se je nanašala na 7. člen ZDR (90), saj je še pred vprašanjem ustavnosti ureditve konkurenčne prepovedi Ustavno sodišče Republike Slovenije kot neustavno razveljavilo zakonsko ureditev konkurenčne klavzule (peti in šesti odstavek 7. člena ZDR (90), ki bo obravnavana v okviru poglavja o konkurenčni klavzuli.

»Formulacija prvega, drugega in tretjega odstavka 7. člena ZDR (90) je po mnenju Ustavnega sodišča na več mestih preširoka in nedoločna, kar prinaša delavcu visoko stopnjo pravne negotovosti. Poleg tega pa so te določbe tudi preveč omejujoče za delavca in pomenijo nesorazmeren in v tej nesorazmernosti neutemeljen poseg v delavčevo ustavno zagotovljeno svobodo dela in podjetniške pobude« (Mežnar 2004, 12).

Ustavno sodišče je v obrazložitvi svoje odločitve o razveljavitvi zakonskih določil konkurenčne prepovedi pojasnilo, da določbe, ki vsebujejo konkurenčno prepoved, njeno vsebinsko območje, pogoj za njeno aktualnost ter zakonsko kvalifikacijo te prepovedi in zagroženo možnost disciplinske in premoženjske sankcije za kršitev, posegajo v svobodo dela po 49. členu Ustave Republike Slovenije<sup>20</sup>. Ta temeljna svoboščina delavcev v delovnem razmerju ne more biti izčrpana s tem, da se delavec sam odloči za sklenitev delovnega razmerja, ampak mu mora biti prepuščeno in zagotovljeno tudi, da bo svobodno odločal o tem, kako bo porabil svoj preostanek časa in delovne energije (Šetinc Tekavec 2006, 134).

Ker ustava neposredno svobode dela ne omejuje, preostane v skladu s tretjim odstavkom 15. člena ustave<sup>21</sup> njena omejenost oziroma njeno omejevanje s pravicami drugih. "Drugi" je v delovnem razmerju ali v zvezi z njim delodajalec. Pravica, ki mu jo more s svojim delom zunaj tistega, ki sodi v njegove dolžnosti iz delovnega razmerja, kršiti delavec, je delodajalčeva pravica do lastnine (33. člen ustave)<sup>22</sup> in, kolikor gre tudi za nelojalno konkurenco, svoboščina podjetništva (74. člen ustave)<sup>23</sup>. Slednja je glede dejavnosti zunaj

---

<sup>20</sup> (svoboda dela) Zagotovljena je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano. (Šturm in Arhar 2002, 505)

<sup>21</sup> (uresničevanje in omejevanje pravic) Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta ustava. (Šturm in Arhar 2002, 237).

<sup>22</sup> (pravica do zasebne lastnine in dedovanja) Zagotovljena je pravica do zasebne lastnine in dedovanja (Šturm in Arhar 2002, 426).

<sup>23</sup> (podjetništvo) Gospodarska pobuda je svoboda. Zakon določa pogoje za ustanavljanje gospodarskih organizacij. Gospodarska dejavnost se ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo. Prepovedana so dejanja nelojalne konkurence in dejanja, ki v nasprotju z zakonom omejujejo konkurenco (Šturm in Arhar 2002, 711).

delovnega razmerja zagotovljena tudi delavcu. V okviru takega varstva delodajalčevih pravic in svoboščin je utemeljeno tudi že z zakonom zahtevati od delavca lojalnost do delodajalca. Lojalnost je npr. kršena, če delavec v nasprotju s poslovnimi interesi delodajalca in brez njegovega soglasja pri svoji dejavnosti uporablja znanja, izkušnje, zveze, ki jih je pridobil v delovnem razmerju ali v zvezi z njim. To lahko pomeni zlorabo delavčevih razmerij znotraj delovnega razmerja oziroma delavčevega položaja znotraj delovnega procesa in zato neposreden napad na notranje kvalitete podjetja kot živega organizma in hkrati dela delodajalčeve lastnine. Takega ogrožanja so sposobni predvsem delavci z višjo stopnjo izobraženosti, usposobljenosti in pooblaščenosti oziroma delavci v nekaterih dejavnostih, kot n.pr. v trgovini. Tako imenovana konkurenčna prepoved torej po oceni ustavnega sodišča ni že v načelu v neskladju z ustavo (Ustavno sodišče Republike Slovenije 1999).

Vendar pa gre pri konkurenčni prepovedi za enostransko omejevanje pravic in svoboščin delavca, ki je v delovnem razmerju hkrati tudi šibkejša stranka (ekonomsko in socialno), zato je zakonodajalec dolžan v skladu z načeli pravne in socialne države (2. člen Ustave Republike Slovenije)<sup>24</sup> ter določila o omejevanju pravic s pravicami drugih (tretji odstavek 15. člena Ustave Republike Slovenije) skrbno pretehtati vsebino, obseg in pravne posledice te norme. »Po mnenju Ustavnega sodišča je prvenstvena naloga zakonodajalca zavarovati delavca pred nesorazmernim omejevanjem njegove svobode dela s konkurenčnimi prepovedmi, česar pa zakonodajalec v postopku sprejemanja izpodbijanih prvih treh odstavkov 7. člena ZDR (90) ni storil« (Šetinc Tekavc 2006, 134).

V obrazložitvi odločbe, se je Ustavno sodišče oprlo na prekomerno omejevanje svobode dela, ustavilo pa se je pri naslednjih besednih zvezah:

- »*interesi organizacije oz. delodajalca*« : prevelika pojmovna ohlapnost in razteznost sta omogočali pod to zvezo uvrstiti poleg materialnih interesov ne le moralne, pač pa tudi katerekoli druge interese delodajalca, ki bi lahko bili prizadeti. Interesno sfero delodajalca velja v zakonski ureditvi ustrezno omejiti, npr. na ekonomske interese, ki pomenijo osnovno bit tržnega udejstvovanja. Poleg tega pa sprožilni pogoj ni samo dejanski (seveda negativni) vpliv na delodajalčeve interese, temveč – zaradi formulacije “*če bi to lahko vplivalo*” – tudi že verjetnost takega vpliva. »Oboje v medsebojni povezanosti prinaša predvsem visoko mero pravne negotovosti, a tudi možnost zelo široke uporabe prepovedne norme« (Tičar 2003, 91).
- »*delovno področje ali dejavnost delodajalca*«: ta besedna zveza je pomenila, da je kršitev

<sup>24</sup> Slovenija je pravna in socialna država (Šturm in Arhar 2002, 52).

konkurenčne prepovedi predstavljalo vsako delo ali posel s področja dejavnosti, ki je bila kot taka navedena v sodnem registru kot registrirana dejavnost delodajalca. To je lahko pomenilo, da je delavec kršil konkurenčno klavzulo, četudi je delo ali posel sodilo v dejavnost, ki je delodajalec ni imel niti namena niti zmožnosti opravljati, bilo pa je vpisano kot ena od njegovih dejavnosti v sodnem registru. »Gre za očiten poseg v svobodo dela« (Tičar 2003, 91).

- »*hujša kršitev delovne obveznosti*«: hujša kršitev delovnih obveznosti je pomenila ali bi lahko pomenila podlago za izrek disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Sporno je bilo, da je sleherno delo in sleherni posel, ne glede na svojo vsebino, naravo ali pomembnost za delodajalčeve interese, pomenil hujšo kršitev in s tem pogosto izrek ukrepa prenehanja delovnega razmerja z vsemi posledicami, ki jih takšno prenehanje prinese., to pa je praviloma zelo hud udarec ekonomskemu in socialnemu položaju delavca. »Pri tem izpodbijane norme niti ne predvidevajo možnosti, da bi se delavec zakonodajalčevi prepovedi in od njega zapretenim sankcijam vnaprej izognil tako, da bi si za svoje delo oziroma sklepanje poslov pridobil delodajalčevo privoljenje. Ponovno gre za prekomeren poseg v svobodo dela« (Tičar 2003, 91) (Ustavno sodišče Republike Slovenije 1999).

Izpodbijane določbe, po presoji Ustavnega sodišča, pomenijo nesorazmeren in v tej nesorazmernosti neutemljen poseg v delavčevo svobodo dela in podjetniške pobude. Tudi če bi sodna praksa v vseh posameznih primerih izhajala prvenstveno iz varstva teh delavčevih svoboščin, povzročajo izpodbijane določbe delavcu vsaj visoko stopnjo pravne negotovosti; načelo pravne varnosti pa je eno od načel pravne države. Zaradi tega sta prva odstavka 7. člena ZDR v neskladju z 2. členom ustave in ju je bilo treba razveljaviti; tretji odstavek pa zato, ker ima svoj (posebni) smisel le v povezavi s prvima (Ustavno sodišče Republike Slovenije 1999).

»Z razveljavitvijo prvih treh odstavkov 7. člena ZDR (90), ki je začela veljati 26. februarja 2000, delavca ni bilo več mogoče sankcionirati, če je storil kršitev razveljavljenih zakonskih določil 7. člena ZDR (90), razen, če je takšna hujša kršitev opredeljena v pravilniku o disciplinski odgovornosti delodajalca« (Lutarič 2003, 657).

Kot je že zapisano, konkurenčna prepoved kot instrument pravne zaveze k delojemalčevi oziroma delavčevi lojalnosti do delodajalca v načelu ni v neskladju z ustavo. Zato je sodišče učinek razveljavitve odložilo za daljši rok, tako da bo zakonodajalec lahko pripravil novo ureditev tega vprašanja, izhajajoč iz spoštovanja ustavnih pravic obeh strani in upoštevajoč,



da je pogajalski položaj delavca v primerjavi s položajem delodajalca največkrat šibkejši. Tudi začetek učinkovanja razveljavitve ne odvzema pravne teže določbam o konkurenčni prepovedi v kolektivnih pogodbah, avtonomnem pravu podjetij in posamičnih pogodbah o delovnem razmerju, kolikor so v okviru razlogov iz te odločbe (Ustavno sodišče Republike Slovenije 1999).

»Z razveljavitvijo teh določb je nastala pravna praznina, ker zakonodajalec te praznine v roku, ki ga je določilo Ustavno sodišče ni izpolnil, je to za delavce in delodajalce pomenilo stanje hude pravne negotovosti, ki je še posebej problematično zaradi neenakosti moči strank delovnega razmerja« (Šetinc Tekavc 2006, 135).

### **5.3 KONKURENČNA KLAVZULA V ZDR (90)**

Konkurenčna klavzula je urejena v 4., 5. in 6. odstavku 7. člena ZDR (90). Zakon govori o tem, da se delavec in delodajalec posebej dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih, pozna časovno omejitev oz. rok največ dveh let trajanja prepovedi ter kategorijo delavcev, ki pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobivajo tehnična, proizvodna in poslovna znanja ter poslovne zveze, napotuje na ravnanje v primeru prenehanja delovnega razmerja po volji ali krivdi delavca, določa pa tudi odškodninsko odgovornost. Ne opredeljuje pa se glede plačila denarnega nadomestila delodajalca in neupravičenega oteževanja nadaljnjega obstoja ali poklicnega uspevanja delojemalca (Djokić 1991, 25).

»V četrtem odstavku 7. člena ZDR (90) 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« (Šetinc Tekavc 2006, 181).

Dogovor bosta sklenila delavec in delodajalec praviloma med trajanjem delovnega razmerja. Zakon ne določa, da mora biti dogovor sklenjen v pisni obliki, vendar je treba že zaradi lažjega dokazovanja vsebine dogovora skleniti dogovor v pisni obliki. Dogovor je dejansko pogodba, zato je dogovor o konkurenčni klavzuli najpogosteje vpisan v pogodbo o zaposlitvi. Določila o konkurenčni klavzuli pa ne vsebujejo pogodbe o zaposlitvi vseh delavcev, saj naj bi dogovor o medsebojnih pravicah in obveznostih zavezoval h konkurenčni prepovedi le tiste

delavce, ki so imeli pri delu ali v zvezi z delom pri organizaciji oz. pri delodajalcu možnost z izkoriščanjem tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez pridobiti znanje, ki ga je po prenehanju delovnega razmerja mogoče uporabiti za konkurenčno dejavnost. Ker konkurenčna klavzula omejuje svobodo dejavnosti ljudi, ki je po ustavi zajamčena ter bi pretirano omejevanje svobode dejavnosti vplivalo tudi na konkurenčnost in svobodno oblikovanje trga, je treba poskrbeti za to, da bo s konkurenčno klavzulo omejena le taka dejavnost delavca, ki posega v premoženjske pravice organizacije oziroma delodajalca. Potrebno je upoštevati načelo sorazmernosti. (Mozetič 1993c, 59 – 60).

Izkoriščanje tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez se ne nanaša na pravice delavca glede intelektualne lastnine, ki so urejene z drugimi zakoni<sup>25</sup>. Delavec, četudi ni ustvarjalec na področju ustvarjanja novih izumov, tehničnih izboljšav ipd., vendarle pridobiva določena tehnična, proizvodna in poslovna znanja, zlasti vzpostavlja poslovne zveze, ki imajo pri opravljanju dejavnosti delodajalca pomemben ekonomski učinek. Pravica do izkoriščanja omenjenih znanj pripada delodajalcu na podlagi dejstva, da so znanja in poslovne zveze nastale in bile pridobljene med poslovanjem delodajalca in z njegovim vlaganjem sredstev v ta razvoj (Mežnar 1995, 197 – 198).

»Sodišče združenega dela je že leta 1992 odločilo, da lahko delodajalec s konkurenčno klavzulo varuje določene postopke, znanja in tehnologijo, ki so plod lastnih raziskav, dela in izkušenj, ne pa tudi splošnih znanj, ki jih delavec sicer pridobi z delom pri delodajalcih iste panoge, kar je predstavljalo pomemben prispevek k praktični uporabi tega instituta« (Šetinc Tekavc 2006, 183).

Organizacija je v predlogu pogodbe o zaposlitvi določila, da konkurenčna klavzula obsega vsa tehnična, proizvodna in poslovna znanja iz vseh dejavnosti, ki jih opravlja organizacija, ki jih je delavec pridobil z delom ali v zvezi z delom v organizaciji. Delavec je vložil zahtevo za presojo zakonitosti tega predloga. Sodišče prve stopnje je določilo predloga pogodbe o zaposlitvi, ki se je nanašal na konkurenčno klavzulo, razveljavilo, na pritožbo organizacije pa je pritožbeno sodišče izpodbijano odločbo potrdilo. Prepoved konkurenčne dejavnosti, ki je določena v predlogu pogodbe o zaposlitvi, je grob poseg v delavčevo pravico do proste izbire dela in delovnega okolja. V predlogu pogodbe zapisana konkurenčna klavzula se nanaša na vse splošno znanja, ki ga je delavec pridobil z usposobitvijo za opravljanje poklica, tako v

---

<sup>25</sup> Zakon o varstvu izumov, tehničnih izboljšav in znakov razlikovanja (Grahek 1990, 37–38)

organizaciji kot tudi zunaj nje. Tako oblikovana konkurenčna prepoved prekoračuje okvire konkurenčne klavzule, ki je opredeljena v 4. in 5. odstavku 7. člena ZDR (90), saj onemogoča delavcu, da bi v času, za katerega konkurenčna prepoved velja, opravljal svoj poklic. Konkurenčna prepoved, ki je napisana v predlogu pogodbe o zaposlitvi, presega okvire potrebnega varstva organizacije pred neloyalno konkurenco, zato je ta del predloga pogodbe nezakonit (Cvetko in drugi 1993, 47).

