

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Michal Božek

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 1. 12. 2010

Č E S T N É P R O H L Á Š E N Í

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci zpracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 1. 12. 2010

Michal Božek

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych rád poděkoval paní Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za cenné připomínky a podněty, kterými přispěla ke zpracování této diplomové práce.

ÚVOD.....	- 1 -
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	- 3 -
1.1 PRACOVNÍ POMĚR.....	- 3 -
1.2 SUBJEKTY PRACOVNÍHO POMĚRU	- 5 -
1.2.1 Zaměstnavatel.....	- 5 -
1.2.2 Zaměstnanec	- 6 -
1.3 POJEM KONKURENCE	- 7 -
1.3.1 Konkurence v ekonomii	- 7 -
1.3.2 Konkurence v obchodním právu.....	- 8 -
1.4 KONKURENČNÍ JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM PRÁVU	- 9 -
1.4.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru	- 10 -
1.4.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru	- 10 -
2. HISTORIE KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 12 -
2.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY OMEZUJÍCÍ KONKURENČNÍ JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE ZA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	- 12 -
2.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY DO ROKU 1966.....	- 16 -
2.2.1 Konkurenční doložka podle zákona o obchodních pomocnících	- 16 -
2.2.2 Konkurenční doložka podle zákona o soukromých zaměstnancích	- 18 -
2.2.3 Konkurenční doložka v dalších zákonech	- 20 -
2.3 PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY OD ROKU 1966 DO ROKU 2001	- 20 -
2.3.1 Právní úprava konkurenční doložky podle ZP z roku 1965	- 20 -
2.3.2 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95	- 22 -
2.4 PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY OD ROKU 2001 DO NABYTÍ ÚČINNOSTI NOVÉHO ZP	- 25 -
2.4.1 Novela ZP z roku 1965 zákonem č. 155/2000 Sb.	- 25 -
2.4.2 Novela ZP z roku 1965 zákonem č. 46/2004 Sb.	- 29 -
3. PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY PODLE ZP.....	- 30 -
3.1 PRÁVNÍ INSTITUT KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 31 -
3.2 VYMEZENÍ PŘEDMĚTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 33 -
3.2.1 Pojem „výdělečná činnost“	- 33 -
3.2.2 Pojem „výdělečná činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“	- 34 -
3.2.3 Pojem „výdělečná činnost, která by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu“	- 35 -
3.3 OSOBNÍ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 36 -
3.3.1 Vedoucí zaměstnanci.....	- 37 -
3.3.2 Omezení osobní působnosti věkem	- 37 -
3.3.3 Zaměstnanec, jenž vykonává činnost na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	- 38 -
3.3.4 Podmínka spravedlivosti.....	- 38 -
3.3.5 Negativní vymezení osobního rozsahu konkurenční doložky.....	- 39 -
3.4 ČASOVÁ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 39 -

3.5 ZÁVAZEK ZAMĚSTNAVATELE VE FORMĚ PENĚŽITÉHO VYROVNÁNÍ.....	- 40 -
3.6 SMLUVNÍ POKUTA	- 43 -
3.7 NÁHRADA ŠKODY	- 46 -
3.8 VZTAH MEZI SMLUVNÍ POKUTOU A NÁHRADOU ŠKODY	- 47 -
3.9 DALŠÍ PODMÍNKY SJEDNÁNÍ PLATNÉ KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 48 -
3.10 ZPŮSOBY ZÁNIKU KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 50 -
3.10.1 Uplynutí doby, na kterou byla sjednána konkurenční doložka.....	- 50 -
3.10.2 Dohoda o skončení konkurenční doložky.....	- 50 -
3.10.3 Zaplacení smluvní pokuty	- 50 -
3.10.4 Odstoupení.....	- 51 -
3.10.5 Výpověď.....	- 53 -
3.10.6 Jiné způsoby zániku.....	- 53 -
4. KONKURENČNÍ DOLOŽKA OBSAŽENÁ V ČESKÉM OBCHODNÍM PRÁVU.....	- 54 -
4.1 SMLOUVA O OBCHODNÍM ZASTOUPENÍ	- 55 -
4.2 SMLOUVA O PRODEJI PODNIKU	- 56 -
4.3 SMLOUVA O NÁJMU PODNIKU.....	- 57 -
4.4 DALŠÍ SMLOUVY S MOŽNOSTÍ UJEDNAT SI KONKURENČNÍ DOLOŽKU	- 58 -
5. KOMPARACE ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY KONKURENČNÍ DOLOŽKY V MEZINÁRODNÍM MĚŘÍTKU	- 58 -
5.1 ZAKOTVENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY V LEGISLATIVĚ	- 59 -
5.2 KOMPARACE OSOBNÍ PŮSOBNOSTI KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 60 -
5.3 KOMPARACE ČASOVÉ PŮSOBNOSTI KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 61 -
5.4 PROSTOROVÉ VYMEZENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 62 -
5.5 VĚCNÁ VYMEZENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY	- 62 -
5.6 KOMPARACE VÝŠE PENĚŽITÉHO VYROVNÁNÍ	- 62 -
5.7 POVINNOST PLATIT SMLUVNÍ POKUTU	- 63 -
6. NAVRHOVANÉ ZMĚNY V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ KONKURENČNÍ DOLOŽKY.....	- 63 -
6.1 VYMEZENÍ PŘEDMĚTU	- 64 -
6.2 ČASOVÁ PŮSOBNOST	- 65 -
6.3 VÝŠE PENĚŽITÉHO VYROVNÁNÍ.....	- 65 -
6.4 SMLUVNÍ POKUTA	- 65 -
6.5 SJEDNÁNÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ	- 66 -
6.6 DALŠÍ NAVRHOVANÉ ZMĚNY.....	- 66 -
ZÁVĚR	- 67 -
SEZNAM ZKRATEK.....	- 69 -
POUŽITÁ LITERATURA	- 70 -
SUMMARY.....	- 75 -

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE.....	- 77 -
KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS.....	- 77 -

Úvod

Tržní hospodářství, které se na českém území začalo rozvíjet po více než čtyřicetiletém fungování centrálně řízené ekonomiky, tedy po roce 1989, je nepochybně spjata s pojmy soutěž, zaměstnání, konkurence a podnikání. Tématem této diplomové práce je institut konkurenční doložky, jenž se pojí právě se všemi těmito pojmy.

Konkurenční doložka se v českém právu objevuje jednak v obchodním, jednak v pracovním odvětví práva. Ne vždy existoval jednotný názor na to, zda je takovéto ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem platné. V mnoha právních řádech evropských států je tento institut hojně obsažen, přesto v některých není obsažen vůbec, resp. konkurenční doložka je zakázána, a je-li přesto sjednána, považuje se za neplatnou (viz kapitola srovnávající právní úpravu tohoto institutu ve vybraných státech). Výše uvedené téma jsem si vybral právě i z toho důvodu, že je konkurenční doložka v mnoha zahraničních právních řádech upravena jinak než v českém pracovním právu, resp. že není upravena vůbec či je zakázána. Je to institut práva, který není harmonizován právem Evropské unie, proto lze najít tolik odlišných právních úprav.

Dalším důvodem, proč jsem si vybral uvedené téma je, že se neustále vyvíjel pohled na tento institut od jeho prvního výskytu v právu, a lze tedy říct, že je v tomto ohledu dynamicky rozvíjejícím se prvkem pracovního práva. S ohledem na výše uvedené je nutné říci, že i v našich podmínkách byl tento institut po několik desetiletí mrtvým ustanovením, resp. nebyl v právních předpisech České republiky obsažen vůbec. Z tohoto hlediska je významný **nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995 nález, sp. zn. II. ÚS 192/95**, který prolomil dosavadní náhled na tento institut. Ústavní soud v tomto nálezu konstatoval, že ujednání o konkurenční doložce je při dodržení určitých podmínek platné, nicméně také uvedl, že bude třeba k jeho hodnocení přistupovat individuálně, tj. od případu k případu. Tento nález byl v podstatě impulsem k tomu, aby zákonodárce zákonně vymezil konkurenční jednání zaměstnance po skončení zaměstnání se všemi jeho možnými důsledky.

Institut konkurenční doložky je úzce spjat s čl. 26 Listiny, jímž je stanoveno, že *„každý má na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“* Ve druhém odstavci tohoto ustanovení je však

stanovena možnost zákonného omezení práva uvedeného v prvním odstavci, a právě konkurenční doložka je takto chápána.

Cílem této diplomové práce je podat ucelený komplexní výklad právní úpravy konkurenční doložky v pracovním právu a dále upozornit i na její právní úpravu v právu obchodním, jakož i na její právní úpravu v právních řádech jiných evropských zemí. Mým úkolem je v této práci také hodnotit její právní úpravu, a to i negativně s tím, že na samém konci této diplomové práce se snažím o právní úpravu konkurenční doložky *de lege ferenda*, tedy jaké změny by měly nastat, aby její právní úprava byla co nejdokonalejší.

V 1. kapitole této diplomové práce se snažím o vymezení základních pojmů, jež se nejčastěji vyskytují v souvislosti s konkurenční doložkou, a jejichž bližší pochopení je důležité z hlediska celé této práce. Následující kapitola pojednává o historii konkurenčního jednání zaměstnance v pracovním právu, a to jak v průběhu trvání zaměstnání, tak zejména po jeho skončení. Další kapitola je již zaměřena na nynější právní úpravu konkurenční doložky v pracovním právu. Ve 4. kapitole stručně odkazují i na právní úpravu tohoto institutu obsaženou v obchodním právu. Následující kapitola je zaměřena na komparaci české právní úpravy konkurenční doložky v pracovním právu se zahraniční právní úpravou, a to pouze ve stručnosti. Konečně, v poslední kapitole se snažím o právní úpravu konkurenční doložky *de lege ferenda*.

1. Vymezení základních pojmů

Pro pochopení níže uvedeného textu této diplomové práce bych chtěl nejdříve vyložit základní pojmy, se kterými se v této práci často setkáváme a jejichž bližší vysvětlení je tudíž nezbytné. Obecně lze podle teorie práva konstatovat, že v rámci každého právního odvětví dochází ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu. V pracovním právu se hovoří o pracovněprávních vztazích, které jsou zákonem definovány v § 1 ZP. Dle tohoto ustanovení se za ně označují právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tzv. individuální pracovněprávní vztahy), a dále se pracovněprávními vztahy rozumí právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce (tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy).

1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je jeden ze základních pracovněprávních vztahů. Vedle pracovního poměru jsou dle § 3 ZP součástí skupiny základních pracovněprávních vztahů též takové, které jsou založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V praxi se ovšem nejčastěji vyskytují pracovní poměry. Vedle této skupiny existují v individuálním pracovním právu i pracovněprávní vztahy související se základními (např. vztahy na úseku zabezpečování zaměstnanosti atd.) a určitou skupinu právních vztahů tvoří další právní vztahy účasti na práci. V rámci posledně jmenované skupiny lze najít vztahy základní i související, přičemž společným znakem pro ně je, že nejsou upraveny pouze předpisy pracovního práva, ale též jinými než pracovněprávními normami.¹

Pracovní poměr lze tedy definovat jako základní pracovněprávní vztah, jehož subjekty jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu, a obsah pracovního poměru

¹ viz BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 147 a násl.

tvoří vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků.² Charakteristickým znakem pracovního poměru je bezesporu „závislá práce“. Až do přijetí nového ZP z roku 2006 to byl termín nedefinovaný, avšak v § 2 odst. 4 nového ZP se mu dostalo zákonného vymezení, citují: „*Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.*“ Pojem „závislé práce“ se objevuje také v § 2 odst. 5 ZP v souvislosti s agenturním zaměstnáváním.

Jak jsem již výše uvedl, obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků, což lze nazvat také jako pracovní závazek. Mezi základní práva a povinnosti tvořících pracovní závazek patří, za prvé, povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli od sjednané doby umožnění výkonu sjednané práce. Do pracovního závazku patří, za druhé, povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli výplatu mzdy či platu za vykonanou práci. Konečně je základem pracovního závazku povinnost zaměstnance konat práci osobně pro zaměstnavatele dle jeho pokynů a tomu odpovídající právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce (event. jiné práce v zákonem stanovených případech).³ Tímto samozřejmě není výčet práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu zcela vyčerpán.⁴

² k tomu dále BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 160: „*Pro pracovní poměr je typické, že práce v něm konaná je určena druhově*“, čímž se ale odlišuje „*od práce konané na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména dohody o provedení práce, neboť jejich objektem jsou často např. jednotlivé pracovní úkony nebo výsledek pracovní činnosti.*“

³ BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 162-163.

⁴ Dalšími právy a povinnostmi je nutno rozumět např. povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právo zaměstnance na odpovídající hygienické pracovní prostředí.

1.2 Subjekty pracovního poměru

Ze všeho nejdříve je nutno poznamenat, že k tomu, aby byl někdo účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů (tedy subjektem práv a povinností), musí mít tzv. pracovněprávní subjektivitu. Jedná se o soubor vlastností požadovaných právem a konkrétně ji lze dělit na 4 složky: způsobilost k právům a povinnostem (tj. způsobilost mít práva a povinnosti), způsobilost k právním úkonům (tedy způsobilost právními úkony nabývat oprávnění a zavazovat se), procesní způsobilost (tj. způsobilost k uplatňování svých nároků u soudu) a konečně deliktní způsobilost, tedy způsobilost nést odpovědnost za vlastní jednání. Přestože ZP v souvislosti s právní subjektivitou v mnohém odkazuje na ustanovení ObčZ (např. způsobilost zaměstnavatele - právnické osoby), nelze podléhat tomu, že právní úprava všech institutů v ZP je shodná s právní úpravou v ObčZ. Tak např. nasciturus, tedy dítě počaté ale ještě nenarozené, má dle ObčZ způsobilost být subjektem práv a povinností, zatím co v pracovním právu takovou (ale ani žádnou jinou) způsobilost nemá.

1.2.1 Zaměstnavatel

Fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává jinou fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, je zaměstnavatelem. Již tato věta sama o sobě konstatuje, že zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, tak osoba právnická, kdežto zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Podle § 9 ZP se rozumí zaměstnavatelem i Česká republika, pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů, zároveň je také právnickou osobou. Dále z tohoto ustanovení vyplývá, že za stát jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Právní úkony činí v těchto případech vedoucí organizační složky, přičemž další zaměstnanci tak mohou činit za podmínek stanovených zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Co se týče zaměstnavatelů – fyzických osob, jejich způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká narozením a způsobilost vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká dosažením 18 let věku, tedy dosažením zletilosti. Pokud ovšem takovýto zaměstnavatel umře, tak v případech pokračování v živnosti dle § 13 odst. 1 ŽZ s odkazem na § 342 ZP přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jeho dědice bez ohledu na dědicův dosažený věk. Dále § 10 ZP konstatuje, že zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, se řídí § 10 ObčZ. V této souvislosti ještě uvádím, že právní úkony tato osoba činí v pracovněprávních vztazích osobně, nicméně má také možnost nechat se zastoupit jinou osobou.

