

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE  
**KONKURENČNA KLAUZULA – ANALIZA SODNE PRAKSE**

Ljubljana, november 2020

ILVANA RAMDEDOVIĆ

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Ilvana Ramdedović, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Konkurenčna klavzula – analiza sodne prakse, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem doc. dr. Jakom Cepcem

### IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 24.11.2020

Podpis študentke: \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 KONKURENČNA KLAVZULA .....</b>	<b>3</b>
<b>2 ANALIZA SODNE PRAKSE .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Omejitve.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Nadomestilo zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule .....</b>	<b>7</b>
2.2.1 Primerljiv zaslužek .....	11
2.2.2 Višina nadomestila .....	12
2.2.3 Posebnosti.....	14
2.2.4 Ugotovitve .....	16
<b>2.3 Kršitev konkurenčne klavzule .....</b>	<b>17</b>
2.3.1 Odškodninska odgovornost .....	17
2.3.2 Pogodbena kazen .....	20
2.3.3 Ugotovitve .....	23
<b>2.4 Prenehanje konkurenčne klavzule .....</b>	<b>24</b>
2.4.1 Sporazum med strankama.....	24
2.4.2 Enostranski odstop.....	25
2.4.3 Ugotovitve .....	27
<b>SKLEP .....</b>	<b>27</b>
<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>29</b>
<b>PRILOGA .....</b>	<b>31</b>

## KAZALO PRILOG

Priloga 1: Seznam sodb .....	1
------------------------------	---



## UVOD

*»Uspeh pride takrat, ko se zavemo, da so ovire samo izzivi, ki nam pomagajo postati boljši.«*

(Stephen Covey)

Ljudje, ki živimo v različnih državah in kulturah, smo si zelo različni. Vsak posameznik je na svoj način poseben in ima določene lastnosti, ki jih nekdo drug nima. Vse te lastnosti je v današnjem svetu, ki je poln konkurence, potrebno poudariti in jih uporabiti kot konkurenčno prednost pred drugimi. Le tako bodo lahko podjetja na trgu, kjer je ogromno konkurence, tudi preživela. Ravno zaradi teh raznolikosti in znanja, ki ga določen posameznik oziroma delodajalec lahko pridobi in deli, se je ob veliki konkurenci pri delodajalcih v delovnem pravu izoblikovalo določilo konkurenčne klavzule. Popolna svoboda na trgu zaradi potrošnikov in podjetij kot tudi zaradi gospodarskega interesa ni mogoča, zato so se na trgu oblikovale določene omejitve. Delodajalci so glede na konkurenčne izzive, s katerimi se soočajo, prisiljeni biti inovativni in pridobivati posebna znanja in veščine, da lahko na trgu preživijo. Ker so zaposleni zelo pomemben steber podjetja in ker je obstoj podjetja na trgu skoraj nemogoč brez zaposlenih, jih je vsekakor potrebno vključiti v proces dela. Vsaka vključitev v proces dela nosi za sabo posledico, in sicer prenos znanja. Delodajalci svoja znanja in veščine poskušajo prenesti na svoje zaposlene z načinom delegiranja in jih tako vključiti v proces dela, s čimer je določena naloga ali pravica predana zaposlenemu, ki jo opravi namesto delodajalca. S tem ko jih podučijo in s prenosom aktivnosti in odgovornosti na delavce, lahko s skupnim delom ustvarijo močnejše in konkurenčnejše podjetje, ki lahko dolgoročneje obstoji na trgu (Šetinc Tekavec, 2006, str. 171, 172).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 81/2019, v poglavju o prepovedi konkurence ureja konkurenčno klavzulo od 40. pa do 42. člena. Konkurenčna klavzula je fakultativno določilo, ki se pojavlja v pogodbah o zaposlitvi in eno izmed strank v pogodbi omejuje pri njenem delovanju. Gre za določilo, ki ga pogodbeni stranki, torej delavec in delodajalec, lahko prostovoljno ob predhodnem dogovoru vneseta v pogodbo, ni pa nujno.

Za veljavnost konkurenčne klavzule mora biti ta nujno dogovorjena v pisni obliki (Kresal, 2009, str. 101). Namen določila je ščititi delodajalca pred tem, da bi delavci po prenehanju delovnega razmerja s trenutnim delodajalcem uporabili posebna znanja, ki so jih lahko pridobili v času dela in jih posredovali naprej drugim delodajalcem, torej v primeru, če bi ta znanja uporabljali za svoj ali tuj račun. Velja za znanja, ki so plod lastnih raziskav ali razvoja delodajalca, če gre za pridobitev tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ali poslovnih zvez. Kot omenjeno, konkurenčna klavzula delavca omejuje, in sicer pri opravljanju konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega

razmerja. Konkurenčna prepoved je širši pojem prepovedi konkuriranja, delavca pa omejuje samo za obdobje, ko je v delovnem razmerju. Ključna razlika med konkurenčno klavzulo in konkurenčno prepovedjo je ta, da konkurenčna prepoved velja samo v času sklenjenega delovnega razmerja, konkurenčna klavzula pa velja po prenehanju le tega. Ena izmed bistvenih razlik je tudi ta, da je konkurenčna prepoved določena z zakonom in velja z vsako sklenitvijo delovnega razmerja, konkurenčna klavzula pa velja samo v primeru, če se stranki za njo izrecno dogovorita s pogodbo o zaposlitvi (Tičar, 2003, str. 86–88).

Konkurenčna klavzula je lahko določena največ za obdobje dveh let in mora biti ob sklenitvi delovnega razmerja vnaprej dogovorjena. Poleg tega pa mora biti določeno tudi denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, če je delavcu s konkurenčno klavzulo onemogočeno pridobiti zaslužek, ki je primerljiv prejšnji plači. V tem primeru mu je s strani delodajalca po zakonu potrebno izplačati denarno nadomestilo, ki pa mora biti tudi vnaprej določeno. Delodajalec je po ZDR-1 dolžan delavcu za spoštovanje konkurenčne klavzule izplačati mesečno najmanj tretjino povprečne mesečne plače, ki jo je imel v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Dogovor o konkurenčni klavzuli je po svoji naravi pogodba, torej morata stranki pogodbo spoštovati, če pa se zgodi kršitev pogodbe s katerekoli strani, so z zakonom predpisane določene sankcije, od pavšalne odškodnine do pogodbene kazni. Cilj naloge je poglobljeno analizirati sodno prakso na področju konkurenčne klavzule za poglavja nadomestil za spoštovanje konkurenčne klavzule, sankcij ob kršitvah delavca in delodajalca in prenehanje konkurenčne klavzule.

Sodišča v sporih kar se tiče nadomestil zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule široko razlagajo zakonska določila in v teh primerih ščitijo delavce, saj navajajo, da gre za poseg v delavčevo svobodno izbiro zaposlitve in so potemtakem upravičeni do prejema denarnega nadomestila, kot je dogovorjeno v pogodbi. Iz sodb lahko razberemo, da ob delavčevi kršitvi konkurenčne klavzule sodišča bolj varujejo delodajalce, in če je v pogodbi določena konkurenčna klavzula, jo morajo delavci tudi spoštovati. Delavec je delodajalcu odškodninsko odgovoren takrat, ko je kršitev in nastanek škode s strani delodajalca tudi dokazana. Tu sodišča varujejo delavce, s tem da morajo biti priloženi dokazi proti delavcu. Pri tem ni možen enostranski odstop od pogodbe, kar izhaja že iz obligacijskega prava, in sicer da pogodba ugasne samo z voljo obeh pogodbenih strank ali z odločbo zakona.

Ključne točke spora med strankami se nanašajo na to, kdaj je delodajalec dolžan delavcu izplačati nadomestilo zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, ali lahko delodajalec odstopi od plačila nadomestila delavcu, v katerih primerih je delavcu pripisana kršitev konkurenčne klavzule, kdaj je delavec delodajalcu odškodninsko

odgovoren ob kršitvi pogodbe, na kakšen način konkurenčna klavzula preneha in kako sodišče obravnava željo po enostranskem odstopu od dogovora o konkurenčni klavzuli.

Naloga bo temeljila na analizi sodne prakse na področju konkurence, natančneje, konkurenčne klavzule. To področje ureja ZDR-1, sodno prakso pa bom poiskala na spletni strani Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije (PISRS). Na spletni strani PisRS je 73 sodb Vrhovnega sodišča na temo konkurenčne klavzule in 149 sodb Višjega delovnega in socialnega sodišča. Zaključna naloga bo temeljila na podlagi teh sodb, pri čemer bom iz sodb in sklepov črpala informacije za analizo sodne prakse na področju konkurenčne klavzule. V Delovnopravnem priročniku s sodno prakso so odločitve Vrhovnega sodišča in Višjih sodišč interpretirane kot odgovori na vprašanja o konkurenčni klavzuli, pri čemer so dodani primeri s sodišča.

S konkurenčno klavzulo sem se prvič srečala pri predmetu Poslovno pravo, kjer je bil omenjen pojem konkurence. Bolj natančno sem se s konkurenčno klavzulo spoznala pri predmetu Delovno pravo, kjer se mi je raziskovanje sodne prakse zdelo zanimivo ravno iz razloga, ker je na to temo kar 249 sodb, ZDR-1 pa konkurenčno klavzulo opredeljuje samo v treh členih, kjer je opisana zakonska pogodbeno prepoved konkurenčne klavzule, nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule in prenehanje konkurenčne klavzule. Ostale literature o konkurenčni klavzuli ni ravno veliko. Nekaj literature sem našla v knjigah o delovnem pravu, kjer je konkurenčna klavzula opisana samo v določenih poglavjih. Vsebina prebrane literature se nanaša na ZDR-1, predvsem pa na sodno prakso, iz katere izhaja, da se delavec in delodajalec najpogosteje spuščata v spore za primere obveznosti izplačila nadomestil za spoštovanje konkurenčne klavzule, sankcij ob kršitvah konkurenčne klavzule, torej pavšalne odškodnine in pogodbene kazni ter prenehanje konkurenčne klavzule in pa zaradi prenehanja konkurenčne klavzule.

## **1 KONKURENČNA KLAUZULA**

Pojem konkurenca je v današnjem času dobro razvit, saj število ponudnikov na trgu vsakodnevno raste, s tem pa je tudi vse večja konkurenca. Podjetja se na trgu trudijo ustvariti dobre odnose s potrošniki in jih zadržati kot svoje zveste stranke. Potrošniki pa so s povečevanjem števila ponudnikov na trgu vedno bolj zahtevni in v večini želijo cenovno ugodne in kvalitetne ponudbe. S svobodnim vstopom na trg in svobodi pri vzpostavljanju medsebojnih razmerij ter prepovedjo nepoštenega podjetniškega ravnanja se je razvil pojem konkurenca (Šetinc Tekavc, 2006, str. 34, 35).

Konkurenčna klavzula je institut, ki se najpogosteje uporablja v delovnem pravu. Preprosto povedano, gre za določene omejitve, ki jih ima delavec po prenehanju delovnega razmerja, če je pri delu pridobival tehnična, proizvodna in poslovna znanja ali poslovne zveze, ki so plod lastnih raziskav in dela delodajalca. Je institut, ki štiti

delodajalca pred nelojalno konkurenco. Konkurenčna klavzula je zapisana v ZDR-1, ta pa jo opisuje v treh členih. Povezano s konkurenco v ZDR-1 poznamo tudi pojem konkurenčna prepoved. Ta je zapisana v 39. členu, ki opisuje prepoved konkurence. Pod ta člen spada, da delavec v času trajanja delovnega razmerja brez pisnega soglasja delodajalca ne sme za svoj ali za tuj račun opravljati dejavnosti in sklepati poslov, ki sodijo v isto dejavnost in bi za delodajalca lahko pomenili konkurenco. Delovanje konkurenčne klavzule je natančneje opisano v 40. členu, in sicer je lahko dogovor v pogodbi med delavec in delodajalcem, ki pa velja po prenehanju delovnega razmerja in je lahko dogovorjena najdlje za dve leti po prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Konkurenčna klavzula se upošteva, če do prenehanja delovnega razmerja pride zaradi redne odpovedi s strani delavca in če delodajalec da delavcu redno odpoved iz krivdnega razloga ali izredno odpoved. V 41. členu zakon opisuje nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, kjer je določeno, da je delodajalec delavcu dolžan izplačati nadomestilo v primeru, če delavec zaradi konkurenčne klavzule ne dobi zaslužka, primerljivega prejšnji plači. Nujno mora biti nadomestilo določeno v pisni pogodbi pred sklenitvijo delovnega razmerja. V 42. členu ZDR-1 opisuje prenehanje konkurenčne klavzule, kjer je določen sporazum med delavcem in delodajalcem. Konkurenčna klavzula pa preneha tudi v primeru, če delodajalec huje krši pogodbo o zaposlitvi in delavec v roku enega meseca od prenehanja delovnega razmerja pisno izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo.

Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved v ZDR-1 predstavljata omejitve in ščitenje delodajalca pred nelojalno konkurenco. Ključna razlika med njima je ta, da konkurenčna prepoved velja samo med delovnim razmerjem in v tem času mora delavec pridobiti pisno soglasje delodajalca, če želi za svoj ali tuj račun sklepati ali opravljati posle, ki za delodajalca pomenijo konkurenco. To je določeno z zakonom in ne gre za prostovoljen dogovor med delavcem in delodajalcem. Dobra volja delodajalca je le, če delavcu da pisno soglasje, da lahko v času delovnega razmerja opravlja dejavnost, ki za delodajalca lahko pomeni konkurenco. Konkurenčna klavzula pa je v zakonu opredeljena kot dogovor med delavcem in delodajalcem, ki ni nujno sklenjen v vsaki pogodbi. Ključna razlika je ta, da konkurenčna prepoved velja le za čas, ko delovno razmerje med delavcem in delodajalcem traja, konkurenčna klavzula velja po prenehanju delovnega razmerja, zato mora biti v pogodbi določeno tudi nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule. Povezava med njima pa je ta, da zakon omejuje delavca in s tem ščiti delodajalca.

Ko se delovno razmerje med delavcem in delodajalcem konča, delavec ni več dolžan biti delodajalcu zvest in mu ni več potrebno ščititi delodajalčevih interesov. Torej, delavec lahko svoja pridobljena znanja in izkušnje prenese k drugim delodajalcem, kar pa le-tem na ni v interesu zaradi prizadevanja za obstanek na konkurenčnem trgu. Ravno iz navedenih razlogov obstaja konkurenčna klavzula, o kateri se lahko delavec in delodajalec dogovorita na začetku delovnega razmerja, veljala pa bo po prenehanju



delovnega razmerja in bo delavca pri prenosu znanj in izkušenj omejala. Na splošno konkurenčno klavzulo lahko opredelimo kot omejitev delavca pri konkuriranju, in sicer po prenehanju delovnega razmerja s trenutnim delodajalcem v primeru, če med zaposlitvijo pri njem pridobiva določena tehnična, proizvodna in poslovna znanja, ki bi jih lahko potem uporabil pri delu pri konkurenčnem delodajalcu, kar bi za njegovega delodajalca lahko pomenilo konkurenco.

V Sloveniji je prepoved konkurence omenjena v Ustavi, ki pa je ne opisuje v podrobnosti. Pomembni ustavni pravici, ki ju morajo vsi delodajalci upoštevati, sta pravica do svobodne izbire zaposlitve (49. člen Ustave) in do svobodne gospodarske pobude (74. člen Ustave). V Sloveniji je bila konkurenčna klavzula sprejeta leta 1990, ko se je uveljavil Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 90), Ur. l. RS, št. 14/90. Potreba po uveljavitvi konkurenčne klavzule se je kazala že prej, saj to področje ni bilo urejeno in je zaradi tega prihajalo do nepravilnosti in do zlorab. Ker se je konkurenčna klavzula oblikovala zaradi zaščite delodajalcev, so na tem področju ob sprejetju opozarjali na previdno uporabo instituta in s tem tudi na varovanje svobode dela delavca. Leta 2002 je bil sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Ur. l. RS, št. 42/2002, ob tem pa se je pojavilo vprašanje, po katerem zakonu se bo obravnavala konkurenčna klavzula, ki je bila sklenjena pred sprejetjem novega ZDR. Odgovor na vprašanje so razrešili z določbo, da z dnem, ko je bil ZDR sprejet, ZDR 90 preneha veljati, razen določbe, ki se nanašajo na kolektivne pogodbe. Če so predpisi sklenjeni pred uveljavitvijo ZDR, se potem tudi dokončajo po predpisih ZDR 90. V ZDR je bila konkurenčna klavzula opredeljena bolj natančno kot v ZDR 90, do česar so pripeljale sodne prakse in poglobljena razmišljanja o tem institutu. ZDR-1, ki opredeljuje konkurenčno klavzulo, po kateri bom analizirala sodno prakso v zaključni nalogi, je bil sprejet leta 2013 (Šetinc Tekavec, 2006, str. 171–191).

Sodišča kot sankcijo za kršitve instituta uporabljajo izpodbojnost in ničnost konkurenčne klavzule. Ničnost konkurenčne klavzule pomeni, da le-ta nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom; v tem primeru nobena izmed strank ne more uveljavljati svojih pravic, ki jih pridobi s konkurenčno klavzulo. Delodajalec od delavca ne more zahtevati, da se ta drži instituta konkurenčne klavzule in izpolnjuje svoje obveznosti v zvezi z njo, torej da se po zaposlitvi ne ukvarja s konkurenčno dejavnostjo. Delavec pa od delodajalca ne more zahtevati izplačila nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule. Do ničnosti lahko pride ob neupoštevanju zgoraj navedenih omejitev. Izpodbojnost pa je pogojena s tremi omejitvami. V primeru ničnosti je pogodba neveljavna od začetka sklenitve. Če je ugotovljena ničnost pogodbe, morata stranki vrniti vse, kar sta na podlagi pogodbe tudi prejeli (v tem primeru delavec vrne nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule). Pogodba je izpodbojna v primeru, če jo sklene poslovno omejena stranka (mlajši od 18. leta), če je bila pri sklenitvi določila napaka glede volje stranke (v primeru če gre za zmoto, prevaro ali pa je sklenjena na podlagi grožnje) in v primeru, če tako določa zakon. Pri izpodbojnosti

lahko pogodbeni stranka, v katere interesu je izpodbojnost, zahteva razveljavitve pogodbe. Na izpodbojnost pogodbe se mora stranka posebej sklicevati, saj je sodišča ne bodo obravnavala po uradi dolžnosti, kot je obravnavana ničnost pogodbe. Tudi v primeru izpodbojnosti je potrebno vrniti vse, kar je bilo na podlagi pogodbe pridobljeno. Stranka, ki je odgovorna za izpodbojnost, je drugi stranki odgovorna za povzročitev škode, ki nastane zaradi razveljavitve pogodbe. Pravica do zahteve razveljavitve izpodbojne pogodbe ima določeno časovno omejitev, in sicer poteče s pretekom enega leta od dneva, ko upravičenec izve za razlog izpodbojnosti. Pravica preneha tudi v primeru, ko poteče tri leta od dneva sklenitve pogodbe (Obligacijski zakonik (OZ), Ur. l. RS, št. 97/2007).

## **2 ANALIZA SODNE PRAKSE**

Konkurenčna klavzula bo analizirana glede na sodno prakso Vrhovnega in Višjih sodišč v Sloveniji, pri čemer so na začetku opredeljene omejitve konkurenčne klavzule, ki jih določa ZDR-1. Skozi zaključno nalogo so opredeljeni trije sklopi, glede na najpogosteje pojavljene predmete spora v sodni praksi. Prvi sklop predstavlja analizo sodne prakse na področju nadomestila zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, pod katerega spadajo podpoglavja o primerljivem zaslužku, višini nadomestila, in posebnosti, pod katere spada sodna praksa pri delovnih razmerjih za določen čas in pri poslovnih osebah. Drugi sklop natančneje opredeljuje sodno prakso na področju kršitev konkurenčne klavzule, torej opredeljuje sankcije za delavce in delodajalce v primerih, ko pride do kršitve. Tu spadata podpoglavji o odškodninski odgovornosti in pogodbeni kazni. V tretjem sklopu je analizirana sodna praksa na področju prenehanja konkurenčne klavzule, najpogostejša področja sporov sta za primer sporazuma med strankama in pa prenehanje na podlagi enostranskega odstopa od konkurenčne klavzule.

### **2.1 Omejitve**

Pri konkurenčni klavzuli bi poudarila naslednje omejitve, ki so določene z ZDR-1:

- omejitev glede na pridobivanje znanja,
- omejitev glede na konkurenčnost,
- prenehanje delovnega razmerja,
- primerna zaposlitev delavca,
- formalna omejitev,
- časovna omejitev in
- omejitev pri nadomestilu za spoštovanje konkurenčne klavzule.

Omejitve glede na pridobivanje znanja: ZDR-1 določa, da se delavec lahko omeji pri konkurenčni klavzuli le za tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze,

ki jih pridobi pri trenutnem delodajalcu. Torej se delavec lahko omeji le za znanja, ki so posebna vrednost delodajalca, splošna znanja ne morejo biti nikoli omejena s konkurenčno klavzulo.

Omejitev glede na konkurenčnost pomeni, da je delavec omejen samo pri opravljanju dela, ki za delodajalca pomenijo konkurenco. Splošna definicija ZDR-1 pojasnjuje, da je delavcu prepovedano opravljanje dejavnosti, ki za delodajalca pomeni konkurenco. Natančnejša definicija je prepuščena medsebojnemu dogovoru med delavcem in delodajalcem.

Omejitve pri prenehanju delovnega razmerja bi omenila, saj v naslednjih primerih prenehanja delovnega razmerja nastopi določilo konkurenčne klavzule, in sicer je to redna odpoved delavca, redna odpoved delavcu iz krivdnega razloga ali izredna odpoved delodajalca.

Pri formalni omejitvi gre za to, da mora biti konkurenčna klavzula določena v pisni obliki pred sklenitvijo delovnega razmerja. Le na ta način je veljavna, saj gre za neobvezno sestavino pogodbe o zaposlitvi in je plod dogovora med delavcem in delodajalcem.

Konkurenčna klavzula je po ZDR-1 omejena s časom, in sicer je lahko sklenjena najdlje za časovno obdobje dveh let po prenehanju delovnega razmerja. Tu zakon določa, da se mora skleniti za razumno obdobje, torej za toliko časa, kolikor je dovolj, da se zaščitijo interesi delodajalca.

Pomembna omejitev je omejitev pri nadomestilu za spoštovanje konkurenčne klavzule. Ta mora biti nujno določena vnaprej s pogodbo o zaposlitvi. Tu zakon ščiti delavce, in sicer v primeru, če zaradi konkurenčne klavzule ne more dobiti primerljivega zaslužka prejšnji plači. Če nadomestilo ni določeno, potem tudi konkurenčna klavzula ni veljavna. Zgoraj navedene omejitve mora delodajalec nujno opredeljene in upoštevati, da je lahko konkurenčna klavzula veljavna in upoštevana v sodni praksi kot zaščita interesov delodajalca (Šetinc Tekavc, 2006, str. 192, 199).

## **2.2 Nadomestilo zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule**

Največ sodb, ki jih sodišča obravnavajo v praksi, so na podlagi nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule. Ravno to je bila največja pomanjkljivost in kritika ureditve ZDR 90, zaradi česar pa je bila pri Ustavnem sodišču tudi razveljavljena. Po ZDR 90 torej ni bila določena obveznost izplačevanja denarnega nadomestila delavcu ob spoštovanju konkurenčne klavzule, saj delavec s tem, ko spoštuje konkurenčno klavzulo, lahko posledično pridobiva nižji zaslužek.

Pomanjkljivost je bila odpravljena s sprejetjem 39. člena novega ZDR, ki pa delodajalca obvezuje izplačati delavcu mesečno denarno nadomestilo za ves čas spoštovanja konkurenčne klavzule, če delavcu spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega prejšnji plači.