»S konkurenčno klavzulo naj bi organizacija zavarovala določene postopke, znanja in tehnologijo, ki so plod lastnih raziskav, dela in izkušenj, ne pa splošnih znanj, ki jih delavec sicer pridobi z delom v organizacijah iste panoge<sup>26</sup>« (Cvetko in drugi 1993, 47).

V petem odstavku 7. člena ZDR (90) zakonodajalec predvideva le možne oblike dogovora o prepovedi izkoriščanja omenjenih znanj po prenehanju delovnega razmerja, pri čemer določa nekatere kogentne pogoje ob katerih se je možno dogovoriti za konkurenčno klavzulo. Prvi pogoj je, da mora dogovor o konkurenčni klavzuli biti sklenjen ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi oz. v času trajanja pogodbe o zaposlitvi. Drugi pogoj za uveljavljanje konkurenčne klavzule je, da je delovno razmerje prenehalo po volji ali krivdi delavca. Sklenjena konkurenčna klavzula nima učinkov, če je delovno razmerje prenehalo po volji ali krivdi delodajalca. Tretji pogoj se nanaša na časovno obdobje veljavnosti konkurenčne klavzule. V zakonu je določen rok največ dveh let po prenehanju delovnega razmerja. V pogodbi se je možno dogovoriti, da kljub prepovedi izkoriščanja tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj delavec lahko izkoristi ta znanja, če naknadno dobi soglasje od delodajalca. Zakon navaja možne oblike prepovedi:

- ustanavljanje podjetja;
- opravljanje samostojne dejavnosti z enako ali podobno
- dejavnostjo, ki jo ima organizacija oziroma delodajalec;
- sklenitev delovnega razmerja s konkurentom;
- sklenitev pogodbe o delu s konkurenčno organizacijo;
- sklenitev pogodbe o avtorskem delu s konkurenčno organizacijo (Grahek 1990, 39–40).

Kot za prepoved v času trajanja pogodbenega razmerja, se tudi pri konkurenčni klavzuli zahteva, da morajo znanja in poslovne zveze, ki jih delavec pridobi na delu ali v zvezi z njim,

---

<sup>26</sup> Odločba Sodišča združenega dela Republike Slovenije, Sp 153/92 z dne 5.3.1992

vplivati na interes delodajalca. V nasprotnem primeru ne bi bilo mogoče delavcu prepovedati izkoriščanje takšnih znanj oz. zvez. In to kljub temu, da bi se glede te prepovedi stranki dogovorili v pogodbi. V teh primerih se lahko uporabi splošno obligacijsko pravilo o nedopustni kavzi. Razlog zakaj zakonodajalec dopušča dogovor glede konkurenčne klavzule, kot tudi razlog, zakaj se stranki dogovarjata o takšni prepovedi, je ekonomski interes delodajalca, kar pomeni, da bi delavec lahko z izkoriščanjem omenjenih znanj vplival na takšen ali drugačen interes delodajalca, z eventualno posledico povzročene škode. Če ta znanja oz. zveze nimajo nikakršnega vpliva na interes delodajalca, je določilo v pogodbi o zaposlitvi glede prepovedi izkoriščanja znaj in zvez nično (Mežnar 1999, 15).

Konkurenčna klavzula varuje delodajalca pred nelojalno konkurenco bivšega delavca in sme iti le tako daleč, da je ta cilj dosežen, predmet varstva pa so proizvodno tehnična ali druga znanja in usposobljenosti, ki pomenijo posebno vrednost v okviru poslovanja delodajalca. Potrebno je upoštevati načelo sorazmernosti. V na sprotnem primeru bi delodajalec delavcu v času trajanja konkurenčne klavzule onemogočil opravljanje njegovega poklica in s tem grobo posegel v delavčevo pravico do proste izbire dela in delovnega okolja (Šetinc Tekavc 2006, 183).

Primere, ki to potrjujejo najdemo tudi v sodni praksi:

Med strankami sklenjena pogodba o zaposlitvi je vsebovala prepoved, da bi delavec v roku šestih mesecev po prenehanju delovnega razmerja brez soglasja tožnice ustanovil podjetje ali začel opravljati samostojno dejavnost z enako ali podobno dejavnostjo, kot jo ima tožeča stranka, če bi uporaba tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez, pridobljenih z delom ali v zvezi z delom v družbi, pomenila za tožnico konkurenco. Če delavec krši konkurenčno klavzulo je dolžan plačati odškodnino v višini ugotovljene dejanske škode oziroma, v kolikor te ni mogoče ugotoviti, v pavšalnem znesku. Sodišče je s sodbo ugodilo tožbenemu zahtevku tožeče stranke in zavezalo tožene stranke k plačilu odškodnine zaradi kršitve konkurenčne klavzule. Sodišče je ugotovilo, da je tožeča stranka zaradi kršitve konkurenčne prepovedi tožencev - ki so po prenehanju delovnega razmerja pri njej, ustanovili družbo z bistveno enako dejavnostjo kot tožničina - utrpela škodo. Zato so ji dolžni to škodo nadomestiti v pavšalnem znesku, določenim s kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. Tožene stranke so s takšnim pogodbenim določilom pristale na to, da se jim pod določenimi pogoji začasno omeji pravica do proste izbire zaposlitve (74. člen Ustave Republike

Slovenije). Ravnanje delavca, da začasno ne sme, brez soglasja delodajalca, ustanoviti podjetja ali začeti opravljati samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo kot jo ima delodajalec, če bi uporaba tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez, pridobljenih z delom ali v zvezi z delom, pomenila za delodajalca konkurenco, je torej prepovedano zato, ker bi se s takim ravnanjem lahko poslabšal konkurenčni položaj delodajalca (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 2000a).

»Ni pravno pomembno, da bi novoustanovljena družba sama vstopila v poslovna razmerja z dosedanjimi komitenti tožeče stranke, odločilno je, da so bili posli toženih strank v okviru tega novega podjetja z enako dejavnostjo kot jo ima tožeča stranka, sklenjeni v takšnih okoliščinah, da bi njihova izpolnitev povzročila posledice, ki nasprotujejo dobrim poslovnim običajem« (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 2000a).

S pogodbo o zaposlitvi se delavec in delodajalec dogovorita o čuvanju tajnosti vseh znanj, ki jih je delavec pridobil v času delovnega razmerja na delu ali v zvezi z delom pri delodajalcu. Od odločitve delodajalca bo odvisno, za katera tehnična, proizvodna in poslovna znanja in zveze ne želi, da bi bila dostopna tudi tretjim. Zato ni nujno, da so dejstva oz. tehnična, proizvodna in druga znanja sama po sebi tajna, temveč da jih delodajalec šteje za tajne in koristne pri poslovanju, če niso posredovana tretjim. »S pogodbo o zaposlitvi se določi, katera so tista tehnična, proizvodna in poslovna znanja, ki se ne smejo izkoriščati in koliko časa traja takšna prepoved, kot tudi morebitne pogoje dovoljenega izkoriščanja« (Mežnar 1995, 198).

»V zvezi s samo formulacijo konkurenčne klavzule pri nas obstaja sodna praksa, ki je zavzela stališče, da v pogodbo o zaposlitvi ni mogoče prepisati besedila iz četrtega odstavka 7. člena ZDR(90) s pristavkom, da bo konkurenčna klavzula veljala le za tista delovna mesta, ki jih bo določil splošni akt« (Šetinc Tekavc 2006, 183) . Prav tako dogovor o konkurenčni klavzuli ne more veljati za vsa delovna mesta in tudi pavšalna odškodnina ne more biti za vsa delovna mesta enaka. Delavec mora že ob podpisu pogodbe vedeti na kakšen način bo s konkurenčno klavzulo omejen, da bo lahko presodil ali je predlog pogodbe o zaposlitvi zakonit ali ne (Šetinc Tekavc 2006, 183– 184).

V šestem odstavku 7. člena ZDR (90) se urejajo posledice nespoštovanj dogovora o medsebojnih pravicah in obveznostih po prenehanju delovnega razmerja v zvezi z izkoriščanjem tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter zvez, pridobljenih z delom ali v

zvezi z delom pri delodajalcu oz. v organizaciji. Glede na to, da gre za kršitev pogodbe, je posledica kršitve obveznost nadomestila škode, ki je povzročena organizaciji oz. delodajalcu z izkoriščanjem omenjenih znanj. Delavec, ki bi po prenehanju delovnega razmerja izkoriščal omenjena znanja brez soglasja organizacije in mimo pogodbe, mora nadomestiti celotno škodo organizaciji oz. delodajalcu, to je dejanska škoda in izgubljen dobiček. Ker je takšno škodo težko določiti, zakon dovoljuje, da se škoda določi v pavšalnem znesku. Opredelitev pavšalnega zneska ali pa kriterij za njegovo opredelitev morajo biti določeni s kolektivno pogodbo oz. s splošnim aktom v organizaciji ali pri delodajalcu (Grahek 1990, 42).

Pri določitvi pavšalne odškodnine je treba upoštevati dejstva, ki bodo vplivala na velikost škode in ki jih je mogoče predvideti. Nekatero panožno kolektivno pogodbo so določale pavšalno odškodnino do nekaj deset osebnih dohodkov delavca, obračunanih praviloma na podlagi njegovega zadnjega osebnega dohodka. Večina panožnih kolektivnih pogodb je napotovala na podrobnejšo ureditev pavšalne odškodnine v podjetniški kolektivni pogodbo oz. v splošnem aktu. Če pavšalna odškodnina ni bila urejena v splošnem aktu oz. kolektivni pogodbi ni bilo pravne podlage za odmero pavšalne odškodnine in je bilo treba višino odškodnine odmeriti na podlagi obstoječih dokazov. Značilnost pavšalne odškodnine je, da je njena višina pavšalizirana, podlaga za njeno odmero pa je škoda, ki je dejansko nastala. Zgolj domneva, da je škoda nastala, za priznanje odškodnine ne zadostuje, ker bi bila taka odškodnina v bistvu denarna kazen. Glede odškodninske odgovornosti delavca po šestem odstavku 7. člena ZDR (90) velja smiselno vse, kar je bilo povedano o njegovi odškodninski odgovornosti za nastalo škodo po tretjem odstavku tega člena zakona<sup>27</sup> (Mozetič 1993c, 61).

Sodišče je razveljavilo del predloga pogodbe o zaposlitvi, ki je vseboval določbe o konkurenčni klavzuli in o pavšalni odškodnini za njeno kršitev. Svojo odločitev je utemeljilo s tem, da konkurenčna klavzula ne more veljati za vsa delovna mesta, ker mora biti v splošnem aktu določeno, za katera delovna mesta velja in kaj delavcu prepoveduje. Pavšalna odškodnina ne more biti predmet dogovora v pogodbi o zaposlitvi, ampak mora biti določena v kolektivni pogodbi oz. v splošnem aktu. Po zakonu se nanaša konkurenčna prepoved na izkoriščanje tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter zvez, pridobljenih z delom ali v zvezi z delom v organizaciji. Taka znanja pa je mogoče pridobiti le na posameznih delovnih mestih. Pavšalna odškodnina v izpodbijanem delu predloga o pogodbi o zaposlitvi je določena v enaki višini za vsa delovna mesta. Zato ne gre za pavšalno odškodnino, temveč za

---

<sup>27</sup>Glej poglavje: KONKURENČNA PREPOVED V ZDR (90)

pogodbeno kazen. Ker je del predloga pogodbe o zaposlitvi, ki se nanaša na konkurenčno klavzulo in pavšalno odškodnino, nezakonit, je bila odločitev sodišča prve stopnje pravilna (Cvetko in drugi 1993, 50–51).

»Konkurenčna klavzula ne more veljati za vsa delovna mesta. Pavšalna odškodnina ne more biti predmet dogovora v pogodbi o zaposlitvi, ampak mora biti določena v kolektivni pogodbi oz. v splošnem aktu in ne more biti določena v enaki višini za vsa delovna mesta« (Cvetko in drugi 1993, 50–51).

### 5.3.1 NADOMESTILO (ODMENA) ZA SPOŠTOVANJE KONKURENČNE KLAUZULE

Obravnavana zakonska ureditev ni poznala instituta odmene delavcu zaradi njegovega lojalnega obnašanja do delodajalca po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Delavcu lahko s takšno omejitvijo nastane škoda, saj ne sme opravljati dela, katerega je opravljal pri delodajalcu in za katerega je kvalificiran. S pristajanjem na takšno prepoved, se je delavec zavezal, da določen čas ne bo za svoj ali tuj račun opravljal dejavnosti, ki bi bila tako ali drugače konkurenčna delodajalcu, kjer je bil zaposlen. S tem se je delavec zavezal k omejitvi svoje podjetniške svobode. S pridobljenim znanjem in pridobljenimi poslovnimi zvezami je delavec pridobil podlago, da lahko s podjetniško aktivnostjo ali kot delavec pri drugem delodajalcu poskrbi za svojo materialno eksistenco (Mežnar 1999, 16).

»Sedmi člen ZDR (90) ne določa nobene odmene delavcu za izpad dohodka, ki ga utrpi, ker ga zavezuje konkurenčna klavzula, hkrati pa tudi ne prepoveduje, da se odmena zaradi izpada na dohodku delavca ne uredi v kolektivni pogodbi oz. v splošnem aktu« (Mozetič 1993, 61).

Zakonsko dopuščanje pogodbene ureditve delovnega razmerja, s katero delavec pristane na omejitev svoje svobodne izbire poklica in svobodne gospodarske pobude po prenehanju delovnega razmerja, ne da bi za to od delodajalca dobil ustrezno materialno nadomestilo, je v neskladju z načeli pravne države. Poleg tega je ugodnejše obravnavanje enega partnerja v pogodbenem razmerju z zakonsko določeno obveznostjo delavca, da delodajalcu nadomesti škodo, če ravna v nasprotju z dogovorjeno konkurenčno klavzulo, nasprotujoče načelom pravičnosti. Zaradi tega je potrebno, da se s pogodbo o zaposlitvi v zvezi s konkurenčno prepovedjo stranki dogovorita tudi o pravici delavca do določene oblike odmene za omejitve,

ki nastopijo po prenehanju delovnega razmerja glede možnosti zaposlitve oz. ustvarjanja dohodka. S pogodbo o zaposlitvi bi se stranki morali dogovoriti tudi o načinu plačila, ki ga mora delodajalec izplačati delavcu ter pod kakšnimi pogoji lahko delavec dobi soglasje za določeno delo in kdo takšno soglasje da ter rok v katerem mora delodajalec odločiti o soglasju (Mežnar 1999, 16).

»Čeprav naša takratna zakonska ureditev ni poznala instituta odmene oz. nadomestila delavcu zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule v času po prenehanju delovnega razmerja, je sodna praksa takšno odmeno priznavala, če so bile delavcu zaradi pogodbene omejitve konkurence s prenehanjem delovnega razmerja zmanjšane možnosti pridobivanja dohodka« (Šetinc Tekavec 2006, 184).