Co se týče právního postavení právnických osob, jakožto zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích, odkazuje ZP na §§ 18 až 20j ObčZ. Jednak z těchto ustanovení vyplývá, co se rozumí právnickou osobou (sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon), jednak další skutečnosti níže uvedené. Způsobilost právnické osoby nabývat práv a povinností vzniká dnem, ke kterému je zapsána do obchodního nebo jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.⁵ Dále z ObčZ vyplývá, že právnická osoba zapsaná v obchodním rejstříku nebo jiném zákonem určeném rejstříku zaniká dnem výmazu z tohoto rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.⁶ Právní úkony právnické osoby, která je v pracovněprávních vztazích zaměstnavatelem, se řídí § 20 ObčZ.

1.2.2 Zaměstnanec

Jak jsem již výše zmínil, zaměstnat lze jen osobu fyzickou, a to pouze takovou, která dosáhne 15 let věku, přičemž zaměstnavatel s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by přecházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní

⁵ resp. vzniká takováto způsobilost „ode dne účinnosti zápisu do tohoto rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.“ Viz § 19a ObčZ.

⁶ § 20a odst. 2 ObčZ.

docházku.⁷ Ačkoliv to ZP výslovně neuvádí, váže se k věkové hranici 15 let i vznik deliktů a procesní způsobilosti.⁸ ZP dále v § 6 odst. 2 v souvislosti se zbavením nebo omezením způsobilosti zaměstnance k právním úkonům odkazuje na § 10 ObčZ, tedy na stejné ustanovení, které se vztahuje i na fyzickou osobu, pokud je zaměstnavatelem.

1.3 Pojem konkurence

Dalším pojmem, který je nutno náležitě vyložit, a jak již ze samotného názvu této diplomové práce vyplývá, je konkurence. Ottův slovní naučný chápe konkurenci jako výraz převzatý z latiny a rozumí jím „*soutěž či závodění většího počtu jedinců (jednotek) o týž cíl, zejm. hospodářský*“.⁹ Z historického hlediska se konkurence vyskytovala nejvíce v souvislosti s obchodním právem a až postupem času se tento pojem rozšířil i do odvětví práva pracovního. Bylo to dáno zejména tím, že zaměstnanec jako znalec poměrů u svého zaměstnavatele může být jako konkurent velmi nebezpečný.¹⁰ Pro bližší pochopení tohoto pojmu jsem se rozhodl, že jej ve stručnosti charakterizuji v těch oblastech společenského a právního života, kde se nejvíce uplatňuje, tj. v ekonomickém smyslu, obchodním a samozřejmě i v pracovněprávním smyslu. Nutno ovšem podotknout, že se obchodní a ekonomické chápání konkurence lehce překrývají.

1.3.1 Konkurence v ekonomii

Konkurence patří k základním stavebním prvkům trhu, které jsou předpokladem efektivního využívání zdrojů.¹¹ Rozumí se jí situace, kdy dva a více

⁷ § 6 odst. 1 ZP.

⁸ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 27.

⁹ Viz dále OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, s. 710-711: „*V zákonné úpravě hospodářských poměrů dobyla si po odstranění přežilých vázaností poddanských, cechovních aj. od doby franc. revoluce vrchu zásada volné konkurence, tj. co nejvyšší míry individuální svobody při upotřebení produktivních sil (kapitálu, práce) pro účely hospodářské, obmezené zákonem toliko výjimečně tam, kde toho žádá zájem veřejný (soustava hospodářské svobody).*“

¹⁰ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 22.

¹¹ URBAN, J. Teorie národního hospodářství. 2. doplněné a rozšířené vydání. Praha: ASPI, a.s., 2006, s. 203.

subjektů usilují o stejný cíl, ať již se jedná o prodej statků či o jejich koupi. Je to určitá „hra“, díky níž mají z dlouhodobého hlediska prospěch všichni zúčastnění. Ekonomická konkurence probíhá na trhu v trojím smyslu, a to jako konkurence mezi prodávajícími, mezi kupujícími nebo jako konkurence napříč trhem.

Konkurencí mezi prodávajícími lze charakterizovat tak, že tyto subjekty soutěží mezi sebou ve snaze vyrobit co nejvíce zboží či poskytnou co nejvíce služeb, o které zrovna kupující mají zájem, a to pokud možno s co nejmenšími náklady. U konkurence mezi kupujícími jde naopak o to, aby určitý poptávaný statek či službu získal ten kupující, který je schopen a ochoten za něj zaplatit větší sumu. Jednu stranu této „hry“ tedy reprezentují firmy, které se snaží a usilují o přínos spotřebitelů či o možnost získat kvalitní zdroje, na druhé straně jsou součástí této „hry“ domácnosti, jež usilují o to nakoupit co nejlevnější zboží a získat co nejlepší pracovní příležitosti.

V rámci ekonomie dále rozlišujeme dokonalou a nedokonalou konkurenci. Dokonalou konkurencí se rozumí situace, kdy jednotlivé firmy jsou v porovnání s konkurenčními tak malé, že nemají reálnou možnost ovlivňovat tržní ceny, zatím co o jinou situaci jde, pokud má firma takovou tržní sílu, která ji umožňuje ovlivňovat tržní ceny zboží. Takto jsou porušeny podmínky konkurence, tudíž se zde již nejedná o konkurenci dokonalou, nýbrž nedokonalou.¹²

1.3.2 Konkurence v obchodním právu

Obchodní právo věnuje konkurenci největší pozornost. Jednak je konkurenční jednání podnikatelů upraveno veřejnoprávně (zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže) a jednak soukromoprávně (ObchZ). Konkurence se v obchodním právu chápe jako hospodářská soutěž mezi podnikateli, je to hnací motor obchodu. Přesto však může mít za určitých situací negativní dopad a likvidovat sama sebe (např. monopoly, kartelové dohody aj.).

¹² Nedokonalou konkurencí se rozumí jakési tržní selhání a má různé formy: monopol, oligopol, monopolistická konkurence, oligopson, monopson. Více k ekonomické konkurenci viz URBAN, J.: Teorie národního hospodářství. 2. doplněné a rozšířené vydání. Praha: ASPI, a.s., 2006, s. 203-236.

Z tohoto důvodu existují zákonné meze (viz výše citované zákony). Mám zde na mysli zejména právní úpravu tzv. nekalé soutěže, kterou dle Ottova slovníku naučného lze chápat jako „*užívání nekalých, mravně zavržitelných prostředků, aby se jimi dosáhlo neoprávněných výhod naproti konkurentům*“. Dle § 44 odst. 1 ObchZ je charakterizován pojem nekalé soutěže tzv. generální klauzulí, která zní: „*jednání v hospodářské soutěži nebo v hospodářském styku, které je v rozporu s dobrými mravy soutěže a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům, spotřebitelům nebo dalším zákazníkům*.“ Samozřejmě je nekalá soutěž dle ObchZ zakázána. Ve druhém odstavci výše citovaného ustanovení se ObchZ zmiňuje o speciálních formách nekalé soutěže.¹³

V obchodním právu se lze také setkat s institutem konkurenční doložky, kterou definuji v následující podkapitole a konkrétní právní úpravou tohoto institutu v obchodním právu se zabývám v kapitole č. 4.

Jak jsem již výše uvedl, veřejnoprávní ochrana konkurenčního jednání podnikatelů je upravena v zákon o ochraně hospodářské soutěže. Ten upravuje ochranu hospodářské soutěže na trhu s výrobky a služby proti jejímu vyloučení, omezení, jinému narušení či ohrožení, a to dohodami soutěžitelů, zneužitím dominantního postavení soutěžitelů, nebo spojením soutěžitelů.¹⁴

1.4 Konkurenční jednání zaměstnance v pracovním právu

Obecně je nutno ke konkurenčnímu jednání zaměstnance především říci, že se uplatňuje vůči zaměstnavateli buď za trvání pracovního poměru, nebo až po jeho skončení. Jednotlivé rozdíly mezi těmito dvěma instituty pracovního práva vysvětlují v následujících podkapitolách.

¹³ Těmi jsou klamavá reklama, klamavé označování zboží a služeb, vyvolávání nebezpečí záměny, parazitování na pověsti podniku, výrobků či služeb jiného soutěžitele, podplácení, zlehčování, srovnávací reklama, porušování obchodního tajemství, ohrožování zdraví spotřebitelů a životního prostředí.

¹⁴ K tomuto dále viz BEDNÁŘ, J., BUCHTA, J., MICHAL, P.: Zákon o ochraně hospodářské soutěže s komentářem a předpisy souvisejícími. 2. aktualizované a podstatně vydání. Linde Praha 2006, s. 227.

1.4.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

Jednání, kterého se zaměstnanec dopouští v průběhu pracovního poměru, resp. v průběhu zaměstnání, může být pro zaměstnavatele poškozující. Na jedné straně se totiž zaměstnavatel zavazuje poskytnout zaměstnanci určitou práci, která dle různého stupně kvalifikace může pro něj znamenat určité nebezpečí v tom smyslu, že zaměstnanec může využít veškerých znalostí, informací, kontaktů, technických postupů a jiného know-how atd. Proto existuje zákonné omezení jednání zaměstnance při využívání těchto znalostí, informací atd. za trvání pracovního poměru. Úmyslem bylo především chránit zaměstnavatele. *Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.*¹⁵ Dále ze ZP vyplývá, že zaměstnavatel může tento souhlas písemně odvolat se současným vymezení důvodů, pro něž se takto rozhodl. Zaměstnanec je poté povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit.

Výdělečnou činností ovšem není vlastnictví ani správa majetku a dále je v § 304 odst. 3 ZP obsažen výkon určitých činností, na něž není možné vztáhnout výše citované omezení.

Některé pracovní příležitosti jsou natolik kvalifikované, při nichž nabývá zaměstnanec velmi cenné informace, že si smluvně zaměstnavatel může zavázat zaměstnance i po skončení pracovního poměru.

1.4.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru

Nejen v průběhu výkonu pracovního poměru může zaměstnanec poškodit svého zaměstnavatele, ale také i po jeho skončení. Při uzavírání pracovní smlouvy je pro účastníky (pracovněprávního) vztahu, tj. pro zaměstnavatele a zaměstnance, otevřena možnost sjednání si konkurenční doložky a, v návaznosti na to, peněžitého vyrovnání, příp. smluvní pokuty.

¹⁵ § 304 odst. 1 zákoníku práce

Konkurenční doložka je dobrovolné ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž se jedná o institut soukromoprávní povahy, tedy o smlouvu sjednanou podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů, jakmile se účastníci na jejím obsahu shodli.¹⁶ Velmi jednoduchou definici lze nalézt i v Ottově slovníku naučném¹⁷, přesto se dnešnímu chápání konkurenční doložky nejvíce blíží tato definice, jež chápe konkurenční doložku jako „*smluvní omezení zaměstnance ve výkonu výdělečné činnosti po skončení zaměstnání. Zaměstnavatel může se zaměstnancem písemně dohodnout, že nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele. Součástí dohody je závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Za porušení konkurenční doložky může být sjednaná přiměřená smluvní pokuta.*“¹⁸ Takto to ostatně vyplývá i z § 310 ZP, přičemž v § 311 tohoto zákoníku je vymezena negativní působnost konkurenční doložky.

Nejnovější trendy v odvětví pracovního práva rozumí konkurenční doložkou smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož účelem je chránit zaměstnavatelovy zájmy tím, že omezí po skončení pracovního poměru výdělečnou činnost zaměstnance, která by měla soutěžní povahu vůči zaměstnavateli a která by mu také mohla závažným způsobem ztížit jeho činnost.¹⁹

V této souvislosti dále uvádím, že zákaz konkurence nelze nahradit povinností mlčenlivosti, jež má mnohem omezenější funkci, neboť zaměstnanec využívající informace sám pro sebe, svou vlastní činností, nemusí porušit zákaz mlčenlivosti, ačkoli se dopouští poškozujícího (konkurenčního) jednání.²⁰ Dalším charakteristickým znakem

¹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II. ÚS 192/95.

¹⁷ OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, s. 711: „*doložka ve smlouvě služební nebo pracovní, jíž se zřízenec podnikateli zavazuje, že po vystoupení z jeho závodu nevstoupí do určité lhůty do žádného jiného závodu téhož oboru, nebo že ani sám podobného závodu v určené době a v určitém obvodu místním nezařídí.*“

¹⁸ HENDRYCH, D. a kol. Právní slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. BECK, 2009, s. 344-345.

¹⁹ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda, č. 10, s. 10.

²⁰ PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8.

konkurenční doložky je, že se jedná o synallagmatický vztah, ve kterém obě strany mají vzájemná práva a povinnosti.

2. Historie konkurenční doložky

Zatím co, právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance za dobu trvání pracovního poměru sahá daleko do minulosti (až do poloviny 19. století, tj. období průmyslové revoluce), tak potřeba zákonné úpravy konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru, tj. úprava konkurenční doložky, se projevuje až na přelomu 19. a 20. století. V předchozí kapitole jsem uvedl definici a rozdíly mezi těmito dvěma instituty. V následující podkapitole se budu zabývat historickým vývojem konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru, a to jen stručně a pro ilustraci, přičemž v následujících podkapitolách se již budu zabývat konkurenční doložkou.

2.1 Vývoj právní úpravy omezující konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

První zákonná úprava konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru se na našem území objevuje v období průmyslové revoluce, a to konkrétně v zákoně č. 227/1859 ř. z. (živnostenský řád) a v 6. oddílu zákona č. 1/1863 ř. z. (obchodní zákoník). Úprava v § 77 živnostenského řádu a čl. 56 obchodního zákoníku zakazovala zaměstnanci ve služebním poměru bez svolení zaměstnavatele podnikat nebo uzavírat obchody ve stejném odvětví jako jeho zaměstnavatel. Tato úprava, která se vztahovala na služební poměry obchodních pomocníků, byla poměrně kusá, navíc mohla být změněna v neprospěch zaměstnance.

Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru uceleně řešil až zákon č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (dále jen „*zákon o obchodních pomocnících*“). Podle tohoto zákona byl obchodní pomocník omezen v podnikání bez svolení

zaměstnavatele, a to v jakémkoli oboru. Na druhé straně ovšem mohl neomezeně uzavírat obchody v jiném oboru, než u jakého je zaměstnán u zaměstnavatele.²¹

Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži, byl dalším zákonem, který omezoval konkurenční jednání zaměstnance, přičemž zaměstnanec při porušení § 14 tohoto zákona mohl být žalován pro náhradu škody, ale také být trestně stíhán podle § 32 téhož zákona. Zaměstnanci mohl být uložen peněžité trest až do 10 000 Kč nebo trest vězení v délce od tří dnů do jednoho měsíce. Povaha zaměstnancova chování měla spočívat v tom, že nesměl být bez svolení majitele podniku, u kterého byl zaměstnán, výdělečně činný v soutěži pro jiného soutěžitele.