Od sklenitve konkurenčne klavzule pa do uresničevanja lahko mine dolgo časovno obdobje, zato se ob sprejetju novega ZDR zastavi vprašanje, kateri zakon velja za dogovore, ki so bili sklenjeni pred sprejetjem novega ZDR, torej za tiste, ki so še bili sklenjeni ob veljavi ZDR 90. Vprašanje je bilo, ali se bodo sedaj upoštevale določbe prejšnjega zakona ali novega. ZDR je v 245. členu določil, da z dnem uveljavitve novega zakona preneha veljati ZDR 90. Upoštevajo se le tiste določbe, ki se nanašajo na kolektivne pogodbe (Šetinc Tekavc, 2006, str. 198–201).

V pogodbi o zaposlitvi velja avtonomija strank, če zakon ne določa drugače. Glede na to morata stranki upoštevati omejitve, ki sta jih zapisali v pogodbo o zaposlitvi. Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 30/2005, dne 21. junija 2005 zapisalo: »ZDR dopušča dogovor med delavcem in delodajalcem glede omejitev, ki bodo delavcu ob spoštovanju konkurenčne klavzule nastale po prenehanju delovnega razmerja zaradi zmanjšane možnosti zaposlitve oziroma ustvarjanja dohodka s pridobitno dejavnostjo. V teh primerih je delavec upravičen do določenega materialnega nadomestila, saj gre tudi za poseg v njegove ustavne pravice do svobodne izbire zaposlitve (49. člen Ustave) in do svobodne gospodarske pobude (74. člen Ustave)«. Zakon torej določa minimalni okvir omejitev, stranki pa s pogodbo o zaposlitvi natančneje določata omejitve, ki jih morata spoštovati. V tem primeru delavcu pripada nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule iz razloga, ker svojih obveznosti iz konkurenčne klavzule ni kršil.

Omejitve glede na pridobivanje znanja potrdi Vrhovno sodišče s sodbo VIII Ips 145/2005 z dne 22. novembra 2005, ki navaja, da »v primeru, če nekdo ni pridobil posebnih znanj, ampak samo splošna znanja, se lahko postavi vprašanje, ali je konkurenčna klavzula sploh smiselna in dopustna« pri tem pa upošteva tudi nesorazmerje med obveznostmi delavca in delodajalca in navaja, da »v primeru, če kdo izkoristi stisko ali težko gmotno stanje drugega, njegovo nezadostno izkušnost, lahkomišelnost ali odvisnost in si izgovorijo zase ali za koga tretjega korist, ki je v očitnem nesorazmerju s tistim, kar je sam dal ali storil ali se zavezal dati ali storiti drugemu, je taka pogodba nična«.

Višje delovno in socialno sodišče potrdi stališče Vrhovnega sodišče s sodbo Pdp 361/2010 z dne 10. junija 2010. V tem primeru stranki nista bili enakovredni v tem, da s pogodbo o zaposlitvi ni bilo dogovorjeno ustrezno denarno nadomestilo, ki pripada delavcu ob spoštovanju konkurenčne klavzule za vse omejitve, ki jih sprejme z dogovorom. Zaradi tega sodišče s sodbo odloči, da je dogovor o konkurenčni klavzuli ničen in tako ne more imeti pravnih posledic. Torej delavec delodajalcu ni

odškodninsko odgovoren, niti delodajalec ni dolžan delavcu izplačati denarnega nadomestila.

Konkurenčna klavzula je namenjena zaščiti interesov delodajalca, kar potrdi sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 282/2002 z dne 21. oktobra 2003, ki pravi: »Delodajalec se za določen čas zavaruje pred konkurenco svojega bivšega delavca, delavec pa ima zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule – domneve, da je zaradi tega omejen pri novi zaposlitvi in s tem pri pridobivanju primerljivega dohodka – pravico do nadomestila. Temeljni namen konkurenčne klavzule je varstvo delodajalčevih interesov v primerih, ko delavcu po njegovi volji ali krivdi preneha delovno razmerje«. Torej sodišče izrazi tudi stališče, da namen konkurenčne klavzule ni zagotoviti socialno varnost delavcu, če mu delovno razmerje preneha brez njegove krivde ali volje.

Za veljavnost konkurenčne klavzule mora biti ob sklenitvi pogodbenega določila vnaprej določeno nadomestilo zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, kar je določeno v 39. členu ZDR. V sodbi Vrhovnega sodišča VIII Ips 163/2010 z dne 6. decembra 2011 je to potrdilo, da je sodišče odločilo, da »pravno podlago za odločitev predstavljajo določila tožnikove pogodbe o zaposlitvi in ne določila ZDR, oziroma glede izvajanja konkurenčne klavzule, ki je bila dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi še v času veljavnosti ZDR/90, in v zvezi s tem glede plačila nadomestila, predstavljajo materialno pravo določila pogodbe o zaposlitvi«. Iz tega primera lahko vidimo, da je sodišče upoštevalo, kar je bilo dogovorjeno s pogodbo. Če s pogodbo ne bi bilo dogovorjeno nič, bi se upoštevala določila novega ZDR, ker le-ta določa, da z dnem uveljavitve prenehajo veljati določbe ZDR 90.

Kasneje je bil sprejet ZDR-1, ki določa, da se nadomestilo mora izplačati:

- če delavcu spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega prejšnji plači,
- predhodno mora biti določeno v pogodbi o zaposlitvi,
- je v denarni obliki,
- izplačuje se mesečno za ves čas spoštovanja,
- minimalna višina izplačila je določena v ZDR,
- če nadomestilo ni določeno je sankcija ničnost, torej pogodba ni veljavna.

Vrhovno sodišče v sklepu VIII Ips 99/97 z dne 23. septembra 1997 izrazi stališče, da je pogodba dvostranska in odplačna, ter da za pogodbo velja avtonomija strank, v kolikor ni omejena z zakonskimi predpisi. To pogodbo morata stranki spoštovati točno tako, kot sta jo sklenili ob sklenitvi. Sodišče odloči, da »ni v nasprotju z zakonom določba v pogodbi o zaposlitvi, da se delavcu ob prenehanju delovnega razmerja, tudi na podlagi njegove odpovedi, izplača šest plač kot nadomestilo za prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti, delodajalec je zato tako nadomestilo dolžan izplačati«.

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 132/2000 z dne 13. marca 2001 izpostavilo, da je s pogodbo o zaposlitvi mogoče določiti konkurenčno klavzulo za delavca in njegovega družinskega člana, torej v tem primeru bi morala oba spoštovati določilo konkurenčne klavzule in bi s tem tudi prejela denarno nadomestilo. Ker pa v sodbi tako ni bilo s pogodbo določeno, je sodišče presodilo, »ker torej takšna ureditev ni bila predvidena, je mogoče določila pogodbe o zaposlitvi o konkurenčni klavzuli tožnika po prenehanju delovnega razmerja obravnavati le kot nepogojno zavezo obeh strank pogodbe«.

Če bi uporaba tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj, ki jih je delavec pridobil s prejšnjim delom, lahko za delodajalca pomenila konkurenco, delavec tudi ne sme ustanoviti podjetja ali opravljati samostojne dejavnosti z enako dejavnostjo, kot jo ima delodajalec. Če pa delodajalec preneha opravljati dejavnost, pa delavec z ustanovitvijo podjetja delodajalcu ne more več škodovati ali konkurirati. Torej lahko svobodno izkorišča izkušnje, ki jih je pri prejšnjem delu dobil in ima pravico do svobodne izbire zaposlitve. To potrjuje sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 163/2001 z dne 18. junija 2002, v kateri sodišče odloči: »Ker tožena stranka ne opravlja nobene dejavnosti več, tožnik tudi z opravljanjem katerekoli dejavnosti, ki jih je tožena stranka prej opravljala, toženi stranki ne more več konkurirati ali kako drugače posegati v njene interese«.

Vrhovno sodišče v sklepu VIII Ips 280/2006 z dne 20. novembra 2007 pojasni, da konkurenčna klavzula ni povezana s tem, kako delovno razmerje delavcu preneha. V tem primeru sodne prakse gre za naknadno vzpostavitev delovnega razmerja, kar pa ne spremeni dejstva, da je konkurenčna klavzula sklenjena in jo posledično obe stranki morata spoštovati. Sodišče pojasni »izplačevanje nadomestila (ker je delavec prostovoljno omejil svojo pravico do proste izbire zaposlitve) ni vezano na bodoče negotovo dejstvo uspeha delavca v sodnem sporu zaradi nezakonitega prenehanja pogodbe (ali celo na začetek takšnega spora)«.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi in sklepu Pdp 382/2018 z dne 18. oktobra 2018 izrazilo stališče, da je v primeru nejasnosti dogovora med strankama potrebno upoštevati določila zakona, v tem primeru OZ. Delodajalec se je s pogodbo o zaposlitvi zavezal, da bo delavcu izplačeval nadomestilo le v primeru, če bo ta uveljavljal konkurenčno klavzulo. Sodišče je izrazilo mnenje, da ob takem dogovoru ne more avtomatično nastopiti obveznost delodajalca za izplačilo denarnega nadomestila delavcu.

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1299/2007 z dne 5. novembra 2007 govori o nespoštovanju konkurenčne klavzule s strani delavca. Sodišče izrazi mnenje, da delodajalec delavcu ne more prepovedati opravljanja dela pri drugem delodajalcu, lahko pa od delavca zahteva odškodnino. Sodišče se sklicuje na 2. odstavek 49. člena Ustave RS, ki govori o pravici do proste izbire zaposlitve, ki je omejena le na pravico do odškodnine.

V sklepu Pdp 860/2000 z dne 7. februarja 2002 Višje delovno in socialno sodišče izrazi stališče, da denarno nadomestilo delavcu pripada že samo s tem, ko spoštuje dogovor o konkurenčni klavzuli. V nasprotnem primeru, če s strani delavca konkurenčna klavzula ni spoštovana, delodajalcu ni treba izplačati denarnega nadomestila.

Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 366/99 z dne 15. marca 2001 pojasni, da je delavec upravičen do odškodnine le v primeru, če spoštuje konkurenčno klavzulo. V tem primeru je delavec ustanovil podjetje in se kot lastnik ukvarjal z enako dejavnostjo kot prejšnji delodajalec, pri čemer je kršil določila konkurenčne klavzule, na podlagi česar sodišče odloči, da mu nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ne pripada.

Naslednji primer govori o uveljavljanju konkurenčne klavzule, o čemer se lahko stranki dogovorita s pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru je bilo s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno, da mora delodajalec delavcu izplačati denarno nadomestilo samo v primeru, če se po prenehanju delovnega razmerja delodajalec odloči, da bo uveljavljal konkurenčno klavzulo. Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 519/2001 z dne 30. januarja 2003 izrazilo mnenje, da takšen dogovor ne zagotavlja enakomerne obremenjenosti subjektov. Sodišče pojasni, da delodajalcu ni treba uveljaviti določila konkurenčne klavzule in delavcu za spoštovanje konkurenčne klavzule tako ni potrebno izplačati nadomestila. V takem primeru je delavec nezaščiten, kar pa sodišče določi kot nesprejemljivo.

Konkurenčna klavzula je veljavna samo v primeru, če je vnaprej določeno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule. Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 36/98 z dne 26. avgusta 1999 izrazilo stališče, da je konkurenčna klavzula neveljavna za primer, ko s pogodbo o zaposlitvi ni vnaprej določeno nadomestilo. Sodišče pojasni, da je taka konkurenčna klavzula nična. To sodišče potrди tudi s sodbo in sklepom Pdp 1147/2008 z dne 16. septembra 2009, kjer doda, da taka konkurenčna klavzula ne zavezuje niti delavca niti delodajalca.

