

Pregled sodne prakse s področja varovanja osebnih podatkov, zaupnosti, poslovne skrivnosti

Martina Šetinc Tekavc*

UDK: 349.2:331.1:347

Povzetek: *Opravljanje dela in plačilo zanj sta bistveni sestavini delovnega razmerja, ki nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi, vendar nikakor nista edini. Na strani delavcev so pomembne tudi obveznosti, ki izhajajo iz prepovedi povzročanja škode delodajalcu oziroma zahteve po lojalnosti do delodajalca. V prispevku so tako obravnavane mogoče kršitve obveznosti varovanja osebnih podatkov oziroma zaupnosti in varovanja poslovne skrivnosti ter konkuriranja delodajalcu. Ob presoji zakonitosti odpovedi ali obstoja odškodninske ter eventualne disciplinske odgovornosti tako sodišča ugotavljajo naravo podatkov, obstoj kršitev ter eventualne zadržke, zaradi katerih izrečena sankcija ni ustrezna (npr. poseg v svobodo izražanja).*

Ključne besede: *lojalnost do delodajalca, varstvo osebnih podatkov, zaupnost, varovanje poslovne skrivnosti, delovnopravne sankcije, konkurenčna prepoved in klavzula*

Review of Case Law in the Field of Personal Data Protection, Confidentiality, Business Secrets

Abstract: *Performance of work tasks and payment are essential components of employment relationship arising from a contract of employment, but they are by no means the only ones. On the side of workers, obligations arising from the prohibition of causing damage to the employer or the requirement of loyalty to the employer are also important. The article deals with possible violations of the obligation of personal data protection, confidentiality, protection of business secrets and competing with the*

* Martina Šetinc Tekavc, doktorica pravnih znanosti, višja sodnica, Višje delovno in socialno sodišče

martina.setinc-tekavc@sodisce.si

Martina Šetinc Tekavc, PhD, Higher Judge, Higher Labour and Social Court Republic of Slovenia

employer. In assessing the lawfulness of termination of the employment contract or the existence of damages and eventual disciplinary liability, the courts determine the nature of the data, the existence of violations and possible reservations that render the sanction imposed inappropriate (eg. interference with freedom of expression).

Key words: *loyalty to the employer, personal data protection, confidentiality, protection of business secrets, labor law measures, competitive ban and clause*

1. UVODOMA

Delovno razmerje, ki nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi, za stranki (delavca in delodajalca) poleg temeljnih obveznosti (opravljanja dela na eni strani ter plačila za to delo na drugi) po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1)¹ prinaša še vrsto drugih obveznosti, ki pa lahko bistveno vplivajo na vsebino tega razmerja. Na strani delavca je poleg dolžnosti upoštevanja delodajalčevih navodil² in obveznosti obveščanja³ ključnega pomena prepoved škodljivega ravnanja,⁴ ki je širši ovir še nekaterih drugih njegovih obveznosti: varovanja osebnih podatkov, varovanja poslovne skrivnosti⁵ ter prepovedi konkurence.⁶ V odvisnosti od narave dejavnosti delodajalca je lahko zanj pri opravljanju dela s strani delavca ključnega pomena, da ta varuje zaupnost pri delu prejetih informacij (med njimi tudi poslovnih skrivnosti) oziroma da pri tem ne zlorablja osebnih podatkov, ki jih delodajalec pridobiva zaradi opravljanja svoje dejavnosti ali službe. S tem področjem je tesno povezano tudi področje (nezaželenega) konkuriranja delodajalcu, tako v času trajanja delovnega razmerja (konkurenčna prepoved) kot tudi v času po prenehanju delovnega razmerja (konkurenčna klavzula), če je tako dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. V prispevku bodo predstavljene nekatere pomembnejše sodne odločbe v zvezi s temi obveznostmi delavca.

¹ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS št. 21/13.

² 34. člen ZDR-1.

³ 36. člen ZDR-1.

⁴ 37. člen ZDR-1.

⁵ 38. člen ZDR-1.

⁶ 39. do 42. člen ZDR-1.

2. OBVEZNOST VAROVANJA OSEBNIH PODATKOV

V Republiki Sloveniji je na raven ustavne pravice povzdignjena zagotovitev varstva osebnih podatkov. To je določeno v 38. členu Ustave RS,⁷ prepovedana pa je tudi uporaba osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja. Krovni zakon s tega področja je Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1),⁸ ki seveda ni prvenstveno namenjen varovanju osebnih podatkov, s katerimi se seznanijo delavci v delovnem razmerju, vendar pa ima tudi določbe, ki se nanašajo na obveznosti zaposlenih pri delodajalcih, ki obdelujejo osebne podatke. Tako v 24. členu ZVOP-1 določa, da so funkcionarji, zaposleni in drugi posamezniki, ki opravljajo dela ali naloge pri osebah, ki obdelujejo osebne podatke, dolžni varovati tajnost osebnih podatkov, s katerimi se seznanijo pri opravljanju njihovih funkcij, del in nalog. Ta dolžnost varovanja tajnosti osebnih podatkov jih obvezuje tudi po prenehanju zaposlitve. Določeno dolžnostno ravnanje pa se lahko od zaposlenih zahteva tudi na podlagi drugih predpisov, ki se nanašajo na dejavnost delodajalca, za javne uslužbence denimo na podlagi Zakona o javnih uslužbencih (ZJU)⁹ velja načelo zaupnosti glede varovanja tajnih podatkov,¹⁰ predpisano pa je tudi ravnanje z osebnimi podatki centralne kadrovske evidence.¹¹ Najširši in gotovo najbolj podrobno urejen je sistem varovanja osebnih podatkov pacientov v zdravstvenih ustanovah, ki veže zaposlene k ustreznemu ravnanju s takimi podatki (Zakon o pacientovih pravicah (ZPacP),¹² Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej)¹³ ...). Tudi na drugih področjih pa obstajajo posebni predpisi, ki urejajo varovanje osebnih podatkov (denimo v Zakonu o preprečevanju pranja denarja in financiranja terorizma,¹⁴ Zakonu o obveznih zavarovanjih v prometu,¹⁵ Zakonu o zavarovalništvu,¹⁶ idr.). Skladno z določbo 19. člena Sodnega reda¹⁷ morajo sodniki in sodno osebje varovati vse podatke, ki jih v okviru opravljanja svoje

⁷ Ustava Republike Slovenije (URS), Uradni list RS št. 33/91-I in nasl.

⁸ Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1), Uradni list RS št. 86/04 in nasl.

⁹ Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), Uradni list RS št. 56/02 in nasl.

¹⁰ 12. člen ZJU.

¹¹ 51. člen ZJU.

¹² Zakon o pacientovih pravicah (ZPacP), Uradni list RS št. 15/08 in nasl.

¹³ Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej), Uradni list RS št. 9/92 in nasl.

¹⁴ Zakon o preprečevanju pranja denarja in financiranja terorizma (ZPPDFT-1), Uradni list RS št. 68/16.

¹⁵ Zakon o obveznih zavarovanjih v prometu (ZOZP), Uradni list RS št. 70/94 in nasl.

¹⁶ Zakon o zavarovalništvu (ZZavar-1), Uradni list RS št. 93/15.

¹⁷ Sodni red (SR), Uradni list RS št. 87/16 in nasl.

službe ali dela izvedo o strankah ali drugih osebah, ki sodelujejo v sodnih postopkih, njihovih pravnih in dejanskih razmerjih ter podatke, ki jih zakon določa kot varovane podatke. Poleg zakonske pa je treba upoštevati še različne notranje predpise delodajalcev (npr. pravilnike o varstvu osebnih podatkov, kodekse etičnega ravnanja ipd.), ki opredeljujejo obveznosti zaposlenih v razmerju do osebnih podatkov, s katerimi se seznanijo pri svojem delu ali v zvezi z njim.

