

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga  
PRAVNA UREDITEV  
PREPOVEDI KONKURIRANJA

Mentor:

prof. dr. Zvone Vodovnik



## POVZETEK

V diplomski nalogi z naslovom Pravna ureditev prepovedi konkuriranja sem obravnaval dva instituta prepovedi konkuriranja. Diplomaska naloga je sestavljena iz sedmih poglavij. Po uvodnem poglavju sledi drugo poglavje o delovnem pravu in pogodbi o zaposlitvi. V tretjem poglavju obravnavam konkurenčno prepoved in konkurenčno klavzulo kot ju je poznala stara zakonodaja. Četrto poglavje je posvečeno ustavnopravnemu vidiku obravnavanih institutov. V petem poglavju je obravnavana sedanja ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule. Kot zadnje je šesto poglavje v katerem sta obravnavana instituta prikazana na podlagi analize primera v praksi. Temu poglavju sledi le še zaključni sklep.

*Ključne besede:* delovno pravo, pogodba o zaposlitvi, konkurenčna prepoved, konkurenčna klavzula

## SUMMARY

The thesis theme introduces legal regulations in terms of prohibition of competition, which has been considered with two key institutions of prohibition of competition. The thesis is divided in seven chapters. The introduction is followed by the second chapter, dealing with labour law and contract of employment. Competitive prohibition and competitive clause, according to the previous legislation, are explained in third chapter. In the fourth chapter I tried to present the constitutional legal aspect of the concerned issue in connection to the fifth chapter, where I explain the valid legal regulation of this issue. The last chapter presents both institutes based on analysis in practice. At last but not least, there follows only the conclusion.

*Key words:* labour law, contract of employment, competitive prohibition, competitive clause

UDK: 349.22:339.137(043.2)



**ZAHVALA:**

*izrednemu profesorju dr. Zvonetu Vodovniku za pomoč in vodenje pri pisanju  
diplomske naloge ter ostalim, ki so mi v času študija stali ob strani.*



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Delovno pravo in pogodba o zaposlitvi</b>	<b>3</b>
2.1	Delovno pravo kot samostojna pravna panoga	3
2.1.1	Razvoj delovnega prava	3
2.1.2	Opredelitev in vsebina delovnega prava	3
2.1.3	Viri delovnega prava	4
2.2	Definicija delovnega razmerja	5
2.3	Pogodba o zaposlitvi	7
2.3.1	Opredelitev pogodbe o zaposlitvi	7
2.3.2	Značilnosti pogodbe o zaposlitvi	8
2.3.3	Vsebina pogodbe o zaposlitvi	9
2.4	Razmerje med pogodbo zaposlitvi in pogodbo o delu	11
<b>3.</b>	<b>Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula</b>	<b>13</b>
3.1	Opredelitev pojma konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule	13
3.2	Ureditev pred uveljavitvijo novega ZDR	13
3.2.1	Ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule po starem ZDR	14
3.2.2	Ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule po ZTPDR	18
3.2.3	Spremembe nastale z ustavnimi odločbami	18
<b>4</b>	<b>Ustavnopravni vidik konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule</b>	<b>21</b>
4.1	Svoboda dela (49. člen Ustave RS)	21
4.2	Svobodna gospodarska pobuda (74. člen Ustave RS)	22
4.3	Uresničevanje in omejevanje pravic (15. člen Ustave RS)	22
4.4	Pravica do zasebne lastnine (33. člen Ustave RS)	23
<b>5</b>	<b>Ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule po novem ZDR</b>	<b>24</b>
5.1	Ureditev po novem ZDR	24
5.1.1	Sprejem novega Zakona o delovnih razmerjih	24
5.1.2	Konkurenčna prepoved	24
5.1.3	Konkurenčna klavzula	29
5.2	Razmerje med ZDR in nekaterimi drugimi predpisi	37
5.2.1	Ureditev po Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti	37
5.2.2	Ureditev po Zakonu o varstvu konkurence	37
5.2.3	Ureditev po Zakonu o gospodarskih družbah	38
<b>6</b>	<b>Analiza primera konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule v delniški družbi Trgoavto</b>	<b>39</b>
6.1	Splošni podatki o podjetju	39
6.1.2	Akti družbe TRGOAVTO d.d.	39
6.2	Analiza konkurenčne klavzule v pogodbi o zaposlitvi	40
6.3	Drugi primeri konkurenčne klavzule	43
<b>7</b>	<b>Sklep</b>	<b>45</b>
	<b>Literatura</b>	<b>47</b>





## 1 UVOD

Diplomska naloga obravnava konkurenčno prepoved in konkurenčno klavzulo in njuno ureditev v okviru delovnega prava. Poudarek je zlasti na delovnopравни ureditvi, medtem ko je ureditev v okviru statusnega prava zgolj omenjena, tako da je bralec seznanjen z dejstvom, da je konkurenčna klavzula urejena tudi na drugih pravnih področjih in ne zgolj v delovnem pravu. Temu primerno je tudi naslov diplomske naloge »Pravna ureditev prepovedi konkuriranja«.

Za obravnavano temo sem se odločil zaradi trenutne situacije v podjetju, v katerem sem zaposlen. Pripravlja se namreč nova sistemizacija delovnih mest in posledično nove pogodbe o zaposlitvi, ki naj bi vsebovale tudi konkurenčno klavzulo. Čeprav so tudi sedanje pogodbe o zaposlitvi vsebovale konkurenčno klavzulo, slednja ni bila določena skladno z zakonskimi pogoji, kar bo posebej predstavljeno v okviru šestega poglavja, ki nosi naslov Analiza konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule v delniški družbi Trgoavto. Glede na to, da gre za tematiko, ki me v tem trenutku neposredno zadeva in za problem, s katerim se je podjetje v preteklosti že srečalo, se mi je zdelo primerno obravnati ravno omenjeno temo.

Diplomska naloga je sestavljena iz sedmih poglavij. Uvodnemu poglavju kot prvemu, sledi poglavje z naslovom Delovno pravo in pogodba o zaposlitvi. V slednjem sem skušal na kratko predstaviti vsebino delovnega prava na splošno. Eno podpoglavje sem namenil sami pogodbi o zaposlitvi, nazadnje pa sem predstavil razliko med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu.

Tretje poglavje je posvečeno stari pravni ureditvi konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule, torej ureditvi, ki smo jo poznali pred sprejetjem novega Zakona o delovnih razmerjih. Tako sem v tem poglavju predstavil ureditev po starem Zakonu o delovnih razmerjih, ureditev po Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja ter spremembe, ki sta jih prinesli odločbi Ustavnega sodišča Republike Slovenije.

Četrto poglavje obravnava ustavnopravni vidik konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule. V tem poglavju sem predstavil štiri člene v ustavi, ki so z vidika konkurenčne klavzule pomembni. Gre za ustavno zagotovljene pravice, ki ne smejo biti pretirano omejene in sicer so to svoboda dela, svobodna gospodarska pobuda, uresničevanje in omejevanje pravic in pravica do zasebne lastnine. To so svoboščine, ki jih zagotavlja ustava in konkurenčna klavzula je ravno tista, ki te svoboščine omejuje. Omejitve pa v nobenem primeru ne smejo biti take, da bi oteževale položaj ene stranke v pogodbi o zaposlitvi.

Peto poglavje kot temeljno poglavje obravnava zakonsko ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule. V prvem podpoglavju je najprej predstavljena zakonska ureditev konkurenčne prepovedi, nadomestilo zanjo in posledice kršitve konkurenčne prepovedi. V drugem podpoglavju pa je predstavljena konkurenčna klavzula. Ker je konkurenčna klavzula z vidika delavca bolj pomembna, saj lahko zanj pomeni določene omejitve po prenehanju delovnega razmerja, sem ji posvetil nekaj več

pozornosti kot konkurenčni prepovedi, ki jo določa že sam zakon in ni nujno predmet pogodbe o zaposlitvi. Po zakonski ureditvi je predstavljeno tudi nadomestilo za njeno spoštovanje, njeno prenehanje in posledice kršitve konkurenčne klavzule. V to poglavje sem umestil tudi podpoglavje, ki obravnava razmerje Zakona o delovnih razmerjih do nekaterih drugih predpisov. Omejil sem se na razmerje ZDR do Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, Zakona o varstvu konkurence in Zakona o gospodarskih družbah.

Zadnje poglavje je šesto poglavje, v katerem sem analiziral konkreten primer konkurenčne klavzule v podjetju Trgoavto. Primerjal sem konkurenčno klavzulo, kot jo vsebuje stara pogodba o zaposlitvi s tisto, ki je vsebovana v novih pogodbah. Med drugim pa sem dodal tudi ureditev v nekaterih drugih družbah, ki se tega instituta poslužujejo.

Čeprav je že stari ZDR poznal tako konkurenčno prepoved kot tudi konkurenčno klavzulo, je na tem področju kar nekaj časa veljala pravna praznina, ki jo je bila primorana zapolniti sodna praksa. Po odločbi ustavnega sodišča je ostal v veljavi samo 4. odstavek 7. člena starega ZDR, ki je določal, da se lahko pogodbeni stranki dogovorita za konkurenčno klavzulo. Vse ostale določbe 7. člena so bile razveljavljene. Čeprav gre za zelo zanimiva instituta, je literature na to temo relativno malo. Napisanih je veliko člankov, zaslediti pa je tudi mnogo vprašanj v zvezi s konkurenčno klavzulo, zlasti v zadnjem času. Zlasti fizične osebe ki so v vlogi delojemalcev, povprašujejo po nasvetih, kaj jih lahko doleti v primeru, da podpišejo pogodbo, ki vsebuje konkurenčno klavzulo. Pri pisanju diplomske naloge sem si zato pomagal zlasti s številnimi članki, nekaj knjigami in internetnimi viri, osnova pa je bil vsekakor Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem.

## **2 DELOVNO PRAVO IN POGODBA O ZAPOSLOTVI**

### **2.1 Delovno pravo kot samostojna pravna panoga**

#### ***2.1.1 Razvoj delovnega prava***

Delovno pravo je danes samostojna pravna panoga in znanstvena disciplina. V preteklosti se ta pravna veja ni imenovala delovno pravo, temveč so jo označevali z različnimi izrazi kot so delavsko pravo, obrtno pravo, industrijsko ali tovarniško pravo, socialno pravo, sindikalno pravo in podobno. Danes prevladuje izraz delovno pravo, le ta pa se je uveljavil zlasti pod vplivom Mednarodne organizacije dela (MOD).<sup>1</sup>

Zgodovinsko gledano, je bilo delo kot tako in s tem tudi delovno pravo sprva v pristojnosti civilnega prava in šele sčasoma se je izoblikovalo stališče o delovnem pravu kot samostojni pravni panogi, vendar samo v primeru, ko gre za živo, tekoče delo ljudi, ki stopajo v delovno razmerje, ki je predmet urejanja delovnopравnih norm.<sup>2</sup>

V liberalni meščanski državi je temeljilo delovno razmerje na službeni pogodbi (pogodbi o delu), ki je bila civilnopravne narave. Vsebina te pogodbe je bila odvisna od volje strank in ni bila omejena z nobenimi strožjimi normami. V nadaljnjem razvoju, zlasti v času nastanka kapitalizma, so nevzdržne razmere zaposlenih delavcev pripeljale do tega, da se je delovno pravo postopoma izločilo iz civilnega prava, vzporedno pa je nastalo tudi pravo socialne varnosti. V ureditev delovnega razmerja je posegla država, ki je postavila prve omejitve v okviru prostega sklepanja pogodb, katerih predmet je bilo delo. Te norme so bile prvi začetki delovnega prava, ki se je od takrat dalje neprestano razvijalo.<sup>3</sup>

Danes je nesporno, da delovno pravo ni več del civilnega prava, prav tako tudi pogodba o zaposlitvi ni več predmet civilnega prava, temveč delovnega prava kot samostojne pravne panoge.

#### ***2.1.2 Opredelitev in vsebina delovnega prava***

Delovno pravo definiramo kot celoto pravnih pravil in pravnih načel glede delovnih razmerij. Norme delovnega prava urejajo osebno odvisno delo. Nanašajo se na razmerja med delavcem in delodajalcem in na sindikalno svobodo, aktivnosti organizacij

---

<sup>1</sup> Mednarodna organizacija dela je bila ustanovljena leta 1919, s sprejetjem versajske mirovne pogodbe. Njena ustanovitev in delovanje je zagotovilo sistematično in kontinuirano sprejemanje univerzalnih norm o delovnih razmerjih. Po drugi svetovni vojni je neprestano raslo število držav članic, kar je vplivalo tudi na vsebino pravnih norm. (Polonca Končar, *Mednarodno delovno pravo* (Ljubljana: Uradni list RS, str. 13 in 78-85, 1993)).

<sup>2</sup> Drago Mežnar, *Menedžerska pogodba in pogodbeno urejanje individualnih delovnih razmerij*, (Ljubljana: Lege artis, str. 59-66, 1996).

<sup>3</sup> Zvone Vodovnik, *Poglavja iz delovnega in socialnega prava* (Koper: Visoka šola za management v Kopru, str. 13, 2001).

delavcev in delodajalcev in na njihova medsebojna razmerja ter na sodelovanje delavcev pri upravljanju. Iz povedanega izhaja, da delovno pravo sestavlja individualno in kolektivno delovno pravo, ki pa sta med seboj povezana.<sup>4</sup>

Individualno delovno pravo ureja sklenitev delovnega razmerja, pravice in dolžnosti pogodbenih strank delovnega razmerja, odgovornost za delovne obveznosti, varstvo pri delu in prenehanje delovnega razmerja.

Kolektivno delovno pravo pa se nanaša na delodajalce in delavske organizacije, na kolektivna pogajanja in na kolektivne delovne spore ter na sodelovanje delavcev pri upravljanju.

Delovno pravo se ukvarja z neposrednim opravljanjem dela vsakega posameznega delavca. Glavni element delovnega prava je vsekakor delo in vsi instituti, ki so z delom povezani. Sem bi lahko uvrstili sklenitev delovnega razmerja, vsebino pogodbe o zaposlitvi, varstvo pravic delavcev, njihove obveznosti in odgovornosti, vprašanja glede varstva pri delu, plače, odmori, delovni spori, prenehanje delovnega razmerja,...

### ***2.1.3 Viri delovnega prava***

Glavni pravni viri<sup>5</sup> delovnega prava so:

- *mednarodni* (konvencije in drugi akti Organizacije združenih narodov, Mednarodne organizacije dela in Evropskega sveta);
- *državni* (ustava, zakoni in podzakonski akti) in
- *avtonomni pravni viri* (splošne in posebne kolektivne pogodbe).

#### *Mednarodni pravni viri*

Mednarodni pravni viri so za delovno pravo izredno pomembni, saj številne organizacije kot so OZN, MOD in Svet Evrope s svojimi sprejetimi dokumenti oblikujejo delovno pravo in njegovo vsebino. Zlasti je potrebno omeniti, da se je mednarodna zakonodaja na področju delovnega prava izoblikovala prej kot številne nacionalne zakonodaje, zato je bila tudi vzor za sprejetje in oblikovanje nacionalnih zakonodaj.<sup>6</sup>

Najpomembnejši so vsekakor dokumenti, ki jih je sprejela Mednarodna organizacija dela, sem sodijo konvencije in priporočila. MOD tudi danes posega na področje razmerij med delavci in delodajalci ter aktivno sodeluje pri urejanju teh razmerij.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Marijan Pavčnik, *Teorija prava* (Ljubljana: Cankarjeva založba, str. 427, 1997).

<sup>5</sup> S pojmom pravnih virov razumemo obvezne in vnaprej določene oblike, v katerih nastajajo pravna pravila. Sem štejemo ustavo, zakone, uredbe, kolektivne pogodbe.

<sup>6</sup> Drago Mežnar, *Delovno pravo, Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu* (Kranj: Moderna organizacija, str. 11 in 21-24, 1998).

<sup>7</sup> Drago Mežnar, *Kako postopati v delovnih razmerjih* (Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja, str. 14, 2005).

### *Državni pravni viri*

Najpomembnejša med državnimi pravnimi viri je vsekakor ustava. Ustava je najvišji pravni akt in kot taka najpomembnejši formalni vir. Hierarhično je nadrejena zakonom in podzakonskim aktom, od njih pa se razlikuje zlasti po tem, kdo jo lahko sprejema, spreminja ali razveljavi. Ustava določa temeljna načela in širše opredeljuje pravice in dolžnosti, ki so podrobneje urejene v zakonu in podzakonskih aktih.

Zakoni podrobneje opredeljujejo pravice in obveznosti delavcev in morajo biti vedno v skladu z ustavo. V okviru delovnega prava je med številnimi zakoni najpomembnejši Zakon o delovnih razmerjih.

Prav tako so pomembni tudi podzakonski akti, kateri so hierarhično podrejeni ustavi in zakonom. Podzakonski pravni viri nikoli ne določajo pravic in obveznosti, temveč bolj podrobno urejajo posamezna vprašanja, ki jih določa zakon. Med podzakonske akte sodijo uredbe, odloki, pravilniki, odredbe, sklepi in navodila.<sup>8</sup>

### *Avtonomni pravni viri*

Med avtonomnimi pravnimi viri so za delovno pravo pomembne predvsem kolektivne pogodbe. Le te določajo medsebojne pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, glede katerih dosežejo konsenz njuni predstavniki. Kolektivne pogodbe se sprejemajo na nacionalni ravni ali na ravni posamezne dejavnosti oziroma poklica.<sup>9</sup>

Za posameznega udeleženca delovnega razmerja pa je najpomembnejši avtonomni formalni pravni vir, pogodba o zaposlitvi.