### 2.2.1 Primerljiv zaslužek

V praksi imajo dosti težav s tem, kdaj nadomestilo dejansko pripada delavcu, saj ZDR-1 določa samo, da je delodajalec delavcu dolžan izplačati nadomestilo v primeru, če delavec zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule ne more pridobiti zaslužka, primerljivega prejšnji plači. Nadomestilo delavcu ne pripada v primeru, če pridobiva enak ali višji zaslužek, kot ga je pri prejšnjem delodajalcu, s katerim ima sklenjeno konkurenčno klavzulo. Torej v tem primeru delavec ni upravičen do nadomestila tudi, če določilo spoštuje, saj bi v tako neupravičeno obogatel. To stališče zagovarja Vrhovno sodišče, Višje delovno in socialno sodišče pa zagovarja stališče, da v kolikor delavec spoštuje konkurenčno klavzulo, mu ne glede na zaslužek pri trenutnem delodajalcu

pripada nadomestilo, torej tudi če pridobi zaslužek, ki je enak oziroma višji, kot ga je imel pri prejšnjem delodajalcu.

Če delavec zasluži primerljiv dohodek prejšnji plači, mu nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ne pripada, saj bi to pomenilo neupravičeno obogatitev, kar dokazuje sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 167/2009 z dne 23. junija 2009, ki pravi: »Po mnenju revizije tožniku ne gre pravica do odškodnine iz naslova konkurenčne klavzule, ker so njegovi prejemki po upokojitvi primerljivi njegovi prejšnji plači, poleg tega pa pomeni neupravičeno obogatitev, če se upokojenec ukvarja s poslovno dejavnostjo in poleg pokojnine prejema še nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule«.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 817/99 z dne 18. novembra 1999 odločilo, da delavcu ob spoštovanju konkurenčne klavzule pripada nadomestilo ne glede na to, kolikšen bo njegov zaslužek, saj gre za nadomestilo za moralno škodo. Sodba pojasnjuje, da »materialno nadomestilo pripada delavcu zato, ker zaradi (legitimnega) interesa delodajalca pristane na omejitev pri svoji ustavni pravici do proste izbire zaposlitve (drugi odstavek 49. člena Ustave RS). Delavcu torej ne pripada materialno nadomestilo zaradi škode, ki jo utrpi na materialnem področju, temveč gre za nadomestilo zaradi moralne škode, ker je omejena njegova ustavna pravica«.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 236/2014 z dne 10. julija 2014 potrdilo, da delavcu za spoštovanje konkurenčne klavzule pripada nadomestilo, v primeru če konkurenčne klavzule ne krši in če ne zasluži primerljivega zaslužka prejšnji plači.

ZDR-1 torej določa nadomestilo za omejitev delavca pri zaslužku, ne določa pa nadomestila za omejitev delavca pri izbiri zaposlitve. (Šetinc Tekavc, 2006, str. 198)

V primeru, če delodajalec preneha opravljati dejavnost, je delavec prost obveznosti spoštovanja konkurenčne klavzule, vendar mu tudi v tem primeru ne pripada nadomestilo (Kaluža, 2018, str. 9).

### 2.2.2 Višina nadomestila

ZDR-1 določa, da mora biti nadomestilo s pogodbo o zaposlitvi vnaprej določeno, določen pa je tudi minimalni znesek, ki ga mora delodajalec delavcu izplačati, če se s pogodbo ne dogovorita drugače. Nadomestilo se mora izplačevati mesečno in mora znašati najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca, ki jo je prejel v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe. Določitev nadomestila v fiksnem znesku je lahko na strani delodajalca nevarna odločitev, saj od nastanka pogodbe o zaposlitvi in s tem konkurenčne klavzule pa do uveljavitve lahko mine dolgo časovno obdobje, pri tem pa delodajalec ne more vedeti, kolikšna bo delavčeva plača v tem obdobju. Zato je za



delodajalca pametno, če nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule odredi v odstotkih. Če nadomestilo predhodno v pogodbi ni določeno, zakon kot sankcijo določa ničnost take pogodbe (Šetinc Tekavc, 2006, str. 199).

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 169/2017 z dne 5. februarja 2018 ugotavljalo tri stvari. Prva je povezana s pridobitvijo tehničnih ali poslovnih znanj, druga je višina nadomestila in pa tretja, ki je časovno obdobje za spoštovanje konkurenčne klavzule. Sodišče je s sodbo potrdilo, da delavec, ki pridobi tehnična ali poslovna znanja pri delodajalcu, mora spoštovati vnaprej dogovorjeno konkurenčno klavzulo. Če delavec spoštuje konkurenčno klavzulo, mu pripada s pogodbo določeno denarno nadomestilo. V tem primeru delavec ni spoštoval konkurenčne klavzule, saj je že v času delovnega razmerja ustanovil družbo in je za tuj račun opravljal dela, ki so za delodajalca predstavljala konkurenco. Sodišče je odgovorilo, da »so predmet zaščite po konkurenčni klavzuli tista znanja, ki imajo poseben pomen za delodajalčevo poslovanje in z uporabo katerih lahko delavec konkurira bivšemu delodajalcu. Odstotek nadomestila, naveden v pogodbi o zaposlitvi, je višji od zakonsko določenega minimalnega deleža, zato predstavlja ustrezno nadomestilo. Neutemeljen je ugovor, da je 24 mesečna prepoved konkuriranja, ki je bila določena v pogodbi o zaposlitvi, prekomerna. Navedena omejitev je v skladu z drugim odstavkom 38. člena Zakona o delovnih razmerjih«.

V primerih, ko nadomestilo za spoštovanje ni s pogodbo določeno, tudi konkurenčna klavzula ne velja, torej je delavec prost svoje obveznosti. Ker pa delavec s podpisom konkurenčne klavzule, po prenehanju delovnega razmerja, odstopi od pravice do svobodne izbire zaposlitve, mu pripada nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, če svojih obveznosti ne prekrši. To potrdi sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 114/2004 z dne 21. decembra 2004, ko je sodišče ugotovilo, da »enostranska zaveza delavca, s katero pristane na omejitev svoje svobode izbire poklica in svobodne gospodarske pobude po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu, ne da bi za to dobila ustrezno nadomestilo, ni v skladu z načeli pravne in socialne države«. Torej sodišče zavzame stališče, da če nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ni določeno, se šteje ta kot nična, ker ni v skladu z načeli pravne države.

V nekaterih sodbah sodišče odloči, da je zakonsko določen minimum prenizek glede na omejitve, ki jih prevzame delavec ob sklenitvi konkurenčne klavzule. Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 53/2010 z dne 1. julija 2010 zavzame stališče, da je glede na obseg in trajanje omejitve za delavca z zakonom določena višina nadomestila prenizka. Sodišče pojasni »omejitve pravice tožene stranke do proste izbire zaposlitve in do svobodne gospodarske pobude, glede na obseg omejitve in trajanje omejitve določeno v prenizki višini«. V konkretnem primeru je sodišče odločilo, da je konkurenčna klavzula iz zgoraj navedenih razlogov nična. Enako stališče zavzame tudi v sodbi Pdp 860/2009 z dne 8. aprila 2010.

Višina nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule bi morala biti določena sorazmerno z omejitvami delavca, torej bolj kot je delavec omejen pri nadaljnjem delu, višje bi posledično moralo biti tudi nadomestilo višje (Bečan in drugi, 2016, str. 241).

V praksi na sodiščih tega načela ni možno zaslediti. Sodišča ob prenizkem nadomestilu tako konkurenčno klavzulo štejejo kot nično.

Ničnost konkurenčne klavzule sodišča določajo v primerih, ko je s pogodbo o zaposlitvi določeno prenizko nadomestilo. Za nično pa ne opredelijo konkurenčne klavzule, pri kateri višina nadomestila ni vnaprej znana, ker tudi ni vnaprej znano, ali bo delavec spoštoval konkurenčno klavzulo. Višje delovno in socialno sodišče v sklepu Pdp 463/2019 z dne 21. novembra 2019 pojasni, da je z zakonom določeno minimalno nadomestilo in da »je konkretna višina minimalnega denarnega nadomestila po zakonski določbi znana šele ob prenehanju delovnega razmerja – upošteva se tedaj znane zneske izplačanih plač delavcu«.

V pogodbi o zaposlitvi mora biti nedvoumno in brezpogojno določeno nadomestilo, ki delavcu pripada ob spoštovanju konkurenčne klavzule. Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 114/2011 z dne 19. maja 2011 pojasnilo, da s pogodbo določena konkurenčna klavzula ni veljavna, saj je bilo s pogodbo določeno povračilo delavcu v višini 20 % izgube čistega dohodka, če bi delavec dokazal, da bi ob uporabi znanj in zvez, pridobljenih pri delodajalcu, lahko pridobil dohodek za svojo materialno eksistenco. Sodišče pojasni »konkurenčna klavzula v pogodbi o zaposlitvi ne velja, saj ni nedvoumno in brezpogojno določeno, kakšno nadomestilo naj bi tožencu pripadalo«.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 416/2010 z dne 16. aprila 2010 potrdilo, da se mora upoštevati višina nadomestila, ki je predhodno določena s pogodbo o zaposlitvi. Če delavec spoštuje konkurenčno klavzulo, mora prejemati tudi nadomestilo. Sodišče v tej sodbi tudi potrdi, da se za pogodbe o zaposlitvi, ki so bile sklenjene v času stare delovnopravne zakonodaje, upoštevajo določila te pogodbe, ne pa določila novega ZDR.

### 2.2.3 Posebnosti

Če se delavec zaposli pri delodajalcu, ki opravlja enako dejavnost, kot jo je prejšnji delodajalec, vendar je zaposlen na drugem področju, delavec s tem ne krši konkurenčne klavzule, saj ne opravlja enakega dela in tako ne uporablja pri prejšnjem delodajalcu pridobljenih znanj. To pa ne more veljati za vodilne delavce in poslovodne osebe, ker njihova narava dela zahteva poznavanje celotnega poslovanja. Ne bodo v prekršku, če gre za isto področje dela, vendar pa dejavnost opravljanja dela za prejšnjega delodajalca ne pomeni konkurence (Sadar, 2019, str. 40).

Konkurenčna klavzula se v pogodbi o zaposlitvi za določen čas po 40. členu ZDR-1 lahko sklene za sklepanje pogodbe z vodilnim delavcem, poslovodno osebo, prokuristom ali pa za opravljanje projektne dela.

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 7/2020 z dne 13. junija 2019 presodilo, da »sklicevanje na pogodbeno avtonomijo, ki naj bi bila pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo še posebej izrazita, in na možnost drugačne ureditve pravic v zvezi s plačilom za delo (četrti alineja 72. člena ZDR), ni utemeljeno. Določba 72. člena ZDR o pravicah, obveznostih in odgovornostih, ki jih delodajalec in poslovodna oseba uredita drugače, kot so urejene v zakonu, ne obsega dogovora o konkurenčni klavzuli«. V tej sodbi je delavec kot član uprave pri svojem delu pridobil tehnična, proizvodna in poslovna znanja, ki bi za drugega delodajalca lahko pomenila konkurenco. S pogodbo o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za določen čas, pa je bila sklenjena tudi konkurenčna klavzula, ki jo, ne glede na določen čas pogodbe, delavec po prenehanju dela mora spoštovati za čas, kot je s pogodbo dogovorjena. Sodišče v sodbi izrazi stališče »sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas že ob sklepanju smiselno predstavlja tudi sporazum o datumu prenehanja, je bil dogovor o konkurenčni klavzuli sklenjen v okvirih iz prvega in drugega odstavka 38. člena ZDR. Tak dogovor, katerega namen je bil prvenstveno zaščititi poslovne interese toženke, torej ni bil nezakonit«.

Vrhovno sodišče je o poslovodnih osebah odločalo v samo zgoraj navedeni sodbi. O nekaj več sodbah pa je odločalo Višje socialno in delovno sodišče.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 897/2015 z dne 25. februarja 2016 zavzelo stališče, da je s pogodbo o zaposlitvi za določen čas nično določilo konkurenčne klavzule, ker ZDR-1 ne dovoljuje dogovora o konkurenčni klavzuli v pogodbi za določen čas, razen v zgoraj navedenih primerih. V sodbi pa ni bilo dokazano, da bi šlo za pogodbo o zaposlitvi s poslovodnim in vodilnim delavcem, prokuristom ali za opravljanje projektne dela. Sodišče odloči, da je pogodbeno določilo v tem primeru nično.