Sodišče je ugodilo zahtevku predlagatelja in organizacijo, pri kateri mu je prenehalo delovno razmerje, zavezalo k plačilu odškodnine iz naslova nadomestila čistega osebnega dohodka zaradi prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja.

V sklenjeni pogodbi se je delavec zavezal, da dve leti po prenehanju delovnega razmerja po njegovi volji ali krivdi ne bo konkuriral dotedanjemu podjetju, se ne bo zaposlil pri konkurenčnem podjetju, niti pogodbeno delala zanj, prav tako ne bo ustanovil lastnega podjetja s področja dejavnosti dosedanjega podjetja. Ker se mu zaradi omenjene konkurenčne klavzule zmanjšajo možnosti pri pridobivanju dohodka, se je udeleženo podjetje zavezalo v primeru prenehanja delovnega razmerja delavcu izplačati nadomestilo. Pravna podlaga za omenjeno pogodbeno določilo je vsebovana v petem odstavku 7. člena ZDR (90). Zakon s to določbo ne omejuje ustavne pravice vsakogar, da prosto izbira zaposlitev (drugi odstavek 49. člena ustave)<sup>28</sup>, temveč le dopušča možnost, da delavec, ki bo po prenehanju delovnega razmerja lahko nastopal na trgu, bodisi kot ponudnik delovne sile, bodisi kot podjetnik, prostovoljno pristane na to, da se mu pod določenimi pogoji začasno omeji pravica do proste izbire zaposlitve. Razlogi za to so podani v upravičeni težnji delodajalca po omejevanju nelojalne konkurence, kar ima podlago v 74. členu ustave (četrtem odstavku)<sup>29</sup>. Z vgraditvijo konkurenčne klavzule v pogodbo o zaposlitvi, se je predlagatelju zmanjšala možnost zaposlitve in onemogočal zaslužek, ki bi ga le-ta sicer dosegel z uporabo pridobljenih tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj. Zaradi omejitev, ki so nastale zanj po prenehanju delovnega razmerja v zvezi z zmanjšanjem možnosti nove zaposlitve oz. ustvarjanjem

<sup>28</sup> Vsakdo prosto izbira zaposlitev (Šturm in Arhar 2002, 505).

<sup>29</sup> Prepovedana so dejanja nelojalne konkurence in dejanja, ki v nasprotju z zakonom omejujejo konkurenco (Šturm in Arhar 2002, 711).



dohodka (ne gre za konkretno škodo, saj iz zakonskega besedila izhaja pravna domneva o obstoju škode), je predlagatelj upravičen do določenega materialnega nadomestila. (Cvetko in drugi 1993, 124–127).

Stališče, ki ga je v tej sodbi zavzelo sodišče je bilo v teoriji močno kritizirano. Mežnar se ne strinja s stališčem sodišča, da ne gre za konkretno škodo, saj naj bi iz zakonskega besedila izhajala pravna domneva o obstoju škode in pravi, da iz zakona nikjer ne izhaja takšna domneva o obstoju škode in da je ravno to njegova največja napaka pri urejanju konkurenčne klavzule. Ne strinja se tudi z odločitvijo sodišča, da se prizna odmena le v višini neto zneskov. Sodišče to odločitev utemeljuje s skladnostjo z zakonom, a Mežnar pravi da ni skladno s tem zakonom, saj ne more biti, ker zakon o tem nič ne govori. Ta odločitev sodišča ni skladna s splošnimi odškodninskimi pravili o povračilu popolne odškodnine. Sprašuje se tudi kaj je s plačilom za obvezno zdravstveno in starostno zavarovanje. Če jih delodajalec plačuje še naprej v korist delavca, v redu, če pa ne, gre dejansko za nepopolno odškodnino, saj se delavcu kot oškodovancu ne omogoča, da postane njegov gmotni položaj takšen, kakršen bi bil, če ne bi bilo škodljive opustitve, o čemer tudi govori Zakon o obligacijskih razmerjih (Mežnar 1999, 16–17).

V zvezi z odmeno za spoštovanje konkurenčne klavzule je Vrhovno sodišče Republike Slovenije kasneje v drugem primeru ponovno odločilo, da je ta pri konkurenčni klavzuli dogovorjena, ker je delavec za določeno dobo v svoji ustavni pravicici do proste izbire zaposlitve omejen. Take odpovedi druga, močnejša pogodbeni stranka (delodajalec) ne bi smela zahtevati, lahko pa za uveljavitev svojih interesov ponudi ustrezno odškodnino, za katero se stranki dogovorita v pogodbi o zaposlitvi (Šetinc Tekavec 2006, 184–185).

»Pri konkurenčni klavzuli je ustrezna odškodnina dogovorjena zato, ker se delavec za določeno dobo odpoveduje svoji ustavni pravicici do proste izbire zaposlitve« (Cvetko 1998, 9).

Sodišče je z obravnavano sodbo ugodilo zahtevku tožnika in toženi stranki naložilo, da mu plača odškodnino za omejitve iz konkurenčne klavzule iz pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi, ki jo je tožnik sklenil za opravljanje del s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, je res vsebovala določbe glede konkurenčne klavzule. Vendar je po ponovni razporeditvi na drugo delo tožnik že opravljal druga dela in naloge, ki niso spadala v krog tistih nalog, ki so izpostavljena in za katera veljajo dogovori o konkurenčni klavzuli. Ker je tožniku prenehalo

delovno razmerje na tem delu, zaradi odklonitve podpisa nove pogodbe o zaposlitvi, do odškodnine iz naslova konkurenčne klavzule ni upravičen. Novo delovno mesto odškodnine ne predvideva, prejšnja pogodba pa je že prej prenehala veljati. V tožnikovo pogodbo o zaposlitvi na delovno mesto s posebnimi pooblastili in odgovornostmi pomočnika direktorja podjetja za komercialne zadeve, je bila vnešena tako imenovana konkurenčna klavzula. Ta je določala, da delavec (tožnik) med trajanjem delovnega razmerja in še dve leti po prenehanju delovnega razmerja, če mu bo to prenehalo po lastni volji ali krivdi, ne bo ustanovil podjetja ali sodeloval pri ustanavljanju podjetja in tudi ne bo opravljal samostojne dejavnosti, ki bi lahko bila v nasprotju z interesi podjetja enako kot tudi ne bo opravljal nobenega drugega dela, ki bi lahko oškodovalo interese podjetja oz. bi pomenilo konkurenco dejavnosti podjetja. Za ravnanje v nasprotju s prevzeto obvezo je bila za delavca določena sankcija prenehanja delovnega razmerja ali plačila odškodnine. Delovna organizacija pa je s podpisom pogodbe prevzela obvezo, da bo tožniku za prepoved, po prenehanju delovnega razmerja izplačala odškodnino v višini deset povprečnih plač tožnika v zadnjih treh mesecih. Ker je tožniku po lastni volji (zaradi nepodpisa nove pogodbe o zaposlitvi) delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo, je nastopila situacija, kot jo predvidevajo zakonske določbe in sporna pogodba o zaposlitvi. Pri tem navajanje tožene stranke, da je sporna pogodba že prenehala veljati in da zato ni temelja za izplačilo, ni sprejemljivo. Res je sicer, da je s tem nastala situacija, podobna situaciji, ki je v zakonu o obligacijskih razmerjih urejena kot razveza (razdrtje)pogodbe zaradi neizpolnitve. Ker se tudi v delovnem pravu smiselno in ob upoštevanju specifičnosti delovnih razmerij uporabljajo določbe ZOR, je treba v takem primeru upoštevati določbe prvega odstavka 132. člena ZOR. Ta določa, da sta v primeru razdrte pogodbe obe stranki prosti svojih obveznosti, razen za obveznosti za povrnitev škode. In prav za tak primer gre pri konkurenčni klavzuli (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 1997).

»Določbe o prepovedi opravljanja konkurenčnega dela postanejo smiselne in za pogodbene stranke pomembne šele po razvezi pogodbe o zaposlitvi, še prav posebej pa to velja za določbe o izplačilu dogovorjene odškodnine (po prenehanju delovnega razmerja). Tudi po razvezi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, te določbe, vsaj za v pogodbi določen čas, stranke še zavezujejo k določenemu ravnanju. V primeru, da bi obveznosti iz konkurenčne klavzule ugasnile po razvezi pogodbe, so vse konkurenčne določbe nesmiselne, saj jih nihče ne bi bil dolžan upoštevati« (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 1997).

Tedanja zakonska ureditev tega področja je bila 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 (Šetinc Tekavc 2006, 182).

### 5.3.2 USTAVNA ODLOČBA O RAZVELJAVITVI PETEGA IN ŠESTEGA ODSTAVKA 7. ČLENA ZDR (90)

Z odločbo št. U-I-51/90 je Ustavno sodišče Republike Slovenije leta 1992 razveljavilo določbe petega in šestega odstavka 7. člena zakona o delovnih razmerjih iz leta 1990. Razveljavitev teh členov je začela učinkovati leto dni po objavi te odločbe v Uradnem listu RS (Ustavno sodišče Republike Slovenije 1992).

Zakonsko dopuščanje pogodbene ureditve delovnega razmerja, s katero delavec pristane na omejitve svoje ustavno varovane pravice do svobodne izbire poklica in svobodne gospodarske pobude po prenehanju delovnega razmerja, ne da bi za to od delodajalca dobil ustrezno materialno nadomestilo, je po mnenju ustavnega sodišča v neskladju z načeli pravne države. »Poleg tega ugodnejše obravnavanje interesov enega pogodbenega partnerja z zakonsko določeno obveznostjo delavca, da delodajalcu nadomesti škodo, če ravna v nasprotju z dogovorjeno konkurenčno klavzulo, v tolikšni meri nasprotuje načelu pravičnosti, da jo je tudi iz tega razloga treba šteti za neskladno tako z načeli pravne kot tudi socialne države« (Mežnar 2004, 12).

Z odločitvijo Ustavnega sodišča, da razveljavi peti in šesti odstavek 7. člena tedanjega Zakona o delovnih razmerjih, se je pravna teorija strinjala, kritiki pa se niso v celoti strinjali z obrazložitvijo sodišča.

V svojem pritrdilnem ločenem mnenju je sodnik mag. Matevž Krivic<sup>30</sup> podal mnenje, da je izpodbijana zakonska ureditev z Ustavo Republike Slovenije neskladna predvsem zato, ker

---

<sup>30</sup> Objavljeno v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 29/1992 z dne 12. 6. 1992

pomeni nedovoljen oz. prekomeren poseg v ustavno zagotovljeno svobodo izbire zaposlitve<sup>31</sup> in svobodo gospodarske pobude<sup>32</sup>, s čimer je v nasprotju z načeli pravne in socialne države<sup>33</sup>, zlasti z načelom pravičnosti in z dolžnostjo države, pravno omogočati ustrezno varstvo interesov delavcev kot šibkejšega partnerja v delovnem razmerju. Sodnik Krivic v sporni zadevi vidi predvsem vprašanje dopustnosti omejevanja ustavnih pravic in s tem v zvezi uporabo načela sorazmernosti (Šetinc Tekavc 2006, 186–187).

Sodnik mag. Krivic je bil v prvi vrsti mnenja, da uporaba načela ekvivalence v odplačnih pogodbenih razmerjih ni primerna, saj ustavne pravice kot take niso objekt pravnega prometa. Mnenja je bil, da gre za kolizijo dveh ustavnih kategorij dveh različnih titularjev, delavca in delodajalca. V takem primeru je po njegovem mnenju nujno potrebno za presojo dopustnosti posega v eno pravico zaradi varstva druge, uporabiti načelo sorazmernosti. Osnova načela sorazmernosti je v ugotovitvi, da dopustnost omejevanja enih pravic, kadar je to nujno zaradi varstva drugih pravic, še ne pomeni, da je lahko to omejevanje po obsegu in globini neomejeno. Poseg v prvo pravico je dopusten le v minimalnem, to je najnujnejšem obsegu, ki še omogoča ustrezno in dovolj učinkovito varstvo druge pravice. »V tem konkretnem primeru je zakonska opustitev obveznosti, da se v konkurenčno klavzulo vključi nadomestilo delavcu, praktično pomenila absolutno varstvo pravic in interesov delodajalca ter tako nesorazmerno, torej prekomerno, posegla v delavčevo svobodo dela« (Tičar 2003, 90).

Robnik pravi, da vsebinska analiza razveljavljenih zakonskih določb 7. člena tedanjega Zakona o delovnih razmerjih pokaže, da se je z omenjenimi določbami omejila obveznost delavca le za primere prenehanja delovnega razmerja po volji ali krivdi delavca, in sicer le za odgovornost za nekdanjemu delodajalcu povzročeno škodo v največ dveh letih po prenehanju delovnega razmerja, upošteva pri tem vsa zakonita načela odškodninske odgovornosti. Robnik je mnenja, da je Ustavno sodišče razveljavilo določbe, ki so pri sklepanju konkurenčne klavzule omejevale delodajalca, kar pomeni, da so bile te določbe v korist delavca (Robnik 1995, 7–8).

Tičar pravi, da je pri obravnavi konkurenčne klavzule z ustavnega vidika pomembna prosta izbira zaposlitve (2. odstavek 49. člena Ustave RS) saj je le-ta pravno relevantna ko pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi in je lahko delavec, ki išče novo zaposlitev pri tem omejen.

---

<sup>31</sup> 49. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>32</sup> 47. člen Ustave Republike Slovenije

<sup>33</sup> 2. člen Ustave Republike Slovenije

Takratna delovna zakonodaja je s petim odstavkom 7. člena Zakona o delovnih razmerjih neposredno in z veliko močjo posegala v prosto izbiro zaposlitve. Zakon ni vseboval zahteve po obvezni vključitvi določbe o nadomestilu delavcu za obdobje spoštovanja konkurenčne klavzule v samo konkurenčno klavzulo. Zakon je konkurenčno klavzulo tudi vsebinsko v celoti določil. Delavec ne le da ni smel skleniti delovnega razmerja, skleniti ni smel niti pogodbe o delu niti avtorske pogodbe. Čeprav je bila že takrat konkurenčna klavzula pogodbeni kategorija, stranki nista mogli sami določiti njenega vsebinskega obsega. Avtonomije volje v tem segmentu konkurenčne klavzule sploh ni bilo. V tesni medsebojni povezavi sta tudi konkurenčna klavzula in svobodna gospodarska pobuda (1. odstavek 74. člena Ustave RS). Delavec je s konkurenčno klavzulo omejen tudi v svobodni gospodarski pobudi. Pogodbene svobode v določitvi vsebine konkurenčne klavzule ni bilo, saj je že sam zakon vsebino točno definiral in to v tolikšnem obsegu, da delavec, ki je ostal brez dela, ni smel niti ustanoviti podjetja oz. gospodarske družbe, ki bi se ukvarjala s konkurenčno dejavnostjo, niti ni smel take dejavnosti začeti kot podjetnik posameznik. Omejena sta bila tako prosta izbira dejavnosti, ki je element same svobodne gospodarske pobude, kot tudi samo opravljanje dejavnosti (Tičar 2003, 89–92).