Med avtonomne pravne vire štejemo tudi splošne akte, ki jih sprejme delodajalec. Zanje je značilno, da jih delodajalec sprejme enostransko, z njimi pa bolj natančno določi pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, ki so sicer že določene z zakoni in podzakonskimi akti. Zakon o delovnih razmerjih nalaga delodajalcu, da mora obvezno sprejeti akt o sistemizaciji delovnih mest. Glede drugih aktov, ki bi naj jih zakonodajalec sprejel, zakon ne določa ničesar.<sup>10</sup>

## **2.2 Definicija delovnega razmerja**

Novi Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR) v svojem 4. členu vsebuje definicijo delovnega razmerja, ki se glasi tako:

---

<sup>8</sup> Drago Mežnar, *Delovno pravo, Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu* (Kranj: Moderna organizacija, str. 16-19, 1998).

<sup>9</sup> Drago Mežnar, *Delovno pravo, Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu* (Kranj: Moderna organizacija, str. 19-21, 1998).

<sup>10</sup> Drago Mežnar, *Kako postopati v delovnih razmerjih* (Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja, str. 20-23, 2005).

*»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. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter podpisane pravice in odveznosti.«*

Zgoraj navedena definicija delovnega razmerja, skupaj z definicijo delavca in delodajalca kot strank pogodbe o zaposlitvi, predstavlja novost v novem ZDR. Res, da je že prejšnji Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (v nadaljevanju: ZTPDR) vseboval definicijo delovnega razmerja, vendar ne tako natančno, kot jo vsebuje novi zakon. Glavni namen tako natančne definicije delovnega razmerja je v tem, da bi lahko sodna praksa, lažje prepoznala, kdaj med strankama dejansko obstoja delovno razmerje, čeprav delavec ne opravlja dela na osnovi pogodbe o zaposlitvi, temveč na kakšni drugi pravni podlagi. Zavedati se je potrebno, da je delodajalec močnejša pogodbeni stranka v delovnem razmerju, ki lahko izsili sklenitev kakšne druge pogodbe civilnega prava, namesto sklenitve pogodbe o zaposlitvi. S tem bi lahko obšli zakonsko ureditev posebnega pravnega varstva delavcev v delovnem razmerju, kar je hotel zakonodajalec preprečiti, zato je v novi ZDR uvrstil navedeni 4. člen.<sup>11</sup>

Delovno razmerje je pogodbeno razmerje med dvema strankama, pri čemer ne gre za običajno dvostransko pogodbeno razmerje, temveč za pogodbeno razmerje posebne vrste. Obe stranki, delavec in delodajalec, morata spoštovati poleg dogovorjenih pogodbenih obveznosti tudi zakonske norme in norme drugih državnih predpisov kakor tudi kolektivne pogodbe. Iz povedanega vidimo, da je avtonomija strank pri sklepanju in urejanju vsebine delovnega razmerja omejena z zakonskimi predpisi in kolektivnimi pogodbami, pa tudi z ratificiranimi in objavljenimi mednarodnimi pogodbami, katere morata prav tako upoštevati.<sup>12</sup>

Pomembno je, da se vsako pravno razmerje, ki vsebuje elemente delovnega razmerja, določene v 4. členu ZDR, smatra za delovno razmerje, ne glede na to, kako stranki to medsebojno razmerje poimenujeta in ne glede na to, kako imata urejene medsebojne pravice in obveznosti v sami pogodbi.<sup>13</sup>

Bistveni elementi delovnega razmerja, ki jih določa prvi odstavek 4. člena ZDR in na osnovi katerih se delovno razmerje loči od drugih obligacijskopравnih razmerij, so:

- da gre za razmerje med delavcem in delodajalcem;
- razmerje nastane prostovoljno;
- delavec se vključi v organiziran delovni proces delodajalca;
- delavec opravlja delo za plačilo;

---

<sup>11</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 35-38, 2002).

<sup>12</sup> Drago Mežnar, *Kako postopati v delovnih razmerjih* (Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja, str. 25-26, 2005).

<sup>13</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 47-51, 2002).

- delo opravlja osebno;
- delo opravlja nepretrgano in
- pri opravljanju dela upošteva navodila delodajalca ter dela pod njegovim nadzorom.

V primerih, kadar so izpolnjeni vsi zgoraj naštetih elementi, se delo ne sme opravljati na osnovi pogodb civilnega prava, temveč na osnovi pogodbe o zaposlitvi. V primeru spora o tem, ali med delavcem in delodajalcem obstaja delovno razmerje, zakon v 16. členu določa, da velja domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja, ki jih določa 4. člen ZDR.<sup>14</sup>

4. člen pa je potrebno uporabljati skupaj z določilom drugega odstavka 11. člena, ki določa, kdaj se uporabljajo splošna pravila civilnega prava; z določili od 16. do 19. člena, ki določajo, kdo sta stranki pogodbe o zaposlitvi in sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi ter v zvezi z določilom 7. člena, ki določa omejitve avtonomije pogodbenih strank.

## **2.3 Pogodba o zaposlitvi**

### **2.3.1 Opredelitev pogodbe o zaposlitvi**

V stari zakonodaji ni bilo zaslediti definicije pogodbe o zaposlitvi. ZTPDR pogodbe o zaposlitvi vsebinsko sploh ni urejal, stari ZDR, ki je sicer govoril o pogodbi, pa njene definicije ni vseboval. Iz tega razloga se je definicija pogodbe o zaposlitvi izoblikovala v glavnem v pravni teoriji.<sup>15</sup>

Novi ZDR ureja pogodbo o zaposlitvi v drugem poglavju, v členih od 9. do 119. Glede na veliko število določb, ki jih zakon namenja pogodbi o zaposlitvi, je opaziti, da ji zakon daje osrednji pomen, katerega ji stara zakonodaja ni dajala. Pogodba o zaposlitvi je osrednji institut delovnega prava, zato ji novi zakon daje mesto, ki ji pripada v okviru pravne ureditve individualnih delovnih razmerij. Celovito in obsežno ureja njeno vsebino, pri tem pa upošteva pogodbeno naravo delovnega razmerja.<sup>16</sup>

Kljub temu, tudi novi ZDR ne vsebuje natančne definicije pogodbe o zaposlitvi. Pove samo, da se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje, na pove pa, kaj natančno je pogodba o zaposlitvi. Ne glede na to, je v samem zakonu in tudi v komentarju zakona zelo podrobno opredeljeno kaj je pogodba o zaposlitvi, kakšna je njena narava in kakšna mora biti njena vsebina. Leksikon pravo pa pogodbo o zaposlitvi definira tako:

---

<sup>14</sup> Primerjaj Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 47-51 in 99-100, 2002).

<sup>15</sup> Drago Mežnar, *Delovno pravo, Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu* (Kranj: Moderna organizacija, str. 39-45, 1998).

<sup>16</sup> Barbara Kresal, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 74-78, 2002).

» Pogodba o zaposlitvi je pogodba delovnega prava, s katero delavec in delodajalec skleneta delovno razmerje. Z njeno sklenitvijo pridobi delavec varstvo, ki ga določajo državni predpisi, kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca in ratificirane mednarodne pogodbe. Pogodba o zaposlitvi je pogodba *intuitu personae*, pogodba za nepretrgano opravljanje dela, odplačna pogodba in pogodba, s katero se med pogodbenima strankama vzpostavi vez podrejenosti. Za lažje dokazovanje dogovorjenih pravic in obveznosti je treba pogodbo o zaposlitvi skleniti v pisni obliki.«<sup>17</sup>

### 2.3.2 Značilnosti pogodbe o zaposlitvi

Zakon upošteva zlasti pogodbeno naravo delovnega razmerja. Pogodba o zaposlitvi je pogodba delovnega prava in pravni temelj za nastanek delovnega razmerja.

Značilnosti pogodbe o zaposlitvi so naslednje:<sup>18</sup>

- je dvostranska pogodba;
- je odplačna pogodba;
- je trajna oz. trajajoča pogodba;
- gre za osebno opravljanje dela;
- značilna je odvisnost, podrejenost delavca;
- velja načelo prostovoljnosti;
- je posebna pogodba delovnega prava;
- velja omejitev avtonomije pogodbenih strank.

Pogodba o zaposlitvi je *dvostranska pogodba*, pri kateri vsaka stranka odgovarja za stvarne napake svoje izpolnitve. Stranki pogodbe sta vedno delavec in delodajalec.

Je vedno *odplačna pogodba*. Z njo se delavec zaveže delodajalcu nuditi svoje delo, opravljati zanj določeno delo, delodajalec pa se zaveže dati delavcu plačilo za opravljeno delo. Bistvena elementa pogodbe o zaposlitvi sta torej delo in plačilo.

Za pogodbo o zaposlitvi je nadalje značilno, da je *trajna oziroma trajajoča* in da ne preneha z enkratno izpolnitvijo. Gre za pogodbo, ki traja v času in se uresničuje s kontinuiranim izpolnjevanjem obveznosti pogodbenih strank. Praviloma se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas je le izjema, ki jo v določenih primerih predvideva zakon.

S pogodbo o zaposlitvi se delavec zaveže, da bo *osebno* opravljal delo za delodajalca. Delavec te svoje obveznosti ne more prenesti na koga drugega.

---

<sup>17</sup> *Pravo, Leksikon Cankarjeve založbe*, Druga razširjena in spremenjena izdaja (Ljubljana: Cankarjeva založba, str. 244, 2003).

<sup>18</sup> Barbara Kresal, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 74-81, 2002).



Prav tako je za pogodbo o zaposlitvi značilno, da pogodbeni stranki nista v enakovrednem položaju. Delavec je v razmerju do delodajalca v *podrejenem, odvisnem položaju*. Ravno ta značilnost razmejuje pogodbo o zaposlitvi od ostalih civilnopravnih pogodb, katerih predmet je delo za plačilo in za katere je značilno, da so pogodbeni subjekti v enakopravnem položaju.

Pogodba o zaposlitvi nastane na podlagi *prostovoljnega ravnanja pogodbenih strank*. Zanj velja načelo prostovoljnosti, kar pomeni, da je sklenitev pogodbe o zaposlitvi in s tem delovnega razmerja, prepuščena svobodni odločitvi pogodbenih strank.

Za pogodbo o zaposlitvi velja, da je *posebna pogodba delovnega prava*, ki ima svoje korenine v pogodbi civilnega prava. Sprva je bila to običajna civilnopravna pogodba, ki se je sčasoma osamosvojila in pridobila samosvoje značilnosti, različne od tistih, ki veljajo za pogodbe civilnega prava. Zlasti zanjo ne moreta veljati načeli enakopravnosti in recipročnosti, saj je delavec ekonomsko šibkejša stranka in bi to lahko pripeljalo do prevlade s strani delodajalca. Kljub temu je potrebno za pogodbo o zaposlitvi upoštevati tudi ureditev civilnopravnih pogodb, skladno s prvim odstavkom 11. člena ZDR, kateri določa, da se glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi, smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ZDR ali drug zakon ne določa drugače.

Nazadnje je potrebno omeniti, da je v okviru sklepanja pogodbe o zaposlitvi *avtonomija pogodbenih strank močno omejena*. Sklenitev pogodbe, njena vsebina in njeno prenehanje je možno le v okviru sprejetih delovnopravnih norm. Za delavca ni mogoče dogovoriti manj pravic, kot mu jih daje zakonodaja, saj v takem primeru neposredno veljajo zavezujoče varstvene norme delovnega prava. Nasprotno pa je mogoče za delavca dogovoriti več pravic kot mu jih daje zakonodaja.<sup>19</sup>

### **2.3.3 Vsebina pogodbe o zaposlitvi**

Zakon o delovnih razmerjih v svojem 29. členu natančno določa vsebino pogodbe o zaposlitvi. Skladno z navedenim členom, mora pogodba o zaposlitvi vsebovati:<sup>20</sup>

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oz. sedeža;
- datum nastopa dela;

---

<sup>19</sup> Primerjaj Barbara Kresal, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 74-81, 2002).

Drago Mežnar, *Kako postopati v delovnih razmerjih* (Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja, str. 30 in 41-44, 2005).

<sup>20</sup> Barbara Kresal, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 130-133, 2002).

- naziv delovnega mesta oz. podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi;
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca;
- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas;
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom;
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa;
- določilo o znesku osnovne plače delavca v tolarjih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih;
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače;
- določilo o letnem dopustu oz. načinu določanja letnega dopusta;
- dolžina odpovednih rokov;
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki in mora vsebovati vse zgoraj naštetih sestavine. Tu gre za splošno ureditev, ki velja za vsako pogodbo o zaposlitvi, za določene primere pa zakon vsebuje še posebne določbe (npr. za začasno napotitev delavca na delo v tujino, za pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, za poskusno delo,...).<sup>21</sup>

Poleg obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi ZDR določa tudi tiste prvine, za katere materialno pravo ne določa, da bi bili nujni pogoj za veljavnost pogodbe o zaposlitvi. Uporaba teh prvin je odvisna od odločitve pogodbenih strank oz. od doseženega sporazuma. Med prvine, ki so neobvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi štejemo: konkurenčno klavzulo (2.odstavek 38. člena ZDR); izraba dopusta in drugih odsotnosti z dela ob več zaposlitvah s krajšim delovnim časom in poskusno delo.<sup>22</sup>

V 30. členu ZDR določa, da v primeru, da je določilo pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe teh predpisov, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe. Vidimo torej, da v takem primeru ni celotna pogodba neveljavna, temveč samo tista njena določila, ki so v nasprotju s predpisi.

---

<sup>21</sup> Barbara Kresal, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 130-133, 2002).

Drago Mežnar, *Kako postopati v delovnih razmerjih* (Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja, str. 44-46, 2005).

<sup>22</sup> Zvone Vodovnik, *Poglavja iz delovnega in socialnega prava* (Ljubljana: Fakulteta za upravo, str. 98-99, 2001).

## 2.4 Razmerje med pogodbo zaposlitvi in pogodbo o delu

S sprejetjem nove zakonodaje se je razmerje med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu bistveno spremenilo, zato je potrebno na kratko navesti obstoječe razmerje glede obeh pogodb z ozirom na predhodno zakonsko ureditev.

Stara zakonodajna ureditev s področja delovnega prava je določala splošno definicijo delovnega razmerja, v katerem niso bila vključena začasna in občasna dela. Ta dela so se lahko opravljala izven okvira delovnega razmerja in sicer na podlagi pogodbe o delu, ki se je po takratni pravni ureditvi smatrala kot posebna pogodba delovnega prava. Urejala sta jo tako ZTPDR kot tudi ZDR90. Kot vidimo smo imeli dve vrsti pogodbe o delu, ena je bila kot posebna pogodba delovnega prava in je bila urejena v okviru delovnopravne zakonodaje, druga pa je bila delovršna pogodba kot pogodba civilnega prava, ki jo je urejal takratni Zakon o obligacijskih razmerjih. Pravni teoretiki so takšno ureditev zavračali kot neustrezno in to argumentirali z navedbo, da taka zakonska ureditev izloča iz veljavnosti delovnopravne zaščite delavcev pomemben segment odvisnega dela, ki je sicer imelo vse elemente dejanskega delovnega razmerja.<sup>23</sup>

Obema pogodbama je bilo skupno to, da je bil predmet razmerja med strankama, izvršitev dela oz. storitve. Pri pogodbi o zaposlitvi, je tisti, ki je delo opravljal, moral to storiti v redu, strokovno brezhdbno in po navodilih, ki jih je sproti prejemal od delodajalca. Delo se je odvijalo trajno in nepretrgoma, stranki pa sta bili v tesnejšem medsebojnem razmerju. V primerih, ko se je delo opravljal začasno ali občasno, se je sklepala pogodba o delu. Pri tej pogodbi je bil izvajalec samostojen in njega je bremenil riziko, da bo rezultat dela takšen, kot ga je želel naročnik. Pravni teoretiki so bili mnenja, da pogodba o delu ne more biti predmet urejanja delovnopravne ureditve. Obenem tudi ni bilo mogoče natančno določiti razlike med pogodbo o delu po ZOR in pogodbo o delu, v okviru delovnopravne zakonodaje. Menili so, da sta si pogodbi zelo blizu, zato takšna ureditev ni utemeljena.<sup>24</sup>

Novi ZDR posebne pogodbe o delu za opravljanje začasnega in občasnega dela ne ureja več. Po novi ureditvi gre pri pogodbi o delu za čisto civilnopravno razmerje. Kljub temu, zakon še vedno posega na to področje, saj vsebuje določilo, da se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava (tudi pogodbe o delu), če obstajajo elementi delovnega razmerja. Delo se torej lahko opravlja na podlagi pogodbe o delu, skladno z določili Obligacijskega zakonika (členi od 619. do 648.), če pravno razmerje ne vsebuje elementov delovnega razmerja (11. člen ZDR). Novi ZDR torej ureja samo

---

<sup>23</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 47-51, 2002).

<sup>24</sup> Primerjaj Drago Mežnar, *Menedžerska pogodba in pogodbeno urejanje individualnih delovnih razmerij*, (Ljubljana: Lege artis, str. 76-88, 1996).