Zelo pomemben je tudi 40. člen ZDR-1, ki določa, v katerih primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi se konkurenčna klavzula sploh lahko dogovori. Višje socialno in delovno sodišče je v sodbi Pdp 707/2014 z dne 20. novembra 2014, kjer je delavec z mesta direktorja dobil redno odpoved iz poslovnega razloga, potrdilo ta zakon, s pojasnilom, da se konkurenčna klavzula lahko dogovori samo v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama in zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca. Sodišče pojasni, da »ne velja v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. V konkretnem primeru zato ni mogoče tožencu očitati odškodninske odgovornosti zaradi kršitve konkurenčne klavzule, saj zaradi njene neveljavnosti ni podan element protipravnosti toženčevega ravnanja«.

Delavcu ob sklenitvi konkurenčne klavzule v primeru brezposelnosti pripada denarno nadomestilo, ki je določeno s pogodbo, ne glede na to, ali gre za poslovodno osebo ali ne. To Višje delovno in socialno sodišče pojasni v sklepu Pdp 413/2016 z dne 5. januarja 2017. Delavec se je po prenehanju delovnega razmerja pri prejšnjem delodajalcu zaposlil kot družbenik zasebne družbe, nato pa se je kot direktor podjetja izbrisal iz registra družbe, sodišče pa je odločilo, da mu kot brezposelnemu denarno nadomestilo tudi pripada. Sodišče pojasni, da »tožnik v svoji osebni družbi ni vztrajal kot poslovodna oseba, saj zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule tožnik s podjetjem ni smel poslovati in podjetje prihodkov ne bi ustvarjalo ter bi zašlo v izgubo. V posledici takšnih okoliščin izbris tožnika kot poslovodje podjetja iz registra dejavnosti pomeni razumno ravnanje, ki mu ni mogoče očitati, da je postal brezposeln po svoji krivdi ali volji. Ker so podani objektivni razlog za odjavo iz socialnih zavarovanj, ima pravico do denarnega nadomestila med brezposelnostjo«.

Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 46/2005 z dne 6. aprila 2006 pojasni, da konkurenčna klavzula, ki je dogovorjena s pogodbo za določen čas, velja samo v primeru, če le ta preneha veljati pred potekom pogodbe, in sicer za primer prenehanja po delavčevi volji ali krivdi.

#### 2.2.4 Ugotovitve

V praksi je največ sporov med strankama o nadomestilu zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule. Poglavje je razdeljeno na tri sklope, ki so v sodni praksi največkrat sporne med strankama. Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule je delavcu s strani delodajalca izplačano, če ne zasluži plače, ki je primerljiva prejšnji, kar tudi določa ZDR-1. Ob upoštevanju konkurenčne klavzule se delavec odpove delu, ki ga rad opravlja, in izkušnjam, ki bi jih v tej dejavnosti lahko pridobil. Vrhovno sodišče zagovarja stališče, da se delavcu izplača nadomestilo samo v primeru, če ne zasluži primerljivega zaslužka prejšnji plači. V nasprotnem, torej če bi prejemal primerljiv zaslužek in še nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, je sodišče mnenja, da bi delavec tako neupravičeno obogatel. Na drugi strani lahko pride do zlorab delavca, če ta spoštuje konkurenčno klavzulo in se izogiba pridobitvi primerljivega zaslužka samo zato, da bi še naprej pridobival nadomestilo. Kritika Vrhovnega sodišča bi lahko bila, da se s takim stališčem upošteva le zaslužek delavca, ne pa tudi moralna škoda, ki nastane delavcu. V sodni praksi Višje delovno in socialno sodišče upošteva tudi moralno škodo, ki nastane delavcu ob spoštovanju konkurenčne klavzule, in s tem ščiti delavce. Je mnenja, da se nadomestilo za spoštovanje delavcu mora izplačati, ne glede na primerljiv zaslužek. Vrhovno sodišče je na stališču, da se mora upoštevati višina nadomestila, ki je med strankama določena s pogodbo o zaposlitvi, ob upoštevanju minimalnih opredelitev, določenih z ZDR-1. Višje delovno in socialno sodišče je na stališču, da višina nadomestila mora biti jasno, nedvoumno in brezpogojno določena, v nasprotnem primeru je konkurenčna klavzula nična. Poznamo tudi primere v sodni praksi, ko

sodišča menijo, da je za spoštovanje konkurenčne klavzule in omejitve, ki jih delavec z njo pridobi, s pogodbo določeno prenizko nadomestilo, za kar smatrajo določilo konkurenčne klavzule kot nično. Sodišča so na stališču, da mora biti nadomestilo vsaj tolikšno, kot ga predpisuje ZDR-1, v primeru, ko je nadomestilo višje, kot je z zakonom določeno, pa zagovarjajo stališče, da je to nadomestilo ustrezno. V poglavju posebnosti sem opisala dvoje, in sicer pogodbo za določen čas in pogodbo s poslovodno osebo ali vodilnim delavcem in prokuristom. Vrhovno sodišče zagovarja stališče, ki ga tudi sam ZDR-1 določa, in sicer se konkurenčna klavzula lahko sklene samo v primeru, če se sklene pogodba za določen čas z vodilnim delavcem, poslovodno osebo, prokuristom ali pa za opravljanje projektnega dela. V nasprotnem je po mnenju Vrhovnega sodišča dogovor za konkurenčno klavzulo v pogodbi za določen čas nezakonit. Višje delovno in socialno sodišče je mnenja, da ne glede na to, ali gre za poslovodno osebo ali ne, v primeru brezposelnosti delavcu pripada denarno nadomestilo, ki je predhodno določeno s pogodbo. Sodišča so mnenja, da se ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi mora upoštevati tudi, na kakšen način je delovno razmerje prenehalo, da se konkurenčna klavzula lahko upošteva, kar pa je z ZDR-1 tudi določeno v 40. členu. Glede na analizirano sodno prakso sem ugotovila, da sodišča podpirajo zakonske opredelitve in pa tisto, kar sta se s pogodbo dogovorila delavec in delodajalec.

### **2.3 Kršitev konkurenčne klavzule**

ZDR-1 ne ureja področja kršitve konkurenčne klavzule, zato se ob kršitvi katerekoli od pogodbenih strank uporabljajo splošna pravila civilnega prava. V OZ je določeno, da v primeru neizpolnitve svojih obveznosti ob sklenjeni pogodbi lahko nasprotna stranka zahteva izpolnitev obveznosti ali odstopi od pogodbe, ima pa tudi pravico do odškodnine, če je bila zaradi neizpolnitve obveznosti oškodovana. (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2008, str. 24, 25).

Torej v primeru konkurenčne klavzule ima delodajalec ob kršitvi konkurenčne klavzule delavca možnost (Senčur, 2016, str. 32):

- od bivšega delavca zahtevati opustitev konkurenčnih dejanj,
- odstopa od konkurenčne klavzule, s tem prenehanje plačevanja nadomestila in zahtevati od delavca povrnitev že plačanega nadomestila,
- zahtevati povrnitev škode, ki mu je nastala ob delavčevi kršitvi.

#### **2.3.1 Odškodninska odgovornost**

V ZDR-1 je pavšalna odškodnina opredeljena v 180. členu. Določi se lahko s kolektivno pogodbo in jo sodišče odredi v primeru, če ugotavljanje škode povzroči nesorazmerne stroške. Pri določilu konkurenčne klavzule v sodni praksi največkrat zasledimo odškodninsko odgovornost delavca, če ta krši konkurenčno klavzulo, s tem pa nanese

škodo delodajalcu. Redko v praksi zasledimo obratno situacijo, ko je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren. V OZ je določeno, da za odškodninsko odgovornost morajo biti dokazane vse štiri predpostavke, in sicer nastanek škode, nedopustno ravnanje povzročitelja, vzročna zveza med ravnanjem in kršitvijo ter odgovornost kršitelja.

Vrhovno sodišče v sodbi VIII 134/97 z dne 23. decembra 1997 izrazi stališče, da določbe konkurenčne klavzule postanejo smiselne po prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Najbolj pa to velja za določbe o izplačilu odškodnine, ker te določbe zavezujejo obe stranki k določenemu ravnanju. Če obveznosti o konkurenčni klavzuli ugasnejo po prenehanju delovnega razmerja, potem niso smiselne, saj jih v tem primeru nihče ni dolžan upoštevati.

V sodbi VIII Ips 319/2005 Vrhovno sodišče pojasni, da odgovornosti za kršitev konkurenčne klavzule ni možno samo domnevati, ampak jo je potrebno dokazati. V konkretnem primeru sodišče pojasni, da ni dokaza, da bi delavec pri novem delodajalcu uporabljal znanja in izkušnje, s katerimi bi kršil konkurenčno klavzulo. Sodišče pojasni, da je delavec uporabljal samo izkušnje, ki jih je pridobil pri prejšnjem delodajalcu in pa tiste, ki jih je pridobil na plačanem tečaju s strani delodajalca, s čimer ni kršil določila konkurenčne klavzule.

Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 245/2007 izrazi stališče, da je konkurenčna klavzula namenjena zaščiti delodajalca v primeru, ko je sklenjena v pogodbi o zaposlitvi. V tem primeru je delavec kljub sklenjeni konkurenčni klavzuli pri konkurenčnem podjetju z istovrstno dejavnostjo usposabljal delavce in jim na ta način prenašal pridobljena znanja pri prejšnjem delodajalcu. Sodišče izrazi mnenje, da je s takim postopkom delavca delodajalcu povzročil škodo in je s tem dolžan plačati pavšalno odškodnino.

Velikokrat so sodišča v sporih med strankama presojala obveznosti pogodbenih strank, torej nadomestilo, ki bi ga delavec prejel za spoštovanje konkurenčne klavzule in pa kazni, ki bi jo moral plačati v primeru kršitve. Sodišča so v sodnih sporih nemalokrat ugotovila, da stranki v tem razmerju nista enakovredni, posledica tega pa je bila ničnost konkurenčne klavzule. Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 145/2005 z dne 22. novembra 2005 in sodbi VIII Ips 174/2008 z dne 23. marca 2010 pojasni, da mora biti obremenitev strank enakomerna; torej razmerje med odškodnino, ki bi jo moral delavec plačati za kršitev konkurenčne klavzule mora biti sorazmerna tistemu, kar bi delavec prejel ob spoštovanju konkurenčne klavzule. Sodišče pojasni, da neenakomerna obremenitev strank ni v skladu z načelom enake vrednosti dajatve in načelom vestnosti in poštenja.

Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 226/2010 z dne 20. marca 2012 izrazi stališče, da se plačilo odškodnine ne more izreči na podlagi pomanjkljive in presplošne trditvene podlage glede nastanka škode. V konkretnem primeru plačilo pogodbene kazni ni bilo

dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Sodišče tako izrazi mnenje, da »za obstoj odškodninske obveznosti morajo biti tako podane naslednje predpostavke: protipravnost (kršitev konkurenčne klavzule), obstoj škode (v primeru dogovora o pogodbeni kazni je sicer ne bi bilo potrebno dokazovati), vzročna zveza med slednjima in odgovornost za kršitev.«

Višje delovno in socialno sodišče s sodbo Pdp 394/2012 z dne 16. maja 2012, s sodbo Pdp 756/2015 z dne 17. septembra 2015 in s sodbo Pdp 767/2016 z dne 12. decembra 2016 potrди stališče Vrhovnega sodišča in v sodbah pojasni, da morajo za uveljavitev odškodninske odgovornosti biti dokazane vse štiri predpostavke. V nasprotnem odškodninske odgovornosti od stranke ni možno zahtevati.

V sodni praksi zasledimo tudi možnost, da lahko delodajalec delavcu podpiše soglasje, da se delavec zaposli pri novem delodajalcu, če tega dela delodajalec ne opredeli kot konkurenčnega. S tem delodajalec ni več upravičen do izplačila odškodnine, o kateri sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi. Višje delovno in socialno sodišče to potrди v sodbi Pdp 1152/2003 z dne 25. septembra 2003.

V nasprotnem, ko delodajalec da delavcu pisno soglasje za sklenitev novega delovnega razmerja, ki ga ne opredeli kot konkurenčnega, sodišče zavzame stališče, da delavcu s tem ni bila omejena pravica do svobodne izbire zaposlitve in tudi ni imel zmanjšanih možnosti za pridobitev dohodka, tako Vrhovno sodišče v sodbi Ips 5/2004 z dne 14. septembra 2004 odloči, da delavcu ne pripada odškodnina iz tega naslova.