Tudi sam delodajalec pa je glede varovanja osebnih podatkov zavezan v razmerju do svojih delavcev, s katerih osebnimi podatki se po naravi stvari nujno seznanijo v času trajanja delovnega razmerja. Skladno z zakonom je namreč dolžan varovati delavčevo osebnost in zasebnost oziroma dostojanstvo pri delu¹⁸ in njegove osebne podatke¹⁹. To na drugi strani pomeni, da so te obveznosti dolžni glede svojih sodelavcev upoštevati tudi zaposleni pri delodajalcu. Ta lahko zagotovi spoštovanje navedenih pravic le, če se vsi njegovi zaposleni vzdržijo ravnanj, ki bi lahko posegla vanju. Tako je v zadevi št. Pdp 214/2011 z dne 17. 3. 2011,²⁰ v kateri je delavka zahtevala povračilo nastale nepremoženjske škode od svojega delodajalca, Višje delovno in socialno sodišče ugotovilo, da so delavke tožene stranke ravnale nedopustno s tem, da so nezakonito in nepooblaščenno vpogledovale v podatke tožnice o njeni bolezni in so jih tako obdelovale v nasprotju z namenom, za katerega so bili zbrani (delodajalčeva dejavnost je bila sicer obdelovanje teh osebnih podatkov z namenom uveljavljanja pravic iz zdravstvenega zavarovanja). Zaradi tega nedopustnega ravnanja tožene stranke oziroma zaradi doživljanja kršenja svojih pravic (pravice do zasebnosti), je tožnica utrpela hude duševne bolečine, tako da ji je sodišče prisodilo pravično denarno odškodnino.

V obeh primerih, se pravi, če zaposleni pri delodajalcu kršijo norme o varovanju osebnih podatkov tretjih oseb (strank, pacientov, uporabnikov ipd.), ali osebnih podatkov drugih delavcev delodajalca, lahko delodajalec zoper kršitelje ukrepa skladno z možnostmi delovnopravne zakonodaje (odškodninska odgovornost, disciplinska odgovornost, redna odpoved iz krivdnega razloga ali izredna odpoved). V zadevi št. VIII Ips 179/2016 z dne 7. 2. 2017²¹ je tako Vrhovno sodišče RS zavzelo stališče, da ima tožena stranka (banka) v zvezi z obdelovanjem osebnih podatkov, do katerih pridejo uslužbenci pri svojem delu, določena

¹⁸ 46. in 47. člen ZDR-1.

¹⁹ 48. člen ZDR-1.

²⁰ ECLI:SI:VDS:2011:PDP.214.2011.

²¹ ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.179.2016.

izrecna pravila, ki določajo, da bančni uslužbenci podatkov, do katerih pridejo v zvezi z delom, ne smejo izkoriščati, da se osebni podatki obdelujejo le, če tako določa zakon ali če je podana osebna privolitev posameznika, in da osebne podatke lahko obdelujejo le pooblašчени uslužbenci. Tožnica je vsa ta pravila kršila, kakor tudi kodeks etičnega ravnanja, ki zahteva varovanje ugleda banke, zaupanja v banko, osebnih podatkov, spoštovanje zaupnosti in prepoveduje škodljivo ravnanje. Z vidika delodajalca ravnanje v nasprotju s tako izrecnimi navodili in zahtevami, ki so osnova za zaupanje komitentov v banko, predstavlja hujše kršenje pogodbenih oziroma drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Glede na to je bilo ugotovljeno, da je banka zakonito izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi navedeni delavki, ki je neupravičeno vpogledala v osebni račun komitenta in podatke uporabila v zasebne namene.

V sodni praksi je več primerov, ko se je delavcu očitalo med drugim tudi kršenje dolžnosti varovanja osebnih podatkov drugih zaposlenih ali tretjih oseb, vendar pa se v večini primerov očitki o tej kršitvi prepletajo z očitki o kršitvi obveznosti varovanja poslovne skrivnosti ali drugimi očitki (npr. o kršitvi ugleda delodajalca). Nekateri so omenjeni v naslednjem razdelku prispevka, v katerem je obravnavana obveznost varovanja poslovne skrivnosti delodajalca.

3. OBVEZNOST VAROVANJA POSLOVNE SKRIVNOSTI

V okvir delavčeve dolžnosti, da se vzdrži vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca,²² sodi tudi obveznost varovanja poslovne skrivnosti. Ta je v 38. členu ZDR-1 opredeljena takole: delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov. Če delavec to svojo obveznost krši, lahko od njega delodajalec zahteva odškodnino (tudi pavšalno odškodnino ali pogodbeno kazen, odvisno od kolektivne pogodbe ali dogovora med njima), vodi disciplinski

²² 37. člen ZDR-1.

postopek in mu izreče disciplinske ukrepe ali pa mu (redno ali izredno) odpove pogodbo o zaposlitvi, če so za to podani z zakonom predpisani pogoji.²³

V delovnih sporih se je nekajkrat sodišče že ukvarjalo z vprašanjem izdaje poslovne skrivnosti kot kršitve delavca. Zanimiv in zelo kompleksen je primer, ki ga je Višje delovno in socialno sodišče obravnavalo pod št. Pdp 993/2010 (sklep z dne 18. 3. 2011)²⁴ in št. Pdp 505/2012 (sodba in sklep z dne 14. 6. 2012),²⁵ Vrhovno sodišče RS pa pod št. VIII Ips 211/2012 (sodba z dne 2. 9. 2013).²⁶ Relevantno dejansko stanje je bilo v osnovi sledeče: tožnik, delavec in nekdanji član uprave tožene stranke, je za slovenski dnevnik dal intervju in kasneje še objavil pismo bralca, v katerih je navajal določene podatke, s katerimi se je seznanil pri opravljanju svojega dela za toženo stranko, ta pa mu je izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ker je štela, da je huje kršil pravila komuniciranja z mediji, dolžnost varovanja poslovne skrivnosti in dolžnost varovanja ugleda tožene stranke, njegova kršitev pa naj bi imela tudi znake kaznivega dejanja izdaje in neupravičene pridobitve poslovne skrivnosti po prvem odstavku 236. člena Kazenskega zakonika²⁷ (kršitev iz 1. in 2. alineje prvega odstavka 111. člena tedaj veljavnega Zakona o delovnih razmerjih,²⁸ v sedaj veljavnem ZDR-1 temu ustrezata določbi 1. in 2. alineje prvega odstavka 110. člena). Sodišča so kot bistveno za odločitev ugotavljala, ali so podatki, ki jih je tožnik razkril v intervjuju in v pismu, v resnici takšni, da predstavljajo za toženo stranko poslovno skrivnost.

Sledi nekaj poudarkov iz obrazložitve navedene odločbe Vrhovnega sodišča: Pojem poslovne skrivnosti je opredeljen tudi v 39. členu Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1)²⁹, ki določa, da se za poslovno skrivnost štejejo podatki, za katere tako določi družba s pisnim sklepom, s katerim morajo biti seznanjeni družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe, ki morajo varovati poslovno skrivnost (prvi odstavek). Ne glede na to, ali so določeni s sklepi,

²³ Pri redni odpovedi iz krivdnega razloga predhodno pisno opozorilo na izpolnjevanje obveznosti po prvem odstavku 85. člena ZDR-1, pri izredni odpovedi delodajalca pa še obstoj pogoja iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

²⁴ ECLI:SI:VDS:2011:PDP.993.2010.

²⁵ ECLI:SI:VDSS:2012:PDP.505.2012.

²⁶ ECLI:SI:VSRS:2013:VIII.IPS.211.2012.