Belič meni, da je stanje po razveljavitvi spornih določb še slabše kot je bilo prej, saj zakon pravi le, da se delavec in delodajalec posebej dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih po prenehanju delovnega razmerja v zvezi z izkoriščanjem tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj te poslovnih zvez, pridobljenih z delom ali v zvezi z delom. Sedaj torej ni določen najdaljši rok po prenehanju delovnega razmerja, v katerem je delavcu lahko onemogočeno opravljanje konkurenčne dejavnosti. Možnosti, ki jih bodo delodajalci s pridom izkoriščali, so neomejene in se ponujajo kar same od sebe. Delavcem se je z ustavno odločbo pravno varstvo poslabšalo. Rešitev vidi v čimprejšnji ustreznejši zakonski ureditvi, kar pa je seveda odvisno predvsem od zakonodajalca (Belič 1993, 8).

Odločba o razveljavitvi 5. in 6. odstavka 7. člena Zakona o delovnih razmerjih je začela učinkovati šele po poteku enoletnega roka od njene objave v Uradnem listu Republike Slovenije, kar je dalo zakonodajalcu možnost, da v roku enega leta razveljavljene določbe spremeni oz. dopolni v skladu z Ustavo Republike Slovenije. Med razveljavitvijo navedenih določb in zapolnjenjem te pravne praznine je minilo skoraj desetletje. V času po ustavni odločbi in pred sprejemom novega zakona je bila pravna varnost delavcev zaradi odsotnosti ustrezne zakonske ureditve zelo zmanjšana in še bolj problematična kot pred razveljavitvijo

teh zakonskih določb. Vtem času je sodna praksa igrala še posebej ustvarjalno in pomembno vlogo (Šetinc Tekavec 2006, 187).

## 6 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Državni zbor Republike Slovenije je na seji 24. aprila 2002 sprejel nov *Zakon o delovnih razmerjih*, v nadaljevanju ZDR. Objavljen je bil v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 42/2002 z dne 15. 5. 2002. Zakon je začel veljati s 1. januarjem 2003 (ZDR).

Namen ZDR je sodobna, evropsko in širše mednarodno primerljiva zakonska ureditev individualnih delovnih razmerij. »Delovno razmerje vzpostavlja kot dvostransko pogodbeno razmerje, ki temelji na soglasju volj obeh pogodbenih strank. Določena je smiselna uporaba obligacijskega prava za pogodbo o zaposlitvi, saj ZDR odpravlja pravni institut pogodbe o delu z zakonsko domnevo o obstoju delovnega razmerja (če so podani elementi delovnega razmerja<sup>34</sup>), kar prispeva k jasni razmejitvi med delovnim in obligacijskim pravom« (Bohinc 2004, 58). Temeljni namen ZDR je nova, celovita ureditev individualnih delovnih razmerij delavcev po izvedenih političnih in gospodarskih reformah in lastninjenju. Skoraj desetletje so v Sloveniji veljali tržnemu gospodarstvu in zasebni lastnini neprilagojeni delovnopravni predpisi. Zakon nadomešča dosedanji ureditvi individualnih delovnih razmerij v ZDR (90) in Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in tako zapolnjuje pravno vrzel na tem področju v slovenski zakonodaji po osamosvojitvi Slovenije (Bohinc 2004, 58–59).

Tržne razmere so se v Sloveniji od osamosvojitve do danes zelo spremenile. Slovenija je prešla od socializma z družbeno lastnino do kapitalizma s pretežno zasebno lastnino, v katerem velja zakon konkurenčnosti. Delodajalci vlagajo veliko kapitala v nova znanja, tehnologije, postopke in poslovne zveze, ki so čedalje bolj pomembne za konkurenčnost na trgu. Našteto lahko imenujemo nematerializiran kapital oz. »know-how«, ki pa ga je težko zaščititi. Med določbami, ki varujejo interese delodajalca, predvsem njegov nematerializiran kapital, so tako nastala določila, ki delavcu prepovedujejo opravljati dejavnosti delodajalca za svoj ali tuj račun med trajanjem delovnega razmerja (konkurenčna prepoved) in/ali določen čas po prenehanju delovnega razmerja (konkurenčna klavzula), in ki so konkretizirala dolžnost delavca, da je lojalen do delodajalca (Mazovec 2006, 16).

---

<sup>34</sup> ZDR določa t.i. elemente delovnega razmerja: »Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca« (ZDR, 4. člen). Elementi delovnega razmerja so pomembni pri presoji obstoja delovnega razmerja, če pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena: »V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja« (ZDR, 16. člen).

Po ZDR je delovno razmerje dvostransko razmerje, ki nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Temeljna pravna značilnost delovnega razmerja je omejitev avtonomije pogodbenih strank, zaradi dolžnosti upoštevanja zakonodaje, ratificiranih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja. Naslednja značilnost delovnega razmerja je zakonska določitev minimuma zakonsko zajamčenih pravic, ki pogodbeni stranki zavezuje, ne glede na njuno pogodbeno voljo. V ZDR je novost ureditev številnih pravic, ki so bile do takrat urejene s kolektivnimi pogodbami, zdaj pa so kot najnižji zajamčeni standard določene z zakonom (Bohinc 2004, 99–100).

»Čeprav gre pri pogodbi o zaposlitvi za dvostranski pravni posel, v praksi moč pogodbenih strank ni razporejena enakomerno. Delodajalec je že po svoji naravi, predvsem ekonomsko, močnejša stranka, delavec pa je kot iskalec zaposlitve v slabšem položaju, zato delovnopravna zakonodaja varuje predvsem položaj delavca s tem, da predpisuje minimalne standarde, pravice, ki jih mora pri urejanju razmerja z delavcem zagotoviti delodajalec« (Mazovec 2006, 16).

Zakon o delovnih razmerjih v svojem 7. poglavju opredeljuje obveznosti pogodbenih strank, obveznosti delavca in obveznosti delodajalca. Med obveznosti delavca sodijo: vestno opravljanje dela na delovnem mestu za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, upoštevanj delodajalčevih navodil, upoštevanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, obveščanje delodajalca o okoliščinah, ki bi lahko vplivale na njegovo izpolnjevanje delovnih obveznosti, prepoved škodljivega ravnanja, varovanje poslovne skrivnosti ter **prepoved konkurence** (ZDR, 7. poglavje).

## 6.1 KONKURENČNA PREPOVED V ZDR

Konkurenčna prepoved je klasična prepoved škodljivega ravnanja, s katerim se neposredno varuje delodajalčev poslovni interes in je v ZDR obravnavana v 37. členu (Belopavlovič in drugi 2003, 167).

Namen konkurenčne prepovedi je v varstvu pred kršitvami lojalnosti delavca do delodajalca v času trajanja delovnega razmerja. Zakon v prvem odstavku 37. člena določa, da med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja 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. V drugem odstavku pa govori o tem, da lahko delodajalec zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla. S takšno dikcijo zakon določa prepoved konkurence v času trajanja delovnega razmerja. Gre za zakonsko prepoved in je ni treba posebej določati v pogodbi o zaposlitvi. S pogodbo o zaposlitvi se konkurenčna prepoved lahko le natančneje določi, se pravi opredeli kaj točno pomeni kršitev te prepovedi (Mežnar 2004, 12).

»ZDR torej v nasprotju s prej veljavnim ZDR (90) vsebuje določbo, v kakšnem roku lahko delodajalec uveljavlja povrnitev škode, ki mu jo je povzročil delavec« (Lutarič 2003, 661).

Glede na vsebino prvega odstavka 37. člena ZDR morajo biti za kršitev konkurenčne prepovedi komulativno izpolnjeni naslednji pogoji:

*- opravljanje del ali sklepanje poslov za svoj ali tuj račun:*

Pri tem je bistveno, da delavec namesto da bi opravljal delo v korist poslovnih interesov delodajalca ali v skladu z njimi, opravlja te posle za svoj ali tuj račun, brez pisnega soglasja delodajalca.

*- delo oziroma posli morajo spadati v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja:*

Poudarek je na besedi dejansko, ni pomembno katere dejavnosti ima delodajalec registrirane, ampak katere dejavnosti dejansko opravlja.

*- nedovoljena ravnanja delavca pomenijo ali bi lahko pomenila za delodajalca konkurenco:*

Pomembno je, da ima ravnanje delavca relevantni negativni vpliv na interese delodajalca, pri čemer se upošteva, kolikšen je ali bi mogel biti negativni vpliv na interese delodajalca, kakšna je narava del in poslov ter intenzivnost pomembnosti del in poslov (Mazovec 2006, 16).

»Novost, ki jo prinaša ZDR je predvsem ta, da delavec lahko opravlja in sklepa določene posle, če za to pridobi soglasje delodajalca, čeprav to pomeni ali bi lahko pomenilo za delodajalca konkurenco. Soglasje se nanaša samo na tista dejanja, ki bi sicer pomenila prepovedano konkurenco. Če delodajalec neutemeljeno zavrne delavčevo zahtevo za soglasje, lahko delavec sproži delovni spor pri pristojnem sodišču« (Lutarič 2003, 660).

Za spoštovanje konkurenčne prepovedi pri delavcu ni določeno nadomestilo, prav tako dogovor o nadomestilu ni pogoj za veljavnost konkurenčne prepovedi. Denarna odmena za spoštovanje konkurenčne prepovedi je vsebovana v plačilu, ki ga delavec prejema za svoje delo (Mazovec 2006, 16–17).

#### 6.1.1 SANKCIJE ZA KRŠITEV KONKURENČNE PREPOVEDI

Za kršitev konkurenčne prepovedi morajo biti komulativno izpolnjene naslednje predpostavke:

- prepovedano ravnanje, ki je lahko opravljanje dela ali sklepanje poslov,
- delavec opravlja dejanja za svoj ali tuj račun,
- ravnanje se nanaša na dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec,
- ravnanja delavca pomenijo za delodajalca konkurenco (Mežnar 2004, 12–13).

Ravnanja delavca, ki ne izpolnjujejo vseh predpisanih predpostavk konkurenčnega dejanja, ne sodijo v obseg prepovedi konkuriranja in jih zato delavec lahko svobodno opravlja, ne glede na voljo in interese delodajalca. Pri zadnji predpostavki je potrebno presoјati, ali so z delavčevimi dejanji prizadeti interesi delodajalca, oz. ali obstaja negativen vpliv na poslovni interes delodajalca, sicer delodajalec nima pravice posegati v delavčeve temeljne človekove pravice<sup>35</sup>. Pri tem je treba upoštevati:

- kolikšen je ali bi mogel biti vpliv na interese delodajalca,
- kakšna je narava del in poslov ter
- intenzivnost pomembnosti del in poslov (Mežnar 2004, 13).

Kršitev prepovedi konkurence v času trajanja delovnega razmerja pomeni podlago za disciplinsko in odškodninsko odgovornost delavca ter podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Odškodninska odgovornost bo podana v primeru, da bodo podane vse predpostavke za odškodninsko odgovornost, med drugim tudi obstoj škode in ne zgolj verjetnost obstoja škode. Presoja se po splošnih pravilih obligacijskega prava, upoštevajoč posebne roke za zadevno odškodninsko terjatev za povzročeno škodo, določene v drugem odstavku 37. člena ZDR. Subjektivni rok treh mesecev od dneva, ko je delodajalec zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla in objektivni rok treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla. Oba zastaralna roka je treba upoštevati komulativno (Kresal in drugi 2002, 151–152).

---

<sup>35</sup> svoboda dela, svobodna gospodarska pobuda

V ZDR je kot edina sankcija za kršitev konkurenčne prepovedi predvidena povrnitev škode, ki je s tem nastala delodajalcu<sup>36</sup>. »Razlog za to, da ni več možnosti izrekanja disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja delavcu, ki je konkurenčno prepoved kršil, je predvsem v povsem spremenjenem sistemu disciplinske odgovornosti delavcev, po katerem disciplinske sankcije ne smejo več trajno spremeniti delovnopравниh položaja delavca. To je opredeljeno v 175. členu ZDR« (Šetinc Tekavc 2006, 138).

## 6.2 KONKURENČNA KLAUZULA V ZDR

ZDR ureja konkurenčno klavzulo v svojem 38., 39. in 40. členu. Konkurenčna klavzula je pogodbeno določilo v pogodbi o zaposlitvi, s katero se delavec in delodajalec dogovorita, da delavec določeno obdobje po prenehanju delovnega razmerja ne bo opravljal za delodajalca konkurenčne dejavnosti. Ni vzpostavljena že na podlagi zakona, niti se ne more določiti enostransko s strani delodajalca kot ene od pogodbenih strank. Konkurenčna klavzula je torej rezultat soglasja volje delavca in delodajalca. Vendar njuna pogodbeni volja ni neomejena. Omejitve so glede:

- dopustnih primerov, v katerih je konkurenčno klavzulo sploh mogoče dogovoriti (prvi in drugi odstavek 38. člena),
- trajanja (drugi odstavek 38. člena),
- vsebine (tretji odstavek 38. člena),
- oblike konkurenčne klavzule (četrti odstavek 38. člena),
- določitve denarnega nadomestila kot pravične odmene za spoštovanje konkurenčne klavzule (39. člen) ter
- prenehanja konkurenčne klavzule (40. člen) (Kresal in drugi 2002, 153).

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 za konkurenčno klavzulo določa več omejitev:

- statusno,
- strokovno,
- omejitev glede na način prenehanja delovnega razmerja,
- da konkurenčna klavzula ne sme izključevati možnost primerne zaposlitve delavca,
- formalno, oblikovno omejitev,
- časovno omejitev ter

---

<sup>36</sup> 2. odstavek 37. člena ZDR

- da v zvezi z dogovorjeno konkurenčno klavzulo obstoji protidajatev, odmena (Šetinc Tekavc 2006, 192).

## 6.2.1 OMEJITVE KONKURENČNE KLAUZULE

### STATUSNA OMEJITEV KONKURENČNE KLAUZULE

Statusna omejitev konkurenčne klavzule pomeni, da je mogoče skleniti dogovor o konkurenčni klavzuli samo tako, da se prepoved nanaša na opravljanje konkurenčne dejavnosti, ki pa za razliko od ZDR (90) v ZDR ni natančneje definirana. Zakonodajalec to prepušča medsebojnemu dogovoru delavca in delodajalca. Dogovor o tem, katera konkurenčna dejanja so delavcu prepovedana pa se seveda mora gibati znotraj zakonsko določenih okvirjev (Šetinc Tekavc 2006, 192).

V primeru, da stranki v pogodbi o zaposlitvi ne konkretizirata ravnanj, ki jih štejeta za konkurenčna, je na podlagi strokovne literature in sodne prakse, mogoče zavzeti stališče, da se s prepovedjo konkurenčne dejavnosti delavcu praviloma prepovedujejo naslednja ravnanja: sklenitev pogodbe o zaposlitvi s konkurenčno družbo, sodelovanje s konkurenčno družbo na podlagi zastopniške pogodbe, pogodbe o svetovanju in podobno, opravljanje samostojne dejavnosti, kot s.p., s katero konkurira bivšemu delodajalcu, ustanovitev ali nakup lastne gospodarske družbe, ki opravlja bivšemu delodajalcu konkurenčno dejavnost, sodelovanje v gospodarski družbi, ki opravlja bivšemu delodajalcu konkurenčno dejavnost, kot družbenik ali tihi družbenik (Senčur Peček 2003, 259).