Na zákon o obchodních pomocnících navazoval zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců (dále jen „zákon o soukromých zaměstnancích“). Ustanovení ohledně konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru je téměř shodná se zněním upraveným v zákoně o obchodních pomocnících a důvodem pro vydání nového zákona byla především potřeba sjednotit právní úpravu pro celou Československou republiku. Také název samotného zákona odpovídá o změně, jakou s sebou nesl, tedy že v hospodářském životě vzrostl počet tzv. soukromých úředníků, jimiž byli např. zaměstnanci bank, záložen, pojišťoven aj.²² Zákon o soukromých zaměstnancích, konkrétně jeho § 29 odst. 1, obsahoval čtyři zákazy zaměstnance, jimiž bylo jednak vykonávání jiného zaměstnání, jednak nesměl být zaměstnanec činný pro jiný podnik nebo se účastnit podnikání na svůj nebo cizí účet a dále se nesměl zároveň se zaměstnavatelem účastnit téže soutěže. Toto ustanovení bylo ovšem dispozitivním ustanovením, takže zákaz konkurence mohl být ve smlouvě stranami omezen či zrušen.

Také odstavec druhý citovaného ustanovení zákona o soukromých zaměstnancích byl v podstatě shodný s § 7 odst. 2 zákona o obchodních pomocnících, v němž byly uvedeny sankce za porušení zákazů výše uvedených. Taktéž odstavec třetí § 29 zákona o soukromých zaměstnancích byl téměř shodný s předchozí úpravou až na

²¹ K tomuto zákonu dále viz ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 25-28.

²² ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 27-28.

jednu výjimku. Zaměstnavatelovy nároky totiž zanikaly do tří let po sjednání obchodu nebo po skončení soutěže. Předchozí úprava počítala s pěti lety.

Zákon o soukromých zaměstnancích platil až do nabytí účinnosti ZP z roku 1965, tedy do roku 1966. Nicméně tento ZP žádné ustanovení o konkurenčním jednání zaměstnance neupravoval, neboť v socialistickém státním zřízení byl v podstatě jediným zaměstnavatelem stát. Až s nástupem nových politických poměrů a tržního hospodářství po roce 1989 se vytváří podnikatelské prostředí s konkurencí sobě vlastní. Konkurenční jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli řešily postupně 3 novely ZP. Novela provedená zákonem č. 3/1991 Sb. byla příliš obecná, proto byla přijata další novela ZP z roku 1965 zákonem č. 231/1992 Sb., která začlenila do ZP z roku 1965 nové znění § 75. Hlavním důvodem pro nové znění tohoto ustanovení byl nežádoucí stav, kdy zaměstnavatel nebyl nijak chráněn před chováním zaměstnancovým, který mohl využívat všech schopností, informací a poznatků, jež nabyl v souvislosti s výkonem práce u zaměstnavatele.²³

Znění § 75 odst. 1 ZP z roku 1965 konstatovalo, citují: *„Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“* Jinou výdělečnou činností se v tomto smyslu rozuměla jakákoli výdělečná činnost, která měla za cíl dosažení zisku. Omezení se tedy vztahovalo nejen na pracovněprávní vztah, ale také na občanskoprávní vztah (např. smlouvu o dílo atd.).

K posouzení předmětu činnosti zaměstnavatele je nutno vycházet z obchodního či jiného rejstříku, ze živnostenského oprávnění aj. Souhlas zaměstnavatele musel být dán předem, dále musel mít písemnou formu a na rozdíl od druhého odstavce výše citovaného zákonného ustanovení, nebylo povinností zaměstnavatele nijak odůvodnit jeho neudělení. Pokud ovšem zaměstnavatel souhlas udělil, musel jeho případné odvolání řádně odůvodnit. Tak to ostatně vyplývalo ze znění § 75 odst. 2 ZP z roku 1965, citují: *„Zaměstnavatel může udělený souhlas písemně odvolat. V písemném*

²³ Podrobnější úpravě konkurenčního jednání zaměstnance podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, se věnuje ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 41-56.

odvolání souhlasu je zaměstnavatel povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.“ Z § 75 odst. 3 ZP z roku 1965 dále vyplývaly výjimky, které se nevztahují na omezení uvedená v odstavci prvním, konkrétně se jednalo o výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

ZP z roku 1965 odkazoval také na úpravu ve zvláštních zákonech, konkrétně jeho § 75 odst. 4 odkazoval na zákon č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmů). Současně i samotný ZP z roku 1965 v § 73 upravoval omezení výdělečné činnosti pro vybrané zaměstnance státní správy. Pouze demonstrativním výčtem uvádím, že se jednalo o zaměstnance orgánů státní správy, Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Úřadu vlády a mnoha dalších zaměstnanců státní správy. Tito zaměstnanci měli kromě jiných i takové povinnosti, které zabezpečovaly jejich nestrannost a nezávislost a spočívaly především v omezení jejich podnikatelské činnosti. Nesměli totiž být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost a v souvislosti s tímto členstvím nepobírali odměnu od příslušné právnické osoby provozující podnikatelskou činnost. Toto omezení ovšem neplatilo, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož byli zaměstnáni.

Omezení se také nevztahovalo na vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou činnost a logicky ani na správu vlastního majetku.

Dále se zvláštní úprava vyskytuje v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). Právní úprava v tomto zákoně je ovšem, stejně jako zákon sám o sobě, docela komplikovaná. Tento zákon byl totiž přijat již v roce 2002, ovšem jen některá jeho ustanovení dosud vstoupila v účinnost a podle § 254 služebního zákona má sám zákon vstoupit v účinnost až dne 1. 1. 2012. Nicméně, tento zákon oproti úpravě v ZP zpřísňuje omezení jiné výdělečné činnosti. Státní zaměstnanci totiž mohou být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost jen, pokud budou do těchto orgánů vysláni

zaměstnavatelem. Za tuto činnost jim ovšem nebude náležet žádná odměna, což bude ale vykompenzováno vyšším platem.

Na závěr k tomuto tématu jen dodávám, že nynější ZP v podstatě přebírá formulaci dřívějšího ZP ohledně konkurenčního jednání zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru až na malé výjimky.²⁴ Dále bych chtěl zmínit, že někteří autoři věnující se této problematice, nepovažují dosavadní úpravu za nejlepší, a to z toho důvodu, že zaměstnavatel je vůči zaměstnanci podle nich nedostatečně chráněn. Např. E. Šimečková a J. Jakubka se domnívají, že zaměstnanci často zneužívají poznatků za účelem dalšího výtěžku. Na druhou stranu ovšem musím dodat, že sama E. Šimečková přiznává, že je ze strany zaměstnavatelů málo využívána ochrana dle ObchZ, tedy ochrana poskytovaná v ustanoveních o nekalé soutěži a v ustanoveních o obchodním tajemství.²⁵

Osobně se domnívám, že zaměstnavatelům nic nebrání v užívání těchto (pro ně ochranných) institutů a proto se i v souladu se zásadou „*právo patří bdělým*“ přikláním spíše na stranu těch autorů, kteří jsou přesvědčeni, že dosavadní úprava konkurenčního jednání ze strany zaměstnance za trvání pracovního poměru je dostačující a případné mezery vyplní soudní judikatura.

2.2 Právní úprava konkurenční doložky do roku 1966

2.2.1 Konkurenční doložka podle zákona o obchodních pomocnících

Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, jak již bylo uvedeno výše, znamenal na svou dobu velký pokrok, neboť vycházejíc ze smluvní zásady, obsahoval i řadu ochranných prvků, kterými chránil zaměstnance. Předtím, než byl vydán tento zákon, neexistovala právní úprava, která by uceleně řešila konkurenční jednání

²⁴ Jednak se tato ustanovení stala součástí tzv. společných ustanovení (část třináctá) nového zákoníku práce a jednak jde o změnu formulace § 75 odst. 2 věty první starého zákoníku práce „zaměstnavatel může písemný souhlas odvolat“ za formulaci dle platného zákoníku práce „jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá“. Bez pochyby se jedná o stejný význam.

²⁵ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 96-97.

zaměstnanec, a to jak v průběhu pracovněprávního vztahu, tak ani po jejím skončení. Již výše jsem zmínil zákon č. 227/1859 ř. z. (živnostenský řád) a 6. oddíl zákona č. 1/1863 ř. z. (obchodní zákoník), které ovšem upravovaly pouze konkurenční jednání zaměstnanec za trvání pracovního poměru (viz výše).

Zákon o obchodních pomocnících byl prvním zákonem, který upravil konkurenční jednání zaměstnanec po skončení pracovního poměru. Nutno dodat, že vycházel z německého obchodního zákonu. Měl také vliv na právní úpravu konkurenčního jednání zaměstnanec i v dalším vývoji po vzniku samostatného československého státu v roce 1918, neboť se recepční normou, tj. zákonem č. 11/1918 Sb. z. a n., stal součástí jeho právního řádu.

Ze všeho nejdříve je nutno charakterizovat pojem obchodního pomocníka. V té době jím byl zaměstnanec, který byl na základě služební smlouvy zaměstnán u zaměstnavatele-kupce (fyzické či právnické osoby) a podle smlouvy měl vykonávat výhradně nebo převážnou měrou kupecké práce, což byly práce související s nákupem a prodejem zboží, ale také s vedením a organizací podniku. Tato práce tedy nespočívala pouze v manuálních činnostech, nýbrž i v činnosti, která vyžadovala vyšší, kvalifikovanější vědomosti, zkušenosti a dovednosti.²⁶

Ustanovení § 36 tohoto zákona připouštělo úmluvu, kterou se zaměstnanec omezoval pro dobu po skončení služebního poměru ve své výdělečné činnosti. Absolutně neplatné byly ovšem takové konkurenční doložky, které uzavřel zaměstnanec, jestliže byl v době jejího uzavření nezletilý, a dále takové, jestliže roční plat zaměstnanec v době skončení služebního poměru nepřevyšoval částku 4.000 korun. Účinnost takové úmluvy zákon o obchodních pomocnících dále vázal na podmínku, že omezení se vztahuje na činnost v podnikovém odvětví zaměstnavatele, nepřesahuje dobu jednoho roku a neobsahuje podle předmětu, času nebo místa a v poměru k podnikovému zájmu, jaký má zaměstnavatel na jeho dodržení, neslušné ztížení výživy zaměstnanec. Zaměstnanec tedy nebyl zaměstnavatelem omezen v uzavírání jednotlivých obchodů v jiném oboru.

²⁶ Dle rozhodnutí ze dne 31. 3. 1925 Rv. I. 323/25 (Č. 4854 Váž.) nerozhoduje titul zaměstnanec, ale služba, kterou skutečně koná.

V § 37 pak citovaný zákon stanovil případy, ve kterých se zaměstnavatel nemůže domáhat práv založených konkurenční doložkou. Jednalo se o případy skončení služebního poměru propuštěním nebo výpovědí bez zavinění zaměstnance a dále případy, kdy sám zaměstnavatel dal svým zaviněným chováním zaměstnanci důvodnou příčinu k předčasnému vystoupení nebo k výpovědi ze služebního poměru. V odstavci druhém citovaného ustanovení byla dále stanovena povinnost zaměstnavatele, že bude zaměstnanci pro sjednanou dobu po skončení pracovního poměru vyplácet finanční kompenzaci ve výši zaměstnancova měsíčního platu. Ve třetím odstavci § 37 citovaného zákona byla ovšem také sjednána konvenční (smluvní) pokuta pro případ jednání zaměstnance proti konkurenční doložce. Tyto pokuty pak podle § 37 zákona podléhaly zmírňovacímu (moderačnímu) právu soudu.²⁷

2.2.2 Konkurenční doložka podle zákona o soukromých zaměstnancích

Zákon o obchodních pomocnících byl ovšem ještě před vznikem druhé světové války nahrazen jiným zákonem, který upravoval konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru velmi podrobně a precizně. Mám na mysli zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (dále jen „zákon o soukromých zaměstnancích“).²⁸ Tento zákon vycházel ze zákona o obchodních pomocnících, přičemž v §§ 47-49 tohoto zákona byla podmíněna závaznost soutěžní doložky se třemi požadavky.

Za prvé, jednalo se o svéprávnost zaměstnance v době sjednání úmluvy, tedy způsobilost k právním úkonům, kterou se nabývalo zletilostí, tj. dovršením 21. roku věku nebo prohlášením za zletilého po 18 letech. Za druhé, opět vycházejíc z předešlého zákona, se jednalo o platový limit (všechny zaměstnancovy příjmy), který tentokrát musel při skončení pracovního poměru činit alespoň 18 000 Kčs ročně. Za třetí, a to zcela nově, zákon o soukromých zaměstnancích podmínil závaznost soutěžní doložky i

²⁷ DOLEŽÍLEK, J.: K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce, Právní rozhledy 2/2001, s. 53.

²⁸ Podle mnohých autorů zabývajících se konkurenční doložkou se jednalo o nejvýznamnější pramen konkurenčního jednání zaměstnance na našem území, neboť se vztahoval na obrovské množství zaměstnanců.

požadavkem, aby tato úmluva sloužila k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele, zejména, měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnout.²⁹

Oproti předešlému zákonu též nový zákon připustil v § 47 odst. 2 bodu 2. prodloužení doby omezení zaměstnance v jeho výdělečné činnosti z jednoho roku až na pět let, jestliže se zaměstnavatel zavázal platit zaměstnanci za dobu, přesahující jeden rok až do uplynutí platnosti soutěžní doložky, plat, který zaměstnanec měl při zrušení pracovního poměru. V § 47 odst. 4 zákona o soukromých zaměstnancích bylo dále pod sankcí neplatnosti stanoveno, že úmluva o soutěžní doložce musela být písemná.

Výše uvedený zákon stanovil v § 48 podmínky neplatnosti konkurenční doložky. Nejprve v odst. 1 tohoto ustanovení ze strany zaměstnance v případě, kdy zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a zároveň do jednoho měsíce oznámil zaměstnavateli písemně, že smlouvu nepovažuje za závaznou. Dle druhého odstavce citovaného ustanovení se ujednání o konkurenční doložce stalo neplatným, pokud zaměstnavatel zrušil pracovní poměr zaměstnance předčasně nebo výpovědí bez důležitého důvodu, a dále, pokud v ujednání o konkurenční doložce nebyla sjednána finanční kompenzace ve výši platu, který zaměstnanec pobíral při skončení pracovního poměru, nebo zaměstnavatel tuto kompenzaci neplatí, ač byl ze strany zaměstnance upomenut.³⁰

Smluvní pokuta v případě porušení konkurenční doložky zaměstnancem byla v tomto zákoně obsažena v § 49. Pokud ovšem nebyla sjednána, neznamenal by neplatnost ujednání o konkurenční doložce, zaměstnavatel by se ovšem mohl soudně domáhat po zaměstnanci zdržení se konkurenční činnosti.

²⁹ Někteří autoři byli toho názoru, že zaměstnanec musel být zaměstnán přímo ve výrobě nebo vést obchodní knihy a korespondenci (viz HARTMANN, A.: Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb. z. a n., s. 298). Někteří autoři zase považovali konkurenční doložku za platnou tehdy, pokud zaměstnanec mohl nahlédnout do vyjmenovaných tajemství, a nepovažovali za rozhodné to, zda byl takovou činností zaměstnán (viz HERMANN-OTAVSKÝ, K – SRB, J.: Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha 1935, s. 439).

