



Piše:  
dr. Rado Bohinc

## Participativne pravice delavcev v novi ureditvi poslovne skrivnosti

*Nova zakonska ureditev poslovne skrivnosti (v nedavno sprejetem Zakonu o poslovni skrivnosti – v nadaljnjem besedilu: ZPosS<sup>1</sup>) bo zagotovo prispevala k izboljšanju pravnega varstva pred protipravno uporabo in razkritjem poslovnih skrivnosti ter k učinkovitejšemu pravnemu varstvu znanja, izkušenj in poslovnih informacij podjetij. Namen varstva poslovne skrivnosti je sicer varstvo konkurenčnih prednosti podjetja, k čemur novi zakon zagotovo pomembno prispeva. Vendar pa zakon izpušča priložnost, da bi odpravil dileme o učinku zakonske ureditve poslovne skrivnosti na uresničevanje participativnih pravic zaposlenih.*

### Uvodne ugotovitve

V prispevku je kratko predstavljena nova zakonska ureditev poslovne skrivnosti v ZPosS, ki nadomešča dosedanje ureditve v ZGD-1 in delno v ZDR in temelji na Direktivi 2016/943. Nova opredelitev poslovne skrivnosti **zmanjšuje (ne pa odpravlja)** možnosti, da se institut poslovne skrivnosti uporabi za **prikrievanje informacij predstavnikom zaposlenih v upravi in nadzornem svetu**, kar naj bi se dogajalo v preteklosti.

Presenetljiva je zato določba ZPosS, da se zakonita pridobitev poslovne skrivnosti omeji zgolj na pravico do obveščeniosti in posvetovanja, ne pa na ostale participativne pravice po ZSDU, kar je **celo manj, kot določa Direktiva 2016/943**. Zastavlja se vprašanje, zakaj sodelovanje delavcev pri upravljanju nasploh ne predstavlja zakonsko določene podlage za zakonito pridobitev poslovne skrivnosti, temveč le dve njegovi obliki, obveščanje in posvetovanje? Lahko sprejmemo le razlago, da zakonoda-

jalec šteje, da so delavci pač člani organov vodenja in nadzora in jim itak pripadajo vse tiste informacije, ki pripadajo ostalim članom organov, in jih torej v razmerju do njih ni dopustno razglasiti kot poslovno skrivnost.

Ob tej pomanjkljivosti ZPosS nam preostane razlaga z uporabo 2. odstavka 4. člena, ki določa, da je zakonita tudi pridobitev, uporaba ali razkritje poslovne skrivnosti, **če tako pridobitev, uporabo ali razkritje zahteva ali dovoli zakon**. Ta zakon pa je prav **ZSDU**. Direktiva 2016/943, participativne pravice določa širše kot naš ZPosS, ki jo sicer uvaja v slovenski pravni red. Razen pravic do obveščeniosti in posvetovanja direktiva omenja še sodelovanje in soodločanje, o čemer naš ZPosS presenetljivo molči. **Nezakonito, če ne protipravno**, je razglasiti podatek za poslovno skrivnost in na tej podlagi odtegniti informacijo delavskim predstavnikom v organih vodenja in nadzora, saj so enakopravni člani organa. Tudi delavski predstavniki v nadzornem svetu ali delavski direktor, tako

kot vsi ostali člani, so na podlagi sklepa o določitvi poslovne skrivnosti, zavezanci za spoštovanje prepovedi razkritja ali uporabe poslovne skrivnosti.

### Odprava določb ZGD-1 in ZDR o poslovni skrivnosti

V slovenski zakonodaji je bila do uveljavitve ZPosS, opredelitev poslovne skrivnosti določena v 39. členu, varstvo poslovne skrivnosti pa v 40. členu **Zakona o gospodarskih družbah** (v nadaljnjem besedilu: ZGD-1)<sup>2</sup>. ZPosS je besedilo 39. člena ZGD-1 spremenil s skopo določbo, da se za poslovno skrivnost štejejo informacije, ki izpolnjujejo zahteve za poslovno skrivnost v skladu z zakonom, ki ureja poslovne skrivnosti. 40. člen ZGD-1 je črtan, kar preprosto pomeni, da ZGD-1 poslovne skrivnosti ne ureja več.

**Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljnjem besedilu: ZDR)<sup>3</sup> šteje varovanje poslovne skrivnosti kot eno od obveznosti delavca; v 38. členu določa, da 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. Dopolnitev 38. člena ZDR, ki jo prinaša ZPosS, in sicer,

<sup>1</sup> Uradni list RS št. 22/19

<sup>2</sup> Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17.

<sup>3</sup> Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

da se za poslovno skrivnost štejejo informacije, ki izpolnjujejo zahteve za poslovno skrivnost v skladu z zakonom, ki ureja poslovne skrivnosti, kar je po novem ZPosS. ZDR se še dopolni z določbo, da je delavec odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj informacij. Še naprej pa velja 37. člen (prepoved škodljivega ravnanja), ki določa, da se je delavec dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo, ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca. Velja tudi, da je kršitev določbe o varovanju poslovne skrivnosti lahko razlog za delavčevo disciplinsko (172. člen ZDR) in odškodninsko odgovornost (177. člen ZDR) ter redno (89. člen ZDR) ali izredno (110. člen ZDR) odpoved pogodbe o zaposlitvi. Za javne uslužbenke še naprej veljajo tudi določbe Zakona o tajnih podatkih<sup>4</sup>, ki določajo skupne osnove za določanje, varovanje in dostopnost tajnih podatkov na nekaterih področjih državnih organov Republike Slovenije.

Razlog za pripravo novega predpisa je **implementacija** Direktive o varstvu nerazkritega strokovnega znanja in izkušnji ter poslovnih informacij (poslovnih skrivnosti) pred njihovo protipravno pridobitvijo, uporabo in razkritjem (v nadaljnjem besedilu **Direktiva 2016/943**)<sup>5</sup>. ZPosS, sprejet na temelju Direktive 2016/943, prinaša pomembne novosti na to področje. Predvsem ZPosS **na novo opredeljuje pojem poslovne skrivnosti** in določa, da poslovna skrivnost zajema *nerazkrito strokovno znanje, izkušnje in pa poslovne informacije*, ki

- niso splošno znane in lahko dosegljive,
- imajo določeno tržno vrednost in

- za katere je imetnik poslovne skrivnosti zadostno ukrepal, da jo je ohranil kot poslovno skrivnost.

Kot poslovno skrivnost po novem **ni dopustno uvrstiti informacije, ki ne ustrezajo vsem trem zahtevam (kumulativno)**. Poleg definicije poslovne skrivnosti, zakon razlikuje med zakonito in protipravno pridobitvijo, oz. uporabo poslovne skrivnosti ter neposrednim in posrednim (nedobrovernim) pridobiteljem.

Zakon določa tudi **pravila o pravnih sredstvih** v civilnem postopku zoper protipravno prilastitev, uporabo in razkritje poslovne skrivnosti, ter pravila o ohranjanju zaupnosti poslovne skrivnosti v sodnem postopku in po njem. Z zakonom se predvidevajo prepovedni in opustitveni tožbeni zahtevki ter tudičasne odredbe za takojšnje prenehanje kršitev, določena pa je tudi pravica do povrnitve škode<sup>6</sup>.