Senčur Pečkova pravi, da je vsem tem ravnanjem skupno, da z njimi delavec bivšemu delodajalcu na takšen ali drugačen način konkurira. Če upoštevamo, da gre pri konkurenci za to, da več oseb želi doseči isti cilj, katerega pa vsi ne morejo doseči v največji možni meri, oz., da je bistvo konkurence v težnji, da si vsak tržni udeleženec z uporabo dovoljenih sredstev zagotovi prednost pred drugimi, je mogoče zavzeti stališče, da delavec oz. gospodarski subjekt v katerem je delavec udeležen, bivšemu delodajalcu konkurira, če na istem trgu v istem časovnem obdobju ponuja enako blago ali storitev in se potencialni poslovni partnerji na podlagi konkurenčnih parametrov odločajo med njima. V primeru, da med delavcem in delodajalcem obstaja spor o tem, ali gre pri nameravani ali že izvajani dejavnosti delavca za konkurenčno dejavnost ali ne, odločitev o tem sprejme sodišče (Senčur Peček 2003, 259–260).

Kršitev konkurenčne klavzule je podana tudi, če je ustanovitev lastnega podjetja z isto dejavnostjo kot je delodajalčeva dejavnost po svoji naravi in pomenu usmerjena v prekinitev poslovnega razmerja med delodajalcem in njegovimi dosedanjimi komitenti, pri čemer po dosednji 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« (Kresal in drugi 2002, 155).

Takšen primer je Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 41/2000, obravnavana v poglavju Konkurenčna klavzula v ZDR (90).

»Sodišče pri odločitvi o tem ali je delavec s svojim delovanjem kršil konkurenčno klavzulo, poleg dejstva, da gre za konkurenčno dejavnost, upošteva tudi, ali je delavec pri opravljanju konkurenčne dejavnosti uporabljal znanja in zveze pridobljene pri delodajalcu in ali prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti prekomerno ne otežuje delavčevega nadaljnega poklicnega in poslovnega razvoja« (Senčur Peček 2003, 260).

#### STROKOVNA OMEJITEV KONKURENČNE KLAUZULE

Konkurenčna klavzula lahko velja le pod pogojem, da se nanaša na delavca, ki pri svojem delu ali v zvezi z njim pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze. Delavcu ni mogoče prepovedati opravljanja konkurenčne dejavnosti po izteku delovnega razmerja kot takega, saj tako kot ostali udeleženci na trgu sme konkurirati tudi bivšemu delodajalcu, razen, če bi njegovo konkuriranje pomenilo izrabo delodajalčevega nematerializiranega kapitala, torej bi v primerjavi z drugimi konkurenti delodajalca imel nepošteno prednost v obliki znanj in zvez, pridobljenih pri bivšem delodajalcu (Šetinc Tekavec 2006, 193–194).

Glede obsega kaj se lahko šteje za delavčevo konkurenčno dejavnost, je treba upoštevati tudi dosedanje sodno prakso. Za strokovno omejitev po ZDR veljajo enaki principi, kot so veljali za konkurenčno klavzulo po ZDR (90). Po dotedanji sodni praksi so bila predmet varstva pred nelojalno konkurenco proizvodno 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 sicer pridobi v času trajanja delovnega razmerja ali v zvezi z njim (Kresal in drugi 2002, 155).

Tožeča stranka je toženi stranki očitala kršitev konkurenčne klavzule. Ker tožeča stranka niti v tožbi, niti med sodnim postopkom ni navajala dejstev v zvezi z obstojem škode niti predlagala dokazov o njenem nastanku zaradi zatrjevanega škodljivega ravnanja toženke, je tožbo ocenilo kot nesklepčno, sam tožbeni zahtevek pa neutemeljen.

S konkurenčno prepovedjo je bila tožena stranka pravno zavezana k lojalnosti do tožeče stranke in hkrati omejena v svoji podjetniški oziroma poklicni svobodi. Zaradi pristanka na omejitve svobode izbire poklica in svobode gospodarske pobude med trajanjem in po prenehanju delovnega razmerja, je bila tožena stranka upravičena do denarnega nadomestila. Tožeča stranka je oprla svoj tožbeni zahtevek na določbe Kolektivne pogodbe, s katerimi je urejena konkurenčna klavzula. Tožbeni zahtevek ni opredeljen samo s formulacijo tega, kar tožnica od tožene stranke zahteva, ampak tudi in predvsem z dejstvi, na katere opira zahtevek in dokaze, s katerimi se ta dejstva ugotavljajo. S tem, ko se sklicuje na to, da je bila tožena stranka v času, krajšem od dveh let po prenehanju delovnega razmerja pri tožeči stranki, slišana pri konkurenčnem radiu, še ne izkazuje trditvene podlage za svoj tožbeni zahtevek. Tožeča stranka ne zatrjuje, da je toženka pri drugem radiu uporabljala njene programe, tehnična in poslovna znanja, poslovne zveze, dokumentacijo in podatke. S konkurenčno klavzulo so lahko varovani le tisti podatki, znanja, izkušnje in zveze, ki so plod lastnih raziskav, dela in izkušenj tožeče stranke, ne pa splošnih znanj, ki jih je toženka sicer pridobila v delovnem razmerju ali v zvezi z njim. Tožeča stranka ni trdila, da je toženka v spornem obdobju opravljala dela iz omenjenega vsebinskega območja. Ker ni navedla in dokazala dejstev, od katerih je odvisen nastanek uveljavljene terjatve, je bil njen tožbeni zahtevek utemeljeno zavržen (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 2000b).

»Predmet varstva pred nelojalno konkurenco so proizvodno tehnična in druga znanja in usposobljenosti, ki pomenijo posebno vrednost v okviru poslovanja določenega delodajalca« (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 2000b).

## OMEJITEV KONKURENČNE KLAUZULE GLEDE NA PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Konkurenčna klavzula ureja odnose med strankama pogodbe o zaposlitvi v času po prenehanju delovnega razmerja, zato stopi v veljavo šele s prenehanjem delovnega razmerja.

Glede na to, da je namen konkurenčne klavzule varstvo delodajalca pred nelojalno konkurenco delavca, ki zapusti delodajalca in svoje znanje in zveze uporablja v konkurenčne namene, je razumljivo, da tega varstva delodajalcu ni mogoče zagotavljati v primeru, da do prenehanja delovnega razmerja delavca pride brez volje delavca oz. celo po krivdi delodajalca. Konkurenčna klavzula velja samo v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi (Senčur Peček 2003, 267).

»Ta pogoj je obstajal že po prejšnji zakonodaji, kar se pozna tudi na sami terminologiji te določbe, ki ni usklajena s preostankom ZDR in ne opredeljuje, kaj pojem prenehanje delovnega razmerja po volji ali krivdi delavca, pomeni. Zato je treba za interpretacijo te določbe upoštevati določila ZDR o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki je obravnavana v 12. poglavju ZDR« (Šetinc Tekavc 2006, 194–195).

V ta okvir sodijo naslednji primeri prenehanja pogodbe o zaposlitvi:

- prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, zaradi poteka tega časa (77. člen ZDR)
  - sporazumna razveljavitev pogodbe o zaposlitvi (79. člen ZDR)
  - redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ( prvi odstavek 80. člena in prvi odstavek 81. člena ZDR)
  - redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca zaradi krivdnega razloga ter razloga nesposobnosti (tretja alineja prvega odstavka 88. člena ZDR)
  - izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (111. člen ZDR)
- (Mazovec 2006,17).

Kljub temu, da gre tudi pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca za odpoved, ki jo poda delavec po svoji volji, te vrste prenehanja pogodbe o zaposlitvi ne štejemo k prenehanju pogodbe po volji delavca, saj je razlog za odpoved na strani delodajalca. Delavec lahko pogodbo o zaposlitvi odpove v primeru hujših kršitev delodajalca. To ZDR ureja v 2. odstavku 40. člena (Senčur Peček 2003, 267–268).

## KONKURENČNA KLAUZULA NE SME IZKLJUČEVATI PRIMERNE ZAPOSLOTITVE DELAVCA

Pri konkurenčni klavzuli obstaja na eni strani omejitev, da mora delodajalec imeti upravičen interes za omejevanje delavca, ki pri svojem delu pridobiva določena posebna znanja ali poslovne zveze. Na drugi strani pa je potrebno tehtati interese delavca. Konkurenčna klavzula

mu namreč ne sme preprečiti, da bi našel primerno zaposlitev. Delavcu mora biti tudi v primeru dogovorjene konkurenčne klavzule po prenehanju delovnega razmerja omogočeno poklicno udejstvovanje. Zaščiten interes delodajalca lahko poseže v pravice delavca le v tolikšni meri, kot je nujno treba, kar z zahtevo po neizključitvi primerne zaposlitve, z razumnimi časovnimi omejitvami in drugimi omejitvami konkurenčne klavzule upošteva tudi ZDR (Šetinc Tekavec 2006, 196).

V slovenskem delovnem pravu je dopustnost omejitev konkurenčnega delovanja delavca praviloma vezana na upravičen interes delodajalca, kar pomeni, da omejitve, ki presegajo upravičen interes delodajalca niso veljavne. To velja tako glede trajanja konkurenčne klavzule kot tudi glede njene vsebine. Prepoved konkurenčnega delovanja delavca je lahko določena le za takšno časovno obdobje, kot je to potrebno za varstvo upravičenih interesov delodajalca in v tem smislu je tudi potrebno razlagati »razumne časovne omejitve« iz 3. odstavka 38. člena ZDR. Konkurenčna klavzula lahko traja največ dve leti, pri čemer pa je potrebno upoštevati, da lahko glede na hiter razvoj tehnike, v določenih primerih tudi dveletna konkurenčna prepoved pomeni krivično oteževanje poklicnega razvoja delavca. Vsebinska omejitev konkurenčnega delovanja načeloma ne sme biti tako daljnosežna, da bi bil delavec praktično prisiljen svoja znanja in izkušnje za čas trajanja konkurenčne prepovedi pustiti v mirovanju in se odreči pridobitvam svoje izobrazbe in dosedanjega poklicnega razvoja. Sicer pa je konkurenčna klavzula vsebinsko omejena že z obstojem upravičenega interesa delodajalca, torej vezanosti na področje delovanja delavca. V praksi je pri tem koristno, da stranki kolikor je le mogoče natančno opredelita ravnanja delavca, ki jih mora delavec zaradi konkurenčne klavzule opustiti, saj se le na tak način izogneta kasnejšim nesporazumom (Senčur Peček 2003, 261–262).

V praksi bi lahko do situacije, ko bi interesi delodajalca zahtevali, da se delavcu prepove opravljanje konkurenčne dejavnosti, istočasno pa bi to za delavca pomenilo izključitev možnosti primerne zaposlitve, prišlo v primeru, ko je delavec tako ozko poklicno specializiran, da se praktično lahko zaposli le na področju dejavnosti bivšega delodajalca. Kljub temu, da v taki situaciji po dobesedni interpretaciji zakona konkurenčna klavzula pač ne bi bila mogoča, pa bi po mnenju Senčur Pečekove, morali upoštevati konkretne okoliščine primera, tehtati interese delodajalca in delavca in pri tem upoštevati tudi sorazmernost obveznosti delavca in delodajalca, ter dopustiti možnost veljave takšne konkurenčne klavzule,



seveda le v primeru, da bi delodajalec bivšemu delavcu v smislu upoštevanja sorazmernosti obveznosti obeh strank plačal odmeno v višini dotedanje plače (Senčur Peček 2003, 262).

#### FORMALNA, OBLIKOVNA OMEJITEV KONKURENČNE KLAVZULE

Prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti, se upošteva 1. odstavek 38. člena ZDR dogovori v pogodbi o zaposlitvi. Formalna omejitev pomeni, da mora biti konkurenčna klavzula dogovorjena v pisni obliki, v nasprotnem primeru velja, da ni dogovorjena.

ZDR v 1. odstavku 15. člena, kjer ureja obliko pogodbe o zaposlitvi, določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki, vendar pa upošteva 4. odstavek istega člena dejstvo, da pogodba o zaposlitvi ali katera od njenih sestavin ni izražena v pisni obliki, ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi. »Pisna oblika pogodbe o zaposlitvi je torej določena le v dokazne namene in ni konstitutivnega pomena« (Senčur Peček 2003, 254).

Od zgoraj navedenega splošnega principa pa odstopa določba 4. odstavka 38. člena ZDR, po kateri se v primeru, da konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, šteje, da ni dogovorjena. »Glede na to, da gre pri konkurenčni klavzuli za neobvezno sestavino pogodbe o zaposlitvi, ki pomeni precejšnjo omejitev delavčevih pravic za čas, ki je lahko precej odmaknjen od trenutka sklenitve pogodbe o zaposlitvi, se zdi smiselno da je zakonodajalec veljavnost konkurenčne klavzule vezal na njeno pisno obliko« (Senčur Peček 2003, 254).

V primerjavi s prejšnjo ureditvijo je nenavadno, da ZDR omogoča sklenitev dogovora o konkurenčni klavzuli le v pogodbi o zaposlitvi, kar na prvi pogled deluje, kot da tak dogovor ni več mogoč kasneje, v času trajanja delovnega razmerja. To seveda ne drži, saj je po splošnih pravilih pogodbo o zaposlitvi v času njene veljavnosti mogoče spreminjati, če to predlaga katerakoli izmed pogodbenih strank, nasprotna stranka pa na to pristane. To je določeno v 47. členu ZDR. Torej se dogovor o konkurenčni klavzuli v pisni obliki lahko sklene kot sprememba oz. aneks prvotne pogodbe o zaposlitvi tudi kasneje. S tem pa je preprečena možnost dogovora konkurenčne klavzule v kakšnem kasnejšem dogovoru, ki ni pogodba o zaposlitvi. »Glede na to, da po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi delodajalec delavca ne more več prisiliti k podpisu konkurenčne klavzule, se je dogajalo, da je delodajalec konkurenčno klavzulo priključil kakšnemu drugemu dogovoru med njim in delavcem, npr. avtorski pogodbi ali celo pogodbi o izobraževanju« (Šetinc Tekavc 2006, 197). Po naši sedanji ureditvi to ni več mogoče. Vendar pa je logično, da bo konkurenčna klavzula najpogosteje sklenjena v prvotni pogodbi o zaposlitvi, saj delavec ponavadi nima možnosti

vplivati na vsebino pogodbe o zaposlitvi. Po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pa delavec lahko spremembe pogodbe o zaposlitvi odkloni, saj brez njegovega soglasja taka sprememba ni mogoča (Šetinc Tekavc 2006, 197).

#### ČASOVNA OMEJITEV KONKURENČNE KLAUZULE

Časovna omejitev konkurenčne klavzule je določena v drugem in tretjem odstavku 38. člena ZDR in je omejena na maksimalno obdobje dveh let po prenehanju delovnega razmerja ter mora biti določena z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi konkuriranja in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca. »Konkurenčna klavzula lahko traja le toliko časa, kolikor je to nujno za doseg zaščite upravičenih interesov delodajalca. V tem smislu ne bi smelo prihajati do avtomatičnega dveletnega trajanja konkurenčnih klavzul, saj v določenih panogah tehnični razvoj teče tako hitro, da tudi bistveno krajše časovno obdobje zadostuje za zaščito delodajalca« (Šetinc Tekavc 2006, 198).