³⁰ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 35-37.

2.2.3 Konkurenční doložka v dalších zákonech

Na velmi úzkou skupinu zaměstnanců u bank se vztahoval zákaz konkurenčního jednání po skončení jejich pracovního poměru, a to podle zákona č. 239/1924 Sb. z. a n., ve znění čl. 31 bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n. Kogentní ustanovení § 26 odst. 5 citovaného zákona se vztahovalo na zaměstnance revizního a důvěrnického společenstva. Tito zaměstnanci se nesměli po dobu 5 let po skončení pracovního poměru stát členy správního nebo dozorčího orgánu jakéhokoliv peněžního ústavu nebo jiného podniku, který byl na něm závislý. Ani zaměstnanec sám nesměl provozovat peněžní podnik a nesměl být přijat ani do jakéhokoli podniku v tomto odvětví.

Dalším zákonem, který se zabýval konkurenční doložkou, byl zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů. Jakákoliv úmluva mezi zaměstnavatelem a redaktorem, která omezuje redaktora v jeho výdělečné činnosti po dobu po skončení pracovního poměru (soutěžní doložka), není pro redaktora závazná. Toto ustanovení § 15 bylo kogentní, z čehož tedy vyplývalo, že konkurenční doložka nemohla být s redaktorem sjednána za žádných okolností.

2.3 Právní úprava konkurenční doložky od roku 1966 do roku 2001

2.3.1 Právní úprava konkurenční doložky podle ZP z roku 1965

Přestože zákon o soukromých zaměstnancích platil až do 1. 1. 1966, kdy nabyl účinnosti ZP z roku 1965, úprava konkurenční doložky s příchodem komunistů k moci po únoru roku 1948 ztratila praktický smysl, když s ohledem na panující politické poměry a vyloučení jakýchkoli soukromopodnikatelských aktivit ze života společnosti nepřípadala ekonomická soutěž a konkurence mezi podnikateli, zaměstnavateli a zaměstnanci v úvahu.³¹ V letech 1948 až 1989 byla prováděna centrálně řízená ekonomika, z čehož vyplývalo, že jediným zaměstnavatelem byl v podstatě stát. Proto

³¹ DOLEŽÍLEK, J.: Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy 10/1996, s. 433-439.

není divu, že po změně společensko-ekonomických poměrů v roce 1989 začali podnikatelé pociťovat potřebu chránit své know-how a zamezit zneužívání informací a kontaktů získaných zaměstnanci v pracovním poměru.

Protože ZP z roku 1965 neupravoval institut konkurenční doložky, mnozí odborníci (stejně jako soudní judikatura) byli toho názoru, že takováto ujednání byla neplatná. Smlouvu o konkurenční doložce považovali za smlouvu innominátní podle § 51 ObčZ, protože se vztahovala až na dobu po skončení pracovního poměru. Avšak i podle ObčZ byla dovozována taková smlouva jako neplatná, neboť podle § 574 odst. 2 ObčZ se nelze vzdát práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout. ZP z roku 1965 na rozdíl od ObčZ neznal institut občanskoprávních nepojmenovaných smluv, typický pro soukromoprávní vztahy, kterými si účastníci mohou navzájem sjednávat i jiné smlouvy, než které nejsou předvídaný přímo v zákoně. Tato zásada smluvní volnosti byla dále oslabena § 244 odst. 1 tohoto zákoníku, z něhož vyplývalo, že smlouvy v pracovním právu lze sjednat jen podle příslušných ustanovení pracovních předpisů.³²

Konkurenční doložka nebyla předpisy pracovního práva upravena, nešlo tedy o dohodu, kterou by bylo možno podle pracovních předpisů sjednat, a taková dohoda byla neplatná pro rozpor se zákonem (§ 242 odst. 1 písm. a/ a § 244 odst. 1 ZP z roku 1965). Teoretikové ovšem spatřovali nemožnost sjednávání konkurenční doložek i z toho důvodu, že se podle § 29 odst. 2 ZP z roku 1965 sice umožňovalo účastníkům pracovního poměru dohodnout si i další podmínky, na kterých měli zájem, ovšem těmito dalšími pracovními podmínkami byla např. ujednání o mzdě či kratší pracovní době. Na § 29 odst. 2 tohoto zákoníku bylo třeba nahlížet i z hlediska historického výkladu, tedy že úmyslem zákonodárce v roce 1965 nebylo touto normou vytvořit zákonný rámec i pro soutěžní doložky v pracovních vztazích.³³

Neobstál ani názor opírající se o čl. 2 odst. 3 Listiny, podle něhož každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Na základě toho tedy soutěžní ujednání žádný zákon nezakazoval, a proto bylo možné

³² Nebylo tedy možné, aby zaměstnanec a zaměstnavatel mohli platně uzavírat smlouvy či dohody, které neodpovídají žádnému ze smluvních typů upravených v jednotlivých ustanoveních pracovních předpisů.

³³ DOLEŽÍLEK, J.: Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy 10/1996, s. 433-439.

takové dohody platně uzavírat. Tento názor ovšem nebral v úvahu skutečnost, že zákonnou normou zakazující určité chování účastníků právního vztahu nebylo jen to ustanovení, které takový zákaz výslovně stanovuje. Jestliže z povahy zákonného ustanovení, jeho účelu a smyslu vyplývalo, že se od něj nelze odchýlit, bylo třeba považovat za zakázané každé chování účastníků, které neodpovídalo pravidlu tímto ustanovením předvídanému.³⁴

Jedním z mála argumentů, který se přikláněl na stranu platných sjednávání konkurenčních doložek, byl ten, že konkurenční doložka se v podstatě uzavírala za trvání pracovního poměru, a tento závazek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem souvisel s výkonem práce, i když až po jeho skončení. Rozhodujícím kritériem odlišení jednotlivých druhů společenských vztahů byl závislý výkon práce jakožto právně způsobilý předmět pracovněprávních vztahů.³⁵

2.3.2 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95

Z výše uvedeného vyplývá, že v teoretické rovině byla konkurenční doložka všeobecně odmítána jako neplatné ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Naproti tomu ale v praxi byly uzavírány stále častěji, z čehož pramenila i četnost soudních sporů. Zřejmě nejvýznamnějším pro dané téma je případ „Minolta“. V tomto sporu se zaměstnavatel soudně domáhal zaplacení smluvních pokut od čtyř svých zaměstnanců, kteří dle zaměstnavatele porušili čl. V pracovní smlouvy. Ustanovení tohoto článku zavazovalo zaměstnance po dobu 12 měsíců od ukončení pracovního poměru zdržet se samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele, a že v případě porušení této dohody zaplatí zaměstnavateli pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházejícím porušení povinnosti. Zaměstnanci sice skončili pracovní poměr se zaměstnavatelem dohodou ke dni 31. 7. 1992, ovšem ještě za trvání pracovního poměru založili společnost MIN – servis s.r.o. Tato společnost se zabývala zcela

³⁴ K tomu dále viz DOLEŽÍLEK, J.: Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy 10/1996, s. 433-439.

³⁵ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovní právo, SPRINT, Bratislava, 2004, s. 158 a násl.

stejným předmětem činnosti jako zaměstnavatel, čímž tedy zaměstnanci porušili čl. V pracovní smlouvy. Sjednanou pokutu ovšem odmítli zaplatit a následně zaměstnavatel podal žalobu.

Spor byl nejdříve řešen před **Okresním soudem v Českých Budějovicích**, který **rozsudkem ze dne 10. 6. 1993, č.j. 14 C 339/92-60**, dospěl k závěru, že dohoda obsažená v čl. V pracovní smlouvy je neplatné ujednání. Na to se zaměstnavatel odvolal a **Krajský soud v Českých Budějovicích** jakožto odvolací soud, mu dal **rozsudkem ze dne 14. 1. 1994, č.j. 7 Co 2163/93-84**, za pravdu, a rozsudek okresního soudu změnil s tím, že dohodu v čl. V pracovní smlouvy považoval za platnou. Zaměstnanci posléze podali proti tomuto rozhodnutí dovolání k **Vrchnímu soudu v Praze** a ten vydal **dne 20. 1. 1995 rozsudek, sp. zn. 6 Cdo 105/94**. Vrchní soud v Praze souhlasil se zaměstnanci a zrušil rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích.

Proti tomuto rozhodnutí podal zaměstnavatel ústavní stížnost k Ústavnímu soudu České republiky, ve které namítal porušení především čl. 26 odst. 1 Listiny a čl. 1 věty druhé Listiny. **Ústavní soud ČR vydal dne 1. 11. 1995 nález, sp. zn. II. ÚS 192/95**, ve kterém dospěl ke stanovisku, že napadená rozhodnutí soudů založila nerovnost na straně stěžovatele (zaměstnavatele) spočívající v tom, že léty budované poznatky o jednotlivých metodách či dokonce objevy právě učiněné a jiné skutečnosti mající podnikatelskou hodnotu byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám (zaměstnancům), které se o ně ani nemusely nijak zasloužit.

Ústavní soud ČR tedy dospěl k závěru, že došlo k porušení článku 1 věty první a článku 3 odst. 1 Listiny upravujících zásadu rovnosti a článku 26 odst. 1 Listiny upravujícího právo podnikat. Ústavní soud ČR dále vyslovil názor, že obecně vzato bude třeba k hodnocení tzv. konkurenčních ujednání přistupovat individuálně, tj. od případu k případu, neboť faktem zůstává, že tu je na jedné straně výslovná úprava týkající se nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství (dle ObchZ), ochrany autorských práv (zák. č. 35/1965 Sb.), objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů (zákon č. 527/1990 Sb.) a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše

sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd.³⁶

Tento náleží Ústavního soudu ČR vyvolal velkou odezvu mezi teoretiky a byl impulsem k tomu, aby i zákonodárce začal řešit problematiku okolo sjednávání konkurenčních doložek. Bylo totiž nutné v českém právním řádu zakotvit ochranu zaměstnavatele před konkurencí ze strany zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru.

Přestože se výše uvedeným nálezem Ústavního soudu ČR umožnilo či spíše potvrdilo, že sjednávání ujednání o konkurenčních doložkách bylo možné (a tedy že byly i platné), tak většina autorů zabývajících se pracovním právem i nadále zastávala názor, že úprava v zákoníku práce byla natolik kogentní, že bylo možno sjednávat jen ty smlouvy, které ZP z roku 1965 umožňoval. Nadále tedy byli toho názoru, že konkurenční doložka bylo neplatným ujednáním.

Na druhé straně ovšem toto černobílé vidění tvrdě kritizovala především profesorka Irena Pelikánová, která naopak vyzdvihuje výše uvedený náleží Ústavního soudu České republiky.³⁷ Také ve svém článku konstatuje, že se nedokážeme přizpůsobit nové době a že naše myšlení je významně ovlivněné totalitním režimem a doslova citují: „*moudrost je hledána jen ve vlastních hlavách a jen ve vlastních (tedy platných) zákonech.*“³⁸

V této souvislosti ovšem ještě připomínám **rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001**, citují: „*Platnost ujednání o tzv. konkurenční doložce sjednané před 1. 1. 2001 je třeba posuzovat podle příslušných ustanovení občanského, resp. obchodního zákoníku.*“ Z výše uvedeného lze jasně vyčíst, že zatím co soudní judikatura umožňovala sjednávání platných konkurenčních doložek, většina teoretiků a jiných právníků se k nim stavěli negativně.

³⁶ Ústavní soud České republiky: Sbírka nálezů a usnesení – svazek 4. Vydání 1., Praha, 1996, s. 202-203.

³⁷ PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8: „*Rozhodnutí Ústavního soudu tak zachraňovalo nás samotné od dalšího excessu plynoucího z intelektuální železné opony přežívající tak zřetelně přímo v nás nebo přinejmenším od důsledků naší zmatenosti a neschopnosti orientovat se v novém systému hodnot.*“

³⁸ PELIKÁNOVÁ, I.: viz citované dílo: „*A není ani nahodilý despekt, s nímž se můžeme setkávat ve vztahu k rozhodnutím Ústavního soudu, ačkoli právě ten vede boj proti totalitnímu právnímu myšlení.*“

2.4 Právní úprava konkurenční doložky od roku 2001 do nabytí účinnosti nového ZP

2.4.1 Novela ZP z roku 1965 zákonem č. 155/2000 Sb.

Novela ZP z roku 1965 zákonem č. 155/2000 Sb. byla významná v tom směru, že se po 35 letech (a více než 50 letech mrtvého ustanovení) opět právně zakotvil institut konkurenční doložky. Tím skončily dohady, které se vlekly celá 90. léta o tom, zda ujednání o konkurenční doložce, byla platná či nikoli. Jednalo se o novelu, kterou navrhla jako celek vláda, přesto ustanovení obsahující konkurenční doložku do novely propracovali poslanci až poslaneckým návrhem.

Touto novelou bylo ke dni účinnosti od 1. 1. 2001 vloženo do § 29 ZP z roku 1965, konkrétně do druhého odstavce věta druhá a třetí, a dále byl přidán do stejného paragrafu odstavec třetí. Plné znění § 29 odst. 2 ZP z roku 1965 tedy znělo takto: *„Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat, za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.“*

Odstavec třetí uvedeného zákonného ustanovení pak zněl po novele takto: *„Zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám je neplatné.“*

Jednalo se bezesporu o ustanovení soukromoprávní povahy, jehož smyslem bylo uzavřít dvoustranný právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vtělení konkurenční doložky právě do těchto ustanovení ZP z roku 1965 nebylo nešťastnějším

řešením, neboť to automaticky odkrývalo otázku, zda je možné vztáhnout konkurenční doložku i na pracovní poměr, který nevznikl na základě pracovní smlouvy, ale jmenováním nebo volbou či zda je možno užít konkurenční doložku i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.³⁹

Dle mnoha teoretiků se ovšem jednalo pouze o zbytečnou výkladovou nesnáz, která vyvěrala z nesystematického zařazení ustanovení. Dalším důvodem proč si myslet, že bylo možné sjednat konkurenční doložku bez ohledu na způsob vzniku pracovního poměru, je ten, že do kontaktu s nejcitlivějšími informacemi, jejichž případným využitím pro sebe nebo jiného zaměstnavatele by mohli získat značný prospěch, přicházeli především zaměstnanci z vyšších (manažerských aj.) funkcí, kteří byli jmenováni do těchto funkcí.

Ovšem ne všichni teoretikové souhlasili s možností sjednávání konkurenčních doložek i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle některých nebylo možno sjednat konkurenční doložku v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to zejména proto, že část čtvrtá ZP z roku 1965 měla vůči úpravě pracovního poměru nezávislé postavení, a dále proto, že podle § 244 odst. 1 tohoto zákoníku musela být příslušná dohoda sjednána podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů, a tudíž ustanovení § 233 odst. 2 písm. e) tohoto ZP o ostatních podmínkách sjednaných v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr zde nebylo možno použít.⁴⁰ Tento podobný a od většiny odborníků odlišný názor vyjádřili také např. I. Píchová (Právní rádce 8/2001) a I. Pařízek (Právní rádce 4/2001).