²⁷ Kazenski zakonik (KZ-1), Uradni list RS št. 55/08 in nasl.

²⁸ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Uradni list RS št. 42/02 in nasl.

²⁹ Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Uradni list RS št. 42/06 in nasl.

se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseb, pri čemer so družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe odgovorni za izdajo poslovne skrivnosti, če so vedeli ali bi morali vedeti za tako naravo podatkov (drugi odstavek). Za poslovno skrivnost se ne morejo določiti podatki, ki so po zakonu javni ali podatki o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev (tretji odstavek). Pri uporabi citirane določbe je treba upoštevati namen varovanja poslovne skrivnosti, ki je varstvo konkurenčnih prednosti podjetja. Za podatek, ki je predmet poslovne skrivnosti (ta je lahko v materializirani ali nematerializirani obliki), je značilno, da je znan le določenemu omejenemu krogu ljudi. Podatek, ki je znan ali dostopen širšemu krogu, že po naravi stvari ne more veljati za poslovno skrivnost. Predmet poslovne skrivnosti so podatki, ki za podjetje pomenijo konkurenčno prednost v kakršnemkoli pogledu. Pri podatkih, ki na tržni konkurenčni položaj ne vplivajo, ne gre za poslovno skrivnost. Iz citiranih zakonskih določb tudi izhaja, da mora v prvi vrsti delodajalec določiti podatke, ki se štejejo za poslovno skrivnost (prva kategorija podatkov), le izjemoma pa za takšno skrivnost veljajo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseb (druga kategorija podatkov). V zvezi s prvo kategorijo podatkov velja, da nosilec lahko kot poslovno skrivnost določi tudi manj pomembne podatke - odločitev je prepuščena njemu samemu, pri drugi kategoriji podatkov pa mora biti potreba po varstvu očitna.

V omenjeni zadevi³⁰ se je tožniku očitalo razkritje več podatkov, ki naj bi bili poslovna skrivnost, vendar pa je sodišče ugotovilo, da nekateri podatki pri toženi stranki sploh niso bili opredeljeni kot poslovna skrivnost in da tudi iz njihove narave ni izhajalo, da bi toženi stranki lahko nastala občutna škoda, če bi se z njimi seznanili konkurenti (niso predstavljali nikakršne konkurenčne prednosti za toženo stranko), oziroma tožena stranka ni dokazala, s čim naj bi bil z razkritjem prizadet njen konkurenčni položaj, drugi pa so bili javnosti znani že pred objavo spornega intervjuja (na podlagi izjave predsednika uprave tožene stranke). Zavzeto je bilo izrecno stališče, da če so podatki javnosti že znani (pri čemer ni potrebno, da bi bili znani pretežnemu delu državljanov, saj namen varovanja poslovnih skrivnosti ni skrivanje podatkov pred javnostjo, temveč pred konkurenco), ne gre za poslovno skrivnost.

³⁰ VIII Ips 211/2012.

V tej zadevi so zanimiva tudi stališča v zvezi z očitkom o tem, da je tožnik podal žaljive in neresnične izjave, s katerimi naj bi prizadel ugled, dobro ime in poslovne interese tožene stranke in ji s tem (potencialno) povzročil škodo. Tu gre predvsem za stališča v zvezi z ustavno zagotovljeno svobodo javnega nastopanja in pravico do odgovora na javno objavljeno informacijo.³¹ Sodišča pa so se opredeljevala tudi do očitka glede kršitve pravilnika o komuniciranju in kodeksa ravnanja delavcev tožene stranke, po katerih so veljale stroge omejitve pojavljanja v medijih za delavce tožene stranke, ki niso bili opredeljeni kot javni govorci.³²

V zvezi z varovanjem poslovnih skrivnosti je treba omeniti še nekatere primere iz sodne prakse, ki pomembno vplivajo na vprašanje, do kod sega obveznost delavca varovati poslovne skrivnosti delodajalca oziroma, kaj se šteje za kršitev prepovedi škodljivega ravnanja oziroma povedano drugače - dolžnosti lojalnosti do delodajalca.

³¹ Na podlagi določb 39. in 40. člena Ustave RS je tožniku zagotovljena svoboda javnega nastopanja in pa pravica do odgovora na javno objavljeno informacijo. Ta pravica (oz. svoboščina) pa ni neomejena, ampak je omejena z enakimi pravicami drugih. V konkretnem primeru je bilo ugotovljeno, da je bil tožnik v medijih javno predstavljen kot oseba, ki je tako ali drugače škodovala toženi stranki. Po prepričanju revizijskega sodišča je imel tožnik pravico na enak način javno odgovoriti na te očitke. Pri tem ni pomembno, ali je bil vir javno objavljenih (za tožnika škodljivih) izjav tožena stranka ali pa kdo drug. Pomembno je, da so bile o tožniku objavljene določene trditve, na katere je imel pravico odgovoriti na enak način. Tožnik je bil prepričan v resničnost svojih izjav in je predhodno tudi vložil kazenske ovadbe proti osebam, ki jih je s svojimi javnimi izjavami obremenil. Namen teh izjav (kakor je bilo ugotovljeno) ni bil škoditi toženi stranki, ampak braniti svoje dobro ime, zaradi česar ni ravnal v nasprotju s 7. členom Obligacijskega zakonika (OZ). Dolžnost delavca vzdržati se vseh ravnanj, ki škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca, ni absolutna. V konkretnem primeru je imel tožnik pravico odgovoriti na očitke zoper njega in braniti svoje dobro ime.

³² Pravilnik o komuniciranju delavcev je določal, da delavci tožene stranke, ki niso določeni kot govorci tožene stranke, brez predhodnega soglasja uprave medijem ne smejo posredovati uradnih izjav, intervjujev ali komentarjev v povezavi s toženo stranko in njenim poslovanjem. Prav tako ni dovoljena samoiniciativna objava vsebin o toženi stranki v medijih, ki toženi stranki povzročijo ali bi ji lahko povzročile moralno ali materialno škodo. Kodeks pa je določal, da sme delavec nastopiti v javnosti ali javno objaviti prispevek v zvezi s svojim delom pri toženi stranki le v skladu s pravilnikom, ki ureja komuniciranje delavcev tožene stranke. Delavec ne sme javno komentirati poslovanja tožene stranke, razen če je to sestavni del njegovih nalog oziroma če ga za to pooblasti uprava tožene stranke, v skladu s pravilnikom, ki ureja komuniciranje delavcev tožene stranke. Tožnik ni kršil zgoraj citiranih določb pravilnika in kodeksa, saj je imel v konkretnem primeru pravico javno odgovoriti na javno objavljene očitke zoper njega in braniti svoje dobro ime.