Drago Mežnar, *Delovno pravo, Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu* (Kranj: Moderna organizacija, str. 94-101, 1998).

pogodbo o zaposlitvi in razumljivo je, da ji posveča tolikšno število členov, saj je pogodba o zaposlitvi temeljni akt za nastanek delovnega razmerja.<sup>25</sup>

Pogodba o delu ali podjemna pogodba je v sedanji pravni ureditvi urejena samo v okviru civilnopravne zakonodaje in sicer jo ureja novi Obligacijski zakonik. 619. člen Obligacijskega zakonika določa:

*»S podjemno pogodbo se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal.«*

Pri sklenitvi pogodbe o delu ne pridejo v poštev določila delovnega prava, ki varujejo delavca kot šibkejšo stranko delovnega razmerja. Pri civilnopravnih pogodbah velja načelo enakopravnosti pogodbenih strank. Iz povedanega izhaja, da pri pogodbi o delu ni nobenih omejitev glede vsebine pogodbe, obsega del in niti časovnega obsega dela, ki se ga zaveže opraviti podjemnik. Vsa določila pogodbe so prepuščena popolni avtonomiji pogodbenih strank.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 47-51, 2002).

<sup>26</sup> Drago Mežnar, *Kako postopati v delovnih razmerjih* (Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja, str. 56-57, 2005).

### 3. KONKURENČNA PREPOVED IN KONKURENČNA KLAUZULA

#### 3.1 Opredelitev pojma konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule

Ker sta konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved zelo podobna instituta ju je smotrno obravnavati skupaj. Gre namreč v obeh primerih za prepoved konkurenčne dejavnosti, ki pa se vsebinsko vendarle razlikujeta. Da bi lahko podrobno obravnavali oba instituta, je potrebno najprej opredeliti njuno vsebino in s tem razliko med njima. Zaradi lažjega razumevanja razlike med klavzulo in prepovedjo pa je potrebno opredeliti tudi pojem klavzule.

**Konkurenčna prepoved** ali kot jo ZDR tudi imenuje »zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti«, je z zakonom določena prepoved za delavca, da bi brez pisnega soglasja delodajalca, med trajanjem delovnega razmerja, opravljal konkurenčno dejavnost.<sup>27</sup>

**Klavzula** je posebno določilo, pristavek v pogodbi ali v kakšnem drugem pravnem aktu.<sup>28</sup>

**Konkurenčna klavzula** ali kot jo ZDR tudi imenuje »pogodbena prepoved konkurenčne dejavnosti«, je pogodbeno določilo v pogodbi o zaposlitvi, s katero se delodajalec in delavec dogovorita, da delavec določen čas po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu, ne bo opravljal za delodajalca konkurenčne dejavnosti.<sup>29</sup>

Kot vidimo, gre pri konkurenčni klavzuli za pogodbeno določilo, kot del pogodbe o zaposlitvi in s tem za dogovor med delodajalcem in delavcem, medtem ko je konkurenčna prepoved zakonsko določilo in izhaja že iz same narave delovnega razmerja. Med njima obstaja še ena pomembna razlika, in sicer konkurenčna prepoved velja v času obstoja delovnega razmerja, medtem ko se konkurenčna klavzula nanaša na čas po prenehanju delovnega razmerja.

Na tem mestu je bilo smotrno opredeliti le bistveno razliko med obema institutoma, ki bosta v nadaljevanju podrobneje predstavljena.

#### 3.2 Ureditev pred uveljavitvijo novega ZDR

Pred uveljavitvijo novega ZDR so konkurenčno klavzulo in konkurenčno prepoved urejali naslednji predpisi:

---

<sup>27</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 148-152, 2002).

<sup>28</sup> *Pravo, Leksikon Cankarjeve založbe*, Druga razširjena in spremenjena izdaja (Ljubljana: Cankarjeva založba, str. 144, 2003).

<sup>29</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 152-155, 2002).

- Zakon o delovnih razmerjih<sup>30</sup> iz leta 1990;
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja<sup>31</sup> iz leta 1989;
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti<sup>32</sup> iz leta 1997 in panožne kolektivne pogodbe ter;
- Zakon o gospodarskih družbah<sup>33</sup>.

Ureditev pred začetkom veljavnosti novega ZDR je pomembna, saj slednji v 233. členu določa, da se »postopki uveljavljanja in varstva pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, uvedeni pred dnem uveljavitve tega zakona, dokončajo po predpisih, ki so veljali in se uporabljali do uveljavitve tega zakona«.

Stari ZDR je za določilo 7. člena uporabljal enotni izraz »konkurenčna klavzula«, ki je sicer zajemal dve vrsti prepovedi, ki sta bili različno urejeni in pojmovani. Urejal je torej konkurenčno prepoved, s katero je bilo mišljeno obdobje med trajanjem delovnega razmerja in konkurenčno klavzulo, ki se je nanašala na čas po prenehanju delovnega razmerja.<sup>34</sup>

### ***3.2.1 Ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule po starem ZDR***

#### *Konkurenčna prepoved*

Stari ZDR je urejal konkurenčno prepoved v 1., 2., in 3. odstavku 7. člena.

Delavec med trajanjem delovnega razmerja ni smel za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, ki so sodili v delovno področje ali dejavnost organizacije oz. delodajalca, če bi to lahko vplivalo na interese organizacije oz. delodajalca. Delavec je bil torej zavezan, da priložnosti podjetja ni izkoristil v svoje namene. Prepovedano mu je bilo opravljanje vseh poslov, ki jih sicer opravlja delodajalec in bi delavcu mimo delovnega razmerja prinašali določene koristi, ki bi jih lahko pridobil delodajalec, če bi delavec nastopal kot dober gospodar. Med te posle pa sodijo, poleg registrirane dejavnosti, tudi tisti posli, ki so potrebni za opravljanje glavne dejavnosti, ne pomenijo pa neposrednega opravljanja dejavnosti (gre za t.i. pomožne dejavnosti).<sup>35</sup>

---

<sup>30</sup> ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 10/91, 17/91, 29/92, 13/93, 71/93, 2/94, 19/94, 38/94, 29/95, 12/99, 101/99, 36/00, 97/01.

<sup>31</sup> ZTPDR, Uradni list RS, št. 60/89, 42/90, 4/91, 10/91, 17/91, 13/93, 66/93, 97/01, 42/02.

<sup>32</sup> SKPGD, Uradni list RS, št. 40/97, 51/98, 39/99, 98/99, 10/00, 31/00, 54/00, 64/00, 48/01, 62/01, 45/02, 113/02, 38/03, 90/05.

<sup>33</sup> ZGD, Uradni list RS, št. 30/93, 29/94, 45/94, 82/94, 20/98, 32/98, 37/98, 84/98, 6/99, 54/99, 31/00, 36/00, 45/01, 59/01, 50/02, 93/02, 57/04, 139/04.

<sup>34</sup> Danila Djokić, Konkurenčna klavzula po ZDR, *Podjetje in delo* (št. 1, str. 18-27, 1991).

<sup>35</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna klavzula v pogodbi o zaposlitvi, *Pravna praksa* (12/99, str. 13-17, 1999).

Zakon je določal tri pogoje, ki so morali biti kumulativno izpolnjeni, da je šlo za kršitev konkurenčne prepovedi v času trajanja delovnega razmerja.<sup>36</sup>

- 1.) opravljanje del ali sklepanje poslov za svoj ali tuj račun;
- 2.) dela oz. posli so morali soditi v delovno področje ali dejavnost delodajalca;
- 3.) obstoj negativnega vpliva na interese delodajalca iz takšne aktivnosti delavca (zadostovala je že možnost vpliva na interese delodajalca, torej verjetnost nastanka negativnega vpliva).<sup>37</sup>

Če eden od pogojev ni bil izpolnjen, ravnanje delavca ni bilo v nasprotju z zakonsko prepovedjo.

Konkurenčna prepoved je veljala za čas trajanja delovnega razmerja in je bila sestavni del delovnih obveznosti delavca, zato delavec ni imel pravice do denarnega nadomestila za njeno spoštovanje. Delavcu je med trajanjem delovnega razmerja že zakon prepovedoval dejavnosti, ki bi bile v nasprotju z interesi delodajalca. To ni bil del pogodbe o zaposlitvi, saj je šlo za kogentno zakonsko določbo. Gre torej bolj za institut disciplinske odgovornosti.<sup>38</sup>

Konkurenčna prepoved se je nanašala na vse delavce, ne glede na to, kje so bili zaposleni.<sup>39</sup>

V primeru, da je delavec kršil konkurenčno prepoved, je storil hujšo kršitev delovnih obveznosti, zaradi česar mu je lahko delodajalec izrekel ukrep prenehanja delovnega razmerja. Delodajalec je imel diskrecijsko pravico za izrek takega ukrepa, lahko pa je izrekel tudi kakšen drug disciplinski ukrep.<sup>40</sup>

Nenazadnje je zakon v 3. odstavku urejal tudi odškodninsko odgovornost delavca. Delodajalec je lahko zahteval od delavca, da mu povrne škodo, ki je nastala zaradi njegovega ravnanja. Delavec je moral delodajalcu povrniti, tako dejansko škodo, kot tudi izgubljeni dobiček. Tudi glede posledic za kršitve konkurenčne prepovedi je veljalo, da so nastale na podlagi samega zakona, brez da bi bile urejene tudi v pogodbi o zaposlitvi.<sup>41</sup>

V zvezi s kršitvijo konkurenčne prepovedi v času trajanja delovnega razmerja je bilo potrebno upoštevati še določila statusnopravne zakonodaje, ki je tudi opredeljevala konkurenčno prepoved. Ker bi širša predstavitev statusnopravne ureditve presegala okvire te diplomske naloge, naj na tem mestu samo omenim, da je podjetje lahko

---

<sup>36</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

<sup>37</sup> Ivan Uršič, Kršitev konkurenčne prepovedi, *Pravna praksa* (št. 2/92, str. 8-9, 1992).

Primerjaj tudi Drago Mežnar, Kršitev konkurenčne prepovedi, *Pravna praksa* (št. 25/91, str. 11, 1991).

<sup>38</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

<sup>39</sup> Danila Djokić, Konkurenčna klavzula po ZDR, *Podjetje in delo* (št. 1, str. 18-27, let. 1991).

<sup>40</sup> Damjan Mozetič, Konkurenčna klavzula po Zakonu o delovnih razmerjih, *Gospodarski vestnik* (št.1, str. 103-104, 1993 in št. 2, str. 58-62, 1993).

<sup>41</sup> Damjan Mozetič, Konkurenčna klavzula po Zakonu o delovnih razmerjih, *Gospodarski vestnik* (št. 2, str. 58-62, 1993).

sprejelo akt, v katerem je določilo pogoje, pod katerimi direktor in drugi delavci, dokler so v delovnem razmerju in še dve leti po prenehanju delovnega razmerja niso smeli ustanoviti podjetja, ki bi z opravljanjem dejavnosti lahko povzročilo škodo podjetju.<sup>42</sup> Danes je to urejeno z Zakonom o gospodarskih družbah, ki je nadomestil prej veljaven Zakon o podjetjih.<sup>43</sup>

### *Konkurenčna klavzula*

Konkurenčna klavzula je bila tudi po starem ZDR prepuščena dogovoru med delavcem in delodajalcem, zakon pa jo je urejal v 4., 5. in 6. odstavku 7. člena.

Po 4. odstavku sta se delavec in delodajalec posebej dogovorila o medsebojnih pravicah in obveznostih po prenehanju delovnega razmerja, v zvezi z izkoriščanjem tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez, pridobljenih z delom ali v zvezi z delom pri delodajalcu. V bistvu je šlo za pogodbeno prepovedano konkurenco, ki je veljala le, če je bila dogovorjena s pogodbo, poleg tega je bila časovno omejena na največ dve leti po prenehanju delovnega razmerja.<sup>44</sup>

Zakon je določal le okvirno vsebino konkurenčne klavzule, konkretno vsebino pa je prepuščal dogovoru med strankama. Vendar je potrebno omeniti, da je bila konkurenčna klavzula, ki bi v celoti izključevala pridobitno dejavnost delavca, po prenehanju delovnega razmerja, absolutno neveljavna po splošnih določilih obligacijskega prava. Zakon ni določal, da bi moral biti dogovor sklenjen v pisni obliki, vendar je bil najpogosteje del pogodbe o zaposlitvi.<sup>45</sup>

V 5. odstavku je bilo določeno, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da v primeru, če je delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobival znanja in zveze določene v 4. odstavku in mu je delovno razmerje prenehalo po njegovi volji ali krivdi, največ dve leti po prenehanju delovnega razmerja, brez soglasja delodajalca, ni smel ustanavljati podjetja ali začeti opravljati samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo, kot jo ima delodajalec, če bi uporaba teh znanj pomenila za delodajalca konkurenco in ni smel skleniti delovnega razmerja, pogodbe o zaposlitvi ali pogodbe o avtorskem delu pri drugem delodajalcu, ki se ukvarja z enako dejavnostjo, če bi to za delodajalca pomenilo konkurenco. Če je prišlo do prenehanja delovnega razmerja po volji ali krivdi delodajalca, konkurenčna prepoved ni imela nobenega učinka, kar je razumljivo, saj je bila opredeljena v korist delodajalca.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> Drago Mežnar, Prepoved konkurenčnega ravnanja v podjetjih, *Gospodarski vestnik* (št. 6, str. 59-63, 1991).

<sup>43</sup> Drago Mežnar, Dolžnost lojalnosti ter varstva in skrbnosti v pogodbenem delovnem razmerju, *Pravnik* (št. 4-5, str. 181-208, 1995).

<sup>44</sup> Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 10/91, 17/91, 29/92, 13/93, 71/93, 2/94, 19/94, 38/94, 29/95, 12/99, 101/99, 36/00, 97/01).

<sup>45</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

<sup>46</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).



Pogodbena svoboda strank je bila kljub temu omejena, saj so bila določila, ki so predpisovala, v zvezi s čim se taka znanja in zveze ne smejo uporabljati, kogentne narave. Stranki torej nista mogli sami določiti vsebinskega obsega konkurenčne klavzule. Poleg tega sta bili omejeni z določbami, ki so določale pod katerimi pogoji, se je sploh mogoče dogovoriti za konkurenčno klavzulo.<sup>47</sup>

Tudi pri kršitvi konkurenčne klavzule se je zahtevalo, da so znanja in zveze, ki jih je delavec pridobil pri delu ali v zvezi z delom, vplivale na interese delodajalca, sicer delavcu ni bilo mogoče prepovedati izkoriščanja teh znanj in zvez. Če bi se stranki za takšno prepoved dogovorili v pogodbi, bi bilo takšno določilo nično po splošnih pravilih obligacijskega prava.<sup>48</sup>

Konkurenčna klavzula se je nanašala samo na tisto kategorijo delavcev, ki so pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobivali tehnična, proizvodna in poslovna znanja ter poslovne zveze.<sup>49</sup>

Če je delavec ravnal v nasprotju s konkurenčno klavzulo, je bil skladno s 6. odstavkom dolžan delodajalcu nadomestiti nastalo škodo, tako dejansko škodo kot tudi izgubljeni dobiček. Škoda se je določila v natančnem znesku, če to ni bilo možno ali je bilo povezano z nesorazmerno velikimi stroški, se je odredila v pavšalnem znesku, določenim s kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom. Šlo je torej za odškodninsko odgovornost delavca, pri čemer je škodo ugotavljal delodajalec. Klavzula o pavšalni odškodnini v pogodbi o zaposlitvi ni bila v nasprotju z obligacijskimi pravili, pod pogojem, da je bila posledica kršitve pogodbe nastanek škode in da dogovorjena odškodnina ni bistveno presegala dejanske škode.<sup>50</sup>

Po tedanji zakonodajni ureditvi, delavcu po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ni pripadalo nadomestilo zaradi njegovega lojalnega obnašanja do delodajalca. S spoštovanjem konkurenčne klavzule, se je delavec zavezal k omejitvi svoje podjetniške svobode. S tem mu je lahko nastala škoda, ker ni smel opravljati dela, ki ga je opravljal pri delodajalcu in ga je edino znal. Iz tega razloga je bilo primerno, da sta se stranki v pogodbi o zaposlitvi dogovorili tudi o nadomestilu, ki pripada delavcu za omejitve, ki so zanj nastale po prenehanju delovnega razmerja, zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule. Zakon tega nadomestila ni določal, vendar ga tudi ni prepovedoval.<sup>51</sup> Sodna praksa in ustavno sodišče pa sta določitev nadomestila, štela kot obvezni pogoj dogovora o konkurenčni klavzuli, ker delavec privoli v omejitve svoje podjetniške svobode po prenehanju delovnega razmerja.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

<sup>48</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

<sup>49</sup> Danila Djokić, Konkurenčna klavzula po ZDR, *Podjetje in delo* (št. 1, str. 18-27, let. 1991).

<sup>50</sup> Damjan Mozetič, Konkurenčna klavzula po Zakonu o delovnih razmerjih, *Gospodarski vestnik* (št. 2, str. 58-62, 1993).

<sup>51</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

<sup>52</sup> Etelka Korpič-Horvat, Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula, *Podjetje in delo* (št. 2, str. 251-252, 1997).

### **3.2.2 Ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule po ZTPDR**

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja ni vseboval določb, ki bi neposredno urejale konkurenčno prepoved in konkurenčno klavzulo, ampak je le posredno urejal omenjena instituta.

71. člen zakona se je nanašal na pavšalno odškodnino. Določal je, da se v primeru, če natančnega zneska odškodnine ni bilo mogoče ugotoviti ali bi njeno ugotavljanje povzročilo nesorazmerno velike stroške, odškodnina odmeri v pavšalnem znesku, na podlagi splošnega akta ali kolektivne pogodbe. Prav tako je določal tudi način odmere pavšalnega zneska in organ, ki to višino odmeri. Če je bila škoda bistveno večja od odmerjenega pavšalnega zneska odškodnine, je delodajalec lahko zahteval odškodnino po splošnih pravilih.<sup>53</sup>

Določitev pavšalne odškodnine, kot možnost za določitev višine odškodnine zaradi kršitve konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule, pa je poleg ZTPDR dopuščal tudi stari ZDR.