## Nova opredelitev poslovne skrivnosti

Odprava ureditve poslovne skrivnosti iz ZGD-1 in ZDR je terjala povsem novo opredelitev poslovne skrivnosti v ZPosS, skladno z evropskim pravnim redom. Direktiva 2016/943 (člen 2) določa, da **poslovna skrivnost pomeni informacijo, ki izpolnjuje kumulativno vse naslednje zahteve** (podobno v ZPosS): je skrivnost v smislu, da ni splošno znana ali lahko dosegljiva osebam v krogih, ki se običajno ukvarjajo s to vrsto informacij, ima tržno vrednost, ker je skrivnost in je oseba, ki ima zakoniti nadzor nad to informacijo, razumno ukrepala, da jo ohrani kot skrivnost. Za poslovno skrivnost se ne morejo določiti informacije, ki so po zakonu javne, ali informacije o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev. Domneva se, da je oseba, ki ima zakoniti

nadzor nad to informacijo, razumno ukrepala, da jo ohrani kot skrivnost, če je imetnik poslovne skrivnosti informacijo določil kot poslovno skrivnost **v pisni obliki** in o tem **seznanil vse osebe**, ki prihajajo v stik, ali se seznanijo s to informacijo, zlasti družbenike, delavce, člane organov družbe in druge osebe.

**Ne velja več**, da lahko gospodarska družba **katerekoli podatke** določi, da se obravnavajo kot **poslovna skrivnost**. Zakon določa pogoje opredelitve pojma poslovne skrivnosti; poslovna skrivnost je lahko le informacija, ki izpolnjuje prej navedeno, torej, da ni znana, da ima tržno vrednost in, da je določena kot poslovna skrivnost.

Zaradi navedenega je bilo v ZGD-1 prvi odstavek 39. člena treba spremeniti tako, da je jasno razvidno, da so **poslovne skrivnosti po novem urejene v ZPosS**, ki na novo – objektivno – določa pojem poslovne skrivnosti. Zakon torej ohranja možnost določitve informacij kot poslovne skrivnosti s pisnim sklepom družbe, vendar **le, če so izpolnjeni navedeni zakonski pogoji**, kar pa bo lahko predmet spora oziroma dokazovanja.

Če bo torej gospodarska družba informacije določila kot poslovno skrivnost s pisnim sklepom družbe, s katerim bo seznanila vse deležnike – družbenike, delavce, člane organov vodenja, pogodbenike ter ostale osebe, ki morajo varovati poslovno skrivnost, se bo domnevalo, da je razumno ukrepala oziroma ukrenila vse potrebno, da je svojo poslovno skrivnost ohranila kot skrivnost. S tem bo enega od treh pogojev za poslovno skrivnost že izpolnila in ji ga pred sodiščem ne bo treba posebej dokazovati (izpodbojna domneva)<sup>7</sup>.

Po novem je torej **manj možnosti, da se institut poslovne skrivnosti uporabi za prikrievanje informacij zaposlenim** ali celo predstavnikom zaposlenih v upravi in nadzornem svetu, kar naj bi se dogajalo v preteklosti. Za določitev informacije kot poslovne skrivnosti morajo namreč biti izpolnjeni trije taksativno naštetih zakonski pogoji, pri čemer je tretji pogoj izpolnjen, če je poslovodstvo informacijo s pisnim aktom predhodno razglasilo za poslovno skrivnost.

## Zakonita pridobitev poslovne skrivnosti za uresničevanje participativnih pravic delavcev

Pomembna novost nove ureditve poslovne skrivnosti je ureditev zakonite pri-

<sup>4</sup> Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03). Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03).

<sup>5</sup> Direktiva (EU) 2016/943 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2016.

<sup>6</sup> Poslovno skrivnost še naprej ureja tudi Zakon o preprečevanju omejevanja konkurence (Uradni list RS, št. 36/08, 40/09, 26/11, 87/11, 57/12, 39/13 – odl. US, 63/13 – ZS-K, 33/14, 76/15 in 23/17, ki poslovno skrivnost definira kot podatke, katerih razkritje bi pomenilo nastanek občutne škode in so znani omejenemu krogu oseb (17. točka prvega odstavka 3. člena), ter Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo) v poglavju o škodi ter v posebnem delu, v okviru licenčne pogodbe (varovanje zaupnosti predmeta licence – 714. člen OZ), pogodbe o trgovskem zastopanju oziroma agencijske pogodbe (varovanje poslovnih skrivnosti – 817. člen OZ) ter posredniške pogodbe (posrednikova odgovornost za škodo, ki jo je imel naročitelj zaradi tega, ker je brez njegovega dovoljenja obvestil koga tretjega o vsebini naročila, o pogajanjih ali o pogojih sklenjene pogodbe – 844. člen OZ). Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17) pojem poslovne skrivnosti določa v petem odstavku 236. člena, obsega pa industrijsko, bančno in vsako drugo poslovno skrivnost (izdaja in neupravičena pridobitev poslovne skrivnosti).