V zadevi št. VIII Ips 52/2012³³ (s sodbo in sklepom je Vrhovno sodišče odločalo o reviziji zoper sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 996/2011 z dne 6. 12. 2011³⁴) je tožena stranka kot delodajalec podala tožniku izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi tega, ker je razkril podatke o proizvodnji ter o gospodarskih načrtih družbe in realizaciji nepooblaščenim osebam, tako da je sestavil in posredoval dopis "stanje proizvodnje v P. od 1. 1. do 1. 5. 2007" ter ga posredoval poslancu Državnega zbora Republike Slovenije. Iz izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi izhaja, da se je tožena stranka pri opredelitvi poslovne skrivnosti družbe in s tem glede ravnanja tožnika oprla predvsem na pravilnik o varovanju osebnih podatkov in poslovnih tajnosti in na tej podlagi zavnila tožnikov zagovor, da gre za podatke javnega značaja, navedla pa je tudi, da pri izredni odpovedi ni mogoče prezreti dejstva, da delavec opravlja naloge ožjega posloводства in da bi se glede na naravo dela moral vzdržati ravnanj, ki morda škodujejo ali bi lahko škodovala njenim poslovnim interesom. Med strankama je bilo tako sporno, ali imajo posredovani podatki v dopisu tožnika naravo zaupnih podatkov oziroma ali predstavljajo poslovno skrivnost družbe ter ali tožnikovo razkritje teh podatkov pomeni hujšo kršitev, storjeno naklepno ali iz hude malomarnosti. Vrhovno sodišče je ugotovilo, da tožnik s pošiljanjem dopisa poslancu ni kršil svoje obveznosti varovanja poslovne skrivnosti, ker ne morejo vsi na kakršenkoli način dostopni podatki o poslovanju družbe predstavljati poslovne tajnosti družbe, ker morajo biti opredeljeni konkretni podatki ali vrste podatkov, ki so določeni za poslovno skrivnost, pri opredelitvi poslovne skrivnosti oziroma podatkov, ki štejejo med poslovno skrivnost, pa ni pomembno, ali gre za podatke, katerih posredovanje spada v delokrog določenega delavca ali ne, saj dejstvo delokroga ni razlikovalni kriterij poslovne skrivnosti. V zadevi pa je v predmetni zadevi dokazni postopek dokazal, da vsi podatki v dopisu niti niso bili sporni, zlasti pa tisti, ki se kumulativno pojavljajo v letnem in polletnem poročilu tožene stranke, da ni šlo za podatke, za katere bi bilo očitno, da bo z njihovim posredovanjem nastala za toženo stranko občutna škoda (tudi izvedenec je govoril le o potencialni škodi brez konkretnjših pojasnil, kaj bi bilo ob sporočenih podatkih lahko bistvenega pomena za konkurenco). Upoštevati pa je bilo treba tudi, da je tožnik dopis posredoval le poslancu Državnega zbora, pa še to v zvezi s pogovori tožene stranke in dveh njenih največjih lastnikov (Kapitalske družbe in Slovenske odškodninske družbe).

³³ ECLI:SI:VSRS:2013:VIII.IPS.52.2012.

³⁴ ECLI:SI:VDS:2011:PDP.996.2011.

Do izdaje poslovne skrivnosti delodajalca (medijske hiše) lahko pride tudi s strani pri njej zaposlenega novinarja, čeprav gre v načelu za informacije, ki so namenjene objavi. Tudi v zadevi št. VIII Ips 16/2016³⁵ (sodba z dne 21. 6. 2016 v povezavi s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 575/2015 z dne 8. 10. 2015³⁶) je sodišče presojalo zakonitost izredne odpovedi, ki jo je delodajalec podal delavcu. Sodišče je ugotovilo, da je medijska hiša po svojih virih pridobila kopijo diplomatske depeše o razgovorih med zunanjepolitičnim predstavnikom Republike Slovenije in visokimi predstavniki ameriške diplomacije o mednarodnem priznanju Kosova, da je tožnik dobil nalogo, da v zvezi s to diplomatsko depešo pripravi članek za objavo v B. (depešo mu je delodajalec izročil), da je tožnik ob pripravi članka za objavo z depešo in s pripravo svojega članka doma seznanil svojo ženo, ki je bila sicer zaposlena kot redna dopisnica beograjskega časnika A., oziroma ji je omogočil seznanitev z depešo in pripravo članka. Tožnikov članek je bil sicer objavljen prvi, vendar pa so bile v le dobro uro kasnejšem članku o tej diplomatski depeši v beograjskem častniku objavljene tudi druge informacije iz diplomatske depeše, ki jih tožnikov članek ni vseboval. Tožniku je medijska hiša med drugim očitala, da je kršil obveznost varovanja poslovne skrivnosti pri svojem delu novinarja z odkritjem vira informacij tretjemu. Sodišče je ugotovilo, da diplomatske depeše medijska hiša ni označila kot poslovno skrivnost, vendar pa se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi delodajalcu nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščenca oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov. Očitno občutljivi oziroma zaupni so podatki, ki delodajalcu omogočajo konkurenčni položaj, kar v primeru medijske dejavnosti pomeni, da medijska hiša, ki razpolaga z informacijami, za katere obstaja velik interes javnosti po njihovem razkritju, te informacije tudi prva objavi in po lastni presoji tudi ohrani vir informacij. Podatki, vsebovani v diplomatski depeši, so bili takšnega značaja, in interes tožene stranke, da jih objavi prva ter vir ohrani tudi za morebitne nadaljnje objave, je bil očitno izkazan. To je moralo biti tožniku kot dolgoletnemu novinarju znano. S tem, ko je tožnik dopisnici beograjskega časnika omogočil seznanitev s sporno diplomatsko depešo in pripravo svojega članka v zvezi s tem, je ravnal najmanj hudo nevestno oziroma malomarno, tako da je v tem okviru očitek hujše kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja v skladu z določbo 2. alineje prvega odstavka 111. člena

³⁵ ECLI:SI:VDS:2011:PDP.996.2011.

³⁶ ECLI:SI:VDSS:2015:PDP.575.2015.

ZDR (ki ji sedaj ustreza 2. alineja prvega odstavka 110. člena ZDR-1) utemeljen.

Zaupne informacije, katerih izdaja se očita delavcem, se med seboj lahko zelo razlikujejo. V sodbi VIII Ips 138/2016 z dne 11. 10. 2016³⁷ (v povezavi s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 941/2015 z dne 18. 2. 2016³⁸) je bilo med drugim sporno, ali je tožnica brez ustreznega soglasja poslovnemu partnerju sporočila izjemno občutljivo in zaupno informacijo, ki je ni dovoljeno in dopustno izdajati nepooblaščenim osebam. V podani izredni odpovedi se ji je namreč med drugim očitalo, da je po sporočilu direktorja tožene stranke, da odhaja (pri čemer je bilo delavcem pojasnjeno, da informacije ni dopustno sporočiti nepooblaščenim osebam), čez nekaj ur sporočila poslovnemu partnerju delodajalca v zvezi s pripravo pogodbe o dobavi. Sodišče je ugotovilo, da je s tem tujemu partnerju brez utemeljenega razloga posredovala informacijo, ki jo je tožena stranka štela za zaupno, kot neutemeljene pa je zavrnilo tožnične navedbe, da gre za informacijo javnega značaja. Ko je informacija o spremembi direktorja objavljena v sodnem oziroma poslovnem registru, je seveda to javna informacija. Vendar pa gre lahko pred tem za poslovno odločitev tožene stranke, kdaj poslovnim partnerjem oziroma javnosti ta podatek sporoči, oziroma kdaj je to zanj najbolj primerno. V tem smislu pa gre za zaupno informacijo, ki je tožnica ni smela posredovati osebam, oziroma je s svojim ravnanjem postopala v nasprotju z jasnimi navodili tožene stranke v smislu 34. člena ZDR-1. Sodišče je presodilo, da je izredna odpoved zakonita, vendar pa je bila ta tožnici podana še zaradi drugih kršitev, zato je težko odgovoriti na vprašanje, ali bi sodišče zgolj in samo zaradi navedene kršitve presodilo, da je podan temeljni pogoj za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, to je, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 109. člena ZDR-1).

Tudi na podlagi zadeve VIII Ips 200/2012 (sodba z dne 19. 2. 2013)³⁹ v povezavi s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 6/2012 z dne 25. 4. 2012⁴⁰ ni mogoče postaviti jasne ločnice, kdaj kljub izdaji poslovne skrivnosti s strani delavca izredna odpoved ni zakonita zaradi neobstoja drugega pogoja za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (prvi odstavek 109. člena ZDR-1). Gre namreč za poseben primer, ko je tožnica sporne listine, ki so se nanašale na delovno razmerje njenega sodelavca, do katerih pri svojem delu ni

³⁷ ECLI:SI:VSRS:2016:VIII.IPS.138.2016.