Také se lze setkat s názory, že konkurenční doložka mohla být sjednána i jinak než písemně, aniž by to znamenalo její automatickou neplatnost.⁴¹ Z logického výkladu ovšem nutno si uvědomit, že sjednaná konkurenční doložka ústně by byla velice obtížně dokazatelná, proto souhlasím se všeobecným názorem, že podstatnou náležitostí platné konkurenční doložky byla její písemnost. Ostatně takto podobně logicky bylo nutno

³⁹ BOGNÁROVÁ, V.: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 9-10/2010, s. 6.

⁴⁰ KOTTNAUER, A., TÝC, J. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 3. vyd., ANAG, Praha 2004, s. 78.

⁴¹ PÍCHOVÁ, I.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001, s. 27 a dále též BOGNÁROVÁ, V.: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 9-10/2010, s. 8.

interpretovat i u právní úpravy smluvní pokuty, která rovněž musela být písemná pod sankcí neplatnosti.

Další náležitostí platně sjednané konkurenční doložky byla doba, po kterou se zaměstnanec zavazoval ji plnit. Z § 29 odst. 2 ZP z roku 1965 vyplývala maximální doba jednoho roku, která začínala běžet ode dne skončení pracovního poměru a končila sjednanou dobou. Zaměstnanec si tedy se zaměstnavatelem mohli sjednat i dobu kratší, považovali-li to za vhodné.

Další podmínka platné konkurenční doložky spočívala v činnosti, kterou nesměl zaměstnanec vykonávat, konkrétně „*vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele*“. Zde narážíme na další nedokonalost tehdejší úpravy, kterou ovšem převzal i nový ZP. V ZP z roku 1965 totiž nebylo nikde definováno, co to vlastně „*na vlastní účet*“ znamená. Tento pojem se spíše užíval mezi veřejností a pro jeho zákonné vymezení bychom museli přejít do obchodního práva, neboť byl obsažen v konkurenčních doložkách ve smlouvě o obchodním zastoupení.⁴² Z této právní úpravy se tyto pojmy poté dostaly i do právní úpravy konkurenční doložky v pracovním právu.⁴³

Co se týče pojmu „*činnost*“ obsaženého v § 29 odst. 2 ZP z roku 1965, naskytá se otázka, zda jí myslel zákonodárce „*výdělečnou činnost*“, jak je upraveno v § 75 tohoto ZP. Jsem toho názoru, že už jen ze samotného gramatického výkladu těchto pojmů lze dojít k závěru, že to jsou pojmy zcela odlišné. Nemožnost vykonávat „*výdělečnou činnost*“ pro zaměstnance za trvání pracovního poměru jej omezovala jen v té činnosti, za kterou měl určitý příjem (výdělek), zatím co zákaz vykonávat veškerou „*činnost*“ po dobu po skončení pracovního poměru je mnohem širší zákaz. V této souvislosti je nutno zmínit, že tato rozdílná úprava pramenila v míře ochrany zaměstnavatele, který mohl být poškozen ze strany zaměstnance nikoli pouze výdělečnou činností, ale také jinou činností, za kterou sice přímo nedostával odměnu (výdělek), přesto však mohl způsobit zaměstnavatel škodu.⁴⁴ V této souvislosti ovšem

⁴² Obchodní zástupce nesměl dva roky po ukončení smlouvy vykonávat „*na vlastní nebo cizí účet*“ činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení.

⁴³ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 74-75.

⁴⁴ Jednalo se především o činnost typu nekalosoutěžního jednání či jednání ze msty apod.

připomínám i názor jiných autorů, kteří chápali „činnost“ v § 29 odst. 2 ZP z roku 1965 jako činnost pouze výdělečnou.⁴⁵

Jak již bylo v § 75 ZP z roku 1965 uvedeno, tak předmětem činnosti zaměstnavatele se myslí ten předmět, který má zaměstnavatel zapsán v obchodním či jiném rejstříku nebo, který vyplývá z jeho živnostenského oprávnění atd. Z § 29 odst. 2 ZP z roku 1965 ovšem vyplýval pro zaměstnance zákaz vykonávat i jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči zaměstnavateli. Tady měl zákonodárce nejspíše na mysli vzájemné postavení zaměstnance a zaměstnavatele jako možných soutěžitelů na trhu.

Vše výše uvedené lze sjednat jen za podmínek, za nichž to lze spravedlivě od zaměstnance požadovat. Nikde tyto podmínky blíže stanoveny nebyly, zajisté se jimi rozuměly tyto níže uvedené.

Za prvé, zaměstnavatel nemohl (anebo mohl, ale byla by později prohlášena za neplatnou) sjednat konkurenční doložku se zaměstnancem, který pro něj vykonával činnost, jejíž vykonávání pro jiného zaměstnavatele by v budoucnu nekonkurovalo dřívějšímu zaměstnavateli.

Za druhé, je nutno nejprve upozornit na rozdílnost úpravy v § 29 ZP z roku 1965 (po novelách) a nového ZP v tom smyslu, že dřívější ZP neobsahoval žádné zadostiučinění ve prospěch zaměstnance, který svůj úkol vyplývající z konkurenční doložky splní. Pokud by totiž žádná finanční kompenzace sjednána ve prospěch zaměstnance nebyla, nešlo by o spravedlivé podmínky ve smyslu § 29 dřívějšího ZP, a to také pro rozpor s čl. 26 odst. 1 a čl. 23 odst. 3 Listiny, dle nichž má každý právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat, a dále právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.⁴⁶

Navíc je nutno poukázat na skutečnost, že za porušení závazku zaměstnance mohla být sjednána smluvní pokuta. Při jakémkoli porušení závazku, aniž by přitom vznikla zaměstnavateli škoda, by pak zaměstnanec musel tuto pokutu zaplatit. Přestože institut smluvní pokuty nebyl v ZP z roku 1965 upraven, použilo se na něj ustanovení ObčZ, tj. §§ 544 a 545. Smluvní pokuta musela být sjednána písemně. Co se týče určení

⁴⁵ tak např. JOUZA, L.: Slovník pracovního práva, 2. aktualizované a doplněné vydání, POLYGON, Praha 2001, s. 46.

⁴⁶ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 75-76.

její výše, je otázkou, zda nepřiměřeně vysoká smluvní pokuta měla za následek neplatnost této části konkurenční doložky nebo jestli by tím byla dána možnost soudu ji přiměřeně snížit.⁴⁷ V této souvislosti uvádím názor, jenž konstatuje, že by bylo zcela nelogické, aby zaměstnanec poté, co s výší smluvní pokuty písemně souhlasil, namítal její nepřiměřenost.⁴⁸

Ještě bych se chtěl vrátit k právní úpravě v § 29 odst. 3 ZP z roku 1965, kde byla stanovena možnost odchodného, tedy jakéhosi peněžitého vyrovnání pro případ, že by byl vedoucí zaměstnanec odvolán z funkce před skončením svého funkčního období. Nutno poznamenat, že se v tomto případě nejednalo o výše zmíněnou finanční kompenzaci, a to z několika důvodů. Jednak se toto ustanovení vztahovalo jen na vedoucí zaměstnance, kteří byli do funkce voleni nebo jmenováni, jednak museli být z funkce odvoláni, aby se jim dostalo odchodného.

Na závěr k právní úpravě konkurenční doložky v období od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004, tedy do přijetí novely ZP z roku 1965 zákonem č. 46/2004 Sb., bych uvedl, že bylo možné také sjednat náhradu škody v případě, že jednáním zaměstnance vznikla zaměstnavateli škoda. Náhrada škody se totiž se smluvní pokutou navzájem nevylučovaly. Co se týče určení výše náhrady škody, dle judikatury se použila ustanovení tehdejšího ZP o pracovněprávní odpovědnosti za škodu.

2.4.2 Novela ZP z roku 1965 zákonem č. 46/2004 Sb.

Novelou ZP z roku 1965 zákonem č. 46/2004 Sb. byla konkurenční doložka přesunuta do § 29a tohoto ZP, čímž se tedy obnovilo staré znění původního § 29 ZP z roku 1965. Důvodem pro tuto změnu byla povaha výše uvedené novely ZP z roku 1965, která byla vnitřně rozporná a činila výkladové problémy. Nutno dodat, že novela ZP z roku 1965 provedená zákonem č. 46/2004 Sb. byla v účinnosti ještě kratší dobu, a to od 1. 3. 2004 do 31. 12. 2006. Toto ovšem nebylo způsobeno její nepřesností, nedokonalostí či nevyzrálostí, nýbrž přijetím nového ZP.

⁴⁷ ŠIMEČKOVÁ, E.: viz citované dílo, s. 77-78.

⁴⁸ PÍCHOVÁ, I.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001, s. 29.

Právní úprava konkurenční doložky tak, jak byla zakotvena v § 29a ZP z roku 1965 byla v podstatě ve stejné podobě převzata i do nového ZP, proto se právním rozbohem jednotlivých ustanovení budu zabývat v kapitole třetí. Jen bych upozornil na největší změny, jež s sebou přinesla ona novela ZP z roku 1965 zákonem č. 46/2004 Sb.

Jednak bylo možno ujednání či dohodu o konkurenční doložce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřít buď jako součást pracovní smlouvy nebo jako samostatnou dohodu, a takto nejspíše u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním nebo volbou.⁴⁹ Dále z tohoto ustanovení vyplývalo, že konkurenční doložku nemohl zaměstnavatel uzavřít se zaměstnanci, kteří pro něj pracovali na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Co se týče míry vázanosti zaměstnance, je nutno si všimnout, že zatím co, za trvání pracovního poměru byl zaměstnanec dle § 75 ZP z roku 1965 omezen ve výkonu činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, tak v § 29a odst. 1 tohoto zákoníku je ona vázanost mnohem širší. Vztahovala se totiž i na činnost, jež měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu.

Dalším ujasněním oproti předchozí právní úpravě bylo výslovné zavedení přiměřeného peněžitého vyrovnání v § 29a odst. 2 ZP z roku 1965, kterému se tedy dostalo výslovného zakotvení. Další změnou oproti předchozí úpravě bylo vymezení peněžitého vyrovnání pro případ porušení závazku ze strany zaměstnance, zatím co v předchozí úpravě se jednalo o smluvní pokutu. Dále zde byla nově upravena možnost odstoupení od smlouvy ze strany zaměstnavatele a vypovězení smlouvy ze strany zaměstnance.

3. Právní úprava konkurenční doložky podle ZP

Již v první kapitole této práce jsem uvedl, co se skrývá pod pojmem konkurenční doložka, jaká je tedy její definice a co je jejím obsahem. V této kapitole se

⁴⁹ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 81.

tímto institutem budu zabývat hlouběji, neboť se jedná o právní úpravu obsaženou v ZP v platném znění.

3.1 Právní institut konkurenční doložky

Konkurenční doložka je institut, jenž umožňuje smluvní omezení práva na svobodnou volbu povolání dle čl. 26 odst. 2 Listiny. V čl. 26 odst. 1 Listiny je sice stanoveno, že „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“, ovšem právě ze znění odst. 2 tohoto citovaného ustanovení je možné toto zákonem omezit. Připomínám, že čl. 26 Listiny je uveden v čl. 41 odst. 1 Listiny, z čehož vyplývá, že je možné se zmíněného ustanovení domáhat jen v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí. Tím nepochybně bude především ZP.

Nyní platná právní úprava konkurenční doložky v §§ 310 a 311 ZP má v podstatě totožné znění jako právní úprava v § 29a ZP z roku 1965 ve znění účinném od 1. 3. 2004 do 31. 12. 2006. Jak jsem již výše uvedl, tato právní úprava konkurenční doložky, byla mnohem konkrétnější a propracovanější, než ta ve znění účinném do 29. 2. 2004. Nejspíše z tohoto důvodu převzal nový ZP tuto právní úpravu, přestože ani ona není dokonalá, jak uvedu níže.

Podle § 363 odst. 2 ZP se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit mj. od § 310 ZP, což je ovšem v rozporu s důvodovou zprávou k tomuto zákoníku. Ta totiž odkazovala na znění 29a ZP z roku 1965 s tím, že ustanovení o konkurenční doložce je dispozitivního charakteru s některými kogentními prvky.⁵⁰ Tak to ostatně vyplývá i ze samotného znění § 2 odst. 1 ZP. Nicméně ustanovení týkající se konkurenční doložky je z většiny kogentního charakteru s určitými dispozitivními výjimkami; těmi je např. samotná možnost uzavřít dohodu o konkurenční doložce, také

⁵⁰ Viz důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006, zákoník práce, ze dne 27. 9. 2005, sněmovní tisk 1153. Podle některých autorů (např. Eva Šimečková) je tato skutečnost minimálně zarážející, neboť starší ZP z roku 1965 byl koncipován jako kogentní, přesto existovala možnost odchýlení se od něj. Na druhé straně ovšem tento nový ZP, a nutno dodat mnohem liberálnější, toto odchýlení se zakazuje.

možnost sjednání smluvní pokuty mezi účastníky pracovněprávního vztahu. Co se týče její výše, aplikují se kogentní ustanovení.⁵¹

Konkurenční doložka je v ZP vložena do předposlední třinácté části nazvané „*Společná ustanovení*“, zatím co předchozí ZP z roku 1965 zařadil právní úpravu tohoto institutu víceméně na začátek tohoto předpisu, konkrétně pod druhou část zvanou „*Pracovní poměr*“.

V některých odborných časopisech a člancích se lze setkat s pojmem konkurenční dohoda a nikoliv konkurenční doložka. Konkurenční doložkou se rozumí vedlejší ustanovení v pracovní smlouvě, zatím co konkurenční dohoda je stranami pracovněprávního vztahu sjednávána samostatně.⁵² Pro účely nejen této kapitoly, ale i celé práce, jsou tyto pojmy synonymy.

Znění § 310 odst. 1 ZP konstatuje: „*Byla-li sjednána dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí dohody závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti.*“

Znění § 310 ZP dále pokračuje v dalších odstavcích takto: „*Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 35), je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.*“

⁵¹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce, Komentář*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 799.

⁵² Viz též MACOURKOVÁ, H.: *Konkurenční dohoda podle platné právní úpravy zákoníku práce, PSK - Personální a sociálně právní kartotéka*, 2005, roč. 8, č. 6, s. 3.

Odstavec třetí tohoto zákonného ustanovení zní: „*Byla-li v dohodě podle odstavce 1 sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.*“

Ze čtvrtého odstavce citovaného ustanovení dále vyplývá: „*Zaměstnavatel může od dohody podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*“

Odstavec pátý výše uvedeného zákonného ustanovení dále konstatuje: „*Zaměstnanec může dohodu podle odstavce 1 vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.*“

Konečně šestý odstavec § 310 ZP uvádí: „*Dohoda podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 4 a 5.*“

Pro úplnost dodávám, že § 311 ZP negativně vymezuje subjekty, na něž není možné vztáhnout konkurenční doložku (viz níže).