<sup>7</sup> Predlog Zakona o poslovnih skrivnostih – predlog za obravnavo EVA 2017-2130-0032, številka: 007-294/2017.

dobitve poslovne skrivnosti. Po 4. členu ZPosS se pridobitev poslovne skrivnosti šteje za zakonito, **če se pridobi, med drugim z uresničevanjem pravice delavcev ali predstavnikov delavcev do obveščeniosti in posvetovanja** v skladu z veljavnimi predpisi. Ta določba je, kot rečeno, presenetljiva zato, ker se zakonita pridobitev omeji zgolj na pravico do obveščeniosti in posvetovanja, ne pa na ostale participativne pravice, ki jih prav tako ni mogoče izvrševati brez informacij.

Zastavlja se vprašanje, zakaj sodelovanje delavcev pri upravljanju nasploh ne predstavlja podlage za zakonito pridobitev poslovne skrivnosti, temveč le dve njegovi

pustil naštevaje vseh oblik delavske participacije po ZSDU, lahko sprejmemo le razlago, da zakonodajalec šteje, da so **delavci pač člani organov vodenja in nadzora in jim itak pripadajo** vse tiste informacije, ki pripadajo ostalim članom organov in jih torej **v razmerju do njih ni dopustno razglasiti kot poslovno skrivnost**. Če bi bila intenca Direktive 2016/943 ali zakona kaj drugega, bi evropski ali slovenski predpis to izrecno določal. Tako kot določa za sindikalne pravice in pravice iz socialnega partnerstva in delovnih razmerij (2. čl. ZPosS). Vendar, tudi za ta področja velja, da so urejena s posebnimi predpisi, tako, da ni videti razloga za raz-

**razkritje zahteva ali dovoli zakon**. Ta zakon pa je prav ZSDU, ki v mnogih členih določa oblike sodelovanja (dajanje mnenj, soodločanje, zadržanje ter seveda posvetovanje in obveščanje). Vendar pa bo uporaba te določbe zelo verjetno deležna različnih razlag.

Težko se je znebiti vtisa, da **pisci zakona niso izhajali iz slovenske zakonske ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju**. Iz opredelitve zakonite pridobitve poslovne skrivnosti so namreč izpustili pomembne oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki jih ni možno uresničevati brez obveščeniosti o vseh vprašanih, ki sodijo v pristojnost organov, katerih člani so delavski predstavniki ali prek katerih sodelujejo pri upravljanju. ZSDU ne določa kot participativne pravice le pravice delavcev ali predstavnikov delavcev do obveščeniosti in posvetovanja, temveč tudi vrsto drugih, kot jih našteva navedeni 2. člen ZSDU, podrobneje pa so razdelane v členih od 85. do 92.

Omeniti velja, na primer, 89. člen, po katerem **mora delodajalec obveščati svet delavcev o vprašanih, ki se nanašajo na:** gospodarski položaj družbe, razvojne cilje družbe, stanje proizvodnje in prodaje, splošni gospodarski položaj panoge, spremembo dejavnosti, zmanjšanje gospodarske dejavnosti, spremembe v organizaciji proizvodnje, spremembe tehnologije, letni obračun in letno poročilo, druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona. Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščeniost o zadevah iz prejšnjega odstavka.