³⁸ ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.941.2015.

³⁹ ECLI:SI:VSRS:2013:VIII.IPS.200.2012.

⁴⁰ ECLI:SI:VDSS:2012:PDP.6.2012.

imela dostopa in so vsebovale osebne podatke, predložila kot dokaz v postopku pred sodiščem. Sodišče je poudarilo, da v postopku pred sodišči obstajajo procesne možnosti za zaščito tajnih oziroma osebnih podatkov, da jih je tožnica predložila v zaščito svojih pravic iz delovnega razmerja in da je postopek potekal med strankama tega spora. Za bojazen, da bo tožnica tudi v bodoče razkrivala poslovne skrivnosti tožene stranke glede na razlog, zaradi katerega jih je v spornem primeru razkrila, in način, na katerega je to storila, po ugotovitvah sodišča ni bilo realne podlage, kakor tudi ne za zatrjevano izgubo zaupanja v tožničino lojalnost.

Delodajalec lahko v razmerju do delavca, ki krši obveznost varovanja poslovne skrivnosti, uveljavlja tudi odškodninsko odgovornost. V zadevi Pdp 1132/2013 (sodba z dne 10. 4. 2014)⁴¹ je Višje delovno in socialno sodišče presojalo, ali je tak zahtevek utemeljen v razmerju do delavca, za katerega se je ugotovilo, da je na svojem službenem računalniku hranil dokumente, ki jih na njem ne bi smel imeti (ugodnejša ponudba druge gospodarske družbe poslovnemu partnerju delodajalca), ni pa bilo dokazano, da je poslovno skrivnost delodajalca izdal tretjemu ali jo izkoristil za svojo osebno uporabo. Ugotovljeno je bilo, da sama hramba dokumentov, ki jih delavec ne bi smel imeti na svojem računalniku, ni kršitev varovanja poslovne skrivnosti, prav tako ne gola navedba, da bi nepooblaščen osebe lahko vdrle v sistem stranke delodajalca. Nedokazano pa je bilo zatrjevanje delodajalca, da že samo dejstvo, da je delavec to listino imel na svojem službenem računalniku, dokazuje njegov namen po osebni uporabi teh podatkov. Za druge podatke pa je sodišče ugotovilo, da bi moral delodajalec konkretno navesti, kateri podatki iz pogodbe predstavljajo poslovno skrivnost, hkrati pa bi moral v postopku dokazati, da je delavec te podatke izkoristil za osebno rabo oziroma posredoval tretji osebi. Pavšalna opredelitev, da poslovno skrivnost predstavlja vse v zvezi z izvedbo te pogodbe, ni zadostna.

Sodobna tehnologija lahko za poslovne subjekte predstavlja povečano stopnjo tveganja za izdajo poslovnih skrivnosti s strani zaposlenih. V zadevi št. Pdp 774/2015 (sodba z dne 21. 1. 2016)⁴² je Višje delovno in socialno sodišče presojalo zakonitost izredne odpovedi, ki jo je tožena stranka tožniku podala zaradi očitka, da se je v času bolniškega staleža prek oddaljenega dostopa prijavil v računalnik tožene stranke z uporabniškim imenom in geslom druge delavke in z informacijskega sistema tožene stranke prenesel celotno vsebino map, v katerih

⁴¹ ECLI:SI:VDSS:2014:PDP.1132.2013.

⁴² ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.774.2015.

so bile datoteke z osebnimi podatki zaposlenih in študentov ter zaupni podatki o poslovanju tožene stranke, kar vse šteje za poslovno skrivnost. Ugotovilo je, da očitane kršitve predstavljajo utemeljen razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 1. in 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, saj je delavec izpolnil znake kaznivih dejanj zlorabe osebnih podatkov (drugi odstavek 143. člena KZ-1) in napada na informacijski sistem (prvi in drugi odstavek 221. člena KZ-1), ter da je podan tudi pogoj nemožnosti nadaljevanja delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 109. člena ZDR-1), saj je bila kršitev zelo huda, ker je šlo za prenos osebnih podatkov na nepooblaščenno mesto, v konkretnem primeru pa dodatno težo daje še dejstvo, da je bil tožnik pri toženi stranki zaposlen kot sistemski inženir. Na oddaljeno mesto je prenesel večjo količino podatkov, ki so predstavljali poslovno skrivnost tožene stranke (šlo je tudi za osebne podatke študentov doktorskega študija). Tožena stranka je tako utemeljeno izgubila zaupanje v tožnika in nadaljevanje delovnega razmerja do poteka odpovednega roka ni bilo mogoče.

4. SVOBODA GOVORA

Delodajalec, ki želi uveljaviti zaščito svoje pravice do varovanja poslovnih skrivnosti oziroma dolžnosti lojalnosti svojih delavcev, se mora zavedati, da njegova pravica ni neomejena. Trči lahko namreč ob človekovo pravico delavca do izražanja mnenja oziroma svobode govora (39. člen Ustave RS⁴³ oziroma 10. člen Evropske konvencije za človekove pravice⁴⁴). Dosedanja sodna praksa in praksa Evropskega sodišča za človekove pravice se sicer nanašata predvsem na dejanja delavcev, ki z (javnim) opozarjanjem na nepravilnosti pri delodajalcu (t. i. žvižgači) kršijo svojo dolžnost lojalnosti do delodajalca in krnijo njegov ugled oziroma mu povzročajo drugačno (predvsem moralno, lahko pa tudi materialno) škodo. Lahko pride tudi do kršitve dolžnosti varovanja poslovne tajnosti in ob tem na sklicevanje na svobodo govora (prim. z zadevo VIII Ips 211/2012 z dne

⁴³ 39. člen URS: Zagotovljena je svoboda izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja.

⁴⁴ 10. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah (EKČP): Vsakdo ima pravico do svobodnega izražanja. Ta pravica obsega svobodo mišljenja ter sprejemanja in sporočanja obvestil in idej brez vmešavanja javne oblasti in ne glede na meje. Ta člen ne preprečuje državam, da zahtevajo dovoljenje za delo radijskih, televizijskih in kinematografskih podjetij.

2. 9. 2013). Zato v nadaljevanju povzemam nekatera stališča v zvezi s kolizijo navedenih dveh človekovih pravic oziroma svoboščin.⁴⁵

Od naših primerov, ki se nanašajo na to vprašanje, je treba omeniti zadevo št. VIII Ips 109/2015⁴⁶ (sodba in sklep Vrhovnega sodišča z dne 8. 12. 2015), v kateri je sodišče pri odločanju o zakonitosti podane redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga moralo odgovoriti na vprašanje, ali je bilo z odpovedjo nesorazmerno poseženo v tožničino svobodo izražanja. Ta naj bi kršila pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja s tem, da je v elektronski pošti kritično opozarjala na ravnanja in poslovne odločitve direktorja javne agencije, na porabo proračunskih sredstev in problem transparentnosti delovanja. Vrhovno sodišče je zavzelo stališče, da je s svojim sporočilom o domnevnih nepravilnostih, ki naj bi jih zagrešil direktor agencije, škodovala njegovemu ugledu in avtoriteti ter vnesla med zaposlene nemir in dvom v zakonito vodenje. Vendar pa je dalo prav tožničinemu sklicevanju na svobodo izražanja kot eno temeljnih človekovih pravic, ki jo v 10. členu zagotavlja EKČP ter na sodno prakso Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) v zvezi z njim.