Omeniti je potrebno tudi 72. člen ZTPRD, ki je določal, da okoliščine, v katerih je nastala škoda, njeno višino in povzročitelja ugotavlja pristojni organ delodajalca. Če delavec v treh mesecih ni povrnil škode, ugotovljene s sklepom pristojnega organa delodajalca, se je sprožil postopek pred pristojnim sodiščem.<sup>54</sup>

### **3.2.3 Spremembe nastale z ustavnimi odločbami**

Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula sta bili opredeljeni v 7. členu starega ZDR, vendar je od prvotnih šestih odstavkov ostal v veljavi le eden (4. odstavek), medtem ko je preostale odstavke Ustavno sodišče RS razveljavilo (odločba US RS, št. U-I-51/90 in odločba US RS, št. U-I-81-97). Oba instituta sta bila premalo dodelana in niti nista bila v skladu z ustavno svoboščino svobode dela in svobodne gospodarske pobude.

#### *Ustavna razveljavitev 5. in 6. odstavka 7. člena starega ZDR*

Določbi 5. in 6. odstavka 7. člena starega ZDR je Ustavno sodišče RS razveljavilo z ustavno odločbo št. U-I-51/90 z dne 14.05.1992.<sup>55</sup>

V obrazložitvi je navedlo, da lahko konkurenčna klavzula za določen čas po prenehanju delovnega razmerja, omejuje tiste delavce, ki se tako dogovorijo v času

---

<sup>53</sup> Damjan Mozetič, Konkurenčna klavzula po Zakonu o delovnih razmerjih, *Gospodarski vestnik* (št. 2, str. 58-62, 1993).

<sup>54</sup> Damjan Mozetič, Konkurenčna klavzula po Zakonu o delovnih razmerjih, *Gospodarski vestnik* (št. 2, str. 58-62, 1993).

<sup>55</sup> Objavljena v Uradnem listu RS, št. 29 z dne 12.06.1992, stran 2079-2081.

Primerjaj tudi Ivan Robnik, Konkurenčna klavzula po prenehanju veljavnosti 5. in 6. odst. 7. člena ZDR, *Pravna praksa* (št. 24/95, str. 7-8, 1995).

trajanja delovnega razmerja z delodajalcem. Ta dogovor mora vsebovati tudi pravico delavca do odškodnine za izpadli osebni dohodek zaradi konkurenčne klavzule. Zakon tega izrecno ni določal, je pa dopuščal to možnost. Rezultat odločitve Ustavnega sodišča RS je bila obvezna določitev denarnega nadomestila, sicer se prepoved konkurence, ki naj bi veljala po prenehanju delovnega razmerja, ni smela uporabljati.<sup>56</sup>

Z razveljavljenimi določbami je bil obremenjen samo delavec, saj mu je bila z njimi zmanjšana možnost zaposlitve in ustvarjanja zaslužka, poleg tega je bil delodajalcu dolžan povrniti tudi škodo, če je kršil konkurenčno klavzulo. Zakon ni vseboval določbe, ki bi delodajalca zavezovala k temu, da bi delavcu dal nadomestilo, zato oba subjekta nista bila enakopravno obremenjena.<sup>57</sup>

Rezultat odločbe Ustavnega sodišča RS je bila obvezna določitev denarnega nadomestila, sicer prepoved konkurence po prenehanju delovnega razmerja ni zavezovala. Stranki sta morali v pogodbi o zaposlitvi določiti pravico delavca do nadomestila in način izplačevanja le tega.<sup>58</sup>

Razveljavitev je začela učinkovati po poteku enega leta od objave odločbe. Rok so odložili, zato da bi zakonodajalec te zakonske določbe spremenil in jih uskladil z ustavo. Namesto tega, so ob naslednji spremembi starega ZDR, ta dva odstavka enostavno črtali, zaradi česar je na tem področju nastala zakonska praznina. Konkurenčna klavzula je kljub ustavni odločbi veljala, delavci pa so se lahko obrnili na sodišče in zahtevali od delodajalca nadomestilo.<sup>59</sup>

#### *Ustavna razveljavitev 1., 2. in 3. odstavka 7. člena starega ZDR*

Z odločbo št. U-I-81/97 z dne 14.01.1999<sup>60</sup> je Ustavno sodišče RS razveljavilo še 1., 2. in 3. odstavek 7. člena starega ZDR.

V obrazložitvi svoje odločbe je navedlo, da določbe prvih treh odstavkov 7. člena posegajo v eno temeljnih svoboščin delavca, to je v svobodo dela, ki je zagotovljena z ustavo. Ta svoboda dela pomeni pravico delavca, da se sam odloči ali bo sklenil delovno razmerje, kot tudi njegovo pravico, da svobodno odloča, kako bo porabil svoj preostanek časa in delovne energije. Ustavno sodišče je menilo, da je utemeljeno že z zakonom zahtevati od delavca lojalnost do delodajalca, zato konkurenčna prepoved ni že v načelu v neskladju z ustavo. Gre pa za enostransko omejevanje pravic in svoboščin delavca, ki je v razmerju do delodajalca ekonomsko šibkejša stranka, zato mora

---

<sup>56</sup> Saša Lutarič, Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved (opis in primerjava stare in nove ureditve), *Podjetje in delo* (3-4/2003/XXIX, str. 648-649, 2003).

<sup>57</sup> Anjuta Bobnov-Škoberne, Razmišljanje o konkurenčni prepovedi in odločbi ustavnega sodišča, *Pravna praksa* (št. 14/92, str. 9-11, 1992).

<sup>58</sup> Anjuta Bobnov-Škoberne, Razmišljanje o konkurenčni prepovedi in odločbi ustavnega sodišča, *Pravna praksa* (št. 14/92, str. 9-11, 1992).

<sup>59</sup> Damjan Belič, Konkurenčna klavzula, 5. in 6. odstavek 7. člena ZDR – razveljavljena, *Pravna praksa* (št. 13/93, str. 7-8, 1993).

<sup>60</sup> Objavljena v Uradnem listu RS, št. 12, z dne 26.02.1999, stran 1056-1058.

zakonodajalec pretehtati vsebino, obseg in pravne posledice te omejitvene norme in delavca zavarovati pred nesorazmernim omejevanjem njegove svobode dela.<sup>61</sup>

Ustavno sodišče je bilo mnenja, da je bil pojem »interes organizacije oz. delodajalca« ohlapen, saj ne gre le za materialne in moralne interese, temveč tudi za katerekoli druge interese delodajalca. Sama formulacija »če bi to lahko vplivalo«, je dopuščala že verjetnost takega vpliva, tako da se ni zahteval dejanski vpliv. Tudi vsebinsko območje prepovedanega delovanja je bilo formulirano zelo široko. Pojem »delovno področje ali dejavnost delodajalca« zajema tako dejavnost, ki je vpisana v sodni register, kot tudi tisto, ki se lahko opravlja brez vpisa v sodni register. Prepoved se je nanašala tudi na vsako opravljanje del in sklepanje poslov, ne glede na njihovo naravo, pomembnost in kvaliteto. Te posle je zakonodajalec že vnaprej opredelil kot hujšo kršitev delovnih obveznosti, zaradi česar se je lahko izrekel ukrep prenehanja delovnega razmerja. Nenazadnje delavec tudi ni imel možnosti, da bi za taka dela oziroma posle pridobil soglasje delodajalca.<sup>62</sup>

Tudi za to odločbo je veljal odložni rok učinkovanja, da bi lahko zakonodajalec pripravil novo zakonsko ureditev tega vprašanja, vendar zakonodajalec tega ni storil.

---

<sup>61</sup> *Uradni list RS* (št. 12, stran 1056-1058, z dne 26.02.1999).

<sup>62</sup> *Uradni list RS* (št. 12, stran 1056-1058, z dne 26.02.1999).

## 4 USTAVNOPRAVNI VIDIK KONKURENČNE PREPOVEDI IN KONKURENČNE KLAUZULE

Ustava je splošni pravni akt, ki vsebuje več splošnih in abstraktnih pravnih pravil. Je temeljni in izhodiščni akt, s katerim morajo biti usklajeni vsi hierarhično nižji pravni akti. Iz tega izhaja, da mora biti zakon vedno v skladu z ustavo.<sup>63</sup>

Pri zakonskem urejanju prepovedi konkurence je izjemnega pomena, da se varujejo v ustavi zagotovljene pravice in svoboščine. Na eni strani ima delodajalec pravico, da zavaruje tehnične dosežke, komercialna znanja, torej »know-how«, ki predstavlja njegovo lastnino ter prepreči izkoriščanje le tega v konkurenčne namene. Ustava RS mu v 33. členu zagotavlja pravico do zasebne lastnine, prav tako pa v 74. členu prepoveduje nelojalno konkurenco. Na drugi strani je delavec, kateremu ustava v 49. členu omogoča prosto izbiro zaposlitve, v 74. členu pa opredeljuje svobodo gospodarske pobude. Ravno pri slednjih dveh je delavec s prepovedjo konkurence omejen v zanj pomembnem obsegu. Zato je naloga zakonodajalca, da določi sorazmerno omejitev.<sup>64</sup>

Dogovor o konkurenčni klavzuli je namenjen varovanju legitimnih interesov delodajalca, hkrati pa pomeni omejevanje pravic delavca. Vendar omejevanje pravic delavca zaradi varstva pravic delodajalca ne sme biti neomejeno. Pri zakonski ureditvi teh institutov je potrebno upoštevati sorazmernost obeh interesov in pravice delavca omejiti do te mere, ki še zagotavlja ustrezno varstvo pravic delodajalca in pri tem kar najmanj prizadene pravice delavca.<sup>65</sup>

### 4.1 Svoboda dela (49. člen Ustave RS)

Ustava v 49. členu določa, da »je zagotovljena svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev in vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prisilno delo pa je prepovedano.«

Po Ustavi RS je torej zagotovljena svoboda dela. Svoboda dela je sestavljena iz več elementov, ki so se zgodovinsko postopoma razvijali. Sprva je to pomenilo zgolj prepoved prisilnega in obveznega dela, ki so ga poznali v kolonijah in manj razvitih državah. Naslednja stopnja je pomenila pravico posameznika do proste izbire zaposlitve, današnji pomen tega pojma pa pomeni možnost enake dostopnosti vsakomur do vsakega delovnega mesta, brez diskriminacije.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Marijan Pavčnik, *Teorija prava* (Ljubljana: Cankarjeva založba, str. 194-213, 1997).

<sup>64</sup> Primerjaj Anjuta Bobnov-Škoberne, Razmišljanje o konkurenčni prepovedi in odločbi ustavnega sodišča, *Pravna praksa* (št. 14/92, str. 9-11, 1992).

<sup>65</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

<sup>66</sup> *Komentar Ustave Republike Slovenije* (Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, str. 505-517, 2002).

Konkurenčna prepoved velja, ko je delavec že v delovnem razmerju in je tako prosta izbira zaposlitve že implementirana. Drugače je pri konkurenčni klavzuli, saj je lahko delavec, ko pride do prenehanja delovnega razmerja omejen pri iskanju nove zaposlitve. Ravno konkurenčna klavzula je tista, ki delavca omejuje pri iskanju nove zaposlitve. Zakonska določba o konkurenčni klavzuli ne omejuje ustavne pravice delavca pri prosti izbiri zaposlitve, temveč mu le omogoča, da pristane na to, da se mu pod določenimi pogoji začasno omeji pravica do proste izbire zaposlitve.<sup>67</sup>

Svoboda dela pomeni torej pravico delavca, da se prostovoljno odloči za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Obenem svoboda dela učinkuje tudi v času trajanja delovnega razmerja, saj mora biti delavcu zagotovljeno tudi svobodno odločanje o izkoriščanju preostanka njegovega prostega časa in delovne energije.<sup>68</sup>

#### **4.2 Svobodna gospodarska pobuda (74. člen Ustave RS)**

Ustava RS v 74. členu določa, da »je gospodarska pobuda svobodna. 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.«

Ta člen določa svobodno gospodarsko pobudo in hkrati prepoveduje dejanja nelojalne konkurence in dejanja, ki v nasprotju z zakonom omejujejo konkurenco. Ta določba ustave ima v mislih najprej delodajalca, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost z namenom ustvariti neko dodatno vrednost. Pri tem sprejema delodajalec različne gospodarske odločitve, pri katerih je popolnoma svoboden. Svobodna gospodarska pobuda se nanaša tudi na pravico posameznika kot delavca, da svobodno izbira katero gospodarsko dejavnost bo opravljal.<sup>69</sup>

Prepoved konkurence je v tesni povezavi s svobodno gospodarsko pobudo, saj je delavec pri prepovedi konkuriranja omejen ne le v svobodi dela, temveč tudi v svobodni gospodarski pobudi in tudi pri prosti izbiri dejavnosti ter pri samem opravljanju dejavnosti.<sup>70</sup>

#### **4.3 Uresničevanje in omejevanje pravic (15. člen Ustave RS)**

V 15. členu Ustava RS določa, da se človekove pravice in temeljne svoboščine uresničujejo neposredno na podlagi ustave. Z zakonom je mogoče predpisati način

---

<sup>67</sup> Damjan Belič, Konkurenčna klavzula, 5. in 6. odstavek 7. člena ZDR – razveljavljena, *Pravna praksa* (št. 13/93, str. 7-8, 1993).

<sup>68</sup> *Uradni list RS* (št. 12, stran 1056-1058, z dne 26.02.1999).

<sup>69</sup> *Komentar Ustave Republike Slovenije* (Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, str. 711-734, 2002).

<sup>70</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kadar tako določa ustava, ali če je to nujno zaradi same narave posamezne pravice ali svoboščine. Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ustava.<sup>71</sup>

Z vidika dopustnosti omejevanja delavčevih ustavno zagotovljenih pravic (svobode dela in svobodne gospodarske pobude) je pomemben tudi omenjeni člen, saj so te pravice lahko omejene samo s pravicami drugih in samo v primerih, ki jih določa ustava. Gre za pravico delodajalca do prepovedi nelojalne konkurence.

#### **4.4 Pravica do zasebne lastnine (33. člen Ustave RS)**

V 33. členu Ustava RS določa, da je zagotovljena pravica do zasebne lastnine in dedovanja. Ta pravica je okviru obravnavane tematike pomembna zlasti za delodajalca, saj mu zagotavlja, da lahko zavaruje svoj lastni know-how, torej celoto tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez, pred nelojalno konkurenco.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> *Komentar Ustave Republike Slovenije* (Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, str. 192-204, 2002).

<sup>72</sup> Drago Mežnar, Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopравни prikaz), *Pravnik* (št. 11-12, str. 471-481, 1992).

## **5 UREDITEV KONKURENČNE PREPOVEDI IN KONKURENČNE KLAVZULE PO NOVEM ZDR**

### **5.1 Ureditev po novem ZDR**

#### ***5.1.1 Sprejem novega Zakona o delovnih razmerjih***

Novi Zakon o delovnih razmerjih se je pripravljaj skoraj celo desetletje in je bil sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije 24. aprila 2002, veljati pa je začel 01. januarja 2003. Nadomestil je prej veljavna ZDR in ZTPDR, ki sta se še naprej uporabljala v tistem delu, ki je urejal sistem kolektivnih pogodb, saj novi ZDR ureja samo individualna delovna razmerja in ne tudi kolektivnih delovnih razmerij.<sup>73</sup>

Novi ZDR je sestavljen iz 10 poglavij. Bistvena novost, ki jo prinaša zakon je doslednejša in bolj podrobna ureditev pogodbe o zaposlitvi. Zakon izrecno poudarja, da kadar obstajajo elementi delovnega razmerja, dela ni dovoljeno opravljati na osnovi pogodb civilnega prava temveč samo na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula sta urejeni v 7. točki 2 poglavja, torej v okviru poglavja, ki ureja pogodbo o zaposlitvi, in sicer v podpoglavju, ki nosi naslov »Obveznosti pogodbenih strank«. V okviru navedenega podpoglavja so urejene temeljne obveznosti delavca in delodajalca, kot pogodbenih strank pogodbe o zaposlitvi. Skladno z načelom avtonomije pogodbenih strank, delavec in delodajalec pogodbenih obveznosti, ki jih določa zakon, ne moreta s pogodbo o zaposlitvi izključiti, lahko ju le bolj natančno opredelita. To pa ne velja za delavčevo obveznost prepovedi konkurence, ki nastane že na podlagi zakona in se lahko s soglasjem izključi ali omeji ter za konkurenčno klavzulo, ki se lahko dogovori samo s soglasjem volj obeh pogodbenih strank in ne nastane že na podlagi zakona. V 37. členu zakon ureja prepoved konkurence, medtem ko je konkurenčna klavzula urejena v 38., 39. in 40. členu.<sup>74</sup>

#### ***5.1.2 Konkurenčna prepoved***

##### *Zakonska ureditev*

Zakon ureja konkurenčno prepoved v 37. členu (konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti), ki se glasi:

---

<sup>73</sup> *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 31, 2002).

<sup>74</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 135, 2002).