## Direktiva je glede participativnih pravic natančnejša kot zakon

Direktiva 2016/943 v točki 18 izrecno določa, da bi bilo treba za namene te direktive pridobitev, uporabo ali razkritje poslovnih skrivnosti, ki je predpisano ali dovoljeno z zakonom, **štetiti za zakonito**. Kot navaja Direktiva 2016/943, to velja predvsem za pridobitev in razkritje poslovnih skrivnosti:

- v okviru uresničevanja pravic predstavnikov delavcev **do obveščeniosti, posvetovanja in sodelovanja** v skladu s pravom Unije in nacionalnimi pravi in praksami, ter
- v zvezi s kolektivno zaščito interesov delavcev in delodajalcev, **vkjučno s soodločanjem**,

## *Ne velja več, da lahko gospodarska družba katerekoli podatke določi, da se obravnavajo kot poslovna skrivnost.*

obliki, obveščanje in posvetovanje? Še posebej, ker Direktiva 2016/943 v tč. 18 izrecno določa, da je pridobitev, uporabo ali razkritje poslovnih skrivnosti, ki je predpisana ali dovoljena z zakonom, šteti za zakonito. Kot navaja Direktiva 2016/943, to velja predvsem za pridobitev in razkritje poslovnih skrivnosti **v okviru uresničevanja pravic predstavnikov delavcev do obveščeniosti, posvetovanja in sodelovanja** v skladu s pravom Unije in nacionalnimi pravi in praksami. Direktiva 2016/943 torej omenja tudi sodelovanje, ZPosS pa le obveščeniost in posvetovanje.

Zakon določa tudi izjeme, ko se imetniku poslovne skrivnosti **odreka pravno varstvo zaradi pravnega varstva drugega upravičenega interesa**, ali ko je treba zagotoviti prednost nekaterim drugim koristim, ko se z razkritjem varuje **npr. pravice delavcev**. V takšnih primerih bo sodišče zahtevek imetnika poslovne skrivnosti zavrnilo. Sodišče lahko po ZPosS namreč zavrne zahtevek imetnika poslovne skrivnosti, če ugotovi, da je bila poslovna skrivnost pridobljena, razkrita ali uporabljena pri uresničevanju pravic delavcev, če je poslovno skrivnost razkril delavec svojemu predstavniku, da bi zaščilit pravice in interese delavcev v skladu s predpisi, ki urejajo delovanje in varstvo predstavnikov delavcev, in v drugih primerih, kadar tako določa zakon ali predpisi Evropske unije (7. člen ZPosS določa izjeme od sicer predpisane uporabe pravil sodnega varstva). Če izključimo možnost, da gre za naključno pomanjkljivost zakona, ki je preprosto iz-

lično obravnavanje participativnih od sindikalnih pravic s tega vidika.

Argument, ki smo ga ponudili za opravičilo pomanjkljivosti zakona v tem delu, pa ne rešuje enega od ključnih odprtih vprašanj glede uporabe pravil o poslovni skrivnosti, namreč ali predstavlja kršitev poslovne skrivnosti, če se **predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora o svojih stališčih posvetujejo s sveti delavcev** o vprašanih, ki se nanašajo na poslovno skrivnost. Da bi se pridobitev uporabe in razkritje poslovne skrivnosti brez vsakega dvoma štela za zakonito, bi bilo med alinee 1. odstavka 4. člena ZPosS vključiti še eno alineo in sicer: ... “ – *uresničevanjem pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju*”.

## ZSDU je lex specialis (nacionalno pravo) glede participativnih pravic

Določba 2. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju – uradno prečiščeno besedilo – ZSDU-UPB1 (Uradni list RS, št. 42/07 z dne 15. 5. 2007, v nadaljevanju ZSDU) namreč določa, da se sodelovanje delavcev pri upravljanju uresničuje tudi s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje ter s pravico soodločanja in s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

Ob tej pomanjkljivosti ZPosS nam preostane razlaga z uporabo 2. odstavka 4. člena, ki določa, da je zakonita tudi pridobitev, uporaba ali razkritje poslovne skrivnosti, **če tako pridobitev, uporabo ali**

- za pridobitev in razkritje poslovne skrivnosti med obveznimi revizijami, ki se izvajajo **v skladu s pravom Unije ali nacionalnim pravom**.