3.2 Vymezení předmětu konkurenční doložky

3.2.1 Pojem „výdělečná činnost“

Závazek pro zaměstnance vyplývající z § 310 odst. 1 ZP mimo jiné stanoví, že pokud si se zaměstnavatelem sjedná konkurenční doložku, tak se musí po určitou dobu po skončení zaměstnání zdržet výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo, která by měla vůči němu soutěžní povahu. Znamená to tedy, že může vykonávat veškerou jinou činnost, za níž by nedostával výdělek, a contrario se může jednat o činnost, kterou by sice konkuroval bývalému zaměstnavateli, ovšem nezískal by za ni žádný majetkový prospěch. Za těchto okolností to ovšem znamená velké riziko pro zaměstnavatele, neboť jeho bývalý zaměstnanec mu

sice bude konkurovat činností, za níž nebude nijak odměňován, ale může způsobit zaměstnavateli škodu. V tomto případě by mu snad nezbyla jiná obrana než domáhat se náhrady škody po bývalém zaměstnanci, což může být v praxi velmi problematické.

Snad proto se judikatura vyjadřuje k těmto případům tak, že za výdělečnou činnost je nutno posuzovat i takové jednání, jež je obvykle odměňováno, a tudíž není rozhodující, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělků skutečně dosáhl.⁵³ Z tohoto rozhodnutí sice vyplývá, že se nevztahuje přímo na výkon výdělečné činnosti dle § 310 odst. 1 ZP, ovšem per analogiam jej lze použít i pro tento případ.

3.2.2 Pojem „výdělečná činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“

Ze všeho nejdříve je třeba poznamenat, co se myslí předmětem činnosti zaměstnavatele. Zejména záleží na tom, zda se jedná o podnikatele zapsané do obchodního rejstříku⁵⁴, u nichž se předmětem činnosti rozumí předmět podnikání v obchodním rejstříku zapsaný. Pokud se jedná o právnické či fyzické osoby nezapsané do obchodního rejstříku, vychází se z jejich zřizovacího dokumentu resp. z živnostenského oprávnění. U velkých obchodních společností může být předmět podnikání stanoven tak široce, že to může mít pro zaměstnance až fatální důsledky pro jeho uplatnění na trhu práce. V těchto případech je proto nutné také zjistit, zda má jeho činnost soutěžní povahu vůči jeho bývalému zaměstnavateli.

V této souvislosti uvádím situaci, kdy zaměstnanec vykonává činnost, která již ovšem není předmětem činnosti zaměstnavatele. Zde vyvstávají otázky, k jakému

⁵³ viz **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001**: „O výkon výdělečné činnosti ve smyslu § 75 zákoníku práce jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě pracovního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnosti, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělků skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.“

⁵⁴ Dle § 34 odst. 1 ObchZ se do obchodního rejstříku zapisují: „a) obchodní společnosti a družstva, b) zahraniční osoby podle § 21 odst. 4 ObchZ, c) fyzické osoby, které jsou podnikateli a mají bydliště v České republice a osoby podle § 21 odst. 5 ObchZ, které podnikají na území České republiky, pokud o zápis požádají, a d) další osoby, stanoví-li povinnost jejich zápisu zvláštní právní předpis.“ Podle druhého odstavce tohoto zákonného ustanovení se zapisuje do obchodního rejstříku také fyzická osoba, která je podnikatelem, „jestliže výše jejich výnosů nebo příjmů snížených o daň z přidané hodnoty, je-li součástí výnosů nebo příjmů, dosáhla nebo přesáhla za dvě po sobě bezprostředně následující účetní období v průměru částku 120 mil. Kč.“

okamžiku poměřovat konkurenční činnost zaměstnance, zda ke dni uzavření dohody o konkurenční doložce nebo ke všem činnostem po dobu trvání zaměstnání, nebo k činnostem, které zde byly v době ukončení pracovního poměru. První možnost, tj. vycházet z činností zaměstnavatele v době uzavření konkurenční doložky, by v některých případech mohla vést až k absurdním následkům. Např. v průběhu trvání zaměstnání by došlo k změně činnosti zaměstnavatele, což by mělo za následek, že by měl zaměstnanec při skončení zaměstnání při sjednané konkurenční doložce zakázanou činnost, jenž by již ovšem nemohla konkurovat bývalému zaměstnavateli.

Nelze souhlasit ani s druhou možností, že „*by se zaměstnanec měl zdržet takové činnosti, o které v průběhu zaměstnání získal určité poznatky a která je po celou dobu trvání dohody o konkurenční doložce (nejdéle tedy jeden rok od skončení pracovního poměru) předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči němu měla soutěžní povahu.*“⁵⁵ V některých případech může ovšem dojít k situaci, kdy zaměstnanec sice získal v průběhu zaměstnání určité poznatky, ovšem tyto přestal užívat zaměstnavatel, tudíž nemůže dojít ke konkurenčnímu jednání zaměstnance.

Jsem toho názoru, že tou nejčistší možností by byla ta třetí možnost, tedy poměřovat konkurenční činnost zaměstnance ke dni ukončení pracovního poměru.⁵⁶

3.2.3 Pojem „výdělečná činnost, která by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu“

V této souvislosti je nutno především poukázat na čl. 26 odst. 1 Listiny, jež konstatuje, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Dále poukazují na § 310 odst. 1 ZP, dle jehož znění stačí k naplnění skutkové podstaty konkurenčního jednání zaměstnance buď „*činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti*“ nebo „*činnost, která by měla soutěžní povahu*“. Toto ovšem není možné mechanicky vykládat tak, že zaměstnanec nemůže vykonávat určitou aktivitu u zaměstnavatele se stejným

⁵⁵ Viz např. TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2007, s. 29.

⁵⁶ Viz také ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 103-106 a též RÁMIŠ, V.: Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, Právní rozhledy, 14/2004, s. 524.

předmětem podnikání, aniž by se nejednalo o podnikatele, kteří stojí v hospodářské soutěži proti sobě. Jsem toho názoru, že v tomto případě se jedná o zbytečně komplikovanou formulaci, a to nejspíše pouze pro to, aby zákonodárce přesně vymezil činnost zaměstnance, která je vůči zaměstnavateli konkurenční.⁵⁷ Nadto uvádím, že žádný z těchto pojmů není v ZP, ani v jiném předpise, upraven.

Vzhledem k tomu, že ZP v žádném ze svých ustanovení neuvádí, co se rozumí „činností, která by měla soutěžní povahu“, použijí se subsidiárně jiné předpisy, především ObchZ a zákon o hospodářské soutěži. Základním pojmem, který je nutné v této souvislosti definovat, je „soutěžitel“. Dle § 41 ObchZ se soutěžitelem rozumí „fyzické i právnické osoby, které se účastní hospodářské soutěže, i když nejsou podnikateli.“⁵⁸

Pro to, abychom se zbavili zmiňované zbytečně komplikované formulace konkurenční činnosti zaměstnance, díky níž vyvstává hned několik výkladových problémů, navrhuji vzít si příklad v zahraniční právní úpravě (viz kapitola 5. této práce).

3.3 Osobní působnost konkurenční doložky

Právní úprava konkurenční doložky obsahuje v §§ 310 a 311 ZP pozitivní i negativní vymezení osob, resp. zaměstnanců, s nimiž je či není možno uzavřít konkurenční doložku. Tak třeba § 310 odst. 2 věty první ZP jasně vymezuje a, na rozdíl od předchozí právní úpravy, vyjasňuje a konkretizuje, že není možné sjednávat platnou konkurenční doložku s jakýmkoliv zaměstnancem. Jen ti zaměstnanci, od nichž je to možné spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získali v průběhu zaměstnání, mohou být stranou dohody o konkurenční doložce. Navíc se musí jednat o takové poznatky, informace atd., jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

⁵⁷ Také v této souvislosti připomínám názor, jenž má za to, že konkurenční doložka je neživotním institutem, a jedním ze dvou důvodů, proč tomu tak je, je právě špatně vymezený rozsah konkurenčního jednání zaměstnance. Viz BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P.: Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy 10/2009, dostupné na www.beck-online.cz.

⁵⁸ Dále k soutěžnímu jednání viz kapitola 1 této práce.

Výběr zaměstnanců, s nimiž může být uzavřena konkurenční doložka, lze zjednodušit zejména tím, že zaměstnavatel uvede ve vnitřním předpise (např. organizační řád atd.), co s ohledem na předmět své činnosti rozumí obchodním tajemstvím.⁵⁹

3.3.1 Vedoucí zaměstnanci

Z logického výkladu se tedy jedná o vedoucí pracovníky (zaměstnance), jejichž definice je obsažena v § 11 odst. ZP. Jsou jimi takoví „zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly ...“ Jsem ovšem názoru, že by bylo chybou vztahovat výše citovaný § 310 odst. 2 ZP jen na vedoucí zaměstnance, neboť bezpochyby se s důvěrnými informacemi seznamují i další zaměstnanci.⁶⁰ Těmi kupříkladu mohou být i různí asistenti či sekretářky, kteří mají možnost seznámit se s důvěrnými informacemi. V případě těchto zaměstnanců se ovšem často při vzniku zaměstnání sjednává povinnost uchovávat tyto důvěrné informace a dále zákaz jejich použití po skončení zaměstnání. Za této situace tedy bude nutné uplatnit podmínku spravedlivosti, jež je uvedena v podkapitole 3.3.4.

3.3.2 Omezení osobní působnosti věkem

Dále není možno omezit osobní rozsah konkurenční doložky věkem. Jednak proto, že by byly nastaveny jiné podmínky pro zkušenější zaměstnance na úkor těch mladších (čímž by byla založena nerovnost v právech), jednak proto, že mladší zaměstnanci mnohdy s sebou přinášejí do firmy vlastní know-how.⁶¹ Je nutno ovšem

⁵⁹ HROUZEK, J.: Konkurenční dohoda z pohledu praxe, PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, 2005, roč. 8, č. 6, s. 5.

⁶⁰ viz též ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 109.

⁶¹ Např. odborníci přes výpočetní techniku, matematictí experti a mnoho dalších.

dotat, že zahraniční právní úprava mnohdy váže ujednání o konkurenční doložce věkem.⁶²

3.3.3 Zaměstnanec, jenž vykonává činnost na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr

V kontrastu s předchozí právní úpravou není v novém ZP pochyb o tom, že lze sjednávat konkurenční doložku i s takovým zaměstnancem, s nímž není uzavřen pracovní poměr, nýbrž pracuje na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jednak to vyplývá ze samotného znění první věty § 310 odst. 1 ZP, kde se konstatuje, že „*dohoda je sjednána po skončení zaměstnání*“, zatím co v předchozí právní úpravě se přímo hovořilo o skončení pracovního poměru. Jednak výše uvedená skutečnost vyplývá ze systematického výkladu ZP, neboť se ustanovení ohledně konkurenční doložky, jak jsem již uvedl, nachází ve společných ustanoveních. A dále lze tuto skutečnost dovodit i ze znění § 77 odst. 1 ZP.⁶³

3.3.4 Podmínka spravedlivosti

Jak z § 310 odst. 2 ZP vyplývá, je možné uzavřít dohodu o konkurenční doložce pouze, pokud to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele, a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Tato podmínka spravedlivosti jinými slovy znamená, že lze platnou konkurenční doložku sjednat jen s takovým zaměstnancem, jenž se v průběhu zaměstnání dostane či již dostal do styku s takovými důvěrnými informacemi, poznatky či postupy a jiným know-how, které mají určitou materiální nebo nemateriální povahu. Navíc, tyto nejsou běžně dostupné. Tím se právní úprava obsažená v ZP podobá § 17 ObchZ, ovšem na rozdíl od ObchZ nejsou chráněny jen informace, ale právě i různé poznatky a postupy.

⁶² Např. v Německu je možné konkurenční doložku sjednat jen se zletilou osobou.

⁶³ „*Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru...*“.

Dále je k platnosti konkurenční doložky nutné, aby využití výše uvedených informací a jiného know-how závažným způsobem ztížilo zaměstnavateli jeho činnost, především v hospodářské soutěži. Objevuje se názor, že se nejedná o příliš šťastnou formulaci, a to především s ohledem na velké společnosti, kterým by těžko mohl jeden zaměstnanec ztížit závažným způsobem její činnost.⁶⁴

Pokud by jedna z těchto podmínek nebyla splněna, jednalo by se o relativní neplatnost konkurenční doložky.

3.3.5 Negativní vymezení osobního rozsahu konkurenční doložky

Negativní vymezení osobní působnosti konkurenční doložky je zakotveno v § 311 ZP. Konkurenční doložku není možné uzavírat s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb (v tomhle ZP odkazuje na § 34 a § 115 písm. d/ zákona č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Z § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 46/2004 Sb., dále vyplývá, že nelze dohodu o konkurenční doložce uzavřít ani s úředníkem územního samosprávného celku.

3.4 Časová působnost konkurenční doložky

Z dikce § 310 odst. 1 ZP vyplývá, že se zaměstnanec konkurenční doložkou zavazuje k určitému (nekonkurenčnímu) chování až po skončení zaměstnání u svého bývalého zaměstnavatele. Maximální doba, na kterou je možno ji uzavřít je jeden rok. Tato doba se zdá být přiměřená, neboť již ze starších zákonů z období mezi světovými válkami, pojednávajících o konkurenční (soutěžní) doložce, se doba jednoho roku vyskytovala. Nicméně, jak blíže vysvětlím v následující kapitole, v mezinárodním měřítku se jedná o dobu relativně krátkou.

⁶⁴ TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2007, s. 29.

Jelikož se jedná o právní úpravu kogentního charakteru, nemohou si účastníci sjednat delší délku trvání omezení vyplývající z konkurenční doložky, než jaká je v zákoně vymezena. V případě, že by v konkurenční doložce chybělo ujednání o délce doby zákazu konkurence, platila by zákonná délka jednoho roku. Taktéž, pokud by byla sjednána délka doby delší než jeden rok, platila by opět ta zákonná, tj. jeden rok.⁶⁵ Existuje ovšem také názor, že takto extenzivně se vykládat příslušná ustanovení nedá, a že tedy pokud by nebyla sjednána délka doby zákazu konkurence nebo by byla sjednána délka doby delší než jeden rok, tak byla by konkurenční doložka s ohledem na kogentnost § 310 ZP neplatná.⁶⁶ Osobně se domnívám, že dle ZP v platném znění je nutno souhlasit právě s druhým uvedeným názorem.

3.5 Závazek zaměstnavatele ve formě peněžitého vyrovnání

Součástí a také podstatnou náležitostí konkurenční doložky je závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, a to nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku, tj. maximálně za 12 měsíců. Pojem přiměřeného peněžitého vyrovnání ovšem není nikde v ZP ani v jiných předpisech definováno, což působí potíže při jeho výkladu v praxi. Tato náležitost (peněžité vyrovnání) je zde dána především z toho důvodu, že zaměstnanec je v případě skončení dosavadního pracovního poměru po dobu sjednanou v konkurenční doložce omezen v možnostech svého budoucího uplatnění. Peněžité vyrovnání je bývalému zaměstnanci poskytnuto za každý měsíc a je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodnou na jiné době splatnosti.