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

*Delodajalec lahko 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.«*

Konkurenčna prepoved je zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti. Govorimo o zakonski prepovedi, ker je vzpostavljena na podlagi samega zakona in se delavec in delodajalec zanjo ne dogovorita posebej v pogodbi. S pogodbo o zaposlitvi lahko pogodbeni stranki le natančneje opredelita prepoved konkurence, tako da med strankama ni sporno, katera dejanja pomenijo kršitev prepovedi konkurence in katera ne. Gre za zakonsko prepoved konkurenčne dejavnosti, ki velja za vsakega delavca, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ne glede na njegovo voljo.<sup>75</sup>

Zakon s konkurenčno prepovedjo določa prepoved konkurence v času trajanja pogodbe o zaposlitvi. Prepoved konkuriranja delodajalcu s strani delavca, izhaja že iz same narave delovnega razmerja, saj gre za zaupno razmerje med strankama. Delavcu je zaradi načela lojalnosti in varovanja poslovnih skrivnosti v času delovnega razmerja prepovedano opravljati dela ali sklepati posle, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec. Iz te zakonske določbe je viden podrejeni položaj delavca, ki se s podpisom pogodbe o zaposlitvi zaveže, da bo za delodajalca osebno in v skladu z njegovimi navodili opravljal delo, ki mu je bilo zaupano ter pri tem spoštoval interese delodajalca. Gre v bistvu za lojalnost delavca do delodajalca. Konkurenčna prepoved je prepoved škodljivega ravnanja, s katero se varuje poslovni interes delodajalca, saj mora delavec opravljati svoje delo vestno in pošteno.<sup>76</sup>

Na podlagi konkurenčne prepovedi, delavec med trajanjem delovnega razmerja, brez pisnega soglasja delodajalca ne sme za svoj ali za tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki spadajo v dejavnost, katero opravlja delodajalec in bi lahko zanj pomenili ali celo pomenijo konkurenco. Novost, ki jo prinaša zakon je ta, da delavec lahko opravlja in sklepa tiste posle, za katere pridobi soglasje od delodajalca. Take posle lahko delavec opravlja tudi, če to pomeni ali bi lahko pomenilo za delodajalca konkurenco. Pri tem pa se postavlja vprašanje kaj pomeni termin »bi lahko pomenili za delodajalca«. Termin ni nikjer natančneje določen in nikjer ni opredeljeno, kaj natančno obsega. To pa lahko pripelje do tega, da si delodajalec ta termin razlaga po svoje, kar vsekakor ni ugodno za delavca, saj to daje delodajalcu široko možnost presojanja, kateri posli bi lahko zanj pomenili konkurenco.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 148-152, 2002).

<sup>76</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 148-152, 2002).

<sup>77</sup> Saša Lutarič, *Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved* (opis in primerjava stare in nove ureditve), *Podjetje in delo* (3-4/2003/XXIX, str. 659-661, 2003).

Zakon točno določa katere predpostavke morajo biti kumulativno izpolnjene, da je podana kršitev konkurenčne prepovedi. Te predpostavke so naslednje:

- prepovedano ravnanje, ki je lahko opravljanje del ali sklepanje poslov;
- ravnanja iz prejšnje alinee delavec opravlja za svoj ali tuj račun, glavno je, da delavec ne ravna tako zaradi koristi ali poslovnih interesov delodajalca;
- ravnanje delavca se mora nanašati na dejavnost, ki jo opravlja delodajalec;
- ravnanje delavca pomeni ali bi lahko pomenilo za delodajalca konkurenco.<sup>78</sup>

Novi ZDR teh predpostavk ni določil dovolj natančno, zato lahko tudi v obstoječi ureditvi prihaja do preširokega pojmovanja dejavnosti, kar lahko po mnenju ustavnega sodišča pomeni nedopusten poseg v delavčevo svobodo ravnanja. Prepoved se tako ne sme nanašati na vsako sklepanje poslov in opravljanje del, temveč je potrebno pri tem upoštevati naravo, pomembnost in kvaliteto takih del oz. sklenjenih poslov z vidika interesa delodajalca. Tako novi zakon določa, da se lahko šteje kot relevantna samo tista dejavnost, ki jo delodajalec tudi dejansko opravlja. To pomeni, da ne zadošča že dejstvo, da ima delodajalec določeno dejavnost zgolj registrirano, temveč jo mora tudi dejansko opravljati.<sup>79</sup>

Pri presoji ali delavčevo ravnanje pomeni konkurenco, je potrebno upoštevati, ali so prizadeti delodajalčevi interesi oziroma, ali obstaja negativni vpliv na poslovni interes delodajalca. Če delavčevo ravnanje ne pomeni relevantnega negativnega vpliva na interese delodajalca, potem delodajalec nima pravice posegati v položaj delavca.<sup>80</sup>

Zakonsko določbo konkurenčne prepovedi sestavlja več elementov, iz katerih lahko ugotovimo, kdaj gre za konkurenčno prepoved:

- prvi element: do konkurenčne prepovedi lahko pride samo med trajanjem delovnega razmerja (to pomeni, da se konkurenčna prepoved ne more uporabiti za razmerja pred ali za razmerja po sklenitvi delovnega razmerja);
- drugi element: konkurenčna prepoved in njene posledice se lahko uporabijo le, če delodajalec ne da pisnega soglasja, da lahko delavec zase ali za koga drugega opravlja dela ali sklepa posle iz dejavnosti delodajalca;
- tretji element: prepovedano je samo opravljanje del in sklepanje poslov v okviru dejavnosti, ki jo dejansko opravlja delodajalec, zato ker gre za varovanje upravičenega poslovnega interesa delodajalca;

---

<sup>78</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 148-152, 2002).

<sup>79</sup> Primerjaj odločbo Ustavnega sodišča št. U-I-81/97, *Uradni list RS*, (št. 12, z dne 26.02.1999, stran 1056-1058).

<sup>80</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 148-152, 2002).

- četrti element: prepovedano je opravljati dela ali sklepati posle, ki pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco (zadošča že verjetnost negativnega vpliva na interese delodajalca).

Edina možnost, da delavec ni podrejen dolžnosti prepovedi konkuriranja je ta, da mu delodajalec predhodno izda pisno soglasje za opravljanje del ali poslov, ki pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco. Če delavec pridobi tako soglasje v pisni obliki, se njegova dela in sklenjeni posli ne štejejo kot zakonsko prepoved konkurence in delavec jih lahko opravlja. Tako soglasje lahko pogodbeni stranki vključita že v samo pogodbo o zaposlitvi, lahko pa delavec vloži tudi posebno zahtevo, s katero zaprosi delodajalca za soglasje. Delavec mora pridobiti soglasje samo za tiste posle, ki pomenijo prepovedano konkurenco, za ostale posle takega soglasja ne potrebuje in jih delavec lahko svobodno opravlja. Če delodajalec delavcu odkloni izdajo soglasja, lahko delavec sproži tudi delovni spor pri pristojnem sodišču za delovne spore, zaradi kršitve pravic iz delovnega razmerja in sicer zaradi nezakonitega izvajanja konkurenčne prepovedi s strani delodajalca.<sup>81</sup> Na možnost dogovora med pogodbenima strankama in pridobitev soglasja delodajalca je opozorilo že ustavno sodišče v svoji odločbi št. U-I-81/97.<sup>82</sup>

### *Nadomestilo*

Zakon o delovnih razmerjih, za prepoved konkurence v času trajanja delovnega razmerja, ne določa nobenega obveznega dogovora o nadomestilu. Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne prepovedi je stvar dogovora med delodajalcem in delavcem, ni pa pogoj za veljavnost konkurenčne prepovedi. Drugače velja za konkurenčno klavzulo, pri kateri je dogovor o nadomestilu za spoštovanje konkurenčne klavzule, pogoj za njeno veljavnost.<sup>83</sup>

### *Posledice kršitve prepovedi konkurence*

Prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti je ena od splošnih obveznosti delavca do delodajalca, saj je dolžnost delavca, da delo opravlja vestno in pošteno in v skladu s pogodbo o zaposlitvi.<sup>84</sup>

Zakon o delovnih razmerjih ločeno ureja disciplinsko (12. točka 3. poglavja) in odškodninsko (13. točka 3. poglavja) odgovornost delavcev za škodo, ki jo ti povzročijo

---

<sup>81</sup> Lidija Trampuš, Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula 1. del, [WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887](http://WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887).

<sup>82</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 148-152, 2002).

<sup>83</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 148-152, 2002).

<sup>84</sup> Lidija Trampuš, Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula 1. del, [WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887](http://WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887).

delodajalcu pri delu ali v zvezi z delom in tudi odgovornost delavcev za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Zakon v 174. členu določa, da je delavec dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Za kršitev teh obveznosti je delavec disciplinsko odgovoren. Novi zakon za razliko od prejšnjega izvaja disciplinsko odgovornost delavca iz njegovih obveznosti (od 31. do 40. člena), v okviru katerih določa tudi prepoved konkurence. Prinaša pa tudi pomembno novost, in sicer med disciplinskimi sankcijami ni več ukrepa prenehanja delovnega razmerja, kar je stari zakon izrecno predvideval v primeru, da je delavec kršil prepoved konkurence (2. odstavek 7. člena starega ZDR).<sup>85</sup>

Zakon torej v okviru prepovedi konkurence, določa odškodninsko odgovornost delavca, če krši konkurenčno prepoved, izrecno pa ne navaja disciplinske odgovornosti, slednja je urejena v okviru drugih členov. Vendar je tudi po novem zakonu kršitev konkurenčne prepovedi v času trajanja delovnega razmerja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zakon v 88. členu, med razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca navaja tudi kršitev pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, v 111. členu pa med razlogi za izredno odpoved delodajalca navaja kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima vse znake kaznivega dejanja in hujšo kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki jo delavec stori naklepoma ali iz hude malomarnosti. Prepoved konkurence pa spada med druge obveznosti delavca iz delovnega razmerja.

Ob povzročitvi škode zaradi nespoštovanja konkurenčne prepovedi je delavec delodajalcu odškodninsko odgovoren. Odškodninska odgovornost bo podana, če bodo izpolnjene vse predpostavke za odškodninsko odgovornost, skladno s splošnimi pravili obligacijskega prava, vključno z obstojem škode. Verjetnost obstoja škode za odškodninsko odgovornost delavca ne zadostuje. Zakon določa tudi rok, v katerem lahko delodajalec zahteva povrnitev škode, ki mu je nastala z delavčevim ravnanjem. Rok je tri mesece od dneva, ko je delodajalec zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla oziroma 3 leta od dokončanja dela ali sklenitve posla.<sup>86</sup> Oba zastaralna roka je potrebno upoštevati kumulativno.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 643-670, 2002).

<sup>86</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 148-152, 2002).

<sup>87</sup> Lidija Trampuš, Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula 1. del, [WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887](http://WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887).

### 5.1.3 Konkurenčna klavzula

#### *Zakonska ureditev*

Medtem, ko je konkurenčna prepoved urejena zgolj v enem samem členu zakona, so konkurenčni klavzuli posvečeni kar trije členi, in sicer 38. člen, 39. člen in 40. člen Zakona o delovnih razmerjih. Prvi ureja vsebino konkurenčne klavzule, drugi ureja nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, tretji pa prenehanje konkurenčne klavzule.

38. člen Zakona o delovnih razmerjih nosi naslov »konkurenčna klavzula – pogodbeno prepoved konkurenčne dejavnosti« in se glasi tako:

*»Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom 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 (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula).*

*Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi.*

*Konkurenčna klavzula mora biti določena z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi konkuriranja in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca.*

*Če konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena.«*

S prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, preneha tudi zaupno razmerje med delavcem in delodajalcem. V določenih primerih ima delodajalec upravičen interes, da delavcu, po prenehanju delovnega razmerja, prepreči konkurenčno delovanje. Gre zlasti za tiste delavce, ki so v okviru svojega dela imeli vpogled v postopke in ravnanja, ki so pomembna za konkurenčno sposobnost podjetja. Dogovor o konkurenčni klavzuli ne more veljati splošno za vsa delovna mesta in ne more biti le prepis zakona, saj se lahko nanaša le na prepoved izkoriščanja tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter zvez, ki jih je mogoče pridobiti le na posameznih delovnih mestih. Za take primere zakon omogoča, da se delavec in delodajalec dogovorita o konkurenčni klavzuli, katera omejuje delavca določen čas po prenehanju delovnega razmerja, saj slednji za dogovorjen čas ne sme opravljati konkurenčne dejavnosti.<sup>88</sup>

Gre torej za pogodbeno dogovorjeno prepoved konkurence, ki ne izhaja že iz samega zakona, kot to velja za konkurenčno prepoved. To pogodbeno določilo nedvomno služi varovanju legitimnih interesov delodajalca, obenem pa pomeni tudi omejevanje pravic delavca. Delodajalec ima pravico zavarovati svoje dosežke, komercialna znanja, torej celoten njegov know how, vendar mora to storiti tako, da pri

---

<sup>88</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 249-271, 2003).

tem ne posega prekomerno v pravice delavca, ki so mu zagotovljene z ustavo in sicer pravice do proste izbire zaposlitve in svobodne gospodarske pobude. Potrebno je sorazmerno upoštevati pravice delavca in delodajalca, tako da je dopustno pravice delavca omejiti samo do takšne mere, ki še zagotavlja ustrezno varstvo pravic delodajalca, obenem pa najmanj prizadene pravice delavca.<sup>89</sup> V vsakem primeru pa delodajalec ne more delavcu prepovedati opravljanje dela pri drugem delodajalcu, temveč lahko zaradi naspoštovanja konkurenčne klavzule od njega zahteva le odškodnino.<sup>90</sup>

Iz povedanega je torej razvidno, da je na mestu zakonska ureditev konkurenčne klavzule. S slednjo se delavec in delodajalec dogovorita, da delavec določeno obdobje po prenehanju delovnega razmerja ne bo opravljal za delodajalca konkurenčne dejavnosti. To pogodbeno določilo, se ne more določiti enostransko s strani delodajalca, temveč gre za dvostranski dogovor in je zato rezultat soglasja volje obeh pogodbenih strank.<sup>91</sup> Vendar njuna pogodbeni volja ni popolnoma prosta, temveč je omejena z zakonom, zlasti glede:

- primerov, kdaj se lahko stranki sploh dogovorita za konkurenčno klavzulo;
- trajanja konkurenčne klavzule;
- njene vsebine;
- oblike konkurenčne klavzule;
- določitve denarnega nadomestila kot pravične odmere za njeno spoštovanje in
- glede njenega prenehanja.<sup>92</sup>

Zakon torej dopušča pogodbeno določilo, ki delodajalcu omogoča, da delavcu začasno omeji opravljanje konkurenčne dejavnosti, istočasno pa vsebuje številne določbe, ki ščitijo delavca pred prekomernim omejevanjem njegovega podjetniškega udejstvovanja.<sup>93</sup> Prepoved dogovorjena s konkurenčno klavzulo se tako nanaša samo na obdobje po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in prepoved velja samo pod pogojem, da je dogovorjena s konkurenčno klavzulo v pogodbi o zaposlitvi, v obsegu in obliki, ki jo predpisuje zakon.<sup>94</sup> Zakon izrecno določa, kateri pogoji morajo biti kumulativno izpolnjeni, da je konkurenčna klavzula veljavna. Ti pogoji so:

---

<sup>89</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 249-271, 2003).

<sup>90</sup> Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, Pdp 582/2004.

<sup>91</sup> Lidija Trampuš, Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula 2. del, [WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887](http://WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887).

<sup>92</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 152-155, 2002).

<sup>93</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 249-271, 2003).

<sup>94</sup> Za konkurenčno klavzulo se lahko stranki dogovorita tudi z aneksom k pogodbi. Na eni strani je obveznost delavca, da je lojalni do svojega delodajalca in spoštuje njegove interese še določen čas po prenehanju delovnega razmerja, na drugi strani pa je obveznost delodajalca, da delavcu zato plača določeno nadomestilo. (Sodba Vrhovnega sodišča, VIII Ips 28/2003)

- da je dogovorjena v primeru, da delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze;
- da delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi;
- da je dogovorjena v pisni obliki;
- da je dogovorjena največ za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi;
- da ne izključuje možnosti primerne zaposlitve delavca in
- da je istočasno dogovorjeno tudi denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule v skladu z zakonom.<sup>95</sup>

Tudi novi ZDR pogojuje prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja z dejstvom, da je delavec pri svojem delu ali v zvezi z njim, pridobil **tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze**. S konkurenčno klavzulo se delavcu prepoveduje samo tista konkurenčna dejavnost, pri kateri delavec uporablja določena znanja in zveze, ki jih je pridobil pri prejšnjemu delodajalcu in mu na tak način konkurira.<sup>96</sup> Pri tem se postavlja vprašanje, kaj vse se lahko šteje za delavčevo konkurenčno dejavnost.<sup>97</sup> Glede na to, da zakon tega ne določa izrecno, je tu izrednega pomena sodna praksa, ki se je oblikovala v posameznih primerih. Delodajalec lahko s konkurenčno klavzulo zaščiti postopke, znanja in tehnologijo, ki je plod lastnih raziskav, dela in izkušenj, ne more pa zaščititi splošnih znanj, ki jih delavec sicer pridobi z delom.<sup>98</sup> Predmet varstva po dosednji sodni praksi so zlasti »proizvodno tehnična in druga znanja in usposobljenosti, ki pomenijo posebno vrednost v okviru poslovanja določenega delodajalca 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.<sup>99</sup> Delodajalec je zainteresiran, da ta znanja ostanejo njegova tajnost, saj bi mu posredovanje teh znanj drugim konkurentom, lahko povzročilo škodo. Pri tem ni nujno, da gre za poslovno skrivnost, pomembno je le, da delodajalec šteje ta znanja za tajna in je zato zanj koristno, da niso posredovana drugim.<sup>100</sup> Prav tako je potrebno pri ugotavljanju, ali se je tožnik zaposlil pri konkurenčnem podjetju, upoštevati predvsem možnost dejanskega konkuriranja subjektov na trgu (glede dejavnosti, s katerimi se podjetja dejansko ukvarjajo), ne pa presojati konkurenčnost le z ozirom na dejavnosti, ki jih ima posamezno podjetje vpisano v sodnem registru.<sup>101</sup> Zgolj dejstvo, da ima podjetje

---

<sup>95</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 152-155, 2002).