ESČP je s številnimi odločitvami postavilo široke okvire svobode izražanja, pa tudi njene meje. Tako je npr. v zadevah Guja proti Moldaviji (št. 14277/04) in Heinisch proti Nemčiji (št. 28274/08), ki sta obe obravnavali pravico zaposlenih, da opozorijo na nezakonita ravnanja delodajalca in nasprotno pravico delodajalca, da zaščiti svoj ugled in poslovne interese, poudarilo, da so pri posegu v svobodo izražanja (poleg tega, da mora biti poseg predpisan z zakonom) pomembni naslednji kriteriji:

1. informacija mora biti v javnem interesu,
2. pred objavo morajo biti izkoriščene alternativne možnosti,
3. informacija mora biti avtentična, torej resnična,
4. delavec pa mora ravnati v dobri veri.

V navedenih dveh zadevah in zadevi Fuentes Bobo proti Španiji (št. 39293/98) je zavzelo stališče, da mora javni uslužbenec, ki javno, celo preko medijev, opozori na nezakonito ali nedopustno ravnanje sodelavcev ali nadrejenih na delovnem mestu, uživati zaščito v smislu 10. člena EKČP. V vseh treh primerih je odločilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nesorazmeren ukrep, pri

⁴⁵ Več: M. Lubinič: Zaščita žvižgačev, prispevek na posvetu 15. 3. 2018.

⁴⁶ ECLI:SI:VSRS:2015:VIII.IPS.109.2015.

čemer je tehtalo svobodo izražanja delavcev s pravico do spoštovanja ugleda drugih in poslovnih interesov delodajalca.

ESČP je presojalo žaljivost izjav delavcev žvižgačev, okoliščine, v katerih so bile izjave dane, ter ustreznost izrečenih sankcij v kontekstu 10. člena ESČP še v zadevah: Palomo Sanchez proti Španiji (št. 28955/06 idr.), Karlamov proti Rusiji (št. 27447/07), Langner proti Nemčiji (zahteva št. 14464/11), Rubins proti Latviji (št. 79040/12) in Balenović proti Hrvaški (št. 28369/07). Poleg teh je treba omeniti še primer Catalan proti Romuniji (št. 13003/04), ki se nanaša na razrešitev funkcionarja Nacionalnega sveta za raziskovanje arhivov Securitate zaradi kršitve dolžnosti varovanja tajnosti (objava članka o sodelovanju določenih voditeljev romunske ortodoksne cerkve s Securitate v javnem časopisu).

5. KRŠITEV PREPOVEDI KONKURIRANJA DELODAJALCU

Delodajalec lahko utрпи škodo tudi zaradi konkuriranja s strani delavca, ki s takim ravnanjem krši svojo dolžnost lojalnost do delodajalca.⁴⁷ Gre za področje, povezano z varovanjem poslovnih skrivnosti delodajalca, dejanja, ki predstavljajo kršitev, pa lahko pomenijo tako kršitev prepovedi konkurence kot kršitev obveznosti varovanja poslovne skrivnosti.

V sodbi št. Pdp 711/2004⁴⁸ z dne 14. 4. 2006 je Višje delovno in socialno sodišče zavzelo stališče, da je delavec odškodninsko odgovoren zaradi kršitve konkurenčne prepovedi in izdaje poslovne skrivnosti le, če je v postopku dokazano, da je do škode prišlo zaradi ravnanja delavca, da je za svoje ravnanje odgovoren in da obstaja vzročna zveza med njegovim ravnanjem in nastalo škodo. V predmetni zadevi to ni bilo ugotovljeno. S tem, ko je toženec z informacijami o cenah in ugodnejših plačilnih pogojih seznanjal potencialne kupce, ni kršil obveznosti varovanja poslovne skrivnosti, saj je to sodilo v okvir njegovega dela na delovnem mestu prodajnega zastopnika za področje prireje mleka. V postopku pa ni bilo ugotovljeno, da bi toženec s temi podatki seznanil tudi konkurenčno podjetje, zato mu ni mogoče očitati, da bi izdal poslovno skrivnost tožeče stranke. To, da je po prenehanju zaposlitve pri tožeči stranki

⁴⁷ Več: M. Šetinc Tekavc, Konkurenčna prepoved v statusnih, delovnih in pogodbenih razmerjih, Uradni list, Ljubljana 2006.

⁴⁸ ECLI:SI:VDSS:2006:PDP.711.2004.

začel delati pri konkurenčnem podjetju, pa ne pomeni, da je v času trajanja delovnega razmerja pri tožeči stranki kršil konkurenčno prepoved oziroma izdal poslovno skrivnost. Zato tožbeni zahtevek za plačilo odškodnine zaradi kršitve konkurenčne prepovedi in izdaje poslovne skrivnosti ni bil utemeljen.

S področjem konkurenčne dejavnosti delavcev so povezani tudi individualni delovni spori, ki se nanašajo na plačilo dogovorjenih pogodbenih kazni zaradi kršitve konkurenčne klavzule delavcev, ki so se zaposlili pri konkurenci nekdanjega delodajalca. Sodna praksa Vrhovnega sodišča v zvezi s tem vprašanjem je sicer ustaljena (že v sodbi št. VIII Ips 211/2009 z dne 22. 3. 2011⁴⁹ je utemeljilo svojo odločitev, da se stranki v primeru kršitve konkurenčne klavzule lahko dogovorita tudi za pogodbeno kazen), velja pa omeniti njegovi najnovejši odločbi, ki se nanašata na to področje, v katerih je Vrhovno sodišče dodatno pojasnilo nekatera svoja stališča ter zavrnilo nekatera stališča iz nekaterih odločb nižjih sodišč in strokovnih prispevkov.

V sklepu št. VIII Ips 173/2017 z dne 5. 2. 2018⁵⁰ je Vrhovno sodišče primarno poudarilo kvalitativno razliko med konkurenčno prepovedjo in konkurenčno klavzulo, saj pri slednji delavec ni več v delovnem razmerju z delodajalcem. Glede na to Vrhovno sodišče ugotavlja, da je treba smiselno uporabljati pravila civilnega prava,⁵¹ tudi načelo prostega urejanja obligacijskih razmerij iz 3. člena OZ. V primeru pogodbene kazni je zato treba upoštevati, kdaj se običajno sklepajo konkurenčne klavzule (v pogodbi ali zaposlitvi oziroma v času trajanja delovnega razmerja), in tudi dejstvo, da gre za klavzulo, ki odvrča delavca od kršitve in ščiti delodajalca po prenehanju delovnega razmerja delavca (zanj torej ne pridejo več v poštev vsa pravila delovnega prava). Ker sta delavec in delodajalec po koncu delovnega razmerja v razmerju, ki nima več obeležij delovnega razmerja, tudi nekatera druga načela in ugodnejše določbe delovnega prava ne morejo biti tako daljnosežne, da bi v celoti onemogočale drugačno urejanje razmerij za takšna obdobja. Dogovor o konkurenčni klavzuli (s pogodbeno kaznijo) se na ta način kaže kot poseben pogodbeni dogovor z učinki po prenehanju delovnega razmerja, ki pa je vključen v pogodbo o zaposlitvi kot pogodbo delovnega prava. Ob tem ni mogoče spregledati, da je tudi konkurenčna klavzula v pogodbi o zaposlitvi omejena, da se lahko nanaša samo na posebna z delom

⁴⁹ ECLI:SI:VSRS:2011:VIII.IPS.211.2009.

⁵⁰ ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.173.2017.

⁵¹ To ne pomeni, da se ta pravila neposredno uporabljajo, temveč jih je treba razlagati v skladu z načeli in pravili delovnega prava.

pridobljena tehnična proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, vendar tudi to, da sta stranki načeloma zavezani spoštovati pogodbenne dogovore. Ni mogoče spregledati tega, da delavcu pripada nadomestilo in da je v primeru nespoštovanja konkurenčne klavzule tudi delodajalec v težkem položaju glede dokazovanja elementov odškodninske odgovornosti bivšega delavca in s tem tudi višine konkretne škode, predvsem izgubljenega dobička.