Direktiva 2016/943 participativne pravice določa širše kot naš ZPosS, ki jo sicer uvaja v slovenski pravni red. Razen pravic obveščenosti in posvetovanja direktiva omenja še sodelovanje in soodločanje, o čemer naš ZPosS presenetljivo molči. Pri presoji zakonitosti pridobitve je po Direktivi 2016/943 treba upoštevati **tudi nacionalno pravo**, torej v našem primeru ZSDU. Poleg tega Direktiva izrecno navaja tudi soodločanje kot temelj, česar ZPosS ne vključuje v opredelitev zakonite pridobitve informacije.

Karkoli so že bili razlogi, da imamo neposredno po Direktivi 2016/943 **jasnejši pravni položaj** glede zakonitega pridobivanja informacij, kot po ZPosS, ki direktivo prenaša v slovenski pravni red, bo veljalo, kot je že večkrat razsodilo Sodišče Evropske unije, da velja direktiva neposredno, če ni ali ni popolno prenesena v nacionalni pravni red.

### **Pridobitev, uporaba ali razkritje poslovne skrivnosti za uresničevanje participativnih pravic ne more biti protipravna**

V 5. členu je določena protipravna pridobitev, uporaba ali razkritje poslovnih skrivnosti. ZPosS v skladu z Direktivo 2016/943 loči med protipravno pridobitvijo in protipravno uporabo ali razkritjem ter tudi med neposrednim in posrednim (nedobrovernim) pridobiteljem. Izrecno so naštet **pogoji protipravnosti**:

- če jo uporabi ali razkrije oseba, ki je poslovno skrivnost pridobila protipravno,
- če krši sporazum o zaupnosti ali dolžnost molčečnosti,
- če krši dolžnost omejitve njene uporabe, ali
- če je v času uporabe ali razkritja vedela, ali bi morala vedeti, da je bila poslovna skrivnost, uporabljena ali razkrita protipravno.

Pridobitev poslovne skrivnosti je po 5. členu ZPosS protipravna, če se izvede z neposrednim nedovoljenim dostopom, prisvojitvijo ali kopiranjem dokumentov, predmetov, gradiv, vsebin ali elektronskih datotek, ki vsebujejo poslovno skrivnost, ali je iz njih mogoče dognati poslovno skrivnost, ali z drugim ravnanjem, za katero se šteje, da je v nasprotju s poštenimi po-

slovnimi praksami. Za informacije, ki jih **pridobivajo člani organov vodenja in nadzora, ki so predstavniki delavcev, ta podlaga ne pride v poštev**, zato je niti ne obravnavamo.

Člani organov vodenja in nadzora, ki so predstavniki delavcev, **pridobivajo poslovne skrivnosti posredno** od oseb, ki s poslovno skrivnostjo razpolagajo. Pri t. i. posredni (kasnejši) pridobitvi je pogoj protipravnosti **nedobrovernost**, kar pomeni, da je pridobitelj v času pridobitve poslovne skrivnosti vedel, ali bi v danih okoliščinah to moral vedeti, da je bila informacija pridobljena protipravno.

V praksi se zastavlja vprašanje, ali se delavskim predstavnikom v organih vodenja in nadzora lahko omeji pravica do informacij z argumentacijo, da gre za po-

to za delavske predstavnike pomeni tudi **prepoved razkritja svetu delavcev, če se v sklepu o določitvi poslovne skrivnosti razteza tudi nanj**. Tudi, če je poslovna skrivnost pridobljena zakonito velja, da imajo prejemniki poslovne skrivnosti (npr. predstavniki delavcev v organih družbe) obveznost varstva zaupnosti poslovnih skrivnosti ali omejitev njihove uporabe, tako kot je predpisana. Seveda pa se prepoved razkritja poslovne skrivnosti **v sklepu ne sme nanašati na vprašanja, glede katerih je z ZSDU določena pravica sodelovanja delavcev pri upravljanju** (obveščenaost, mnenje, posvetovanje, soodločanje, za- držanje).