<sup>96</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 249-271, 2003).

<sup>97</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 155, 2002).

<sup>98</sup> Odločba Sodišča združenega dela RS, Sp 153/92.

<sup>99</sup> Sodba Vrhovnega sodišča RS, št. VIII Ips 233/99.

<sup>100</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 249-271, 2003).

<sup>101</sup> Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, Pdp 1087/2003.

določene posle registrirane kot svojo dejavnost, ne zadošča. Podjetje se mora s posli dejansko ukvarjati na trgu, da lahko govorimo o opravljanju konkurenčne dejavnosti.

Konkurenčna klavzula začne veljati šele, ko **preneha delovno razmerje**, zato je zanjo pomembno, zakaj je prišlo do prenehanja delovnega razmerja. Namen konkurenčne klavzule je varovati delodajalca pred nelojalno konkurenco delavca, zato je logično, da delodajalcu ni mogoče nuditi tega varstva, če pride do prenehanja delovnega razmerja po njegovi krivdi ali volji.<sup>102</sup> To pomeni, da konkurenčna klavzula velja samo v primeru, če pride do prenehanja delovnega razmerja po volji ali krivdi delavca.<sup>103</sup> Zakon ne določa izrecno, kdaj se šteje, da je pogodba prenehala po volji ali krivdi delavca, zato je potrebno pri tem upoštevati določbe zakona, ki urejajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Za prenehanje pogodbe o zaposlitvi po volji delavca se tako šteje prenehanje pogodbe o zaposlitvi s potekom določenega časa, sporazumna razveljavitev pogodbe, redna odpoved pogodbe s strani delavca (ne pa tudi izredna odpoved, če je razlog za odpoved na strani delodajalca) in redna odpoved s strani delodajalca iz krivdnega razloga na strani delavca (na pa redna odpoved iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga).<sup>104</sup>

Zakon izrecno določa, da mora biti konkurenčna klavzula dogovorjena v **pisni obliki**, saj je slednja pogoj za njeno veljavnost. V primeru, da je kršeno pravilo obličnosti, se šteje, da konkurenčna klavzula ni bila dogovorjena in zato delavca ne zavezuje.<sup>105</sup> Lahko bi rekli, da je to izjema od 15. člena ZDR, ki določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki, vendar, če katera od sestavin ni izražena v pisni obliki, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe. Pisna oblika pogodbe ni konstitutivnega pomena, medtem ko je pisna oblika klavzule izrecno določena in je zato konstitutivnega pomena, saj če ni izražena v pisni obliki, ni veljavna.<sup>106</sup> Možno je tudi, da se delodajalec in delavec za konkurenčno klavzulo dogovorita z aneksom k pogodbi o zaposlitvi, potem ko je bila pogodba o zaposlitvi že sklenjena. V takem primeru se šteje, da je klavzula pravilno dogovorjena. Delavec lahko odkloni podpis aneksa, zaradi česar mu ne more zakonito prenehati sklenjeno delovno razmerje. Če delavec odkloni podpis aneksa, s katerim naj bi se dogovorila konkurenčna klavzula, ga le ta ne zavezuje.<sup>107</sup>

Trajanje konkurenčne klavzule se mora določiti z **razumnimi časovnimi omejitvami** in je zakonsko omejeno na **največ dve leti po prenehanju delovnega razmerja**. Konkurenčna prepoved ne more biti neomejena, zato je že zakonodajalec

---

<sup>102</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 249-271, 2003).

<sup>103</sup> Lidija Trampuš, Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula 2. del, [WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887](http://WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887).

<sup>104</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 152-155, 2002).

<sup>105</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 152-155, 2002).

<sup>106</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 254-255, 2003).

<sup>107</sup> Saša Lutarič, Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved (opis in primerjava stare in nove ureditve), *Podjetje in delo* (3-4/2003/XXIX, str. 652-653, 2003).



določil skrajni rok. Dopustnost omejitev konkurenčnega delovanja delavca je praviloma vezana na upravičen interes delodajalca. To pomeni, da omejitve, ki presegajo ta upravičen interes, niso veljavne. Za delodajalca bodo ugodnejši čim daljši roki, na katere delavec po vsej verjetnosti ne bo mogel vplivati. Razlike lahko nastanejo tudi med različnimi delodajalci, kar lahko pripelje do tega, da bodo delavci, ki zasedajo enaka delovna mesta in opravljajo enaka dela, vezani z različno dolgimi roki.<sup>108</sup> Prepoved je lahko določena le za takšno časovno obdobje, ki je potrebno za varstvo upravičenih interesov delodajalca, v vsakem primeru pa ne več kot 2 leti. To je skrajna meja, ki je ni mogoče podaljšati, niti v primeru, ko bi to terjali interesi delodajalca.<sup>109</sup>

Konkurenčna klavzula v nobenem primeru ne sme izključevati **možnosti primerne zaposlitve delavca**.<sup>110</sup> Pri konkurenčni klavzuli sta si nasproti interes delodajalca, da izključi nelojalno konkurenco in interes delavca, da poslovno napreduje, zato je potrebno uporabiti pravo razmerje med interesi, sicer se šteje, da je omejevanje pretirano in kot tako neveljavno. Prepoved ne sme biti takšna, da bi bil delavec v času prepovedi, zaradi nje prisiljen ne uporabljati svojih znanj in izkušenj in se odreči pridobitvam svoje izobrazbe in poklicnega razvoja. Omejitve so zato dopustne le do tiste mere, ki je potrebna za varstvo upravičenih interesov delodajalca. Zato je pomembno, da stranki v pogodbi o zaposlitvi, kar se da natančno opredelita, katera ravnanja mora delavec zaradi konkurenčne klavzule opustiti. Do izključitve možnosti primerne zaposlitve bi prišlo, če bi bil delavec tako ozko specializiran, da bi se lahko zaposlil le na področju dejavnosti bivšega delodajalca. Zakon ne določa nobene sankcije v primeru, da konkurenčna klavzula vsebuje prekomerne, bodisi časovne, bodisi vsebinske omejitve.<sup>111</sup>

Glede opredelitve vsebine konkurenčne klavzule zakon določa le, da se lahko pogodbeni stranki dogovorita o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti, vsebino dogovora pa prepušča strankam. Stranki torej sami določita katera ravnanja so delavcu prepovedana, pri tem pa se morata gibati znotraj zakonskih omejitev in upoštevati načelo sorazmernosti.<sup>112</sup>

#### *Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule*

Kot pogoj za veljavnost konkurenčne klavzule, zakon določa tudi nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, ki je urejeno v 39. členu zakona. S tem je

---

<sup>108</sup> Saša Lutarič, Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved (opis in primerjava stare in nove ureditve), *Podjetje in delo* (3-4/2003/XXIX, str. 653-655, 2003).

<sup>109</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 260-263, 2003).

<sup>110</sup> Novi zakon ne vsebuje definicije "primerne zaposlitve" zato lahko pride do tega, da bo ta termin vsak po svoje interpretiral. Tu bo pomembno vlogo odigrala sodna praksa.

<sup>111</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 260-263, 2003).

<sup>112</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 258-260, 2003).

zakonodajalec odpravil bistveno pomanjkljivost dosedanje zakonske ureditve.<sup>113</sup>

Predlagatelj zakona je tako upošteval načelo ekvivalence, na katero je opozorilo že ustavno sodišče.<sup>114</sup>

Zakon v 39. členu ureja denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule in sicer:

- čas trajanja izplačevanja nadomestila;
- obveznost dogovora o nadomestilu v pogodbi o zaposlitvi;
- minimalno višino nadomestila in
- pravno sankcijo za primer, če nadomestilo ni določeno.<sup>115</sup>

Omenjeni člen določa pravico delavca do nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule, če to delavcu onemogoča pridobitev zaslужka, primerljivega delavčevi prejšnji plači. Zato mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja konkurenčne klavzule izplačevati denarno nadomestilo.

V zvezi s **časom izplačila** nadomestila zakon določa le, da se nadomestilo izplačuje mesečno. Delodajalec mora delavcu izplačevati denarno nadomestilo v dogovorjeni višini ves čas trajanja konkurenčne klavzule, če spoštovanje klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslужka, ki je primerljiv z njegovo prejšnjo plačo.<sup>116</sup> Lahko pa delodajalec izplača delavcu nadomestilo v enkratnem znesku, če to naredi ob začetku spoštovanja konkurenčne klavzule oz. pred prenehanjem delovnega razmerja, torej vnaprej, ne pa tudi po preteku časa veljavnosti konkurenčne klavzule.<sup>117</sup>

Novi ZDR določa **obveznost dogovora glede nadomestila** za spoštovanje konkurenčne klavzule. Nadomestilo in zaveza delavca sta v odnosu vzajemnosti in zato se mora delodajalec obenem z dogovorom o omejitvi poklicnega ravnanja delavca, zavezati k plačilu nadomestila. Če nadomestilo ni določeno, je dogovor o konkurenčni klavzuli neveljaven.<sup>118</sup> Takšno stališče so zavzela tudi sodišča. Iz Sodbe Vrhovnega sodišča VIII Ips 28/2003 izhaja, da je delavec, v primeru, da mu bodo zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule po prenehanju delovnega razmerja zaradi zmanjšanja možnosti zaposlitve oz. ustvarjanja dohodka s pridobitno dejavnostjo nastale omejitve,

---

<sup>113</sup> Stari ZDR nadomestila ni določal kot pogoj za veljavnost konkurenčne klavzule, kar je bil tudi eden izmed razlogov za razveljavitev določbe 5. in 6. odstavka 7. člena s strani Ustavnega sodišča RS (sodba ustavnega sodišča, št. U-I-51/90-22, Ur. L. RS, št. 29/92).

<sup>114</sup> Saša Lutarič, Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved (opis in primerjava stare in nove ureditve), *Podjetje in delo* (3-4/2003/XXIX, str. 653-655, 2003).

<sup>115</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 156-157, 2002).

<sup>116</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 152-155, 2002).

<sup>117</sup> Martina Šetinc Tekavec, Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, Primerjava naše ureditve z nemškim pravom, *Pravna praksa* (22-23/2003, str. 17-21, 2003).

<sup>118</sup> Lidija Trampuš, Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula 2. del, [WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887](http://WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887).

upravičen do določenega materialnega nadomestila, saj gre tudi za poseg v njegove ustavne pravice do svobodne izbire zaposlitve in do svobodne gospodarske pobude.<sup>119</sup>

Pri tem pa se postavlja vprašanje, kdaj delavcu nadomestilo dejansko pripada. Ali samo takrat, ko lahko dokaže, da zaradi spoštovanja klavzule ni mogel pridobivati zaslužka, ali tudi takrat, kadar tega ne more dokazati. Glede na to, da je delodajalec dolžan plačati delavcu nadomestilo zato, ker ta privoli v omejitve svojih pravic, bi bilo pravilno, da delavcu pripada nadomestilo, ne da bi moral dokazovati, da je imel dejansko možnost opravljati konkurenčno dejavnost. Delavec je svojo obveznost izpolnil že s tem, da v času veljavnosti konkurenčne klavzule ni opravljal konkurenčnih dejanj, ne glede na to, ali jih je imel možnost opravljati.<sup>120</sup>

**Višina nadomestila** se določi s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer zakon ne določa posebnega načina za izračun nadomestila. V zakonski določbi je navedeno, da znaša minimalno nadomestilo najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih, pri čemer v zakonu ni navedeno niti to, ali gre za bruto znesek, ali za neto znesek plače in niti, kaj spada v plačo.<sup>121</sup>

Zakon v 3. odstavku 39. člena določa **pravno sankcijo** za primer, da se stranki ne dogovorita za nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule. Sankcija v tem primeru je, da konkurenčna klavzula ne velja. Takšna obveznost delodajalca je potrebna zaradi enakomerne obremenitve obeh pogodbenih strank.<sup>122</sup>

### *Prenehanje konkurenčne klavzule*

Prenehanje konkurenčne klavzule je urejeno v 40. členu zakona. Stranki se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule, še pred potekom časa, za katerega je bila dogovorjena. Za to pa je potrebno soglasje volj obeh pogodbenih strank in ne zadošča enostranska izjava ene pogodbene stranke.<sup>123</sup>

Tudi delodajalec ne more enostransko odstopiti od konkurenčne klavzule, temveč lahko le predlaga delavcu sprejem dogovora o sporazumnem prenehanju klavzule. V praksi se je namreč pojavilo vprašanje, ali lahko delodajalec z enostransko izjavo volje odstopi od konkurenčne klavzule, delavca odveže prepovedi konkurenčnega ravnanja, sam pa preneha plačevati delavcu denarno nadomestilo.<sup>124</sup> Niti delodajalec nima te

---

<sup>119</sup> Primerjaj tudi Sodbo Vrhovnega sodišča, VIII Ips 114/2004.

<sup>120</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 263-267, 2003).

<sup>121</sup> Martina Šetinc Tekavec, Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, Primerjava naše ureditve z nemškimi pravom, *Pravna praksa* (22-23/2003, str. 17-21, 2003).

<sup>122</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 156-157, 2002).

<sup>123</sup> Izjema velja le v primeru, da delodajalec huje krši določila pogodbe o zaposlitvi in konkurenčna klavzula preneha veljati na podlagi enostranske izjave delavca.

<sup>124</sup> Primerjaj Sodbo Vrhovnega sodišča v Ljubljani, VII Ips 110/2001.

pravice, saj zakon izrecno določa, da se lahko o prenehanju dogovorita samo obe stranki sporazumno.<sup>125</sup>

Lahko pa pride do prenehanja konkurenčne klavzule tudi na ta način, da delodajalec poda delavcu pisno soglasje, s katerim soglaša, da se delavec zaposli pri drugem delodajalcu. V takšnem primeru delavec ni upravičen do izplačila dogovorjenega nadomestila, kajti omejitve pri njegovi zaposlitvi niso potrebne. Delavec dejansko nima zmanjšanih možnosti za pridobitev dohodka, niti ni okrnjena njegova prosta izbire zaposlitve ali svobodna gospodarska pobuda. Ker ni vezan na konkurenčno klavzulo, mu tudi odškodnina ne pripada. Izjema bi bila, če bi bilo v pogodbi o zaposlitvi izrecno določeno, da delavcu pripada odškodnina v vsakem primeru. Takrat bi moralo sodišče upoštevati voljo strank in delavec bi bil upravičen do odškodnine, četudi ga konkurenčna klavzula ne bi zavezovala.<sup>126</sup>

Delavcu bi tako pripradala odškodnina samo v primeru, če bi mu delodajalec odklonil soglasje v zvezi z bodočo zaposlitvijo iz razloga, ker bi njegovo delo opredelil kot konkurenčno.<sup>127</sup>

#### *Posledice kršitve konkurenčne klavzule*

Za pogodbo o zaposlitvi se uporabljajo splošna pravila civilnega prava, kar velja tudi za konkurenčno klavzulo kot sestavni del pogodbe. V primeru, da katera od pogodbenih strank krši svoje obveznosti dogovorjene s konkurenčno klavzulo, se za tako kršitev uprabljajo določbe Obligacijskega zakonika.<sup>128</sup> Slednji v 103. členu določa, da v primeru, da pri dvostranskih pogodbah ena stranka ne izpolni svoje obveznosti, in ni določeno kaj drugega, lahko druga stranka zahteva izpolnitev obveznosti ali odstopi od pogodbe (če pogodba ni razvezana po samem zakonu), v vsakem primeru pa ima pravico do odškodnine.

Če delavec krši svojo obveznost, ki izhaja iz konkurenčne klavzule, tako da opravlja konkurenčno dejavnost lahko delodajalec:

- zahteva od delavca opustitev konkurenčnih ravnanj (izpolnitev pogodbenih obveznosti) ali
- izjavi, da odstopa od konkurenčne klavzule in preneha plačevati delavcu nadomestilo ter zahteva od delavca, da mu vrne že plačano nadomestilo
- v obeh primerih pa lahko zahteva od delavca povrnitev škode, ki mu je nastala zaradi delavčevega ravnanja, skladno s pravili odškodninskega prava.<sup>129</sup>

---

<sup>125</sup> Katarina Kresal Šoltes, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (Ljubljana: Založniška hiša Primath, str. 156-157, 2002).

<sup>126</sup> Sodba Vrhovnega sodišča, Ips 5/2004.

<sup>127</sup> Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, Pdp 1152/2003.

<sup>128</sup> Uradni list št. 83/2001 in 32/2004.

<sup>129</sup> Darja Senčur Peček, *Konkurenčna klavzula, Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 269-270, 2003).

Prav tako lahko tudi delavec, če mu delodajalec ne plačuje nadomestila, ali od njega zahteva plačilo nadomestila ali pa od konkurenčne klavzule odstopi in tako postane prost svojih obveznosti, v obeh primerih pa lahko zahteva od delodajalca povrnitev škode. Pogodbeni stranki se lahko dogovorita tudi za pogodbeno kazen, ki jo mora plačati delavec v primeru, da krši svoje obveznosti iz konkurenčne klavzule.<sup>130</sup>

## **5.2 Razmerje med ZDR in nekaterimi drugimi predpisi**

### **5.2.1 Ureditev po Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti**

Med določili SKPGD, ki se z začetkom veljavnosti novega ZDR (po 01.01.2003) še uporabljajo, je za obravnavano tematiko pomemben zlasti 2. odstavek 9. člena, po katerem lahko pogodba o zaposlitvi za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti pogodbenih strank.