#### 6.2.2 ODMENA ZA SPOŠTOVANJE DOGOVORJENE KONKURENČNE KLAUZULE

Zaradi spoštovanja načela sorazmernosti je treba v primerih, ko eden od pogodbenih partnerjev zaradi konkurenčne klavzule ne more v določenem obdobju prosto izbirati svojega poklica ali opravljati gospodarske ali druge dejavnosti, drugemu partnerju zato, ker so take omejitve v njegovo gospodarsko korist, naložiti plačilo ustreznega denarnega nadomestila. Prepoved na eni strani in ustrezno nadomestilo na drugi strani, uravnovesi odnos med njima. Spoštovanje načela sorazmernosti in hkrati enako obravnavanje obeh pogodbenih partnerjev pa je tudi v skladu z 2. členom Ustave Republike Slovenije<sup>37</sup> (Belopavlovič in drugi 2003, 171).

V drugem odstavku 39. člena ZDR določa, da morata delavec in delodajalec denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule določiti s pogodbo o zaposlitvi in mora mesečno znašati najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. To je zakonsko predpisan minimum nadomestila, stranki pa se seveda lahko dogovorita za višji znesek. Dogovor o konkurenčni klavzuli je časovno običajno zelo specifičen, saj se stranki pogodbe o zaposlitvi v času njenega sklepanja dogovarjata o medsebojnih pravicah in obveznostih po prenehanju te pogodbe, kar pa je lahko časovno zelo oddaljeno. Ta dejavnik vpliva na vsebino določb o višini odmene, saj ni mogoče

---

<sup>37</sup> Slovenija je pravna in socialna država.

vnaprej vedeti, kolikšna bo plača delavca v relevantnem trimesečnem obdobju pred prenehanjem delovnega razmerja. Določitev odmene v fiksnem znesku je tako najpogosteje nemogoča. Zakon sam ne predpisuje pravil za določanje višine odmene, tako jo bo mogoče določiti le opisno oz. v odstotkih od delavčeve plače. Zakon tudi ne predvideva sankcije za prenizko določeno višino odmene. V 39. členu govori le o neveljavnosti konkurenčne klavzule, če odmena v pogodbi o zaposlitvi sploh ni bila določena (Šetinc Tekavc 2006, 199).

»S tem členom je zakonodajalec odpravil pomanjkljivost ZDR (90), ki ni določal obveznosti dogovora glede odmene za spoštovanje konkurenčne klavzule in ga je iz tega razloga Ustavno sodišče Republike Slovenije v tem delu tudi razveljavilo<sup>38</sup>« (Kresal in drugi 2002, 156).

Sodišče ni ugodilo tožbenemu zahtevku tožeče stranke in toženi stranki ni naložilo, da iz naslova kršitve konkurenčne klavzule tožnici izplača nadomestilo. Ugotovilo je, da je toženki prenehalo delovno razmerje na njeno željo, da se je po prenehanju delovnega razmerja zaposlila kot direktorica pri konkurenčni družbi, katere soustanoviteljica je bila in da se je toženka v pogodbi o zaposlitvi s tožečo stranko zavezala, da se dve leti po prenehanju delovnega razmerja na njeno željo ali po njeni krivdi ne bo ukvarjala s konkurenčno dejavnostjo, v nasprotnem primeru pa pripada tožnici odškodnina. Glede na to, da za primer prenehanja delovnega razmerja na željo tožene stranke pogodba o zaposlitvi ne določa odmene oziroma materialnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule, je določbo o konkurenčni klavzuli in plačilu odškodnine za primer njene kršitve štelo za protiustavno oziroma nično, ker postavlja delavca, kot pogodbeno stranko v neenakopraven položaj, kar je ugotovilo že ustavno sodišče ob presoji ustavnosti določb 7. člena Zakona o delovnih razmerjih. V zvezi s skladnostjo določb o konkurenčni klavzuli iz individualne pogodbe o zaposlitvi z ustavnimi načeli pravne in socialne države je sodišče pravilno ugotovilo, da takšna enostranska zaveza delavca, s katero je tožena stranka pristala na omejitev svoje svobode izbire poklica in svobodne gospodarske pobude po prenehanju delovnega razmerja pri tožeči stranki, ne da bi za to dobila ustrezno nadomestilo, ni v skladu z načeli pravne in socialne države in je zato ni mogoče upoštevati. Pri tem se je utemeljeno sklicevalo na odločbo Ustavnega sodišča RS o razveljavitvi 5. in 6. odstavka 7. člena ZDR (90), ker so navedene določbe ZDR omogočale sklepanje pogodbe o zaposlitvi glede konkurenčne

---

<sup>38</sup> Sodba Ustavnega sodišča Republike Slovenije št. U-I-51/90, objavljena v Uradnem listu RS, št. 29/1992 z dne 12. 6. 1992.

klavzule le z enostranskimi omejitvami delavca pri zaposlovanju brez ustrezne odmene oz. denarnega nadomestila (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 2004).

»Enostranska zaveza delavca, s katero pristane na omejitev svoje svobode izbire poklica in pravice do svobodne gospodarske pobude po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu, ne da bi za to dobil ustrezno nadomestilo, ni v skladu z načeli pravne in socialne države in je ni mogoče upoštevati« (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 2004).

»Izplačevanje dogovorjene odmene za spoštovanje konkurenčne klavzule mora potekati mesečno v času njenega spoštovanja in le pod pogojem ustvarjanja neprimerljivega dobička. Po določbah ZDR ni več mogoče izplačevanje odmene že v času trajanja delovnega razmerja, kot je bilo to mogoče po ZDR (90)« (Šetinc Tekavec 2006, 199).

Glede na določbe 39. člena ZDR je nedvoumno, da morata pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi določiti pravico delavca do denarnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule, manj jasno pa je v katerih primerih to nadomestilo delavcu dejansko pripada. Postavlja se vprašanje ali delavcu nadomestilo pripada le v primeru, da lahko konkretno dokaže, da zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule ni mogel pridobivati zaslužka, ker npr. ni mogel sprejeti neke ponujene zaposlitve, ali tudi v primeru, da tega ne more dokazati, lahko pa dokaže, da upošteva konkurenčno prepoved in ne opravlja konkurenčne dejavnosti ter ne pridobiva zaslužka. Postavlja se tudi vprašanje ali in v kakšni višini pripada delavcu nadomestilo v primeru, da se ukvarja z nekonkurenčno dejavnostjo in pridobiva zaslužek, ki je enak ali celo višji od tistega, ki ga je pridobil pri bivšem delodajalcu. Na vsa ta vprašanja je pred uveljavitvijo ZDR v slovenski teoriji in sodni praksi mogoče najti zelo različne, celo med seboj nasprotujoče si odgovore (Senčur Peček 2003, 263–264).

Iz sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr. št. Pdp 817/1999 izhaja, da delavcu nadomestilo pripada zaradi moralne škode, ker pristane na omejitev svoje ustavne pravice do proste izbire zaposlitve<sup>39</sup>, ne pa zaradi škode, ki jo utрпи na materialnem področju. Zato je delavec upravičen do nadomestila tudi v primeru, če je na drugem delovnem mestu prejemal višjo plačo, če ni kršil konkurenčne klavzule (Senčur Peček 2003, 264).

---

<sup>39</sup> 49. člen Ustave Republike Slovenije

V sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr. št. Pdp 461/1998 najdemo stališče, da delavcu pripada dogovorjeno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule tudi v primeru, ko ni izkazal priložnosti za dejansko konkuriranje, ker je bivši delodajalec edini proizvajalec teh proizvodov v državi, saj se je s pogodbo vnaprej zavezal, da ne bo konkurenčno deloval, kar pa je zadosten razlog, zaradi katerega je upravičen do nadomestila (Senčur Peček 2003, 264).

Drugačno stališče pa najdemo v sodbi Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 235/98, s katero je bil zahtevk delavke po izplačilu nadomestila zavržen, ker ni dokazovala obstoja pogojev za nastanek terjatve. Torej, da brez soglasja delodajalca ni mogla opravljati samostojne konkurenčne dejavnosti, da se je bila zaradi odklonitve soglasja prisiljena zaposliti na nižje ovrednotenem delovnem mestu, saj se je delavka zaposlila na enakem strokovnem področju, kot ga je opravljala pri delodajalcu (Senčur Peček 2003, 264).

Iz sodbe Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 99/1997 izhajajo stališče po katerem v primeru, da sta pogodbeni stranki že ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi ugotovili, da se zaradi konkurenčne klavzule zmanjšajo delavkine možnosti pri pridobivanju dohodka in sta zato dogovorili izplačilo nadomestila v enkratnem znesku, po prenehanju delovnega razmerja ni treba ugotavljati ali so se njene zmožnosti res zmanjšale. V primeru, da bi bilo nadomestilo dogovorjeno pod pogojem, če se zmanjšajo njene možnosti pri pridobivanju dohodka, pa bi bilo presojanje potrebno (Senčur Peček 2003, 264).

Slovenska sodišča bodo najverjetneje, tudi glede na novo ureditev, pritrčila Darji Senčur Peček, ki zavzema stališče, da delavcu nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule pripada brez dokazovanja, da je imel dejansko možnost opravljati konkurenčno dejavnost. Če je nadomestilo protidajatev delodajalca zato, ker se je delavec pogodbeno zavezal k opustitvi konkurenčnih ravnanj, je delavec svojo obveznost izpolnil s tem, da v času veljavnosti konkurenčne klavzule konkurenčnih dejavnosti ne opravlja, pri tem pa ni pomembno ali je delavec dejansko imel možnost konkuriranja delodajalcu (Senčur Peček 2003, 266).

Šetinc Tekavceva izpostavlja tudi vprašanje ali bo delavcu pripadala odmena avtomatično, če v novi pogodbi o zaposlitvi ne bo imel določene vsaj primerljive plače, ali pa se bo za vsak mesec posebej ugotavljalo ali je delavec zaslužil dohodek primerljiv plači v zadnjih treh mesecih pri delu za bivšega delodajalca, ali ne, kar je s praktičnega vidika zelo zapleteno. Prav tako je problematično dejstvo, da je dokazno breme na delodajalcu, zakon pa delavcu ne

nalaga dolžnosti obveščanja, torej bo to vprašanje treba urediti v posamičnih klavzulah. Vprašanje je tudi ali je odmena določena po načelu vse ali nič, kar pomeni, da v primeru neprimerljivo nizkega zaslužka odmeno v vsakem primeru prejme, če pa je zaslužek primerljiv, ne prejme ničesar. Vendar razlage zakona izplačevanje delne odmene ne izključujejo (Šetinc Tekavc 2006, 201).

### 6.2.3 PRENEHANJE VELJAVNOSTI KONKURENČNE KLAUZULE

ZDR v svojem 40. členu ureja vprašanje prenehanja konkurenčne klavzule. Zakon določa, da se lahko pogodbeni stranki sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule. V primeru, da delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi, pa konkurenčna klavzula preneha veljati tudi na podlagi enostranske izjave delavca. Iz zakona tako izhaja, da lahko konkurenčna klavzula praviloma preneha samo sporazumno, njeno prenehanje po volji delavca pa dopušča zgolj kot izjemo, v točno določenem primeru (Senčur Peček 2003, 268).

»Ker je konkurenčna klavzula sporazumno dogovorjena, jo pogodbeni partnerja lahko tudi sporazumno razveljavita. Sporazum o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule pomeni, da po prenehanju delovnega razmerja nekdanji delavec ni z ničemer več dolžan, da pri novem delodajalcu ali pri opravljanju nove dejavnosti ne bi uporabljal tehničnih, proizvodnih ali poslovnih znanj in zvez, ki jih je pridobil pri prejšnjem delodajalcu« (Belopavlovič in drugi 2003, 173).

»Konkurenčna klavzula je del pogodbe o zaposlitvi, zato sta dolžni obe pogodbeni stranki izpolnjevati svoje obveznosti, ki iz pogodbe izhajajo. Delodajalec torej ne more enostransko odstopiti od konkurenčne klavzule, ampak lahko v primeru, da je ne želi uveljavljati, delavcu predlaga sprejem dogovora o njenem prenehanju« (Senčur Peček 2003, 268).

Sodišče je odločilo, da je toženka dolžna plačati tožniku nadomestila zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, ki temelji na pogodbe o zaposlitvi. Taka obveznost bi lahko ugasnila le s soglasno voljo obeh pogodbenih strank, ne pa zgolj z enostransko izjavo volje ene od njiju. Tožena stranka navaja, da pridobi delavec pravico do izplačila odškodnine šele, če delodajalec uveljavlja konkurenčno klavzulo. Enostranski odstop od uveljavljanja konkurenčne klavzule pa pomeni, da je tožeča stranka izgubila pravico do nadomestila zanjo.

Sodišče je sprejelo stališče, da bi delodajalec lahko odstopil od omejitev, ki jih za delavca predstavlja konkurenčna klavzula, tudi brez soglasja delavca. Toda ker je v obravnavanem primeru to storil šele potem, ko je njegova obveznost že zapadla, tak odstop ne more učinkovati za nazaj. Obveznost ugasne samo s soglasno voljo udeležencev v obligacijskem razmerju ali na podlagi zakona (17. člen Zakona o obligacijski razmerjih, Uradni list SFRJ št. 29/78 in nasl. ZOR; enako 9. člen Obligacijskega zakonika, Uradni list RS, št. 83/01 - OZ). Tako delodajalec ne more z enostransko izjavo volje (brez soglasja delavca) odstopi od pogodbe oziroma od zahteve po nadaljnjem spoštovanju konkurenčne klavzule. Sprememba ali razveza pogodbe je mogoča le ob soglasju obeh pogodbenih strank, ali v primerih in pod pogoji, ki jih določa zakon. Že ob sklenitvi pogodbe je bilo ugotovljeno, da bodo zaradi dogovorjenih omejitev iz naslova prepovedi konkurence, tožnikove možnosti pri iskanju nove zaposlitve ali opravljanja dejavnosti zmanjšane. Tožnik je na omejitve pristal ob dogovorjenem nadomestilu, ki se izplača ob prenehanju delovnega razmerja v enkratnem znesku. Tožnik do tega nadomestila ne bi bil upravičen, če sam ne bi izpolnil svoje obveznosti. V dokaznem postopku pa je bilo ugotovljeno, da tožnik svojih obveznosti iz konkurenčne klavzule ni prekršil. Tožnik, ki je svojo pogodbeno obveznost izpolnil, bi imel možnost izbire: zahtevati od tožene stranke izpolnitev njene obveznosti ali razdreti pogodbo. V vsakem primeru pa bi imel kot pogodbi zvesta stranka pravico do odškodnine (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 2002).

»Delodajalec ne more z enostransko izjavo odstopiti od zahteve po nadaljnjem spoštovanju konkurenčne klavzule. Če delavec ne prekrši svojih obveznosti iz konkurenčne klavzule, je upravičen do pogodbeno dogovorjenega nadomestila« (Vrhovno sodišče Republike Slovenije 2002).

