

SPOT svetovanje Koroška: Varovanje poslovne skrivnosti, konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula opravljanja dela

Delovno razmerje opredeljuje razmerje med delavcem in delodajalcem, ki skleneta pogodbo o zaposlitvi. Praviloma se delovno razmerje vzpostavi s pisno sklenitvijo in podpisom pogodbe o zaposlitvi obeh vključenih akterjev. Obstaja pa tudi izjema, da v primeru kadar obstajajo elementi delovnega razmerja, ki jih določa ZDR - Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1) in ni sklenjene pisne delovne pogodbe med delavcem in delodajalcem, šteje kot delovno razmerje tudi razmerje, ki vključuje vse naštet sestavine: prostovoljna vključitev delavca v organizirani delovni proces delodajalca, delo za plačilo, osebno delo, nepretrgano opravljanje dela, delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Delavec s podpisom pogodbe o zaposlitvi jamči za obveznosti, ki jih določa ZDR (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1) in delovna pogodba. Med slednjimi obveznostmi so tudi varovanje poslovne skrivnosti, konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula opravljanja dela.

Poslovno skrivnost ureja ZPosS - Zakon o poslovni skrivnosti (Uradni list RS, št. 22/19), kjer so določena pravila določitve in varstva poslovnih skrivnosti pred njeno protipravno pridobitvijo, uporabo in razkritjem. Pojem poslovne skrivnosti zajema nerazkrito strokovno znanje, izkušnje in poslovne informacije, ki izpolnjuje slednje:

- je skrivnost, ki ni splošno znana ali lahko dosegljiva osebam v krogih, ki se običajno ukvarjajo s to vrsto informacij;
- ima tržno vrednost;
- imetnik poslovne skrivnosti je v danih okoliščinah razumno ukrepal, da jo ohrani kot skrivnost.

Varovanje poslovne skrivnosti določa 36. člen ZDR (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1). Poslovne skrivnosti, ki jih določi delodajalec in so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na katerikoli drug način, ne sme izkoriščati za svoj osebni namen ali le te izdati tretji osebi. Za poslovno skrivnost se štejejo podatki za katere velja, da bi lahko nastala škoda za delodajalca, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseb. Odgovornost kršitve je na delavcu, če je za to vedel ali bi moral vedeti za te podatke. Če je kršitev bila storjena iz malomarnosti in namerno, lahko imetnik poslovne skrivnosti zahteva plačilo običajnega nadomestila povečano za 200 odstotkov.

Konkurenčna prepoved in **konkurenčna klavzula** pa sta dva povsem različna pojma, ki ju ne smemo enačiti. Namreč konkurenčna prepoved je obveznostne narave, ki velja že po samem Zakonu o delovnih razmerjih, medtem ko je konkurenčna klavzula odgovorne narave in velja le ob dogovoru.

ZDR Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1) v 39. členu opredeljuje konkurenčno prepoved oziroma zakonsko prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti za delavce, ki so v delovnem razmerju in bi želeli za svoj ali tuji račun opravljati dejavnosti ter sklepati posle, ki sodijo med dejavnosti, ki jo že opravljajo v delovnem razmerju pri svojem delodajalcu. Slednje bi za delodajalca predstavljalo konkurenčnost.

Konkurenčna prepoved je obveznostnega značaja zato se sme dejavnosti opravljati le in vključno z dovoljenjem in pisnim soglasjem delodajalca, ne glede na to v kakšni obliki, bodisi kot samostojni podjetnik – postranski poklic, honorarno delo, avtorska pogodba, ipd.. Delodajalec ima vso pravico zahtevati povrnitev škode, ki so nastale zaradi delavčevega neodgovornega ravnanja. V časovnem obdobju treh mesecev od dneva, ko je delodajalec izvedel za delavčevo ravnanje v neskladju z zakonom, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

Konkurenčna klavzula je pogodbeno prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti, opredeljena v 38. členu ZDR (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1). Konkurenčna klavzula mora biti izražena v pisni obliki med delavcem in delodajalcem, prav tako mora biti pri tem določena višina denarnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule, ki pripada delavcu, v nasprotnem primeru je neveljavna. Delavec mesečno prejema denarno nadomestilo, najmanj tretjino povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Omenjena klavzula se uporabi v primeru kadar delavec pri svojem delu ali v zvezi s svojim delom pridobiva tehnična, proizvodna in poslovna znanja ali poslovne zveze. Delavec in delodajalec se tako v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja.

Časovna omejitev konkuriranja mora biti določena razumno, saj ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca. Njena veljavnost je lahko najdlje dve leti po prenehanju delovnega razmerja, ki pa se lahko preneha s sporazumom med delavcem in delodajalcem, razen v primeru redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavca iz krivdnih razlogov ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca.

Do prenehanja veljavnosti konkurenčne klavzule pride v primeru, ko se delavec in delodajalec sporazumno dogovorita ali kadar delodajalec huje krši določila iz pogodbe o zaposlitvi, prav tako tudi, če delavec v časovnem obsegu enega meseca po prenehanju delovne pogodbe o zaposlitvi prejšnjemu delodajalcu pisno izjavi, da ni več vezan na konkurenčno klavzulo.

Pri navedenem moramo biti pozorni, da to velja za splošno delovno razmerje, namreč o kršitvah in določilih se razsoja od primera do primera drugače.

Za SPOT svetovanje Koroška
RRA Koroška d.o.o.:
Danijela Uran, podjetniška svetovalka

Ravne na Koroškem, 30.6.2020

Viri:

1. PIS, pravno-informacijski sistem [online]. Dostopno na:
<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1420> (29.6.2020).
2. PIS, pravno-informacijski sistem [online]. Dostopno na:
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7758> (29.6.2020).

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska Unija iz Evropskega sklada za regionalni razvoj
www.eu-skladi.si