27. člen, ki določa možnost odmere odškodnine v pavšalnem znesku (če delavec pri svojem delu povzroči škodo), se od sprejetja novega ZDR ne uporablja več.

### **5.2.2 Ureditev po Zakonu o varstvu konkurence**

Zakon o varstvu konkurence<sup>131</sup> v 2. členu določa, da velja za pravne in fizične osebe, ki opravljajo gospodarsko dejavnost, ne glede na njihovo pravno-organizacijsko obliko in lastninsko pripadnost podjetja. To pomeni, da se ne nanaša na ravnanje bivših delavcev, ki se zaposlijo pri drugem delodajalcu.<sup>132</sup>

V 13. členu zakon opredeljuje nelojalno konkurenco na splošno. Najprej določa, da je nelojalna konkurenca prepovedana, nadalje pa pravi, da je nelojalna konkurenca dejanje pri nastopanju na trgu, ki je v nasprotju z dobrimi poslovnimi običaji in s katerimi se povzroči ali se lahko povzroči škoda drugim udeležencem na trgu, nato pa našteva posamezne primere dejanj nelojalne konkurence. Pri tem pa ne gre za zaprti krog dejanj, temveč so slednja naštetja le primeroma.

Samo v primeru, da bi delavec po prenehanju delovnega razmerja pričel opravljati dejavnost kot samostojni podjetnik ali ustanovil gospodarsko družbo in kot takšen subjekt na trgu opravljal konkurenčno dejavnost, bi lahko bivši delodajalec tudi brez pogodbene ureditve konkurenčne klavzule z bivšim delavcem, proti slednjemu uveljavil sankcije iz Zakona o varstvu konkurence.<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 269-270, 2003).

<sup>131</sup> Objavljen v Ur. listu št. 18/1993, 56/1999, 31/2000 in 110/2002.

<sup>132</sup> Primerjaj sodbo Vrhovnega sodišča RS, št. II Ips 9/95.

<sup>133</sup> Darja Senčur Peček, Konkurenčna klavzula, *Delavci in delodajalci* (2/2003/III, str. 252-253, 2003).

### 5.2.3 Ureditev po Zakonu o gospodarskih družbah

Prepoved konkurence je urejena tudi v okviru statusne zakonodaje in sicer jo ureja Zakon o gospodarskih družbah<sup>134</sup> v 41. členu. V navedenem členu je opredeljena prepoved konkurence za družbenike različnih osebnih in kapitalskih družb ter za člane organov teh družb, pri čemer ureditev po ZGD ne posega v prepoved konkurence, ki velja za osebe po delovnem pravu.<sup>135</sup> Lahko pa pride do povezanosti ureditve po ZGD in po predpisih delovne zakonodaje.

Zakon navaja tudi konkurenčno klavzulo, saj se skladno s 4. odstavkom 41. člena lahko določi, da traja prepoved tudi po tem, ko je kdo izgubil lastnost osebe iz 1. odstavka tega člena, vendar prepoved ne sme trajati več kot dve leti, izjema velja le, ko nadzorni svet v delniški družbi odpokliče posameznega člana uprave oz. predsednika, če je huje kršil obveznosti, če ni bil sposoben voditi poslov, če mu je izrečena nezaupnica ali zaradi drugih ekonomsko-poslovnih razlogov in v primeru, ko skupščina družbenikov v družbi z omejeno odgovornostjo odpokliče poslovodjo, direktorja. V teh dveh navedenih primerih prepoved ne sme trajati več kot šest mesecev.<sup>136</sup>

Konkurenčna prepoved temelji na treh elementih:

- določitev oseb, na katere se nanaša taka prepoved (zakon jih taksativno določa);
- določitev vlog, ki jih te osebe smejo opravljati;
- konkurenčna dejavnost (to je dejavnost, ki slabša konkurenčni položaj družbe, kar je zlasti pri prodaji enakih izdelkov ali opravljanju enakih storitev, pa tudi pri prodaji substitutov).

V ZGD je urejena tudi kršitev prepovedi konkurence. Če oseba prekrši prepoved konkurence, lahko družba od njega zahteva odškodnino pa tudi, da ji kršitelj prepusti posle, sklenjene za svoj račun, kot posle sklenjene za račun družbe ali da nanjo prenese koristi iz sklenjenih poslov ali da družbi odstopi svojo pravico do odškodnine. Te terjatve zastarajo v treh mesecih odkar je družba zvedela za kršitev in kršitelja, najkasneje pa v petih letih od kršitve.<sup>137</sup>

---

<sup>134</sup> Objavljen v Ur. listu št. 30/1993, 29/1994, 45/1994, 82/1994, 20/1998, 32/1998, 37/1998, 84/1998, 6/1999, 54/1999, 31/2000, 36/2000, 45/2001, 59/2001, 50/2002, 93/2002, 57/2004 in 139/2004.

<sup>135</sup> 41. člen ZGD določa, da »družbeniki družbe z neomejeno odgovornostjo, komplementarji komanditne družbe, družbeniki in poslovodje družbe z omejeno odgovornostjo, člani uprave in nadzornega sveta delniške družbe in prokuristi ne smejo sodelovati v nobeni od teh vlog, pa tudi ne kot delavci v katerikoli drugi družbi ali kot podjetnik z dejavnostjo, ki je ali bi lahko bila v konkurenčnem razmerju z dejavnostjo prve družbe«. Z aktom o ustanovitvi družbe se lahko določi pogoje, pod katerimi lahko navedene osebe sodelujejo v konkurenčni družbi.

<sup>136</sup> *Zakon o gospodarskih družbah s komentarjem*. Druga dopolnjena in spremenjena izdaja. 1. knjiga. 2002. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

<sup>137</sup> *Zakon o gospodarskih družbah s komentarjem*. Druga dopolnjena in spremenjena izdaja. 1. knjiga. (Ljubljana: Gospodarski vestnik. str. 206, 2002).

## 6 ANALIZA PRIMERA KONKURENČNE PREPOVEDI IN KONKURENČNE KLAUZULE V DELNIŠKI DRUŽBI TRGOAVTO

### 6.1 Splošni podatki o podjetju

Podjetje Trgoavto obstaja že od leta 1963 in sicer je bilo ustanovljeno kot Veletrgovsko podjetje Trgoavto Koper, registrirano dne 01.05.1963. Leta 1982 je bila v register vpisana združitev podjetja v SOZD Mercator Ljubljana, leta 1987 pa enovita delovna organizacija Mercator-Trgoavto Koper. Kmalu zatem je nastala družba z omejeno odgovornostjo Mercator-Trgoavto-Trgovina, Servis Koper, leta 1993 pa je bil registriran 100 % prenos družbenega kapitala na Poslovni sistem Mercator d.d., Ljubljana. Na podlagi Zakona o gospodarskih družbah je skupščina MERCATOR-TRGOAVTO d.o.o. sprejela statut družbe, na osnovi katerega se je MERCATOR-TRGOAVTO Koper organiziral kot delniška družba, ki opravlja pridobitno dejavnost in nastopa na trgu s ciljem ustvariti dobiček. V letu 2003 je Poslovni sistem Mercator d.d., Ljubljana prodal svoj večinski delež družbe Trgoavto d.d. Modri liniji Holding d.d., tako da od 15.04.2003 družba TRGOAVTO d.d. posluje kot samostojna pravna oseba, organizirana kot delniška družba, ki opravlja pridobitno dejavnost in nastopa na trgu s ciljem ustvarjanja dobička.<sup>138</sup>

#### 6.1.2 Akti družbe TRGOAVTO d.d.

Statut družbe TRGOAVTO d.d. je sestavljen iz 17. poglavij. V 61. členu navaja, da so poleg statuta, akti družbe tudi kolektivna pogodba, pravilniki, poslovniki, organizacijska navodila in drugi splošni akti.

V osmem poglavju statuta z naslovom »prepoved konkurence« je določeno:

*»Člani uprave, člani nadzornega sveta ter prokuristi ne smejo sodelovati kot družbeniki družbe z neomejeno odgovornostjo, komplementarji komanditne družbe, družbeniki in poslovodje družbe z omejeno odgovornostjo in nadzornega sveta in prokuristi, pa tudi ne kot delavci v katerikoli drugi družbi ali kot podjetnik z dejavnostjo, ki je ali bi lahko bila v konkurenčnem razmerju z dejavnostjo družbe.*

*Člani uprave ne smejo brez pisnega soglasja nadzornega sveta opravljati pridobitne dejavnosti na področju dejavnosti družbe, pa tudi ne sklepati poslov za lasten ali tuj račun, kar bi negativno vplivalo na interese družbe.«*

Kot vidimo, statut prepoveduje opravljanje konkurenčne dejavnosti samo taksativno naštetim osebam, ničesar pa ne določa za operativne delavce. Ta določba statuta je

---

<sup>138</sup> Statut družbe TRGOAVTO, d.d.

povzeta po ureditvi Zakona o gospodarskih družbah in se nanaša samo na člane uprave, člane nadzornega sveta in na prokuriste.<sup>139</sup>

Ne glede na to, da statut ničesar ne določa glede konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule, se le teh podjetje poslužuje v skladu s predpisi Zakona o delovnih razmerjih, Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije<sup>140</sup> in Kolektivne pogodbe Trgoavta. Glede na to, da je večji del diplomske naloge posvečen ravno konkurenčni prepovedi in konkurenčni klavzuli, na tem mestu ne bom ponavljal ureditve v zakonu, temveč bom predstavil ureditev institutov v kolektivni pogodbi ter analiziral klavzulo, ki se je v podjetju poslužujemo.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije v 10. členu, ki nosi naslov »Pogodba o zaposlitvi« določa, da pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca (odškodnina, odmena,...). S pogodbo o zaposlitvi se stranki dogovorita o odškodnini zaradi kršitve konkurenčne klavzule in taksativno določita vsa tista tehnična, tehnološka znanja, poslovna znanja in zveze, ki so s konkurenčno klavzulo zaščitena. Iz te določbe izhajajo, da morata stranki taksativno določiti, kaj naj se s konkurenčno klavzulo zaščiti. Tega zakon izrecno ne določa, je pa takšen dogovor vsekakor dobrodošel, ko pride do spora med pogodbenima strankama in se pojavi vprašanje, kaj se smatra za kršitev konkurenčne klavzule.

## **6.2 Analiza konkurenčne klavzule v pogodbi o zaposlitvi**

V stari pogodbi o zaposlitvi je bila konkurenčna klavzula opredeljena na naslednji način:

*»V obdobju dveh let po prenehanju te pogodbe, delavec ne sme skleniti pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem za opravljanje podobnih del in nalog, kot so dogovorjene s to pogodbo.«*

Ker statut družbe ne določa ničesar o konkurenčni klavzuli, smo se v podjetju poleg zakonske ureditve posluževali tudi določb statuta Mercator d.d. Slednji v 16. členu določa, da se v obdobju dveh let po prenehanju delovnega razmerja vodilni delavec ne sme zaposliti na podobnih delih in nalogah pri družbi s podobno dejavnostjo, kot jo ima družba oz. skupina Mercator ali Mercator, d.d., ali opravljati podobnih del in nalog. V

---

<sup>139</sup> Za primerjavo lahko navedemo, da tudi statut delniške družbe TERME ČATEŽ d.d., v 8. poglavju ureja konkurenčno prepoved in lojalnost. Ureditev v slednjem je dosti bolj natančna in se ne nanaša samo na vodilne delavce, temveč se dotakne tudi ostalih delavcev v podjetju. Statut opredeljuje konkurenčno prepoved in določa, da delavci družbe ne smejo brez posebnega soglasja uprave oz. nadzornega sveta opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost družbe in bi to lahko vplivalo na interese družbe. Nadalje statut izrecno določa, da se konkurenčna klavzula uredi z individualno pogodbo oz. pogodbo o zaposlitvi. V primerih težje kršitve konkurenčne klavzule lahko uprava delavcu prekine delovno razmerje.

<sup>140</sup> Uporablja se od 01.01.1998.



primeru, da družba uveljavlja prepoved konkurence, pripada za čas prepovedi vodilnemu delavcu mesečno nadomestilo v višini razlike med njegovo neto mesečno plačo povprečja zadnjih treh mesecev, ko je v družbi še delal in prihodki ob novi zaposlitvi. V primeru, da vodilni delavec prekrši prepoved, lahko družba zahteva odškodnino v višini njegovih 12 plač povprečja zadnjih treh mesecev, ko je še delal v družbi. Družba lahko tudi zahteva, da ji vodilni delavec prepusti posle, sklenjene za svoj račun, kot tudi posle, sklenjene za račun družbe, ali pa da družbi odstopi svojo pravico do odškodnine. Vodilnemu delavcu pripada za čas opravljanja del in nalog vodja splošnega sektorja zaradi konkurenčne klavzule poseben dodatek, ki znaša 10 % plače in je že vsebovan v osnovni plači.

V praksi se konkurenčna klavzula uporablja zlasti za vodilne delavce, zato je logično, da je v osnovni pogodbi, ki velja za operativne delavce le splošno opredeljena.<sup>141</sup> Klavzula, ki je bila vsebovana v stari pogodbi o zaposlitvi ne zadostuje pogojem zakona, kajti ni bilo dogovorjeno nadomestilo zanjo. Niti v členu, ki opredeljuje konkurenčno klavzulo niti v členu, ki določa kaj sestavlja plačo delavca, ni govora o nadomestilu za spoštovanje konkurenčne klavzule. Takšna splošna opredelitev ni zadostna in v primeru, da bi prišlo do spora, konkurenčna klavzula kot je opredeljena v stari pogodbi o zaposlitvi, na sodišču ne bi zdržala.

V preteklosti se je že zgodilo, da je delavec, ki je v družbi opravljal določena dela in pri tem pridobil tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, odšel iz družbe in se zaposlil pri konkurenčni družbi. S tem je nedvomno povzročil naši družbi škodo, saj je v drugo družbo vpeljal tudi naš način delovanja in obenem prenesel tudi poslovne zveze. Da se to v bodoče ne bi več dogajalo, je smotno, da se družba poslužuje konkurenčne klavzule, ne samo pri vodilnih delavcih, temveč tudi pri tistih delavcih, ki v okviru svojega dela pridobivajo posebna znanja in danes zlata vredne poslovne zveze. Vendar je zakon tudi tu postavil določene omejitve. Zaščiti je namreč mogoče samo tista znanja in postopke, ki so plod lastnih raziskav, ne pa tudi splošnega znanja oz. usposobljenosti, ki jo je delavec pridobil z delom v družbi.

S sprejetjem Kolektivne pogodbe Trgoavta, ki je začela veljati 01.01.2006, je urejena tudi konkurenčna klavzula, ki se tako v kolektivni pogodbi kakor tudi v novih pogodbah o zaposlitvi glasi tako:

*»Če delavcu preneha delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi, ne sme brez pisnega soglasja uprave za svoj račun ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal tehnično-tehnološko znanje, poslovna znanja in poslovne zveze, ki jih je pridobil z delom pri delodajalcu, predvsem pa, v skladu z akti, ne sme brez pisnega soglasja uprave:*

---

<sup>141</sup> V tem delu sem pri pisanju diplomske naloge naletel na omejitve, zaradi katere analiza konkurenčne klavzule ni ravno takšna kot sem si jo prvotno zamislil. Nisem namreč dobil na vpogled konkurenčne klavzule, kot je določena v pogodbi o zaposlitvi vodilnih delavcev, zato sem analizo omejil na klavzulo, ki je vsebovana v pogodbi o zaposlitvi, ki se sklepa z ostalimi delavci. Sem si pa pri analizi pomagal še z drugimi primeri iz literature.

- ustanavljati podjetja ali začeti opravljati samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo, ki jo ima delodajalec, če bi uporaba teh znanj pomenila za delodajalca konkurenco in sicer: eno leto po prenehanju delovnega razmerja;
- skleniti delovnega razmerja pri drugem delodajalcu, ki se ukvarja z enako dejavnostjo, če bi to za delodajalca pomenilo konkurenco in sicer: eno leto po prenehanju delovnega razmerja;
- skleniti pogodbo o delu ali pogodbo o avtorskem delu pri drugem delodajalcu, ki se ukvarja z enako dejavnostjo, če bi to za delodajalca pomenilo konkurenco in sicer: eno leto po prenehanju delovnega razmerja.

Če delavec ravna v nasprotju s prejšnjim odstavkom tega člena in škode ni mogoče določiti natančno, je delodajalcu dolžan plačati odškodnino v pavšalnem znesku 12 povprečnih bruto plač delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja.

Dokler se delavec zavoljo predmetne konkurenčne klavzule iz 1. odstavka tega člena ne more ustrezno zaposlitvi, mu pripada mesečno nadomestilo v višini 1/3 povprečne plače mesečne bruto plače delavca v zadnjih treh mesecih, ko je še delal pri delodajalcu, vendar nadalje za čas, naveden v 1. odstavku tega člena.

Delavec ni dolžan spoštovati konkurenčne klavzule, če delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja pisno izjavi, da od nje ostopa.