Tudi zaradi nezakonite prakse, ki je krenila ponekod v smeri omejevanja informacij delavskim predstavnikom v organih vo-

*Prepoved razkritja poslovne skrivnosti velja za vse člane organov vodenja in nadzora na enak način. Seveda to za delavske predstavnike pomeni tudi prepoved razkritja svetu delavcev, če se v sklepu o določitvi poslovne skrivnosti razteza tudi nanj.*

slavno skrivnost. Ob tem se ponuja vprašanje, **ali ZPosS v tej zvezi prinaša kaj novega**. Ne glede na to, da niti razveljavljena člena (39. in 40. člen ZGD-1), niti 4. člen ZPosS ne določajo, da se pridobitev poslovne skrivnosti šteje za zakonito, če se pridobi za uresničevanje pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju, izražamo trdno prepričanje, da **ni prav nobene zakonske podlage za diskriminacijo članov uprave ali nadzornega sveta** glede na to, kdo jih predlaga oz. imenuje (delavci ali delničarji). Skratka, nezakonito, če ne protustavno, je razglasiti podatek za poslovno skrivnost in na tej podlagi odtegniti informacijo delavskim predstavnikom, saj so enakopravni člani organa vodenja oz. nadzora. Ne glede na to, ali je o tem kaj zapisano v zakonskih določbah o poslovni skrivnosti.

Če bi zakonodajalec želel uzakoniti diskriminacijo med posameznimi člani organov vodenja in nadzora, bi to moral določiti v ZGD-1 ali v ZSDU, vendar takšnih določb ni v nobenem predpisu. Nasprotno, tudi delavski predstavniki v nadzornem svetu ali delavski direktor, tako kot vsi ostali člani, so na podlagi sklepa o določitvi poslovne skrivnosti in obvestitvi vseh deležnikov, zavezanci za spoštovanje prepovedi razkritja ali uporabe. Prepoved razkritja poslovne skrivnosti velja za vse člane organov vodenja in nadzora na enak način. Seveda

denja in nadzora, bi bilo smiselno, če bi zakon izrecno določil, da v razmerju do članov teh organov to ni dopustno.

### **Sklep**

Nova zakonska ureditev poslovne skrivnosti izboljšuje pravno varstvo pred protipravno uporabo in razkritjem poslovnih skrivnosti. Na ta način prispeva h konkurenčni prednosti na temelju znanja, izkušenj ter poslovnih in tehnoloških informacij podjetij.

Žal zakon še vedno ne zapira odprtih vprašanj, glede uresničevanja participativnih pravic zaposlenih, ko gre za poslovne skrivnosti. Nova opredelitev poslovne skrivnosti pa ne odpravlja možnosti, da se institut poslovne skrivnosti zlorabi za prikrivanje informacij zaposlenim. Tako imenovana zakonita pridobitev poslovne skrivnosti je **omejena zgolj na pravico do obveščenaosti in posvetovanja**; sodelovanje delavcev pri upravljanju nasploh ne predstavlja zakonsko določene podlage za zakonito pridobitev poslovne skrivnosti, kar bi bilo edino strokovno korektno. Preostane razlaga, da je zakonita tudi pridobitev, uporaba ali razkritje poslovne skrivnosti, če jo dovoli zakon ( ZSDU).

Nezakonito, tudi po novem, je razglasiti podatek za poslovno skrivnost in na tej po-

dlagi odtegniti informacijo delavskim predstavnikom v organih vodenja. Tudi delavski predstavniki, tako kot vsi ostali člani pa so zavezanci za spoštovanje prepovedi razkritja ali uporabe poslovne skrivnosti.