Vrhovno sodišče s sodbo Pdp 145/2005 z dne 22. novembra 2005 pojasni, da konkurenčna klavzula ni smiselna in dopustna ob pridobitvi splošnih znanj od delodajalca. V konkretnem primeru pa delodajalec ni navajal niti dokazoval izkoriščanja posebnih poslovnih znanj in zvez pri delavcu.

Sodba Pdp 1053/2007 Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 16. aprila 2008 potrди sodbo Vrhovnega sodišča in pojasni, da morajo biti tehnična, proizvodna in poslovna znanja pri dogovoru konkurenčne klavzule med strankama konkretno navedena. Delodajalec mora vsebinsko konkretizirati znanja, ki so plod njegovih izkušenj in jih šteje za posebna. V nasprotnem primeru sodišče znanja, ki niso konkretno opredeljena, lahko šteje kot splošna in delavec tako delodajalcu ni odškodninsko odgovoren, kar je tudi sodišče v tem primeru odločilo.

Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 254/2009 z dne 16. julija 2009 zavzame stališče, da je delavec za kršitev konkurenčne klavzule ob predhodno določeni pogodbeni kazni tako tudi odgovoren delodajalcu. V tem primeru je bila s pogodbo o zaposlitvi med strankama dogovorjena pogodbeni kazen za primer kršitve konkurenčne klavzule. Delavec se je nato zaposlil na zahtevnejšem delovnem mestu od prejšnjega, vendar je pri tem delu potreboval in uporabljal znanja, ki jih je pridobil pri prejšnjem delodajalcu. Sodišče zavzame stališče, da je delavec s kršitvijo konkurenčne klavzule

odgovoren izplačati pogodbeno kazen delodajalcu. S sodbo in sklepom Pdp 1037/2006 z dne 22. februarja 2007 pojasni, da se odškodnina ne more določiti v primeru, ko gre za znanja, ki jih je delavec pridobil pri rednem izobraževanju za delo. Izpostavi stališče, da se konkurenčna klavzula lahko sklene samo za specifična znanja, ki jih delavec pridobi po podpisu pogodbe o zaposlitvi.

V sodni praksi se pojavi vprašanje, kako je z izplačevanjem nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule ob nezakonitem prenehanju delovnega razmerja. Ob ugotovljenem nezakonitem prenehanju delovnega razmerja mora delodajalec delavcu izplačati celotno plačo, ki bi jo delavec prejemal za čas, ko sta bili stranki v spornem obdobju. Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 1212/2005 z dne 17. marca 2006 pojasni, da delavec ne more biti upravičen do nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule in hkrati do polnega nadomestila plače zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Sodišče odloči, da v takem primeru delodajalcu ni potrebno izplačati celotnega nadomestila zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, temveč samo razliko med nadomestilom za spoštovanje konkurenčne klavzule in plačo, ki bi jo delavec v spornem obdobju prejel pri delodajalcu.

V sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 571/2019 z dne 4. decembra 2019 sodišče izrazi stališče, da je delavec delodajalcu odškodninsko odgovoren ob kršitvi konkurenčne klavzule. V tem primeru je to vplivalo na delodajalčev prihodek, in sicer kot izguba dobička. V konkretnem primeru sta se stranki v pogodbi o zaposlitvi dogovorili o višini odškodninske odgovornosti za primer kršitve konkurenčne klavzule, zato delodajalcu tudi ni bilo potrebno podati konkretnih trditev glede višine škode, ki mu jo je povzročil delavec z neodgovornim ravnanjem.

Višje delovno in socialno sodišče je tudi sodbo Pdp 618/2019 z dne 4. decembra 2019 podkrepilo z enakim mnenjem, pri čemer sta delavca opravljala dimnikarske storitve kot samostojna podjetnika in s tem kršila dogovorjeno konkurenčno klavzulo. Sodišče je odločilo, da sta delodajalcu odškodninsko odgovorna.

### 2.3.2 Pogodbena kazen

Pogodbena kazen je določena v OZ, in sicer od 247. pa do 254. člena. O pogodbeni kazni se lahko stranki dogovorita v primeru, če ena izmed njiju ne izpolni svoje obveznosti oziroma zamudi z izpolnitvijo. Določena je kot denarni znesek, ki ga mora izplačati stranka ob neizpolnitvi dogovorjene obveznosti. Z OZ je določeno tudi, da stranka lahko zahteva izplačilo kazni tudi v primeru, če ji škoda sploh ni nastala. 252. člen predpisuje, da sodišče lahko zmanjša pogodbeno kazen, če je ta glede na neizpolnjeno obveznost nesorazmerno visoka.

ZDR-1 ne določa pogodbene kazni kot sankcije ob kršitvi konkurenčne klavzule. Zaradi neurejenosti zakona je na področju pogodbene kazni veliko sodne prakse. Torej



pogodbena kazen z ZDR-1 ni določena, vendar je Vrhovno sodišče narekovalo nižjim sodiščem možnost uporabe pogodbene kazni pri dogovoru konkurenčne klavzule kot sankcijo za kršitev. Za kršitev konkurenčne klavzule sta se pavšalna odškodnina in pogodbena kazen v slovenski sodni praksi pojavili že pred sprejemom ZDR, sodišča pa so presojala dopustnost kazni in odškodnine z vidika obremenitve obeh pogodbenih strank (Senčur Peček, 2016, str. 39, 40). Največ sodne prakse je na temo dopustitve pogodbene kazni in njene višine, nekaj sodne prakse pa je tudi na temo znižanja pogodbene kazni.

Kar Vrhovno sodišče potrdi s sodbo VIII Ips 211/2009 z dne 22. marca 2011, in sicer izrazi stališče, da se delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi lahko dogovorita za pogodbeno kazen, ki bo veljala v primeru kršitve konkurenčne klavzule. V konkretnem primeru sodišče pogodbene kazni ni izreklo, saj ni bilo dokazov za kršitev, je pa določilo, da je pogodbena kazen lahko dogovorjena za primer dokazane kršitve konkurenčne klavzule.

Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 804/2017 z dne 24. maja 2018 podpre stališče Vrhovnega sodišča, in sicer pojasni, da je Vrhovno sodišče pri podobnem primeru presodilo, da se je s pogodbo o zaposlitvi možno dogovoriti tudi o pogodbeni kazni, s čimer pogodba ni nična. Izrazi stališče, da je zmotno presoditi konkurenčno klavzulo kot nično v primeru nesorazmerja med višino pogodbene kazni in višino denarnega nadomestila, saj ti dve obveznosti nista vzajemni in se od njiju ne pričakuje obojestransko izpolnitev.

Tudi v naslednjem primeru Višje delovno in socialno sodišče s sodbo Pdp 658/2018 z dne 21. novembra 2018 potrdi stališče Vrhovnega sodišča, da je določilo pogodbene kazni pri delovnih razmerjih zakonito. V konkretni sodbi je bilo ugotovljeno, da je delavec v času trajanja konkurenčne klavzule opravljajal konkurenčno dejavnost pri drugi zavarovalnici. Kot sankcijo za kršitev konkurenčne klavzule sta se stranki v pogodbi o zaposlitvi dogovorili za pogodbeno kazen. Sodišče je v sodbi odobrilo zahtevek delavca, da se pogodbena kazen zmanjša na enak bruto znesek, kot bi moral delodajalec izplačati delavcu za primer spoštovanja konkurenčne klavzule. Sodišče v konkretni sodbi odloči po svoje in pojasni »nujno je upoštevati ekvivalentnost obveznosti in dajatev in ni mogoče pogodbene kazni določati v poljubnih zneskih. Zato je v primeru, kot je obravnavani, lahko primerna največ enaka višina pogodbene kazni, kot je obveza plačila delodajalca v primeru delavčevega spoštovanja konkurenčne klavzule.«

Vrhovno sodišče je v sklepu VIII Ips 3/2011 z dne 23. januarja 2012 zavzelo stališče, da konkurenčne klavzule ne more šteti kot nične v primeru, če gre za nesorazmerje med višino kazni, ki bi jo delavec moral plačati ob kršitvi konkurenčne klavzule, in pa višino denarnega nadomestila. Sodišče je stališča, da v takem primeru ne gre za vzajemno obveznost. Isto mnenje izrazi Vrhovno sodišče v sklepu VIII Ips 193/2010 z dne 5. decembra 2011 in sodbi VIII Ips 46/2019 z dne 10. septembra 2019. Sodišče v sodbi

46/2019 doda stališče, da je zelo sporna teorija, kjer z ugovorom lahko zahteva znižanje pogodbene kazni. V tem primeru izrazi mnenje, da »če dolžnik zahteva zmanjšanje pogodbene kazni, jasno pomeni, da gre za oblikovalno pravico, ki je stranka ne more uresničiti sama, ampak zgolj s pomočjo sodišča preko oblikovalne tožbe, ne pa samo z ugovorom«. Torej Vrhovno sodišče podaja prvostopenjskim sodiščem usmeritve glede možnosti zmanjšanja nesorazmerno visoke pogodbene kazni.

V naslednjem primeru vidimo, da sodišče ne ločuje med terminom pogodbeni kazen in pavšalna odškodnina. Vrhovno sodišče je s sklepom VIII Ips 320/2015 z dne 22. marca 2016 odločilo, da je Višje delovno in socialno sodišče zmotno odločilo, da je med strankama ob kršitvi konkurenčne klavzule šlo za dogovor za pavšalno odškodnino in ne pogodbeno kazen. Tako je sodišče neupravičeno zavrnilo tožbeni zahtevek s pojasnilom, da škoda ni bila ugotovljena, čeprav pri pogodbeni kazni nastanek škode ni pogoj za veljavnost. Vrhovno sodišče izrazi stališče, da pravica do pogodbene kazni ostaja tudi v primeru, če ni nastala nobena škoda. Sodba je bila zaradi zgoraj navedenih razlogov vrnjena v ponovno sojenje.

Vrhovno sodišče v sklepu VIII Ips 173/2017 z dne 5. februarja 2018 dopusti revizijo za vprašanje, ali se s pogodbo o zaposlitvi za kršitev konkurenčne klavzule lahko dogovori o pogodbeni kazni in ali je tako določilo nično. Izpostavi, da ZDR ne določa, da delodajalec lahko zahteva le povrnitev škode in se sklicuje na 11. člen ZDR, ki govori o smiselni uporabi splošnih pravil civilnega prava. Razloži, da inštitut konkurenčne klavzule ni v celoti urejen z ZDR, ker tudi ne določa posledice za nespoštovanje konkurenčne klavzule. Reši tudi vprašanje za primer, ko se v pogodbo o zaposlitvi vnesejo določila, ki so manj ugodna za delavca od zakonsko določenih. Izrazi stališče, da se to določilo nanaša samo na zakon in pogodbo o zaposlitvi, ker pa pogodbeni kazen ni z zakonom opredeljena, to pravilo ni kršeno. Sodišče pojasni, da se kot sankcijo za primer kršitve konkurenčne klavzule lahko določi pogodbeni kazen in taka pogodba ni nična.

Če je pogodbeni kazen med strankama dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi, jo delavec ob kršitvi konkurenčne klavzule mora izplačati delodajalcu. Delavec določilo konkurenčne klavzule krši že s tem, ko se zaposli na istem delovnem mestu, kot ga je opravljal pri prejšnjem delodajalcu, saj s tem prenaša prej pridobljena posebna in tehnična znanja. Višje delovno in socialno sodišče to potrdi s sodbo in sklepom Pdp 1503/2006 z dne 4. oktobra 2007, Pdp 161/2010 z dne 12. maja 2010, Pdp 147/2012 z dne 23. marca 2012 in s sodbo Pdp 1082/2015 z dne 25. aprila 2016.