Kot vidimo, je nova kolektivna pogodba konkurenčno klavzulo zelo natančno opredelila. Če to klavzulo analiziramo skladno s pogoji, ki jih določa zakon za veljavnost konkurenčne klavzule pridemo do naslednjih ugotovitev:

- konkurenčna klavzula je dogovorjena samo za tista tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in poslovne zveze, ki jih delavec pridobi pri delodajalcu;
- v poštev pride samo v primeru, da delavcu preneha delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi;
- dogovorjena je v pisni obliki kot sestavni del pogodbe o zaposlitvi;
- dogovorjena je za eno leto po prenehanju delovnega razmerja, kar je v zakonsko dopustnem roku;
- delavcu omogoča primerno zaposlitev, kar je ponavadi stvar presoje, saj gre za pojem, ki ni natančno opredeljen in
- zanj je določeno nadomestilo v višini 1/3 povprečne plače mesečne bruto plače delavca v zadnjih treh mesecih, ko je še delal pri delodajalcu.

Na podlagi navedenega je mogoče zaključiti, da konkurenčna klavzula, kot jo vsebuje nova pogodba o zaposlitvi v celoti izpolnjuje zakonske pogoje za njeno veljavnost. Nadomestilo je celo bolj natančno določeno kot ga določa zakon. Zakon pravi samo, da je višina nadomestila 1/3 mesečne plače, ne pove pa ali je pri tem mišljena neto ali bruto plača delavca, niti ne pove, kaj vse se všteva v plačo.

Po kolektivni pogodbi se navedena konkurenčna klavzula uporablja za vodilne in vodstvene delavce, poslovodje, potnike in za višji rang komercialistov. S tako natančno

opredelitvijo konkurenčne klavzule želi podjetje zaščititi svoja posebna znanja in zveze, za katere šteje, da so tajna in ne bi bilo dobro, če bi zanje vedela konkurenčna podjetja.

### 6.3 Drugi primeri konkurenčne klavzule

Za primerjavo naj navedem še, kako se je glasila klavzula v pogodbi o zaposlitvi v nekem računalniškem podjetju:

*»Delavec ne sme v času \_\_\_ mesecev oz. največ dve leti po prenehanju delovnega razmerja za svoj ali za tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal tehnično-tehnološko in poslovno znanje ter poslovne zveze, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom pri delodajalcu.*

*Delavec je ves čas trajanja konkurenčne klavzule dolžan obveščati delodajalca o poslih in delih, ki jih želi opravljati, ta pa mu mora sporočiti stališče v roku 15 dni, sicer se ne šteje, da uveljavlja konkurenčno klavzulo.*

*Če delavec ne spoštuje konkurenčne klavzule, je dolžan delodajalcu plačati odškodnino v dejanskem ali pavšalnem znesku \_\_\_\_\_ tolarjev.«*

Vidimo, da je tudi v tej pogodbi konkurenčna klavzula precej natančno opredeljena, vendar kljub temu ne zadostuje pogojem zakona. Nanaša se na točno določena znanja, čeprav bi lahko bila slednja še bolj podrobno opredeljena.<sup>142</sup> Točno je določen čas veljavnosti konkurenčne klavzule, ki ne sme biti daljši od dveh let in določena je tudi višina odškodnine, ki jo je dolžan plačati delavec, v primeru, da krši konkurenčno klavzulo. Vendar pa ta klavzula ne vsebuje nadomestila za spoštovanje konkurenčne prepovedi. Določene so samo obveznosti delavca, ne da bi se določila tudi obveznost delodajalca in to je odškodnina, ki jo je slednji dolžan plačati delavcu.<sup>143</sup>

Danes je konkurenčna klavzula že običajni sestavni del pogodbe o zaposlitvi. Za podjetje je pomembna, ker preprečuje nastanek poslovne škode (prevzem kupcev, opravljanje konkurenčne dejavnosti,...), ne smejo pa biti tako opredeljene, da bi otežile položaj delavca.

Tudi v podjetju Lek d.d. se poslužujejo konkurenčne klavzule. Za vodilne delavce velja ureditev po Zakonu o gospodarskih družbah, za ostale zaposlene pa se uporabljajo določbe ZDR ter Lekove kolektivne pogodbe. Če spoštovanje konkurenčne klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega s prejšnjim, mora delodajalec ves čas spoštovanja prepovedi, delavcu mesečno izplačevati denarno nadomestilo, ki se

---

<sup>142</sup> Natančna opredelitev znanj, ki naj se zaščitijo s konkurenčno klavzulo so lahko za delodajalca tudi nevarna, kajti lahko bi prišlo do primera, da bi se pri sestavljanju pogodbe o zaposlitvi izpustila kakšna znanja oz. delo, katerega bi želel delodajalec posebej zaščititi. Verjetno tudi iz tega razloga, delodajalci ne opredelijo natančno katera znanja naj se varujejo, tako si zagotovijo večji maneverski prostor.

<sup>143</sup> Alojz Šket, Pogodba. [www.revija.mojedelo.com](http://www.revija.mojedelo.com).

dogovori s pogodbo o zaposlitvi in znaša najmanj polovico povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.<sup>144</sup>

V sedanjem času, ko je konkurenca vedno večja in boj na trgu vse težji, so delodajalci vse bolj zainteresirani obdržati zase tista znanja, ki so plod njihovega dela. V ta namen se čedalje bolj poslužujejo takšnih in drugačnih institutov, s katerimi bi vsa svoja tehnično-tehnološka znanja in poslovne zveze obržali zase kot poslovna tajnost. Na ta način se skušajo izogniti temu, da bi bilo konkurenčno podjetje seznanjeno z njihovim načinom dela. Če se postavimo v vlogo delodjalca je to povsem razumljivo, vsakdo si želi biti konkurenčen drugim in ne samo to, biti nad drugimi in si tako zagotoviti čim večji tržni delež. Zato, da podjetje funkcionira je potrebno imeti dober kader, da bi imeli dober kader pa je potrebno le tega izučiti in ga specializirati v določenih znanjih. In če delodjalec veliko v vložil v delavca, je povsem naravno, da bo skušal takemu delavcu preprečiti, da bi se zaposlil pri konkurenčnem podjetju.

---

<sup>144</sup> [www.lek.si/slo/mediji/pogosta-vprasanja/1319/](http://www.lek.si/slo/mediji/pogosta-vprasanja/1319/).

## 7 SKLEP

Nova ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule ni prinesla bistveno drugačne ureditve od tiste, ki smo jo poznali že pred sprejetjem novega Zakona o delovnih razmerjih ob upoštevanju mnenja ustavnega sodišča. Ustavno sodišče je že ob izdaji svoje odločbe nakazalo smernice Državnemu zboru, kako naj uredi konkurenčno prepoved in konkurenčno klavzulo, tako da ne bosta v nasprotju z ustavo in mu za to določilo enoletni rok. Namesto da bi Državni zbor spremenil zakon v tej smeri, je enostavno črtal iz zakona razveljavljene določbe, tako da je na tem področju nastala pravna praznina. V veljavi je ostala samo določba, ki je pogodbenima strankama dovoljevala dogovor o konkurenčni klavzuli. V taki situaciji je igrala pomembno vlogo sodna praksa, ki se je izoblikovala v tem času, saj je sodišče moralo razsoditi, četudi zakon teh institutov ni tako natančno urejal.

Kar precej časa je minilo do sprejetja novega Zakona o delovnih razmerjih, saj se je slednji pripravljajl skoraj deset let. Leta 2003 je končno začel veljati in z njim tudi nova ureditev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule. Zakonodajalec je pri novi ureditvi upošteval mnenje ustavnega sodišča in v taki smeri tudi uredil oba instituta. Še vedno velja, da je konkurenčna prepoved, prepoved opravljanja konkurence v času trajanja pogodbe o zaposlitvi, konkurenčna klavzula pa prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti določen čas po prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Ker je konkurenčna prepoved zakonsko določena prepoved, za katero se pogodbeni stranki ne dogovorita posebej, ni toliko zanimiva kakor konkurenčna klavzula. Za slednjo zakon določa kar nekaj pogojev, ki morajo biti izpolnjeni, da je konkurenčna klavzula veljavna. Ena od glavnih novosti v novi ureditvi je vsekakor obveznost pogodbenih strank, da se dogovorijo o višini nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule. V prejšnji ureditvi nadomestilo ni bilo pogoj za njeno veljavnost, zaradi česar je bilo ustavno sodišče mnenja, da obveznosti strank niso sorazmerne. Glede na to, da je pogodba o zaposlitvi pogodba med dvema strankama, v kateri je delavec običajno v podrejenem položaju, je prav, da zakonodajalec poskrbi zanj vsaj do te mere, da mu ne še dodatno otežuje njegovega položaja. Obveznosti strank morajo tako biti določene na tak način, da nobena od njiju ni v težjem položaju od druge.

Za delavca je pomembno tudi to, katera znanja iz zveze lahko delodajalec s konkurenčno klavzulo sploh zavaruje. Tu so mišljena zlasti tista tehnično-tehnološka znanja iz poslovne zveze, ki jih je delavec pridobil pri delu ali v zvezi z delom pri delodajalcu. Pri tem pa ne gre za tisto znanje, ki ga delavec običajno pridobi pri opravljanju določenega dela, temveč samo za taka znanja, ki so plod raziskovanja ali posebnega dela delodajalca. Tako je tudi pravilno, saj je normalno, da se delavec v času svoje zaposlitve nauči dela in pridobi vsa tista znanja, ki so potrebna, da dobro opravi svoje delo. Če bi bilo mogoče zavarovati vsakršno pridobljeno znanje, bi bili delavci pretirano omejeni pri iskanju nove zaposlitve, kar bi bilo v nasprotju z ustavno zagotovljeno pravico do svobode dela.

Ker živimo v takem času, v katerem je konkurenčnost izjemnega pomena, je razumljivo, da želijo delodajalci vsa svoja znanja ohraniti zase in si tako zagotoviti čim večjo tržno moč. Da bi bilo podjetje uspešno in konkurenčno drugim podjetjem, mora imeti visoko kvalificiran kader, ki bo razpolagal z ustreznimi znanji in bo inovativen. Ker gre v tem primeru za specializiran kader, pri čemer za specializacijo običajno poskrbi podjetje samo, je razumljivo, da želi podjetje takšen kader obdržati zase. Podjetja veliko vlagajo v svoje delavce, saj jim le ti prinašajo želeni dobiček. Iz tega razloga skušajo takšen kader zadržati pri sebi in jim preprečiti, da bi se zaposlili pri konkurenčnem delodajalcu. Ta omejitev pa v nobenem primeru ne more biti absolutna, saj delodajalec ne more delavcu prepovedati, da bi se zaposlil pri konkurenčnem podjetju, temveč lahko v primeru, da delavec prekrši konkurenčno prepoved, od njega zahteva le plačilo odškodnine.

Tudi sam kot delodajalec, bi se v primeru razpolaganja s posebnimi znanji in poslovnimi zvezami skušal zavarovati tako, da bi v pogodbo o zaposlitvi vključil konkurenčno klavzulo. Čeprav ne gre za absolutno omejitev, pomeni sredstvo zavarovanja za določen čas po tem, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi.

## LITERATURA

### LITERATURA

- Belič, Damjan. 1993. *Konkurenčna klavzula: 5. in 6. odstavek 7. člena ZDR – razveljavljena*. Pravna praksa št. 13/1993.
- Bubnov – Škoberne, Anjuta. 1992. *Razmišljanje o konkurenčni prepovedi in odločbi ustavnega sodišča*. Pravna praksa št. 14/1992.
- Djokić, Danila. 1991. *Konkurenčna klavzula po ZDR*. Podjetje in delo, št. 1, let. 1991.
- Kocbek, Marijan. 2002. *Zakon o gospodarskih družbah s komentarjem*. Druga dopolnjena in spremenjena izdaja. 1. knjiga. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Končar, Polonca. 1993. *Mednarodno delovno pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Korpič-Horvat, Etelka. 1997. *Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula*. Podjetje in delo, let. 23, št. 2.
- Kresal Barbara. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
- Lutarič, Saša. 2003. *Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved (opis in primerjava stare in nove ureditve)*. Podjetje in delo, let. 29, št. 3/4.
- Mežnar, Drago. 1998. *Delovno pravo. Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
- Mežnar, Drago. 1995. *Dolžnost lojalnosti ter varstva in skrbnosti v pogodbenem delovnem razmerju*. Pravniki, let. 50, št. 4-5.
- Mežnar, Drago. 2005. *Kako postopati v delovnih razmerjih*. Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja.
- Mežnar, Drago. 1999. *Konkurenčna klavzula v pogodbi o zaposlitvi*. Pravna praksa št. 12.
- Mežnar, Drago. 1999. *Konkurenčna prepoved*. Podjetje in delo, št. 2.
- Mežnar, Drago. 1992. *Konkurenčna prepoved v pogodbi o zaposlitvi (delovnopravni prikaz)*. Pravniki, let. 47, št. 11/12.
- Mežnar, Drago. 1996. *Menedžerska pogodba in pogodbeno urejanje individualnih delovnih razmerij*. Ljubljana: Lege artis.
- Mežnar, Drago. 1991. *Prepoved konkurenčnega ravnanja v podjetjih*. Gospodarski vestnik št. 6
- Mozetič, Damjan. 1993. *Konkurenčna klavzula po ZDR*. Gospodarski vestnik, let. 42, št. 1.
- Mozetič, Damjan. 1993. *Konkurenčna klavzula po ZDR*. Gospodarski vestnik, let. 42, št. 2.

- Pavčnik, Marijan. 1997. *Teorija prava*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Robnik, Ivan. 1995. *Konkurenčna klavzula: po prenehanju veljavnosti 5. in 6. odstavka 7. člena ZDR*, Pravna praksa št.24.
- Senčur Peček, Darja. 2003. *Konkurenčna klavzula*. Delavci in delodajalci, junij 2002 (2/2003/III).
- Šetinc Tekavc, Martina. 2003. *Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, primerjava naše ureditve z nemškim pravom*. Pravna praksa, let. 22, št. 22/23.
- Šturm, Lovro. 2002. *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
- Uršič, Ivan. 1992. *Kršitev konkurenčne prepovedi*. Pravna praksa št. 2/1992.
- Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Koper: Visoka šola za management.
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.

#### *PRAVNI VIRI*

- Ustava Republike Slovenije*. Razglašena dne 23.12.1991. Ur. list. RS, št. 33/1991 z dne 28.12.1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004.
- Obligacijski zakonik*. Ur. list RS, št. 83/2001 z dne 25.10.2001, 32/2004. Veljaven od 01.01.2002.
- Zakon o delovnih razmerjih*. Uradni list RS, št. 42/02 z dne 15.05.2002. Veljaven od 01.01.2003.
- Zakon o gospodarskih družbah*. Ur. list RS, št. 30/1993 z dne 10.06.1993, 29/1994, 45/1994, 82/1994, 20/1998, 32/1998, 37/1998, 84/1998, 6/1999, 54/1999, 31/2000, 36/2000, 45/2001, 59/2001, 50/2002, 93/2002, 57/2004, 139/2004. Veljaven od 10.07.1993.
- Zakon o varstvu konkurence*. Uradni list RS, št. 18/1993 z dne 09.04.1993, 56/1999, 31/2000, 110/2002. Veljaven od 24.04.1993.
- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije*. Ur. list RS, št. 10/1998 z dne 12.02.1998. Veljavna od 20.02.1998.
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti*. Uradni list RS, št. 40/1997 z dne 04.07.1997, 51/1998, 39/1999, 98/1999, 10/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 48/2001, 62/2001, 45/2002, 113/2002, 38/2003, 90/2005. Veljavna od 09.06.1997.
- Statut delniške družbe Trgoavto*. 10.06.2003.
- Statut delniške družbe Terme Čatež*. 22.06.2004.
- Statut delniške družbe Poslovni sistem Mercator d.d., Ljubljana*. 30.05.1995, 23.11.1995, 19.12.1996, 20.06.1997, 17.11.1998 in 31.05.2002.
- Kolektivna pogodba Trgoavta*. 01.01.2006.



## DRUGI VIRI

Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-51/90. Uradni list RS, št. 29 z dne 12.06.1992.

Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-81/97. Uradni list RS, št. 12 z dne 26.02.1999.

*Pravo Leksikon Cankarjeve založbe*, Druga razširjena in spremenjena izdaja. 2003.

Ljubljana: Cankarjeva založba.

Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 114/2004.

Sodba Vrhovnega sodišča Ips 5/2004.

Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 28/2003.

Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 110/2001.

Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 233/99.

Sodba Vrhovnega sodišča II Ips 9/95.

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani Pdp 582/2004.

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani Pdp 1152/2003.

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani Pdp 1087/2003.

Odločba sodišča združenega dela RS, Sp 153/92.

Šket, Alojz. Pogodba. [www.revija.mojedelo.com](http://www.revija.mojedelo.com).

Trampuš, Lidija. Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula 1. del,

[WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887](http://WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887).

Trampuš, Lidija. Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula 2. del,

[WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887](http://WWW.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=887).

*Zakon o delovnih razmerjih*. Uradni list RS, št., 14/1990, 5/1991, 10/1991, 17/1991, 13/1993, 29/1992, 71/1993, 2/1994, 19/1994, 38/1994, 29/1995, 12/1999, 101/1999, 36/2000, 97/2001).

*Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja*. Uradni list RS, št. 60/1989, 42/1990, 4/1991, 10/1991, 17/1991, 13/1993, 66/1993, 97/2001, 42/2002.

[www.lek.si/slo/mediji/pogosta-vprasanja/1319/](http://www.lek.si/slo/mediji/pogosta-vprasanja/1319/).