Ze všeho nejdříve je nutno definovat, co se vlastně myslí tím průměrným měsíčním výdělkem. Pojem „*průměrný výdělek*“ je definován stejně jako institut konkurenční doložky v části třinácté ZP, tedy ve společných ustanoveních, konkrétně v hlavě XVIII, což jsou §§ 351-362 ZP. Všechna tato ustanovení patří do § 363 odst. 2

⁶⁵ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 111.

⁶⁶ TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, s. 542: „V situaci, kdy nebude doba časové působnosti dohody o nekonkurenci uvedena vůbec, nebo bude-li v doložce uvedena doba delší než rok, považujeme takovou dohodu za neplatnou pro rozpor s obsahem a účelem zákona ve smyslu § 39 občanského zákoníku, který se použije s ohledem na zásadu subsidiarity ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku.“

ZP, jsou to tedy kogentní ustanovení, od nichž se není možno odchýlit. Poněvadž se dle § 356 odst. 1 ZP průměrným výdělkem rozumí průměrný hodinový výdělek, je nutno se podívat do následujících odstavců, abychom zjistili průměrný měsíční výdělek. V § 356 odst. 2 ZP se určuje způsob výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku, zatím co v odstavci třetím tohoto zákonného ustanovení je uveden způsob zjištění průměrného měsíčního čistého výdělku.⁶⁷ V §§ 361 a 362 ZP se dále nacházejí speciální ustanovení ohledně zjištění průměrného výdělku u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a také u jiného než pracovněprávního vztahu.

Průměrným měsíčním výdělkem v § 310 odst. 1 ZP se pro stanovení výše peněžitého vyrovnání má na mysli hrubý průměrný výdělek zaměstnance v měsíci, a to vzhledem k § 352 ZP.

Z ustanovení ZP ohledně výše finanční kompenzace vyplývá, že je stanovena pouze její minimální výše, tj. průměrným měsíčním výdělkem, není ovšem stanoveno ohraničení směrem nahoru. Je otázkou, zda je toto peněžité vyrovnání přiměřené, pokud by bylo mnohonásobně vyšší než by byl průměrný měsíční výdělek. Tuto otázku ovšem nutno nechat na posouzení jednak účastníků konkurenční doložky před tím, než se na tomto bodě dohodnou, jednak soudu, který by případně rozhodoval o sporech vyplývajících z ustanovení ohledně výše peněžitého vyrovnání pro zaměstnance. O její přiměřenosti bude zajisté rozhodovat několik bodů, např. kvalifikovanost práce, dále jak dalece může ztížit zaměstnanec činnost svému bývalému zaměstnavateli, jak dalece se dostal do kontaktu s informacemi, poznatky a jinými postupy atd.

Co se týče minimální výše peněžitého vyrovnání, uvádím, že tato je mnohem vyšší, než jak je stanoveno v právních rádech jiných evropských zemí, což dle mnoha autorů může z konkurenční doložky učinit v českých podmínkách takřka mrtvé ustanovení.⁶⁸ Někteří autoři jsou toho názoru, že tento důvod (výše peněžitého vyrovnání) společně se špatně vymezeným rozsahem možného zákazu činí

⁶⁷ Průměrný hrubý měsíční výdělek se vypočítá tak, že průměrný hodinový výdělek se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Průměrný měsíční čistý výdělek se vypočítá tak, že od průměrného měsíčního hrubého výdělku se odečte pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

⁶⁸ Viz např. TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce 8/2007, s. 30.

z konkurenční doložky dokonce neživotní institut, který vůbec neplní svoji nezastupitelnou roli.⁶⁹

Objevují se také názory, a to zejména v literatuře, jež nemají problém s tím, aby toto peněžité vyrovnání mohlo být sníženo ze zákonných důvodů. Odkazují především na případy, kdy je bývalý zaměstnanec odsouzen k trestu odnětí svobody nebo že pracovní poměr je ukončen pro porušení pracovní povinnosti na straně zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Dále odkazují na situaci, kdy zaměstnanec vydělává mnohem více peněz než u bývalého zaměstnavatele. Tyto úvahy a názory ve shodě s Evou Šimečkovou je nutné odmítnout, neboť jak tato autorka správně konstatuje, peněžité vyrovnání je plněním ze smlouvy, je určitou satisfakcí zaměstnanci za jednání, že nebude konkurovat svému bývalému zaměstnavateli.⁷⁰ Jsem také toho názoru, že pokud by bylo možno takhle obcházet ujednání o peněžitém vyrovnání, jednalo by se o porušení jedné ze základních zásad, na kterých stojí celé civilní právo (včetně práva pracovního), a to zásady „*pacta sunt servanda*“.

Pokud je v ZP stanoveno, že peněžité vyrovnání náleží zaměstnanci „*za každý měsíc plnění závazku*“, má se tím na mysli, že zaměstnavatel je povinen jej vyplatit pouze, pokud závazek zaměstnanec dodržel v příslušném měsíci. Pokud by ovšem třeba i jediný den v měsíci porušil tento závazek, nenáležela by mu tato odměna.⁷¹ Nabízí se také otázka, zda by bylo možné plnit jednorázově, a to buď na začátku plynutí celého sjednaného období, nebo až po jeho skončení. Jsem toho názoru, že samotná formulace vyjádřená v § 310 odst. 1 ZP „*pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti*“ vybízí k tomu, že si účastníci mohou sjednat i jednorázové plnění. Nedá se ovšem předpokládat, že by zaměstnavatel souhlasil s jednorázovým vyplacením peněžitého vyrovnání hned při vzniku sjednaného období, současně se nedá očekávat, že zaměstnanec bude souhlasit s vyplacením této odměny až po uplynutí doby, na kterou byla konkurenční doložka sjednána.

⁶⁹ BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P.: Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy 10/2009, dostupné na www.beck-online.cz.

⁷⁰ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 107-108.

⁷¹ viz též ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 108.

V praxi také dochází k situacím, kdy peněžité vyrovnání v případě dodržení dohody zaměstnancem uvedeno není. I na to pamatuje ZP, i když nepřímo ve spojení s ObčZ, dle něhož je konkurenční dohoda dvoustranným právním úkonem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a je proto nutné její platnost vykládat také podle § 34 a násl. ObčZ. Z § 39 ObčZ dále plyne, že neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům. Z uvedeného tedy plyne, že by konkurenční doložka, která by nezavazovala zaměstnavatele k peněžitému vyrovnání, byla neplatná. Ovšem jednalo by se o neplatnost pouze relativní.⁷²

3.6 Smluvní pokuta

Při sjednávání konkurenční doložky není vyloučena možnost sjednání také dalšího instrumentu peněžitého charakteru, a to smluvní pokuty, kterou je ale povinen zaplatit zaměstnanec v případě, že závazek vyplývající z dohody poruší. Je to tedy obrana zaměstnavatele v případě porušení závazku ze strany bývalého zaměstnance. Na rozdíl od peněžitého vyrovnání, jenž je obligatorní částí dohody o konkurenční doložce, smluvní pokuta v ní nemusí být k její platnosti uvedena. Dále připomínám, že institut smluvní pokuty nebyl jako „*smluvní pokuta*“ v ZP z roku 1965 po novele zákonem č. 46/2004 Sb., tj. v období od 1. 3. 2004 do 31. 12. 2006, uveden. Mluvílo se zde zcela nelogicky o pojmu „*peněžitá částka*“, i když se zjevně jednalo o smluvní pokutu.⁷³

Smluvní pokuta musí mít písemnou povahu. Z ustanovení ZP sice tato skutečnost přímo nevyplývá, ale logicky vzato, pokud má být písemná konkurenční doložka, musí být písemné i její jednotlivé části, jinak by se staly v podstatě nevymahatelné. Navíc, když je smluvní pokuta její fakultativní částí. V této souvislosti ovšem připomínám **nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp.**

⁷² Viz JOUZA, L.: Konkurenční doložka – Ochrana manažerského know-how, Národní pojištění, 2008, roč. 39, č. 10, s. 6. Podobně viz též **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009**: „*Konkurenční doložku nelze platně sjednat bez současného závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. Neobsahuje-li dohoda o tzv. konkurenční doložce ujednání o tomto závazku zaměstnavatele, je pro rozpor se zákonem (§ 18 ZPr, § 39 ObčZ) neplatná celá dohoda o konkurenční doložce.*“

⁷³ Podobně též ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 111-112.

zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.). Toto rozhodnutí totiž zrušilo mj. i § 4 ZP, jímž byl stanoven princip delegace ZP ve vztahu k ObčZ. Od účinnosti tohoto nálezu Ústavního soudu České republiky je tedy nově ZP založen na principu subsidiarity vůči ObčZ.⁷⁴ Na základě tohoto nálezu lze dojít k závěru, že veškerá odkazující ustanovení ZP, tj. i § 326 ZP odkazující na právní úpravu smluvní pokuty v § 544 odst. 1 a 2 a v § 545 ObčZ, jsou v podstatě nulitními ustanoveními. Všeobecně přijímaným názorem je nyní ten, jenž uvádí, že ujednání o smluvní pokutě musí být písemné, jinak by bylo relativně neplatné.⁷⁵

Výše smluvní pokuty je dána na autonomii vůli účastníků dohody, nicméně musí být přiměřená povaze a významu poznatků a informací, které se v průběhu zaměstnání zaměstnanec dozvěděl, a jejichž využití bývalým zaměstnancem by mohlo znamenat podstatné ztížení činnosti zaměstnavatele závažným způsobem. Zajímavým judikátem týkající se výše smluvní pokuty je bezesporu **rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003**, citují: „*Při posuzování přiměřenosti výše smluvní pokuty je nutno vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak i z poměrů zaměstnance. Na straně zaměstnavatele je třeba přihlížet, např. k odlivu zákazníků a ke snížení jeho zisku. Na straně zaměstnance by měla být výše sjednané pokuty porovnána se zaměstnancovým pracovním zařazením (funkcí), jeho zapracovaností a výší sjednané mzdy.*“

Pro rozhodnutí, zda bývalý zaměstnanec porušil závazek nebo nikoli, je rozhodující předmět činnosti (podnikání) zaměstnavatele ve srovnání s druhem práce bývalého zaměstnance. To znamená, že nedojde k porušení konkurenční doložky poté, kdy bývalý zaměstnanec vykonával u zaměstnavatele údržbářskou činnost a následně pracoval jako prodavač uzenin. Je ovšem nutné přistupovat u této problematiky podle

⁷⁴ Tento nálezný doslova uvádí, citují: „... .. Po zrušení § 4 zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírající se o delegační princip. Pokud byla některá z nich navržena ke zrušení, Ústavní soud se jimi zabýval a o návrhu rozhodl; ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec návrhu identifikoval a zrušil. Pokud zákonodárce sám taková ustanovení zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity občanského zákoníku za nadbytečná... ..“

⁷⁵ TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, s. 550, citují: „*Domnívám se, že se tedy neuplatní ustanovení § 544 odst. 4 ObčZ ve spojení s § 40 a 40a ObčZ, ze kterých plyne absolutní neplatnost smluvní pokuty v jiné než písemné formě. mám za to, že právní úprava smluvní pokuty dle § 310 odst. 3 ve spojení s § 310 odst. 6 ZPr pracující písemnou formu konkurenčních doložek představuje speciální právní úpravu ve vztahu k občanskému zákoníku a smluvní pokuta sjednaná v jiné než písemné formě bude založena relativně neplatným právním úkonem.*“

jednotlivých případů a tedy jednotlivě posuzovat, jaký důležitý zájem (jaké know-how) má být dohodou chráněno.⁷⁶

Z výkladu § 310 odst. 3 ZP ve spojení s odstavcem prvním tohoto ustanovení, je možné s jistotou říci, že pokud zaměstnavatel bude sjednávat konkurenční doložku s manuálně pracujícími zaměstnanci, jako jsou zedníci, obkládači, uklízeči aj., tak bude patrně na nejlepší cestě k tomu, že tyto závazky budou od počátku neplatné, protože je nelze od takových zaměstnanců spravedlivě požadovat. Naproti tomu ovšem existují určité výjimky, např. u kuchařů určitých renomovaných podniků, jež nabízejí takové speciality, které nenabízí žádný jiný podnik.

Protože u smluvní pokuty obsažené v § 310 odst. 3 ZP není stanovena její minimální ani maximální výše, objevují se mezi odbornou veřejností různé názory na stanovení její výše. Někteří odborníci jsou názoru, že výše smluvní pokuty by neměla být vyšší než výše peněžitého vyrovnání⁷⁷, jiní jsou zase toho názoru, že jde o sankci, která může být nepochybně vyšší.⁷⁸

Domnívám se, že nejlepším řešením, jak předejít různým výkladům a teoriím ohledně výše smluvní pokuty, je zavedení moderačního práva soudu, který by ji mohl snížit v případě její nepřiměřené výši (k tomuto dále nížeji). Na druhé straně ovšem připomínám názor, který se sice týká výše smluvní pokuty v rámci starší právní úpravy konkurenční doložky, přesto je na místě jej připomenout i zde.⁷⁹ Jedná se o názor, že pokud se účastníci dohody o konkurenční doložce zcela dobrovolně a bez omylů dohodnou na jejím znění, a tedy i na výši smluvní pokuty, bylo by potom docela nelogické tato ujednání napadnout u soudu pro jejich nepřiměřenost, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Mohlo by to totiž znamenat zpochybnění celé dohody a v celkovém důsledku tedy i zásady „pacta sunt servanda“.

⁷⁶ **Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II. ÚS 192/95.**

⁷⁷ JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku, 3. aktualizované a doplněné vydání, BOVA POLYGON, Praha 2008, s. 782.

⁷⁸ TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2007, s. 30.

⁷⁹ PÍCHOVÁ, I.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001, s. 29.

3.7 Náhrada škody

V případě porušení závazku zaměstnance, vyplývající z konkurenční doložky, může se po něm zaměstnavatel domáhat náhrady škody. Přestože o náhradě škody není v ustanoveních o konkurenční doložce ani zmínka, neznamená to, že je zaměstnavatel bez patřičné obrany v případě, když mu zaměstnanec způsobí škodu v důsledku jeho konkurenčního jednání. V této souvislosti odkazují na rozdíl mezi náhradou škody a smluvní pokutou, který ční v tom, že zaměstnavatel se smluvní pokutou brání v případě porušení zákazu, jež vyplývá z konkurenční doložky, aniž by mu zaměstnanec způsobil nějakou škodu, kdežto u náhrady škody musí zaměstnavateli škoda vzniknout (viz také níže).