ZDR v drugem odstavku 40. člena ureja drug primer prenehanja veljavnosti konkurenčne klavzule, ki se nanaša na možnost enostranskega odstopa delavca od konkurenčne klavzule zaradi delodajalčevih hujših kršitev pogodbenih obveznosti. Če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi, konkurenčna klavzula preneha veljati, če delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja pogodbe o zaposlitvi prejšnjemu delodajalcu poda pisno izjavo, da ni vezan s konkurenčno klavzulo. Delavec ima v primeru, da delodajalec huje krši pogodbo o zaposlitvi, na voljo dve opciji:

- pisno lahko izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo, ki zato preneha veljati ali

- ne reagira in pusti konkurenčno klavzulo v veljavi, pri čemer mu je delodajalec dolžan izplačevati dogovorjeno odmeno (Šetinc Tekavc 2006, 202).

Opredeliti je potrebno, kdaj je delodajalec huje kršil pogodbo o zaposlitvi. Gre za primere, ki so lahko podlaga za izredno odpoved o zaposlitvi iz 112. člena ZDR.

*Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če: mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače, mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače, mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo, mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje, ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev, mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol, delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom tega zakona. Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka (ZDR, 112. člen).*

»Enako pa velja tudi v primerih, ko bo delavec redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, vendar bo dokazal, da je razlog hujše kršitve pogodbenih obveznosti s strani delodajalca. Delavec sicer lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, vendar če bo želel uveljavljati možnost prenehanja konkurenčne klavzule, bo moral dokazati hujšo kršitev pogodbenih obveznosti s strani delodajalca« (Mežnar 2004,14).



#### 6.2.4 KRŠITEV KONKURENČNE KLAUZULE

Konkurenčna klavzula je sestavni del pogodbe o zaposlitvi, vendar gre za dogovor, kjer se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava. V primeru kršitve in upoštevanju določenih posebnosti Zakona o delovnih razmerjih, pridejo v poštev določbe Obligacijskega zakonika (OZ). Gre za posebne pogoje da mora biti škoda povzročena delodajalcu na delu ali v zvezi z njim, delavec mora biti kriv, majhna malomarnost ne zadostuje. »Pri kršitvi konkurenčne klavzule je izpolnjen pogoj povzročitve škode delodajalcu, gre za škodo v zvezi z delom. Težko pa si je zamisliti situacijo ko bi delavec kršil konkurenčno klavzulo nenaklepno« (Šetinc Tekavc 2006, 203).

Delodajalec ima v primeru, da delavec krši spoštovanje konkurenčne klavzule in opravlja konkurenčno dejavnost, naslednje možnosti:

- da od delavca zahteva opustitev konkurenčnih ravnanj, torej da izpolni svoje pogodbene obveznosti (103. člena OZ)
- da izjavi, da odstopa od konkurenčne klavzule in neha plačevati nadomestilo, prav tako pa od delavca zahteva vrnitev morebiti že plačanega nadomestila (2. odstavek 111. člena OZ) (Senčur Peček 2003, 270).

»Delodajalec lahko od delavca v obeh primerih zahteva povrnitev škode, ki mu je nastala zaradi delavčeve konkurenčne dejavnosti. V primeru dogovora o pogodbeni kazni<sup>40</sup> ima upnik pravico zahtevati pogodbeno kazen, tudi če presega škodo, ki mu je nastala in celo če škode ni bilo. Če pa je škoda, ki je upniku nastala, večja od pogodbene kazni, ima pravico zahtevati razliko do popolne odškodnine (253. člen OZ)« (Šetinc Tekavc 2006, 203).

Sodišče je toženca zavezalo k plačilu odškodnine zaradi kršitve konkurenčne prepovedi - konkurenčnega delovanja po prenehanju delovnega razmerja pri tožeči stranki. Toženec zavzema stališče, da na sedanjem delovnem mestu ne opravlja dela zavarovalnega zastopnika, ampak kot direktor predstavništva opravlja bistveno drugačne delovne naloge, kot jih je pri

---

<sup>40</sup> Upnik in dolžnik se lahko dogovorita, da bo dolžnik plačal upniku določen denarni znesek ali mu preskrbel kakšno drugo premoženjsko korist, če ne izpolni svoje obveznosti ali če zamudi z njeno izpolnitvijo (pogodbena kazen). Če iz pogodbe ne izhaja kaj drugega, se šteje, da je kazen dogovorjena za primer, če dolžnik zamudi z izpolnitvijo. Pogodbena kazen ne more biti dogovorjena za denarne obveznosti (Šetinc Tekavc 2006, 203).

tožeči stranki ter meni, da določba pogodbe o zaposlitvi, ki delavcu prepoveduje zaposlitev pri drugem delodajalcu v celotni gospodarski panogi, ni v skladu z ustavno pravico do proste izbire zaposlitve. Tožeča stranka naj bi s sistemizacijo skoraj za vse delavce določila konkurenčno klavzulo ter jim tako povsem onemogočila kakršnokoli zaposlitev pri neki drugi zavarovalnici. Z izkoriščanjem položaja močnejše stranke pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, naj bi tožeča stranka prekomerno in nedovoljeno posegla v ustavno pravico svobode izbire zaposlitve vseh svojih delavcev, pa tudi toženca. Med strankama ni sporno, da je tožencu delovno razmerje pri tožeči stranki prenehalo po njegovi volji in da se je toženec takoj zaposlil pri podjetju, ki ima registrirano enako dejavnost kot tožeča stranka, na delovnem mestu direktor predstavništva. Sodišče zavzema stališče, da je toženec pridobljena znanja, ki jih je pridobil pri delu na delovnem mestu zavarovalni zastopnik pri tožeči stranki, uporabljal pri novem delodajalcu, kljub temu, da je opravljal drugo delo. Tožencu je bilo v času zaposlitve pri tožeči stranki omogočeno posebno usposabljanje, kakor tudi dodatno izobraževanje, tako, da je toženec, kot je pravilno zaključilo sodišče prve stopnje, pridobil znanja, ki pomenijo posebno vrednost v okviru poslovanja določenega delodajalca. Tudi pritožbeno sodišče smatra podjetje, pri katerem se je toženi zaposlil, za konkurenčno tožeči stranki. Gospodarski družbi si konkurirata, če na istem geografsko določenem trgu ponujata enako blago ali storitev in se potencialni povpraševalci na podlagi konkurenčnih faktorjev odločajo med njima (Višje delovno in socialno sodišče 2010).

»Tožbeni zahtevek za plačilo pogodbene kazni zaradi kršitve konkurenčne klavzule, ki je bila dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi, je utemeljen. Toženec je znanja, ki jih je pridobil pri tožeči stranki na delovnem mestu zavarovalni zastopnik in ki pomenijo posebno vrednost v okviru poslovanja določenega delodajalca, uporabljal pri novem delodajalcu, ki predstavlja tožeči stranki konkurenco« (Višje delovno in socialno sodišče 2010).

Delodajalec krši dogovor o konkurenčni klavzuli v primeru da delavcu ne izplačuje dogovorjene odmene. Po določilih Obligacijskega zakonika ima delavec pravico zahtevati izpolnitev obveznosti, torej izplačilo zapadle odmene ali pa od dogovora odstopiti in je tako prost svoje obveznosti o nekonkuriranju bivšemu delodajalcu. Če je delavcu zaradi nespoštovanja dogovora s strani delodajalca nastala škoda, lahko zahteva povrnitev škode pod pogoji splošne odškodninske odgovornosti. Dogovor o pogodbeni kazni pa v zvezi z neplačilom odmene ni mogoč, saj gre za denarno obveznost (tretji odstavek. 247. člena OZ) (Šetinc Tekavc 2006, 203).

## **7 ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-A)**

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A) je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji, dne 29. oktobra 2007. Zakon je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 103/2007 dne 13. 11. 2007. ZDR-A je začel veljati 28. novembra 2007, razen določb 83. člena novele, ki so začele veljati 1. januarja 2009 (ZDR-A).

ZDR-A v svojem 14. členu dopolnjuje 38. člen Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2002.

*V 38. členu se v drugem odstavku besedilo »in le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi« nadomesti z besedilom »in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom 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 pete alineje prvega odstavka 111. člena tega zakona« (ZDR-A, 14. člen).*

ZDR je pred Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih v 38. členu samo splošno opredelil »prenehanje pogodbe o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi« ter prepuščal interpretacijo te terminologije posameznikom, glede na določila vsebovana v 12. poglavju ZDR. ZDR-A je primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi, v katerih se je mogoče dogovoriti za konkurenčno klavzulo, izrecno navedel že v samem 38. členu (Bečan in drugi 2008, 182-186).

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ne prinaša bistvenih sprememb pri urejanju prepovedi konkurence v Zakonu o delovnih razmerjih.

## 8 ANALIZA

### 8.1 PRIMERJAVA UREDITVE KONKURENČNE PREPOVEDI PO ZDR (90) IN ZDR

Prve tri odstavke 7. člena ZDR (90) je Ustavno sodišče Republike Slovenije razveljavilo zaradi ohlapnosti pojmov in s tem posledično zmanjšane pravne varnosti. ZDR je predvidel možnost, da se delavec lahko zakonodajalčevi prepovedi in predvidenim sankcijam izogne tako, da za svojo dejavnost pridobi soglasje delodajalca, tako da ta očitek Ustavnega sodišča Republike Slovenije v novem Zakonu o delovnih razmerjih odpade. Prav tako je zakonodajalec v ZDR omejil vsebinsko območje prepovedi delavčevega delovanja, saj gre za posle in dela s področja dejavnosti, ki jo delodajalec dejansko opravlja in ne več za delovno področje ali dejavnost delodajalca, ki se je v teoriji in praksi tolmačila kot registrirana dejavnost ter tudi vse dovoljene stranske dejavnosti delodajalca, ki niso bile vpisane v sodni register. Zakon še vedno predvideva, da v okvir prepovedi sodi opravljanje katerihkoli del ali sklepanje poslov za svoj ali tuj račun, ne glede na naravo, pomembnost in kakovost teh del. Prav tako na novo urejena konkurenčna prepoved kot sprožilni pogoj poleg dejanskega konkuriranja delodajalcu še vedno pozna tudi zgolj verjetnost konkuriranja delodajalcu in s tem negativnega vpliva na njegove interese. Glede na to, da je pri ustavnosodni presoji prvih treh odstavkov 7. člena ZDR (90) Ustavno sodišče Republike Slovenije šlo z razveljavitvijo teh določb zelo daleč, je po mnenju Martine Šetinc Tekavc ureditev tega vprašanja v ZDR v celoti skladna z Ustavo (Šetinc Tekavc 2006, 137–138).

Bivši disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja delavca sta nadomestila izredna in redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, tako da za delavca situacija ni nič drugačna, kot je bila po ZDR (90), saj zaradi kršitve konkurenčne prepovedi delavec prav tako lahko ostane brez zaposlitve in to še vedno, ali pa še bolj, pomeni zelo hud udarec njegovemu ekonomskemu in socialnemu položaju. Delodajalec lahko namreč v svojih notranjih aktih uvrsti kršitev konkurenčne prepovedi med hujše kršitve obveznosti iz delovnega razmerja, kar je razlog za izredno odpoved s strani delodajalca po drugi alineji prvega odstavka 111. člena ZDR, kjer delavec tudi ni varovan z odpovednim rokom (Šetinc Tekavc 2006, 138).

»Kršitev zakonske prepovedi konkurence tudi brez posebne označbe v splošnih aktih delodajalca predstavlja podlago za redno odpoved iz t.i. krivdnega razloga po tretji alineji

prvega odstavka 88. člena ZDR, kjer je delavec po zakonu varovan zgolj z minimalnim odpovednim rokom trideset dni« (Šetinc Tekavc 2006, 138).

Po mnenju Martine Šetinc Tekavc je bistvena prednost ZDR ta, da zakon že sam ne okvalificira kršitve konkurenčne klavzule za hujšo kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in tako tudi ne sugerira odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ne glede na to, da delavec v delovnem razmerju še vedno predstavlja šibkejšo stranko s šibkejšim pogajalskim položajem ter so določeni elementi ureditve zakonske prepovedi konkurence ostali isti, je po mnenju Martine Šetinc Tekavc nova ureditev skladna z Ustavo Republike Slovenije, saj je Ustavno sodišče pri prejšnji ureditvi kritiziralo součinkovanje različnih sestavin prvih treh odstavkov 7. člena ZDR (90), ki pa ob drugačni ureditvi posameznih sestavin v ZDR ne pomeni nesorazmernega posega v delavčevo ustavno svoboščino po 49.<sup>41</sup> in 74.<sup>42</sup> členu Ustave Republike Slovenije (Šetinc Tekavc 2006, 138–139).

## **8.2 PRIMERJAVA UREDITVE KONKURENČNE KLAVZULE PO ZDR (90) IN ZDR**

V Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002 je konkurenčna klavzula opredeljena precej natančneje, kakor je bila v Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 1990. To je posledica ustavnosodne presoje, bogate sodne prakse ter strokovnih razmišljanj o tem institutu, ki se je pri nas v dobrem desetletju precej razvil. V svojem 38. členu ZDR določa, 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 in ta pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti se imenuje konkurenčna klavzula. Zakon torej dosledno spoštuje uveljavljeno terminologijo, po kateri je konkurenčna prepoved v ožjem smislu zakonska prepoved konkurence, konkurenčna klavzula pa pogodbeni prepoved. Do ZDR te doslednosti ni bilo zaslediti niti v zakonodaji, niti v sodni praksi in tudi v strokovni literaturi ne (Šetinc Tekavc 2006, 191).

ZDR (90) je v razveljavljenem 5. odstavku 7. člena izrecno opredeljeval ravnanja delavca, ki jih je bilo mogoče za določen čas prepovedati s konkurenčno klavzulo. ZDR v 1. odstavku 38.

---

<sup>41</sup> (svoboda dela)

<sup>42</sup> (podjetništvo)

člena določa le, da lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti. Zakonodajalec torej opredelitev posameznih konkurenčnih ravnanj, katerih izvrševanje je delavcu prepovedano, prepušča strankam pogodbe o zaposlitvi, ki pa se pri tem seveda lahko gibljejo le znotraj zakonskih omejitev (Senčur Peček 2003, 258).

ZDR je v svojem 39. členu uredil obveznost delodajalca v zvezi z denarnim nadomestilom delavcu za spoštovanje konkurenčne klavzule in s tem odpravil bistveno pomanjkljivost dotedanje zakonske ureditve konkurenčne klavzule, zaradi katere je Ustavno sodišče rezveljavilo določbi 5. in 6. odstavka 7. člena ZDR (90) (Senčur Peček 2003, 263).

ZDR 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. Zakon je s tako zakonsko dikcijo le deloma spoštoval ustavno načelo uravnoteženosti oz. enakosti obravnavanja obeh pogodbenih partnerjev, saj ima delavec pravico do odmene samo, če po izteku delovnega razmerja z delom v dovoljeni, nekonkurenčni, dejavnosti ne ustvarja dohodka, primerljivega s prejšnjo plačo, ne glede na to, da je pri izbiri zaposlitve oz. dejavnosti vseeno omejen. »Delavec je zaradi konkurenčne klavzule prikrajšan tudi zato, ker zaradi njenega spoštovanja ne dela v svojem poklicu, za katerega je usposobljen, kar najverjetneje pomeni manjše zadovoljstvo kljub enaki ali večji plači. Poleg tega delavec v času, ko ne sme opravljati svojega poklica, izgublja izkušnje in usposobljenost za svoj poklic, kar zanj pomeni škodo« (Šetinc Tekavc 2006, 198).