S pogodbo o zaposlitvi morata stranki določiti, katera znanja in zveze bodo na strani delodajalca zaščitena. Če znanja in zveze s pogodbo o zaposlitvi niso določena, mora delodajalec v sodnem sporu kršitev teh znanj in zvez tudi dokazati. Torej je zelo pomemben dogovor med strankama. S sodbo Pdp 1509/2014 z dne 15. aprila 2015 Višje

delovno in socialno sodišče izrazi stališče, da mora delodajalec dokazati obstoj izkoriščanja s pogodbo o zaposlitvi dogovorjenih znanj in zvez.

V sodbi Pdp 48/2014 z dne 3. julija 2014 je Višje socialno in delovno sodišče izrazilo mnenje, da plačilo odškodnine v konkretnem primeru ni utemeljeno, ker »tožnica v postopku ni konkretizirala, katera so tista specialna tehnična, proizvodna in poslovna znanja, ki naj bi jih toženec pridobil v zvezi z delom pri njej in ki so zanjo takšnega pomena, da jih varuje s konkurenčno klavzulo.« Tu je bila konkurenčna klavzula dogovorjena samo za pridobljena tehnična, proizvodna in poslovna znanja, ki pa niso bila konkretno navedena. Delodajalec ni dokazal obstoja kršitve konkurenčne klavzule, zato sodišče zavzame mnenje, da je delavec pri delodajalcu pridobil splošna znanja, ki bi jih lahko pridobil pri kateremkoli delodajalcu v isti panogi.

Sodne poravnave ne moremo enačiti s sporazumno prekinitvijo delovnega razmerja, saj v tem primeru delavcu delovno razmerje ni prenehalo po njegovi krivdi ali volji. Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 1281/2006 z dne 10. maja 2007 izrazi stališče, da delavec v tem primeru sploh ni zavezan k spoštovanju konkurenčne klavzule, torej tudi zahtevki za plačilo pogodbene kazni od delodajalca ni utemeljen.

### 2.3.3 Ugotovitve

ZDR-1 torej ne opredeljuje področje kršitev konkurenčne klavzule, zato se ob kršitvi uporabljajo pravila civilnega prava. Ravno zato je na področju kršitve konkurenčne klavzule veliko sodne prakse. V sodni praksi sta se izoblikovali najbolj pogosti sankciji za kršitev konkurenčne klavzule, in sicer pavšalna odškodnina ali pa pogodbena kazen. V nekaterih primerih sodne prakse sodišča niso razlikovala med pojmom pogodbena kazen in pavšalna odškodnina. Sodišča so s sodbami odločala, da je s pogodbo o zaposlitvi kot sankcijo za kršitev določila konkurenčne klavzule možno določiti pogodbena kazen ali pavšalno odškodnino, ki jo morata stranki ob kršitvi tudi spoštovati. V praksi gre največkrat za primere, ko delavec krši določilo konkurenčne klavzule in je delodajalcu tako dolžan izplačati odškodnino ali pogodbena kazen. Sodišča v sodbah upoštevajo omejitve, ki jih postavlja zakon in se na njih pri svojih odločitvah tudi sklicujejo. Zelo pomembno je v pogodbi o zaposlitvi določiti konkretno katera znanja in zveze delodajalec štiti, kar je tudi pogost predmet sodne prakse. V primeru, če znanja in zveze niso konkretno opredeljeni, lahko sodišča taka znanja štejejo kot splošno pridobljena in ne posebna znanja delodajalca. Sodišča konkurenčne klavzule ne štejejo kot nične, če gre za nesorazmerje med višino kazni in nadomestilom zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, saj so mnenja, da ta obveznost ni vzajemna. Vendar si v nekaterih primerih tudi nasprotujejo, in sicer pogost predmet sodne je tudi presoja enakomernosti obremenitve strank, kjer sodišče pojasni, da mora biti razmerje med odškodnino in nadomestilom zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule enakomerno. Nekaj sodne prakse je tudi na temo znižanja pogodbene kazni, kjer so

sodišča mnenja, da se lahko doseže zmanjšanje kazni samo z oblikovalno tožbo in ne samo z ugovorom. Sodišča v sodni praksi odločajo, da je delavec delodajalcu dolžan izplačati odškodnino v primeru kršitve konkurenčne klavzule, pri čemer mu ni treba dokazovati nastanka škode. Sodišča so mnenja, da mora delodajalec za izplačilo odškodnine dokazati vse štiri predpostavke, torej nastanek škode, odgovornost kršitelja, nedopustno ravnanje in vzročno zvezo med ravnanjem in kršitvijo. Pavšalna odškodnina je torej omejena in za izplačilo morajo biti dokazane vse štiri predpostavke, za pogodbeno kazen pa je edini pogoj, da je predhodno sklenjena v pogodbi o zaposlitvi. V sodni praksi zasledimo tudi primere za možnost podpisa soglasja delodajalca, vendar s tem prenehajo veljati obveznosti obeh strank. V primeru, ko gre za nezakonito prenehanje delovnega razmerja, sodišče odloči, da mora delodajalec izplačati samo razliko med nadomestilom in plačo, ki bi jo delavec prejel pri delodajalcu v spornem obdobju, ni pa mu treba izplačati delavcu celotne plače.

## **2.4 Prenehanje konkurenčne klavzule**

Prenehanje konkurenčne klavzule je zapisano v 42. členu ZDR-1, ki pravi, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule, pri čemer je z ZDR-1 določeno tudi, da je lahko konkurenčna klavzula sklenjena največ za obdobje dveh let. Člen v drugem odstavku predpisuje, da v primeru hujše kršitve delodajalca lahko delavec sam odpove pogodbo o zaposlitvi in s tem konkurenčna klavzula preneha veljati. Z zakonom določen pogoj je, da delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja konkurenčne klavzule prejšnjemu delodajalcu poda pisno izjavo, da s konkurenčno klavzulo ni več vezan, v nasprotnem ga do konkurenčne klavzule še vedno veže obveznost izpolnitve. Torej konkurenčna klavzula lahko preneha na naslednje tri načine, in sicer s sporazumom med strankama, z enostranskim odstopom delavca ali pa poteče s časom, za katerega je bila sklenjena. Z OZ je v 9. členu določeno, da je za sporazum med strankama potrebna volja obeh strank in da le na ta način lahko konkurenčna klavzula tudi preneha. V praksi je največ sporov med strankama o prenehanju konkurenčne klavzule pred dogovorjenim rokom.

### **2.4.1 Sporazum med strankama**

Vrhovno sodišče s sodbo VIII Ips 169/2016 z dne 21. marca 2017 pojasni, da se delavec z določitvijo prenehanja konkurenčne klavzule kot šibkejša stran ob prevzemu odgovornosti pri dogovoru konkurenčne klavzule zaščiti. Sodišče tudi pojasni, da ZDR-1 za veljavnost prenehanja konkurenčne klavzule ne določa pravil o dogovoru med strankama, poleg tega pa ni predpisano, da morata za veljavnost dogovora o prenehanju v pogodbi o zaposlitvi zapisati povsem jasen in izrecen zapis.

Kontradiktorno je Vrhovno sodišče s sodbo VIII Ips 423/2007, v kateri pojasni, da si mora stranka odstop od obveznosti do konkurenčne klavzule podrobno tudi urediti s

pogodbo o zaposlitvi ali pa s sklepom o prenehanju delovnega razmerja. V tem primeru to ni bilo storjeno, pri čemer pa tudi nasprotna stran ni pristala na sporazumni dogovor o prenehanju konkurenčne klavzule. Sodišče tudi pojasni, da »ni sprejemljivo pravno stališče, da lahko delodajalec z enostransko izjavo volje (brez soglasja delavca) odstopi od pogodbe oziroma od zahteve po nadaljnjem spoštovanju konkurenčne klavzule«.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 818/2015 z dne 28. januarja 2016 pojasnilo, da se stranki lahko na podlagi sporazuma dogovorita za prenehanje veljavnosti konkurenčne klavzule. Vendar mora biti za uveljavitev prenehanja prisotno soglasje volj med strankama. V tem primeru delodajalec ni pristal na tak dogovor in je tudi delavca opozoril, da bo v primeru kršitve konkurenčne klavzule uveljavljal pogodbeno kazen. Sodišče zavzame stališče, da v primeru, ko ni soglasja volj med strankama o prenehanju konkurenčne klavzule, morata stranki dogovor o konkurenčni klavzuli spoštovati, v nasprotnem pa sta dolžni za kršitev odgovarjati.

V sodbi Pdp 613/2016 z dne 1. decembra 2016 je Višje delovno in socialno sodišče odločalo o vprašanju ali konkurenčna klavzula velja v primeru, če delovno razmerje preneha s sporazumom med strankama in ne v primeru odpovedi. Sodišče je pojasnilo, da v takem primeru konkurenčna klavzula ne velja, saj se stranki za to nista dogovorili s pogodbo o zaposlitvi.

#### 2.4.2 Enostranski odstop

ZDR-1 torej dovoljuje enostranski odstop od konkurenčne klavzule, vendar le s strani delavca in ob pogoju, da delodajalec huje krši določila konkurenčne klavzule. Z ZDR-1 enostranski odstop od konkurenčne klavzule s strani delodajalca ni opredeljen. Ob kršenju konkurenčne klavzule delodajalcu pripada pogodbeno kazen ali odškodnina, odvisno od tega, kaj se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorita. Tu zakon zaščiti delavca v primeru, če bi delodajalec huje kršil določila konkurenčne klavzule, recimo ob neplačilu dogovorjenega denarnega nadomestila.

To je potrdilo Vrhovno sodišče s sodbo VIII Ips 110/2001 z dne 26. februarja 2002 in pojasnilo, da v primeru, če delavec spoštuje obveznosti iz konkurenčne klavzule, je tudi upravičen do denarnega nadomestila. Poleg tega pojasni, da delodajalcu ni dovoljen enostranski odstop od pogodbe. Sodišče izrazi stališče, da ima stranka, ki izpolnjuje svojo pogodbeno obveznost ob nespoštovanju dogovora druge stranke, pravico od nje zahtevati izpolnitev dogovora ali pa razdreti pogodbo, v vsakem primeru pa je stranka upravičena tudi do odškodnine. Torej obveznost lahko preneha le z zakonom ali pa s soglasno voljo strank.

Enostranski odstop delodajalca od pogodbe ni mogoč, če delavec svojih obveznosti do spoštovanja konkurenčne klavzule ni prekršil. Udeleženci v obligacijskem pravu so dolžni izpolniti svoje obveznosti po pogodbi. Obveznost lahko ugasne samo s soglasno

voljo strank, nikakor pa ne z enostranskim odstopom od pogodbe. Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 110/2001 z dne 26. februarja 2002 presodi, da »delodajalec ne more z enostransko izjavo odstopiti od zahteve po nadaljnjem spoštovanju konkurenčne klavzule. Če delavec ne prekrši svojih obveznosti iz konkurenčne klavzule, je upravičen do pogodbeno dogovorjenega nadomestila«.

V sodbi Pdp 1397/2006 z dne 1. junija 2007 Višje delovno in socialno sodišče pojasni, da enostranski odstop od konkurenčne klavzule ni predviden v pogodbi o zaposlitvi. Ker v tem primeru tudi ni bilo sporazuma med strankama glede prenehanja obveznosti do konkurenčne klavzule, sodišče presodi, da mora delodajalec delavcu ob spoštovanju konkurenčne klavzule izplačati s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno nadomestilo.

Vendar Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Ips 432/98 z dne 19. januarja 2001 zavzame stališče, da je enostranski odstop od konkurenčne klavzule možen tudi s strani delodajalca, ker za delavca konkurenčna klavzula pomeni poseg v svobodno izbiro zaposlitve, s čimer prevzame hudo breme. Pri tem je potrebno dopustiti možnost delodajalcu, da odstopi od zahteve po spoštovanju konkurenčne klavzule, s tem pa omejitve za delavca ugasnejo. Sodišče v sodbi tudi pojasni, da lahko odstop od konkurenčne klavzule učinkuje le za naprej in nikakor za nazaj, s tem pa v sodbi odloči, da delodajalec mora delavcu plačati dogovorjeno denarno nadomestilo, če je to zapadlo pred odstopom od konkurenčne klavzule.