Vrhovno sodišče je poudarilo akcesorno naravo dogovora, da torej v primeru ničnosti konkurenčne klavzule tudi dogovor o pogodbeni kazni nima nobenih pravnih učinkov. Funkciji pogodbenne kazni sta predvsem utrditev pogodbenne obveznosti (kot zagrožena civilna sankcija namreč bivšega delavca spodbuja k temu, da ne krši obveznosti) in olajšanje položaja pogodbi zveste stranke v primeru kršitve obveznosti nasprotne stranke.

Zastavljalo se je tudi vprašanje, ali za plačilo pogodbenne kazni zadostuje zgolj zaposlitev pri delodajalcu konkurentu. Vrhovno sodišče je pojasnilo, da ravnanje delavca v nasprotju s konkurenčno klavzulo predstavlja (tudi) sklenitev delovnega razmerja pri drugem delodajalcu, ki se ukvarja z enako dejavnostjo, in dodatno, če bi sklenitev delovnega razmerja pri drugem delodajalcu (ob uporabi znanj in zvez, pridobljenih pri prvem delodajalcu) za tožnico pomenila konkurenco. Zato, da bi delodajalec ob navedeni določbi konkurenčne klavzule, ki je predmet presoje, uspel z zahtevkom za plačilo pogodbenne kazni, ni dolžan dokazovati še dejstev konkuriranja delavca mimo opredeljenih elementov konkurence v skladu s pogodbenimi določbami v konkurenčni klavzuli. Te določbe je seveda treba tolmačiti tudi v skladu z zakonskimi določbami o konkurenčni klavzuli.

V strokovni javnosti in nekaterih sodnih odločbah nižjih sodišč je bil izražen strah, da bi se lahko zgodilo, da bi bila konkurenčna klavzula dogovorjena v primeru vsake pogodbe o zaposlitvi. Vrhovno sodišče je poudarilo, da je dopustna samo v primerih, če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, kar na drugi strani pomeni, da delodajalec s konkurenčno klavzulo ne more zaščititi nekega splošnega znanja oziroma usposobljenosti, ki jih je delavec pridobil z delom na svojem delovnem mestu pri delodajalcu. Gre za izrabljanje tistih znanj, ki so nedvomno lastnina delodajalca in so vezana na tega delodajalca.⁵²

⁵² Ker je šlo v konkretnem primeru za zavarovalnega zastopnika, se je zastavljalo vprašanje, ali je zavarovalni zastopnik, ki je že ob sklenitvi delovnega razmerja imel licenco za zavarovalnega zastopnika, sploh lahko pridobival taka znanja pri delodajalcu. Vrhovno sodišče je tako sklepanje zavrnilo: že obstoječa licenca za zavarovalnega zastopnika ne izključuje možnosti

Dalje se je Vrhovno sodišče v zadevi št. VIII Ips 169/2017 z dne 5. 2. 2018⁵³ opredelilo do vprašanja, katera so tista proizvodna, tehnična in druga znanja in usposobljenosti, ki imajo poseben pomen za delodajalčevo poslovanje in z uporabo katerih lahko delavec konkurira bivšemu delodajalcu, ki so predmet zaščite po konkurenčni klavzuli. Gre za znanja, za katera obstaja upravičen poslovni interes delodajalca, da jih delavec ne izkorišča pri svoji dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja. Pri presoji, ali gre za znanje, ki ima poseben pomen za delodajalčevo poslovanje, ni nujno, da gre za znanje, ki predstavlja izum delodajalca oziroma znanje, ki ga ni mogoče pridobiti drugje. Potrebno je presojati celokupno znanje, ki ga je v vseh letih dela pri tožnici pridobil toženec, torej vsa zunanja in interna izobraževanja, ta pa so med drugim vključevala tudi izobraževanja v zvezi s prodajnimi tehnikami, metodologijami in produkti, ki so plod raziskav in izkušenj tožnice.

6. SKLEPNO

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, ki ima zaradi svoje pravne narave in (običajno) daljšega trajanja določene posebnosti: med njimi so tudi potreba po medsebojnem zaupanju in lojalnosti. V prispevku so skozi primere iz sodne prakse predstavljena tri področja, na katerih se lahko pojavi problem kršitve delavčeve dolžnosti lojalnosti do delodajalca: dolžnost varovanja osebnih podatkov ter dolžnost varovanja poslovnih skrivnosti delodajalca, s katerimi se delavec seznani pri delodajalcu, in prepoved konkuriranja delodajalcu v času trajanja delovnega razmerja (konkurenčna prepoved) in v času po njegovem prenehanju (konkurenčna klavzula). Po 37. členu ZDR-1

pridobivanja posebnih poslovnih znanj ali poslovnih zvez pri eni od zavarovalnic. Napačno je sklicevanje na določbo ZZavar, po kateri posle zavarovalnega zastopanja oziroma posredovanja lahko samostojno opravlja samo fizična oseba, ki ima dovoljenje Agencije za zavarovalni nadzor za takšno opravljanje, pogoji za pridobitev takšnega dovoljenja pa so poleg uspešno opravljenega preizkusa strokovnih znanj še enoletne delovne izkušnje s področja zavarovalnih poslov, obvladanje slovenskega jezika itd. Dovoljenje (licenca) je le pogoj za opravljanje dela zavarovalnega zastopnika, ne pomeni pa, da zavarovalni zastopnik z dovoljenjem za delo (licenco) ob zaposlitvi pri delodajalcu pri tem delodajalcu (predvsem če pri njem opravlja delo nekaj časa - toženec je bil zaposlen pri tožnici praktično sedem let) ne more pridobiti posebnih poslovnih znanj in posebnih poslovnih zvez, oziroma da že pridobitev licence izključuje možnost nelojalne konkurence ob zaposlitvi pri drugi zavarovalnici.

⁵³ ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.169.2017.

delavca veže prepoved škodljivega ravnanja, v tem okviru seveda tudi prepoved nedovoljene obdelave osebnih podatkov drugih delavcev in tretjih oseb (npr. strank delodajalca). Nadaljnjih določb o tem (z izjemo delodajalčeve obveznosti varovanja delavčevih osebnih podatkov) ZDR-1 nima, vendar pa obveznosti delavcev v zvezi s tem izhajajo iz ZVOP-1 ter številnih predpisov, ki se nanašajo na posamezna področja in upoštevajo njihovo specifikko v zvezi z obdelavo osebnih podatkov (denimo ZPacP, ZZDej, SR idr.). Poleg tega imajo delodajalci, ki se ukvarjajo z obdelavo podatkov, sprejete tudi notranje akte (pravilnike, kodekse ipd.), na podlagi katerih in v povezavi z določbami sklenjenih pogodb o zaposlitvi, so delavci dolžni upoštevati pravila o varovanju osebnih podatkov pri delodajalcu. Obveznost varovanja poslovne skrivnosti je opredeljena v 38. členu ZDR-1, po katerem delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseb. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov. Ob tem je treba upoštevati še opredelitev poslovne skrivnosti v 39. členu ZGD-1 ter določbe KZ-1, ki se nanašajo na kazniva dejanja, povezana s kršitvijo varovanja poslovne skrivnosti (neupravičena zloraba poklicne skrivnosti v 142. členu, zloraba osebnih podatkov v 143. členu, izdaja in neupravičena pridobitev poslovne skrivnosti v 236. členu KZ-1 idr.). Kršitev konkurenčne prepovedi (zakonske prepovedi konkurenčne dejavnosti v času trajanja delovnega razmerja) ureja 39. člen ZDR-1. V primeru kršitve navedenih obveznosti delavca, ki izhajajo iz dolžnosti lojalnosti do delodajalca, lahko delodajalec zoper delavce uveljavlja odškodninsko odgovornost, začne z disciplinskim postopkom in jim izreka disciplinske ukrepe ali pa se odloči za skrajni ukrep - odpoved pogodbe o zaposlitvi (redno odpoved iz krivdnega razloga ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi). V teh primerih je vedno težavno dokazovanje (dokazno breme nosi delodajalec), zlasti v primerih kršitve varovanja poslovne skrivnosti, saj je kot temeljno treba dokazati, da nek podatek šteje za poslovno skrivnost (ali je kot tak izrecno opredeljen ali pa je po svoji naravi tak, da je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanj izvedela nepooblaščen oseb). Delavec je odgovoren za kršitev le, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov, kar je prav tako treba dokazovati, v primeru odškodninske odgovornosti delavca pa je treba dokazati vse predpostavke odškodninske odgovornosti po OZ. Ob tem je treba upoštevati tudi, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko zakonita le,