## Viri

Zakon o poslovni skrivnosti, Uradni list RS št. 22/19.

Direktiva (EU) 2016/943 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2016.

Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17.

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03). Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03).

Zakon o preprečevanju omejevanja konkurence (Uradni list RS, št. 36/08, 40/09, 26/11, 87/11, 57/12,

39/13 – odl. US, 63/13 – ZS-K, 33/14, 76/15 in 23/17).

Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo).

Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17).

Predlog Zakona o poslovnih skrivnostih – predlog za obravnavo EVA 2017-2130-0032, številka: 007-294/2017.

## DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:  
dr. Valentina Franca

# Sodelovanje delavcev pri upravljanju družb v Srednji in Vzhodni Evropi: izkušnje iz prakse

Konec meseca marca je Evropski sindikalni inštitut iz Bruslja ETUI organiziral dvodnevno delavnico v poljskem mestu Lodz s ciljem izobraževanja, širjenja znanja ter izmenjave praktičnih izkušenj zastopanja delavcev v organih upravljanja v državah Srednje in Vzhodne Evrope. Delavnice so se udeležili raziskovalci in delavski predstavniki v organih upravljanja iz Poljske, Češke, Slovaške, Avstrije, Nemčije, Hrvaške ter tudi Slovenije. V nadaljevanju predstavljamo nekaj pomembnejših utrinkov iz delavnice.

### Na Hrvaškem največji izziv izbor delavskih predstavnikov

Profesorica na zagrebški ekonomski fakulteti je predstavila hrvaško ureditev delavske participacije s poudarkom, da so vso zakonodajo tega področja harmonizirali v skladu z evropskim pravom. V večjih družbah in v vseh javnih delniških družbah morajo imeti delavci **enega predstavnika v nadzornem organu** ne glede na obliko korporativnega upravljanja posamezne družbe. Delavski predstavniki v organu nadzora imajo, podobno kot pri nas, **enak pravni položaj kot predstavniki kapitala**. Ker je položaj delavskega predstavnika v organu nadzora zelo privlačen, pritegne veliko pozornosti ter tudi želja s strani ostalih delavskih predstavništev. Zlasti je to aktualno v državnih podjetjih, kjer zaradi ne-

transparentnosti postopkov in delovanja prihaja do številnih »**korporativnih škandalov**«. Denimo, tak primer je nedavni sodni spor podjetja Jadrolinija, kjer je sindikat pomorcev tožil svet delavcev zaradi neupoštovanja volilnih postopkov. Zato kot največji izziv profesorica izpostavlja izbor delavskih predstavnikov, zlasti v organe upravljanja z zavedanjem, da je to »**resna zadolžitev**«, ter da je treba izbrati takega delavskega predstavnika po takem postopku, ki **bo v korist vsem delavcem**, ne samo določeni interesni skupini znotraj njih. Za vzpostavitev takšne kulture pa je potrebna še veliko izobraževanja, usposabljanja ter zavedanja o pomenu delavske participacije nasploh.

### Poljska s šibko zakonodajo, a dobrimi primeri

V splošnem se Poljska trenutno **ne more pohvaliti z zglednim socialnim dialogom**, saj so sindikati razdrobljeni, delodajalci niso učinkovito organizirani, poleg tega je nedavna sprememba delovne zakonodaje določila relativno visoke pravice delavcev, kar je povzročilo skorajšnji propad socialnega dialoga na panožni ravni. Denimo, za državna podjetja z več kot 500 zaposlenimi veljajo obvezna pravila o zastopanju delavcev v organu nadzora, **vendar v praksi teh predstavnikov ni**, čemur poljski predstavniki pravijo »**nespoštovanje zakonodaje**«. Raziskovalci kot enega izmed razlogov za takšno stanje navajajo, da se v 90-tih letih prejšnjega stoletja niso odločili za nemški model soupravljanja, kot se je denimo Slovenija, ravno tako takrat ni bilo (zaradi različnih dejavnikov) obširne javne razprave o tem. Deloma to