O naslednjem vprašanju je odločalo Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 244/2012 z dne 29. novembra 2012, in sicer ali konkurenčna klavzula preneha veljati v primeru, ko delodajalec delavcu ne izplačuje nadomestila za čas spoštovanja konkurenčne klavzule. Sodišče je izrazilo mnenje, da je delavec upravičen do uveljavljanja svojega zahtevka, kar pa nikakor ne izniči dogovora o konkurenčni klavzuli. To pomeni, da je delavec še vedno odškodninsko odgovoren delodajalcu ob nespoštovanju s pogodbo o zaposlitvi dogovorjene konkurenčne klavzule. Delavec ima v tem primeru možnost, da od delodajalca zahteva plačilo nadomestila, lahko pa tudi odstopi od konkurenčne klavzule, s tem pa je prost svojih obveznosti do delodajalca. Sodišče pojasni, da delavec lahko v obeh primerih zahteva povrnitev škode od delodajalca.

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 207/2006 z dne 10. aprila 2007 zavzelo stališče, da se s pogodbo o zaposlitvi lahko določi možnost enostranskega odstopa delodajalca, vendar mora to delodajalec storiti najkasneje do prenehanja delovnega razmerja in ne po tem, torej še preden se delavec zaposli nekje drugje.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 118/2019 z dne 13. junija 2019 izrazilo stališče, da je »enostranski odstop od konkurenčne klavzule mogoč najkasneje do trenutka prenehanja delovnega razmerja«. V konkretni sodbi sodišče tudi pojasni, da je ob spoštovanju konkurenčne klavzule delavca sklicevanje delodajalca na ničnost

konkurenčne klavzule v nasprotju z načelom vestnosti in poštenja. V tem primeru bi lahko oškodovala nasprotno stranko, ki pa je bila zvesta pogodbi, s katero sta se stranki dogovorili.

### 2.4.3 Ugotovitve

Obveznost do konkurenčne klavzule torej lahko ugasne na naslednje tri načine - s sporazumom med strankama, z enostranskim odstopom ali pa s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Sporazumno prenehanje konkurenčne klavzule z ZDR-1 ni opredeljeno, vendar je sodišče s sodbami postavilo okvir, da mora biti sklep o prenehanju konkurenčne klavzule predhodno dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi. Za sporazumno prenehanje je potrebna soglasna volja obeh strank, pri čemer mora biti izražena v pisni obliki. Ker z ZDR-1 enostranski odstop od konkurenčne klavzule ni opredeljen, je v praksi tudi največje število sodb na podlagi enostranskega odstopa od konkurenčne klavzule delodajalca. Najpogostejša vprašanja so na podlagi dopustitve enostranskega odstopa, torej ali lahko delodajalec ugotovi, da konkurenčna klavzula ni potrebna in od nje odstopi, pri čemer pa tudi delavčeve omejitve ugasnejo. Glede na zgoraj navedene sodbe, tudi sodišča niso enotna pri odločanju, saj v nekaterih primerih enostranski odstop od konkurenčne klavzule delodajalcu dopuščajo, v drugih primerih pa ne. Kar je ključno omeniti, je tudi to, da ZDR-1 ne ureja področja za enostranski odstop od konkurenčne klavzule s strani delodajalca, vendar ga tudi ne prepoveduje. Enostranski odstop delavca je z ZDR-1 urejen in ne predstavlja predmet spora na sodiščih, Vrhovno sodišče pa je podalo mejo, da se je s pogodbo o zaposlitvi možno tudi dogovoriti za enostranski odstop delodajalca.

## SKLEP

Konkurenčna klavzula je določilo, ki se največkrat pojavlja v delovnem pravu. Je fakultativne narave, kar pomeni, da velja samo v primeru, ko se stranki za določilo izrecno dogovorita. Urejena je v ZDR-1, in sicer od 39. pa do 42. člena. Z ZDR-1 so določeni minimalni okvirji, ki so potrebni za določitev konkurenčne klavzule, ostalo pa je prepuščeno dogovoru med strankama. Nekaj področij konkurenčne klavzule pa tudi z ZDR-1 ni urejenih, kar povzroča veliko sporov med strankama. Vrhovno sodišče je za primere spora, ki niso opredeljeni z zakonom, postavilo s sodbami določene okvirje, po katerih se zgledujejo ostala sodišča nižjih stopenj.

Hipoteze sem potrdila že skozi ugotovitve ob zaključku vsakega sklopa, v tem odstavku pa jih bom samo povzela. Prva hipoteza, ki sem jo zastavila v zvezi z nadomestilom zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, je bila, da se sodišča sklicujejo na zakonska določila, kar sem tudi z analizo sodne prakse potrdila. Pri hipotezi sem tudi zapisala, da sodišča ščitijo delavce, česar ni možno potrditi v čisto vseh primerih. Sodišča so na strani zakona in ga tudi široko razlagajo, pri tem ščitijo tisto stran, ki upošteva zakonska

določila in določila, ki so zapisana s pogodbo o zaposlitvi. Ker kar nekaj področij konkurenčne klavzule ni opredeljeno z ZDR-1, se sodišča dostikrat sklicujejo na pogodbo o zaposlitvi, ki ji tudi v sodni praksi dajejo velik pomen. Kot ključno točko spora med strankama pri nadomestilu zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule sem določila naslednjo, in sicer kdaj je delodajalec dolžan delavcu izplačati nadomestilo. Pri analizi nadomestila zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule sem ugotovila, da je največkrat predmet spora višina nadomestila in primerljiv zaslužek, torej kdaj sodišča menijo, da delavcu pripada nadomestilo. Tudi drugo hipotezo lahko potrdim: sodišča v sodbah o kršitvi konkurenčne klavzule ščitijo delodajalce, saj so delavci delodajalcu odgovorni v primeru kršitve. Sodišča se pri tem sklicujejo na dogovor med strankama v pogodbi o zaposlitvi, kjer se predhodno lahko stranki dogovorita za izplačilo odškodnine oziroma pogodbene kazni. Sodišča kot zaščito na strani delavca zahtevajo dokaze delodajalca, da je bila konkurenčna klavzule kršena. Nastanek škode ni pogoj za izplačilo pavšalne odškodnine, dovolj je že sama kršitev določila. V sklopu o prenehanju konkurenčne klavzule hipotezo o enostranskem odstopu ne morem potrditi. Enostranski odstop s strani delavca je urejen z ZDR-1 in to področje ni pogost predmet spora. Enostranski odstop od konkurenčne klavzule s strani delodajalca pa je velikokrat predmet spora v sodni praksi, saj ni urejen z ZDR-1. Sodišča pri tem niso enotna in ga v nekaterih primerih dopuščajo, v drugih pa ne. Kot ključno točko spora sem pri hipotezi izpostavila enostranski odstop, kar definitivno lahko potrdim. V praksi sodišča na prvem mestu upoštevajo zakonska določila, takoj za tem pa upoštevajo dogovor med strankama v pogodbi o zaposlitvi. V primeru, če določilo konkurenčne klavzule ni urejeno z ZDR-1, sodišča ocenjujejo dogovor med strankama kot zelo pomemben, saj se v sodnih sporih tako odloča na podlagi dogovora, ki je zapisan v pogodbi o zaposlitvi.

Po mojem mnenju je področje konkurenčne klavzule z ZDR-1 dobro urejeno, vendar bi bila lahko področja, ki predstavljajo najpogostejše spore med strankama, tudi urejena z zakonom. Menim, da bi bilo lahko določilo konkurenčne klavzule z zakonom urejeno za področje enostranskega odstopa delodajalca, saj sodišča v sodni praksi pri odločanju niso enotna. Moje stališče je, da dopustitev enostranskega odstopa delodajalca ni pravična z vidika zaščite delavca, saj se v tem primeru mora prilagajati delodajalčevim odločitvam, pri čemer je njegova prosta izbira do zaposlitve omejena. Naslednje področje, ki bi ga izpostavila, je področje sankcij za kršitev konkurenčne klavzule, pri čemer bi bilo lahko že z ZDR-1 urejena sankcija ob kršitvi konkurenčne klavzule. Po ZDR-1 se konkurenčna klavzula šteje kot nična samo, če ni izražena v pisni obliki ali pa v primeru, ko s pogodbo o zaposlitvi ni vnaprej določeno nadomestilo. Za primer prenizkega nadomestila bi torej bilo dobro uvesti določeno sankcijo, saj sodišča opredeljujejo konkurenčno klavzulo za nično tudi v primeru, če je nadomestilo za spoštovanje prenizko, kar po mojem mnenju ni pravično z vidika delavcev. S podrobnejšo ureditvijo konkurenčne klavzule z ZDR-1 pa sodne prakse na področju konkurenčne klavzule ne bi bilo nič manj, mislim pa, da bi se sodišča tako lahko sklicevala na določbe zakona, s čimer bi bila pri odločitvah enotnejša.



## LITERATURA IN VIRI

1. Bečan, I., Belopavlovič, N., Korpič-Horvat, E., Kresal B., Kresal Šoltes, K., Mežnar, Š., Robnik, I., Senčur Peček, D. & Šetinc Tekavc, M. (2016). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem* (1. Izd.). Ljubljana: GV Založba.
2. Kaluža, A. (2018). Pravica do nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule. *Pravna praksa*, 37(47), 9–10.
3. Kresal, B. (2009). *Delovno pravo, učbenik*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
4. Kresal, B., Kresal Šoltes, K. & Senčur Peček, D. (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja – najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni Fakulteti.
5. *Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije – PISRS*. (2017). Pridobljeno 22. junija 2020 iz <http://www.pisrs.si/Pis.web/sodnaPraksaRS>
6. Sadar, E. (2019). *Konkurenčna klavzula* (magistrsko delo). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta.
7. Senčur Peček, D. (2016). *Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula*. *ANALI PAZU HD*, 2(1), 27–43. Pridobljeno 25. junija 2020 iz [http://hd.anali-pazu.si/sites/default/files/Anali\\_PAZU\\_HD2\\_1\\_Sencur\\_3.pdf](http://hd.anali-pazu.si/sites/default/files/Anali_PAZU_HD2_1_Sencur_3.pdf)
8. Šetinc Tekavc, M. (2006). *Konkurenčna prepoved v statusnih, pogodbenih in delovnih razmerjih*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
9. Tičar, L. (2003). Ustavnopravni vidiki prepovedi konkurence v delovnem pravu. *Revus: revija za ustavno teorijo in filozofijo prava*, (1) 86–93.







## **PRILOGA**









## **Priloga 1: Seznam sodb**

1. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 30/2005
2. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 145/2005
3. Sodba in sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 282/2002
4. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 110/2001
5. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 163/2010
6. Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 99/97
7. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 132/2000
8. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 163/2001
9. Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 280/2006
10. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 167/2009
11. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 169/2017
12. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 114/2004
13. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 7/2020
14. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 245/2007
15. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 145/2005
16. Sodba Vrhovnega sodišča Pdp 145/2005
17. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 174/2008
18. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 226/2010
19. Sodba Vrhovnega sodišča Ips 5/2004
20. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 211/2009
21. Sodba Vrhovnega sodišča VIII 134/97
22. Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 3/2011
23. Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 193/2010
24. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 46/2019
25. Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 320/2015
26. Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 173/2017
27. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 169/2016
28. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 423/2007
29. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 110/2001
30. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 207/2006
31. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 319/2005
32. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča OPdp 361/2010
33. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 817/99
34. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 236/2014
35. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 53/2010
36. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 463/2019
37. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 114/2011
38. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 416/2010
39. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 897/2015
40. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 707/2014

41. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 413/2016
42. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 394/2012
43. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1152/2003
44. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 46/2005
45. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1053/2007
46. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 254/2009
47. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 36/98
48. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1037/2006
49. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1212/2005
50. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 804/2017
51. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1281/2006
52. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 366/99
53. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1299/2007
54. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 571/2019
55. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 618/2019
56. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 658/2018
57. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 161/2010
58. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1147/2008
59. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1503/2006
60. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1082/2015
61. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1509/2014
62. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 48/2014
63. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 818/2015
64. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 613/2016
65. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1397/2006
66. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Ips 432/98
67. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 244/2012
68. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 118/2019
69. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 382/2018
70. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 519/2001
71. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 860/2000