če nadaljevanje delovnega razmerja ni mogoče niti do izteka odpovednega roka (109. člen ZDR-1). Pravica delodajalca, da od delavca zahteva lojalno ravnanje, lahko pride v konflikt s svobodo govora delavca (10. člen EKČP), ESČP pa je pri tehtanju navedenih pravic poudarilo posebno vlogo svobode izražanja kot enega temeljev demokratične družbe. V prispevku je predstavljena tudi novejša praksa v zvezi s pogodbeno kaznijo zaradi kršitve konkurenčne klavzule.

LITERATURA IN VIRI

- Belopavlovič, N. et al., Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, Ius Software, GV Založba, Ljubljana 2016.
- Evropska konvencija o človekovih pravicah (EKČP).
- Kazenski zakonik (KZ-1), Uradni list RS št. 55/08 in nasl.
- Kogej Dmitrovič, B., Pogodbena kazen, prispevek na posvetu, november 2016.
- Lubinič, M., Zaščita žvižgačev, prispevek na posvetu 15. 3. 2018.
- Obligacijski zakonik (OZ), Ur. l. RS, št. 83/01 in nasl.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 1132/2013 ECLI:SI:VDSS:2014:PDP.1132.2013.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 941/2015 ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.941.2015.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 214/2011 ECLI:SI:VDS:2011:PDP.214.2011.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 505/2012 ECLI:SI:VDSS:2012:PDP.505.2012.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 575/2015 ECLI:SI:VDSS:2015:PDP.575.2015.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 6/2012 ECLI:SI:VDSS:2012:PDP.6.2012.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 711/2004 ECLI:SI:VDSS:2006:PDP.711.2004.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 774/2015 ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.774.2015.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 993/2010 ECLI:SI:VDS:2011:PDP.993.2010.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 996/2011 ECLI:SI:VDS:2011:PDP.996.2011.
- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 138/2016 ECLI:SI:VSR:2016:VIII.IPS.138.2016.
- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 169/2017 ECLI:SI:VSR:2018:VIII.IPS.169.2017.

- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 173/2017 ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.173.2017.
- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 179/2016 ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.179.2016.
- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 200/2012 ECLI:SI:VSRS:2013:VIII.IPS.200.2012.
- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 109/2015 ECLI:SI:VSRS:2015:VIII.IPS.109.2015.
- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 211/2009 ECLI:SI:VSRS:2011:VIII.IPS.211.2009.
- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 211/2012 ECLI:SI:VSRS:2013:VIII.IPS.211.2012.
- odločba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 52/2012 ECLI:SI:VSRS:2013:VIII.IPS.52.2012.
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Balenovič proti Hrvaški (št. 28369/07).
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Catalan proti Romuniji (št. 13003/04).
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Fuentes Bobo proti Španiji (št. 39293/98).
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Guja proti Moldaviji (št. 14277/04).
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Heinisch proti Nemčiji (št. 28274/08).
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Karlamov proti Rusiji (št. 27447/07).
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Langner proti Nemčiji (št. 14464/11).
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Palomo Sanchez proti Španiji (št. 28955/06).
- sodba Evropskega sodišča za človekove pravice Rubins proti Latviji (št. 79040/12).
- Sodni red (SR), Uradni list RS št. 87/16 in nasl.
- Šetinc Tekavc, M., Konkurenčna prepoved v statusnih, delovnih in pogodbenih razmerjih, Uradni list, Ljubljana 2006.
- Ustava Republike Slovenije (URS), Uradni list RS št. 33/91-I in nasl.
- Vrečer, J., Pogodbena kazen v delovnem pravu, Pravna praksa št. 31 - 32 / 2014 str. 26 in nasl.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS št. 21/13.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Uradni list RS št. 42/02 in nasl.
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Uradni list RS št. 42/06 in nasl.
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), Uradni list RS št. 56/02 in nasl.
- Zakon o obveznih zavarovanjih v prometu (ZOZP), Uradni list RS št. 70/94 in nasl.
- Zakon o pacientovih pravicah (ZPacP), Uradni list RS št. 15/08 in nasl.
- Zakon o preprečevanju pranja denarja in financiranja terorizma (ZPPDFT-1), Uradni list RS št. 68/16.
- Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1), Uradni list RS št. 86/04 in nasl.
- Zakon o zavarovalništvu (ZZavar-1), Uradni list RS št. 93/15.
- Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej), Uradni list RS št. 9/92 in nasl.

Review of Case Law in the Field of Personal Data Protection, Confidentiality, Business Secrets

Martina Šetinc Tekavc*

Summary

A special feature of the employment relationship is the need for mutual trust and loyalty. In the article, cases from the case law show three areas where the problem of violation of the employee's duty of loyalty to the employer can arise: personal data protection, business secrets, competitive ban and competition clause. The general prohibition of harmful conduct also contains a breach of the obligation to protect personal data. The obligations of the employees in this respect derive from the ZVOP-1 and numerous regulations in special fields, e.g. medical data protection (ZPacP, ZZDej), judiciary, etc. In addition, employers who process data have adopted internal acts, which are together with employment contracts the basis for the obligation of personal data protection. The protection of business secrets is defined in Article 38 of the ZDR-1, according to which a worker may not exploit them for his personal use or spread business secrets, as determined by the employer and where known by the worker. A business secret is also information that is obviously likely to cause significant damage to employer if known by an unauthorized person. A worker is responsible for the violation if he knew or should have known about such character of the data. The definition of business secret in Article 39 of the Companies Act (ZGD-1) and the provisions of the KZ-1 about criminal offenses related to the violation of professional secrecy, should also be taken into account. Violation of the competition ban (legal prohibition of competitive activity during the duration of the employment relationship) is regulated by Article 39 of the ZDR-1. In the event of violation of these obligations, the employer shall require compensation from the worker, undertake disciplinary measures against him or terminate their employment contract. The difficulty of proving violations and the appropriateness of measures in the event of litigation is significant. In cases of violation of business secrets, the employer must prove that the piece of information is a business

* Martina Šetinc Tekavc, PhD, Higher Judge, Higher Labour and Social Court Republic of Slovenia
martina.setinc-tekavc@sodisce.si

secret (explicit definition or legal nature). A worker can only be responsible for the violation if he knew or should have known about such character of the data. In the case of a worker's liability for damages, however, all elements of liability for damages under the OZ must be proven. Termination of the employment contract without period of notice is only legitimate if the continuation of the employment relationship is no longer possible (Article 109 ZDR-1). The right of the employer to demand the loyal conduct of the worker may conflict with the worker's freedom of speech (Article 10 of the ECHR). In weighting of those rights, the ECHR has emphasized the particular role of freedom of expression as one of the foundations of a democratic society. The article also presents recent cases regarding contractual penalties for breach of the competitive clause.