ZDR je na novo uredil velik del delovnopravnih razmerij ter celovito uredil konkurenčno klavzulo. Pri tem je upošteval, da gre pri prepovedi konkurenčnega ravnanja delavca v času po prenehanju delovnega razmerja za nasprotje med interesom delodajalca po prepovedi nelegalne konkurence in interesom delavca po poklicnem in poslovnem razvoju. Upošteva načelo, da je mogoče pravico delavca omejiti le v toliko, kolikor je to nujno za varstvo pravic delodajalca, je zakon postavil celo vrsto pravil, ki naj bi zagotovila, da bodo konkurenčne klavzule v mejah dopustnega (Senčur Peček 2003, 270).

### **8.3 KATERE DOLOČBE VELJAJO ZA KONKURENČNE KLAUVZULE SKLENJENE PRED UVELJAVITVIJO ZDR**

ZDR ne določa prehodnega obdobja, razen za določene ozko opredeljene pravice. Podaljšano uporabo pravil ZDR (90) predstavlja 233. člen ZDR, ki določa, da se postopki uveljavljanja in varstva pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, uvedeni pred dnem uveljavitve ZDR, dokončajo po prejšnjih predpisih. Vendar konkurenčna klavzula, ki je bila dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi še po prejšnjih predpisih, pričela pa je oz. bo veljati po 1.1.2003, ko je stopil v veljavo ZDR, ne more soditi med postopke uveljavljanja obveznosti iz delovnega razmerja, saj gre pri teh za postopke varstva pravic delavcev po ZDR (90) 103. do 106. člen in ZTPDR 79. do 84. člen. Postopki uveljavljanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja so postopki varstva pravic delavcev, ki so se že začeli pred 1.1.2003, npr. postopek po ugovoru na razporeditev delavca na drugo delovno mesto. Konkurenčna klavzula je zgolj klavzula v pogodbi o zaposlitvi, glede katere bi eventualno lahko bil sprožen postopek varstva pravic delavca, če bi ta menil, da je nezakonita. »Ni pa mogoče same konkurenčne klavzule v pogodbi o zaposlitvi zaradi njenega zakasnjene učinkovanja prištevati med postopke varstva pravic delavcev« (Šetinc Tekavc 2006, 188).

Šetinc Tekavceva se ne strinja z mnenjem Lutaričeve, ki pravi, da se določbe ZDR (90) in ZTPDR še vedno uporabljajo za razmerja nastala pred sprejemom ZDR, kar ona utemeljuje prav z določilom 233. člen ZDR (Lutarič 2003, 655).

ZDR v 49. členu določa kaj se zgodi z določili pogodbe o zaposlitvi, katere del je tudi konkurenčna klavzula, ob spremembi zakona. Tako delavec ne glede na določila zakona, ohrani vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi. Kadar je določilo pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami zakona o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, se uporabljajo neposredno določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi kot sestavni del te pogodbe, o čemer govori 30. člen ZDR (Šetinc Tekavc 2006, 189).

Konkurenčne klavzule, sklenjene pred letom 2003, so zaradi neupoštevanja minimalnih zahtev zakona najpogosteje neveljavne. V primerih konkurenčnih klavzul, ki niso usklajene z novim zakonom delavci najverjetneje ne bodo dali soglasja k spremembi pogodbe o

zaposlitvi, v smislu zožitve oz. uskladitve konkurenčne klavzule z ZDR, saj bodo tako po prenehanju pogodbe o zaposlitvi prosti obveznosti iz konkurenčne klavzule. Tako bi bile v primeru pravnega stališča o prilagoditvi konkurenčnih klavzul novemu ZDR, pravzaprav vse konkurenčne klavzule sklenjene v pogodbah o zaposlitvi pred 1.1.2003, neveljavne. Vendar institut konkurenčne klavzule še vedno obstaja v novi zakonodaji in v bistvenih značilnostih in svojem namenu ostaja enak (Šetinc Tekavc 2006, 189–190).

»V zvezi z veljavnostjo konkurenčnih klavzul, sklenjenih pred 1.1.2003, bo potrebno upoštevati določbe 30. člena ZDR. Sodišča pa bodo morala v vsakem sporu glede teh konkurenčnih klavzul presojati individualno in konkurenčno klavzulo primerjati z novo zakonsko ureditvijo v posameznih elementih dogovorjene konkurenčne klavzule ter odločiti o tem, kakšna konkurenčna klavzula med strankama pogodbe o zaposlitvi, velja« (Šetinc Tekavc 2006, 190–191).



## 9 ZAKLJUČEK

S spremembo družbenega sistema v začetku 90-ih let se je v slovenski družbi redefiniral pojem kapitala. Če ne toliko v socialnem in družbenem smislu dojemanja pa se je sprememba morala izvršiti predvsem v prilagoditvi pravnega sistema, ki odseva družbene spremembe. V tem kontekstu se v delovno zakonodajo eksplicitno vpeljuje pravni institut prepovedi konkurence. Dasiravno je v takšni ali drugačni obliki obstajal v zakonodaji že prej, kar sem poizkusila v nalogi tudi prikazati, pa je sedaj pomembno predvsem to, da je institut prepovedi konkurence v navezi z redefiniranim pojmom lastnine in kapitala, v prvi vrsti varstvo materialne, posebej pa še nematerialne lastnine delodajalca.

Institut prepovedi konkurence tako v prvi vrsti posega v pravice delavca in hkrati s tem tudi v njegove ustavne pravice. Slednje je pomembno s pravnega vidika, je pa izrazito pomembno v smislu socialnih funkcij, ki so na ta način lahko posamezniku močno okrnjene ali v celoti odvzete.

Za razvoj in ohranjanje lastnosti, ki jih ustavno pravo pogosto opredeljuje kot človekovo dostojanstvo ali integriteta, so ključnega pomena ekonomske ali materialne pravice, zlasti v družbi, v kateri je definirano razmerje do kapitala in proizvodnih sredstev, na način, ki je uveljavljen v sodobnih kapitalističnih družbah.

Pred zakonodajalcem in državo s svojo konstitutivno funkcijo je tako težka naloga uskladitve nasprotujočih si interesov delodajalca in delavca. Zakonodaja mora posegati v odnos med delodajalcem in delavcem na način, ki omogoča zavarovanje ekonomskih interesov tako delodajalca kakor tudi delavca in na način, ki je sorazmeren hkrati pa omogoča zdravo konkurenco na trgu ter s tem razvoj. Zlasti je to pomembno na majhnih trgih, kakor je slovenski, vendar ne zgolj v smislu klasičnih trgov, pač pa tudi v smislu trga znanja in delovne sile.

Preveč restriktivni posegi države lahko bistveno prizadanejo ne zgolj delovne pravice, pač pa tudi ustavne pravice delavca ali pa izničijo pozitivne učinke konkurence na trgih. V vsebini naloge je prikazan postopen razvoj konkurenčne prepovedi od, tudi po mnenju pravne stroke, preveč ohlapnih zakonskih določil do preveč strogih določil, ki so onemogočala smiselni

dogovor, ki bi ga bilo mogoče opredeliti v pogodbah delovnega prava, do neke vrste kompromisa, ki ga je prinesel ZDR.

Če sledimo misli sodnika Krivica je pri tehtanju nasprotujočih si interesov delodajalca in delavca, v primerih ko učinkuje prepoved konkurence, najpomembneje, da zakonodaja omogoča test sorazmernosti, hkrati pa je zadoščeno premisi pravičnosti, kakor je običajno – nepravniško pojmovana.

Skozi analizo razvoja delovnega prava ugotavljam, da smo v slovenskem pravnem sistemu na točki, ko je tako skozi ustavna določila, zakonske podlage in dosedanjo sodno prakso, te interese mogoče pravično usklajevati. S tem potrjujem zastavljeno hipotezo, da trenutna slovenska delovna zakonodaja omogoča usklajenost konflikta pravic in interesov, ki v delovnem pravu nastajajo zaradi pravice delavca do svobodne gospodarske pobude in svobode dela, ki ji nasproti stojijo ustavno varovane pravice delodajalca do zasebne lastnine, do varstva pred nelojalno konkurenco, prepovedjo izvajanja gospodarske dejavnosti v nasprotju z javno koristijo in pravni interes uživanja rezultatov svojega dela, znanja in kapitala na drugi strani.

Je pa do določene mere odprto še vprašanje odmene za spoštovanje konkurenčne klavzule, saj so zakonska določila, ki določajo najmanjšo odmeno in pogoje za veljavnost pravice do izplačila odmene, lahko še zmeraj zlorabljena na tak način, da je zadoščeno pravni kategoriji zakonitosti in ustavnosti, z družbenega vidika pa je lahko delavec prizadet do te mere, da so bistveno motene vse njegove socialne funkcije.

## 10 LITERATURA

Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Aleksej Cvetko, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Darja Senčur Peček in Zvone Vodovnik. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem, Nova slovenska zakonodaja*. Ljubljana: GV Založba.

Belič, Damjan. 1993. Konkurenčna klavzula 5. in 6. odstavek 7. člena ZDR - razveljavljena. *Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja* 278 (13): 7-8.

Belopavlovič, Nataša, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Drago Mežnar, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem, Nova slovenska zakonodaja*. Ljubljana: GV Založba.

Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja: kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi, Pravo in gospodarstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV Založba.

--- 1991. *Komentar zakona o podjetjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Cvetko, Aleksej. 1998. Iz sodne prakse. Konkurenčna klavzula. *Nova delavska enotnost: glasilo Zveze Svobodnih sindikatov Slovenije* 57 (11): 9.

---, Damjan Mozetič, Ljiljana Friedl, Ana Deisinger, Marta Klampfer, Milan Fabjančič, Betka Šugman Kancler in Ivan Žužek, ur. 1993. *Zbirka odločb sodišč združenega dela v Republiki Sloveniji*. IX. knjiga. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Djokić, Danila. 1991. Konkurenčna klavzula po ZDR. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo* 17 (1): 18-27.

Grahek, Stane, ur. 1990. *Komentar republiškega zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Kresal, Barbara. 2007. Prepoved konkurence po ZGD-1 in ZDR. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo* 33 (6/7): 1673-1682.

---, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.

Lutarič, Saša. 2003. Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved: (opis in primerjava stare in nove ureditve). *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo* 29 (3/4): 646–662.

Mazovec, Barbara. 2006. Razlike med konkurenčno prepovedjo in konkurenčno klavzulo. *Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja* 25 (47): 16–17.

Mežnar, Drago. 1994. Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula: varstvo ekonomskih interesov delodajalca. *Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja* 13 (9): 13–15.

--- 1995. Dolžnost lojalnosti ter varstva in skrbnosti v pogodbenem delovnem razmerju. *Pravnik: revija za pravno teorijo in prakso* 50 (4/5): 181–208.

--- 1996. *Menedžerska pogodba in pogodbeno urejanje individualnih delovnih razmerij*. Ljubljana: Lege artis.

--- 1999. Konkurenčna klavzula v pogodbi o zaposlitvi. *Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja* 18 (12): 13–17.

--- 2004. Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula: pogodba o zaposlitvi po ZDR in ZJU. *Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja* 23 (29): 12–15.

Mozetič, Damjan. 1993a. Hujša kršitev delovne obveznosti. *Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja* 7 (93): 27.

--- 1993b. Konkurenčna klavzula po zakonu o delovnih razmerjih. *Gospodarski vestnik: slovenski poslovni tednik* 42 (1): 103–104.

--- 1993c. Konkurenčna klavzula po zakonu o delovnih razmerjih. *Gospodarski vestnik: slovenski poslovni tednik* 42 (2): 58–62.

Portal študentov Pravne fakultete v Ljubljani. 2011. *Uvod v konkurenčno pravo*. Dostopno prek: [pravnica.net/static/\\_u/files/.../143c9d487ddecf4152060fd4e13a75c1.doc](http://pravnica.net/static/_u/files/.../143c9d487ddecf4152060fd4e13a75c1.doc) (11. januar 2011).

Robnik, Ivan. 1995. Konkurenčna klavzula po prenehanju veljavnosti 5. in 6. odstavka 7. člena ZDR. *Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja* 340 (24): 7–8.

Senčur Peček, Darja. 2003. Konkurenčna klavzula. *Delavci in delodajalci: revija za delovno pravo in pravo* 3 (2): 249–271.

Šetinc Tekavc, Martina. 2006. *Konkurenčna prepoved v statusnih, pogodbenih in delovnih razmerjih*, Scientia iustitia. Ljubljana: Založba Uradni list Republike Slovenije.

Štrovs, Marko. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Legat Consultor.

Šturm, Lovro in France Arhar, ur. 2002. *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.

Tičar, Luka. 2003. Ustavnopравни vidiki prepovedi konkurence v delovnem pravu. *Revus: revija za evropsko ustavnost* 1 (1): 86–93.

Ustavno sodišče Republike Slovenije. 1992. *Odločba o razveljavitvi petega in šestega odstavka 7. člena zakona o delovnih razmerjih. Odločba Ustavnega sodišča Republike Slovenije št. U-I-51/90-22 z dne 14.5.1992*. Ur. l. RS, št. 29/1992. Dostopno prek: <http://www.uradnilist.si/1/objava.jsp?urlid=199229&stevilka=1484> (20.januar 2011).

Ustavno sodišče Republike Slovenije. 1999. *Odločba o oceni ustavnosti 61. člena in prvega odstavka 65. člena zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja ter drugega odstavka 4. člena, prvega, drugega in tretjega odstavka 7. člena zakona o delovnih razmerjih. Odločba Ustavnega sodišča Republike Slovenije št. U-I-81/97 z dne 14.1.1999*. Ur. l. RS 12/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199912&stevilka=563> (20. januar 2011).

Višje delovno in socialno sodišče. 2010. *Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani z dne 12.5.2010. Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore. Opr. št. Pdp 161/2010*. Dostopno prek: [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/2010040815248293/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2010040815248293/) (12. februar 2011).

Vrhovno sodišče Republike Slovenije. 1997. *Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 23.12.1997. Delovno-socialni oddelek. Opr. št. VIII Ips 134/97.* Dostopno prek: [http://staro.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/28098/](http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/28098/) (12. februar 2011).

Vrhovno sodišče Republike Slovenije. 2000a. *Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 07.11.2000. Delovno-socialni oddelek. Opr. št. VIII Ips 41/2000.* Dostopno prek: [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/28648/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/28648/) (12. februar 2011).

Vrhovno sodišče Republike Slovenije. 2000b. *Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 7.3.2000. Delovno-socialni oddelek. Opr.št. VIII Ips 233/99.* Dostopno prek: [http://staro.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/28557/](http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/28557/) (12. februar 2011).

Vrhovno sodišče Republike Slovenije. 2002. *Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 26.2.2002. Delovno-socialni oddelek. Opr. št. VIII Pps 110/2001.* Dostopno prek: [http://staro.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/28922/](http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/28922/) (12. februar 2011).

Vrhovno sodišče Republike Slovenije. 2004. *Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 21.12.2004. Delovno-socialni oddelek. Opr. št. VIII Ips 114/2004.* Dostopno prek: [http://staro.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/29681/](http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/29681/) (12. februar 2011).

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR).* Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364> (11. januar 2011).

*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A).* Ur. l. RS 103/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2007103&stevilka=5131> (11. januar 2011).