Existují čtyři předpoklady k naplnění skutkové podstaty (pracovněprávní) odpovědnosti za škodu dle § 250 ZP. Za prvé, porušení právních povinností ze strany zaměstnance; má se na mysli jeho konkurenční jednání vůči zaměstnavateli. Za druhé, vznik škody na straně zaměstnavatele. Zřejmě v této situaci půjde o ušlý zisk, jehož by zaměstnavatel dosáhl, kdyby vůči němu zaměstnanec nejednal konkurenčně. Třetí podmínkou je kauzální nexus mezi porušením právních povinností zaměstnance a vznikem škody. Toto musí prokázat zaměstnavatel. Za čtvrté, je nutné zavinění na straně zaměstnance, jímž může být jak úmysl, tak nedbalost.⁸⁰

Nepanuje ovšem jednotný názor na to, zda je možné výše zmiňované ustanovení o pracovněprávní odpovědnosti vztáhnout i na dohodu o konkurenční doložce. V této souvislosti je tedy nutné vymezit pojmy obsažené v § 250 odst. 1 ZP, a to „*při plnění pracovních úkolů*“ a „*nebo v přímé souvislosti s ním*“. Tyto jsou upraveny v §§ 273 a 274 ZP. Existují názory, že jednání porušující zákaz konkurenční činnosti nenaplnuje znaky plnění pracovních úkolů dle § 273 ZP ani znaky úkonů v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů dle § 274 ZP. Z toho důvodu je nutno použít subsidiárně § 420 a násl. ObčZ.⁸¹

⁸⁰ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 116: „*Forma zavinění se ale může odrazit na výši škody, která u nedbalostního zavinění nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku. Soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit.*“

⁸¹ TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, s. 550.

Jiným názorem je ten, jenž konstatuje, že výše uvedené pojmy je nutno vykládat extenzivně tak, že předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že ji způsobil porušením povinností, k nimž se za trvání zaměstnání zavázal. Takto lze dovodit, že dohoda o konkurenční doložce je pracovněprávní závazek, i když účinnost této dohody nastává až po jejím skončení.⁸²

Nárok na náhradu škody ovšem nemusí vznikat pouze zaměstnavateli, nýbrž také zaměstnanci. Narážím zde na situaci, kdy zaměstnanec sice dodrží konkurenční doložku, ovšem tato byla od počátku neplatná. Zaměstnanci nepochybně tím, že se omezil ve výkonu výdělečné činnosti, aby nekonkuroval svému bývalému zaměstnavateli, vznikla škoda.⁸³

Zaměstnavatel má také možnost se chránit vůči jednání zaměstnance i jinými prostředky a to zejména ustanoveními o nekalé soutěži dle ObchZ. Tak např. pro porušení obchodního tajemství dle § 51 ObchZ se může zaměstnavatel bránit právními prostředky obsaženými v § 53 ObchZ.⁸⁴

3.8 Vztah mezi smluvní pokutou a náhradou škody

Vztah mezi těmito dvěma instituty je založen na základě § 545 odst. 2 ObčZ.⁸⁵ Z tohoto ustanovení je zřejmé, že bývalý zaměstnavatel nemůže požadovat náhradu škody způsobenou porušením povinnosti vyplývající z konkurenční doložky, jestliže z dohody smluvních stran nevyplývá, že lze náhradu škody uplatnit vedle smluvní

⁸² ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 116.

⁸³ Ostatně tak to vyplývá i z **rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008**: „V případě, že se zaměstnanec řídil neplatnou dohodou o tzv. konkurenční doložce, že proto skutečně nevykonával po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a že mu tím vznikla majetková újma, je nepochybné, že taková majetková újma představuje na straně zaměstnance škodu. Nezpůsobil-li zaměstnanec neplatnost dohody o tzv. konkurenční doložce výlučně sám, nemůže mu - jak vyplývá z ustanovení § 243 odst. 4 zák. práce - neplatnost právního úkonu být "na újmu" a zaměstnavatel je mu povinen podle ustanovení § 187 odst. 2 zákoníku práce vzniklou škodu nahradit.“

⁸⁴ Dle § 53 ObchZ „osoby, jejichž práva byla nekalou soutěží porušena nebo ohrožena, mohou se proti rušiteli domáhat, aby se tohoto jednání zdržel a odstranil závadný stav. Dále mohou požadovat přiměřené zadostiučinění, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.“

⁸⁵ Toto ustanovení zní, cituji: „Věřitel není oprávněn požadovat náhradu škody způsobené porušením povinností, na kterou se vztahuje smluvní pokuta, jestliže z ujednání účastníků o smluvní pokutě nevyplývá něco jiného. Věřitel je oprávněn domáhat se náhrady škody přesahující smluvní pokutu, jen když to je mezi účastníky dohodnuto.“

pokuty.⁸⁶ V této souvislosti připomínám výše uvedený náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008. Do jeho účinnosti, tj. do dne 14. 4. 2008, totiž *ustanovení o smluvní pokutě z konkurenční doložky bránilo tomu, aby si zaměstnavatel mohl sjednat v konkurenční doložce možnost požadovat náhradu škody v případě, že mu tato byla způsobena v důsledku porušení povinnosti obsažené v konkurenční doložce ze strany zaměstnance.*⁸⁷

Dále uvádím, že smluvní pokuta se aktivuje v případě pouhého porušení závazku z konkurenční doložky, přičemž nemusí dojít k žádné škodě. Toto je velmi výhodné pro věřitele (zaměstnavatele), jemuž tak vzniká nárok na smluvní pokutu pouhým porušením závazku ze strany zaměstnance, zatím co pro vznik nároku u náhrady škody se musí prokazovat vznik škody.

Z výše uvedeného lze tedy dovodit, že z jedné konkurenční doložky mohou v krajním případě vzniknout čtyři peněžité závazky, dva na straně zaměstnavatele (peněžité vyrovnání a náhrada škody) a dva na straně zaměstnance (smluvní pokuta a náhrada škody).

3.9 Další podmínky sjednání platné konkurenční doložky

Jak plyne ze znění § 310 odst. 6 ZP, k platnosti dohody o konkurenční doložce je její písemná forma. S ohledem na dikci §§ 20 a 21 ZP se ovšem nejedná o absolutní neplatnost této dohody, nýbrž pouze neplatnost relativní. Z dikce § 20 ZP totiž vyplývá, že taková dohoda o konkurenční doložce je platná do doby, dokud se její neplatnosti dovolá ten, kdo by jí byl dotčen. S ohledem na eventuelní soudní spory by samozřejmě bylo žádoucí, aby všechny tyto dohody měly písemnou formu.

Další podmínkou platné konkurenční doložky je možnost jejího sjednání až po uplynutí zkušební doby s tím zaměstnancem, s nímž byla zkušební doba dohodnuta. Touto podmínkou se samozřejmě chrání zaměstnanec. V případě současného sjednání

⁸⁶ TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, s. 550.

⁸⁷ KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 53-54.

zkušební doby a konkurenční doložky by to znamenalo pro zaměstnance příliš velké riziko, poněvadž za situace skončení pracovního poměru ve zkušební době by trval závazek z konkurenční doložky, tj. nemožnost budoucího pracovního uplatnění zaměstnance. Výše uvedená podmínka vyplývá z § 310 odst. 2 ZP, nicméně v praxi dochází k různým situacím, jak toto ustanovení obejít.

V první řadě zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání tří měsíců, přičemž se současně uzavírá i zkušební doba. Po uplynutí tří měsíců je pak sjednán nový pracovní poměr, a to buď na dobu určitou, nebo neurčitou již bez sjednání zkušební doby, tentokrát ovšem s ujednáním o konkurenční doložce.⁸⁸ Toto řešení považuje odborná veřejnost za sice tvrdé, ovšem na straně zaměstnavatele za racionální, jímž pouze využívají institut stanovený zákonem.

Také existují případy, kdy se konkurenční doložka sjednává současně se vznikem pracovního poměru se současným ujednáním o zkušební době s tím, že se dohoda o konkurenční doložce aktivizuje až po uplynutí zkušební doby, tj. s odkládací podmínkou. Toto řešení se jeví jako zcela logické, nicméně – a nutno říci bohužel - s ohledem na znění § 310 odst. 2 ZP se takové dohody o konkurenční doložce budou posuzovat jako neplatné.

Jsem toho názoru, že nemožnost sjednání konkurenční doložky se současným ujednáním o zkušební době je nesprávné, a to z níže uvedených důvodů. Jednak je nutné připomenout účel, pro nějž je institut zkušební doby vůbec zaveden. V rámci zkušební doby se totiž vzájemně poznávají zaměstnavatel se zaměstnancem, ale také se zaměstnanec seznamuje s určitými informacemi a poznatky, kvůli nimž by byla za normálních okolností sjednána dohoda o konkurenční doložce. Tím, že zaměstnavatel umožní přístup novému zaměstnanci k citlivým údajům, informacím a poznatkům, je jeho přirozené chování k tomu, aby zjistil talent a dovednosti zaměstnance. Není se tedy čemu divit, když v praxi dochází k výše uvedeným situacím, kdy zaměstnavatel obchází ZP jen proto, aby chránil samotnou svou existenci.

⁸⁸ viz ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 100-102.

3.10 Způsoby zániku konkurenční doložky

3.10.1 Uplynutí doby, na kterou byla sjednána konkurenční doložka

Nejpřirozenější (v podstatě se jedná o jediný přirozený) způsob zániku závazku z konkurenční doložky je samozřejmě uplynutí doby, na kterou byla jejími účastníky sjednána, jinými slovy se jedná o splnění závazku podle § 559 ObčZ. Jak jsem již výše vysvětlil, dohoda o konkurenční doložce může být sjednána na dobu maximálně jednoho roku, z čehož plyne, že může být i kratší než tato zákonná délka.

3.10.2 Dohoda o skončení konkurenční doložky

V kapitole pojednávající o vymezení určitých pojmů jsem předestřel, konkurenční doložka je dvoustranný právní úkon, na němž se mohou dohodnout zaměstnavatel se zaměstnancem. Není pochyb o tom, že se tito účastníci mohou dohodnout na zániku či na skončení dohody o konkurenční doložce za trvání pracovního poměru, ovšem otázkou je, zda je toto možné i po jejím skončení. Jsem toho názoru, že toto možné je. Znění § 310 ZP patří mezi kogentní ustanovení, od kterých se není možné odchýlit, ovšem dohodu o zániku konkurenční doložky toto ustanovení neřeší vůbec. Vzhledem k subsidiárnímu užití ObčZ se užití ustanovení ohledně zániku závazků i v tomto případě, konkrétně se uplatní § 572 odst. 2 a 3 ObčZ.

Existují určité názory, které umožňují tuto dohodu, ale také jedním dechem dodávají, že v tom spatřují určitou nebezpečnost, případně nesoulad s dobrými mravy dle 14 odst. 1 ZP.⁸⁹

3.10.3 Zaplacení smluvní pokuty

Zánik závazku z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty předpokládá § 310 odst. 3 ZP. Po jejím zaplacení zaniká smlouva o konkurenční doložce ze zákona,

⁸⁹ viz ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 116-117.

a to ex nunc. Nutno upozornit ovšem na riziko, které se zde naskýtá pro zaměstnavatele. Může totiž nastat situace, kdy zaměstnanec ještě za trvání zaměstnání má v úmyslu porušit konkurenční doložku a jakmile dojde k ukončení zaměstnání u svého bývalého zaměstnavatele, okamžitě začne jednat vůči němu konkurenčně, čímž tedy poruší závazek z konkurenční doložky. Zaplacením smluvní pokuty, pokud tedy byla sjednána, se tímto ze závazku vyváže, což může být pro něj velká výhoda v závislosti na jeho případných příjmech vzniklých v budoucnosti. Na druhé straně, je nutno připomenout, že pokud by takovým jednáním způsobil svému bývalému zaměstnavateli škodu, může se ten domáhat její náhrady.

3.10.4 Odstoupení

Z pohledu účastníků lze z § 310 odst. 4 ZP dovodit, že konkurenční doložkou se především kryje zaměstnavatel, neboť je pouze na jeho vůli, zda ji uzavře se zaměstnancem nebo zda ji také ukončí tím, že od ní odstoupí v kterémkoli momentu trvání pracovního poměru zaměstnance (podle dikce ustanovení lze připustit bez udání důvodu), čímž se dohoda s účinky ex tunc ruší. Obecně řečeno, odstoupení od konkurenční doložky je jednostranný právní úkon učiněný zaměstnavatelem. Subsidiárně se na odstoupení od dohody o konkurenční doložce užijí §§ 48 a 49 ObčZ.⁹⁰

Je otázkou, zda by bylo platné takové odstoupení od dohody o konkurenční doložce, jež by bylo učiněno zaměstnavatelem poslední den trvání pracovního poměru. Takové odstoupení by nejspíš bylo považováno za odporující dobrým mravům, a tudíž dle § 14 odst. 1 ZP neplatné.

Mezi odbornou veřejností existují různé názory na to, zda musí zaměstnavatel uvést důvody, pro něž odstupuje od dohody o konkurenční doložce. Obecně přijímaným názorem je ten, který konstatuje, že zaměstnavatel je povinen uvádět důvody odstoupení, jinak by jeho jednání bylo zřejmě v rozporu s § 14 odst. 1 ZP, které uvádí, že *„výkon práv a povinností vplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního*

⁹⁰ Dle těchto ustanovení může od dohody odstoupit účastník, jen jestliže je to v tomto zákoně nebo účastníky výslovně dohodnuto, dále z těchto ustanovení vyplývá, že má právo od dohody odstoupit ten účastník, který ji uzavřel v tísni za nápadně nevýhodných podmínek.

důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy“.⁹¹ Dále by se jednalo o ustanovení v našem soukromém právu za zcela ojedinělé, které by jednostranně zvýhodňovalo zaměstnavatele, což si lze v pracovním právu jen stěží představit.⁹²

Opačným názorem (v praxi ojedinělým) je ten, jenž konstatuje, že podstatou konkurenční doložky je především ochrana zaměstnavatele po skončení pracovního poměru a proto je zcela logické, že zákon umožňuje vzdát se této ochrany, a to v podobě odstoupení od dohody o konkurenční doložce. Navíc by bylo velmi obtížné vymezit konkrétní důvody, pro které by bylo možné odstoupit od této dohody.⁹³

Já osobně souhlasím s druhým uvedeným názorem, a to ze dvou důvodů. Jednak není v ustanoveních o konkurenční doložce uvedena povinnost uvádět důvody odstoupení, a pokud bychom striktně měli trvat na tom, že tato ustanovení jsou kogentní, od nichž se není možno odchýlit, lze je vykládat tak, že důvody mít zaměstnavatel nemusí. Jednak jsem toho názoru, že, pokud by byly zákonem vymezeny důvody (třeba i jen obecně tak, že „*zaměstnavatel je povinen uvést důvod*“), znamenalo by to zátěž pro soudy, jež by rozhodovaly o tom, zda takové důvody jsou natolik vážné, že vedly k odstoupení. Dnes ovšem víme, jak jsou soudy nepřiměřeně zatíženy a každá taková žaloba směřující na určení platnosti či neplatnosti konkurenční doložky zneprůjemňuje jejich činnost, navíc si myslím, že vcelku zbytečně.

Dle § 310 odst. 6 ZP musí být každé odstoupení od dohody o konkurenční doložce písemné pod sankcí neplatnosti. Jedná se ovšem o neplatnost relativní, a to z důvodů výše uvedených.

Na závěr k tomuto dílčímu tématu bych uvedl, že existují i názory, jež umožňují odstoupit od dohody i zaměstnanci, ovšem pouze v případě, že by zaměstnanec jednal v podstatném omylu.⁹⁴

⁹¹ viz ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 117-119.

⁹² BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 801.

⁹³ PICHRT, J.: Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, 10/2003, s. 43-44.

⁹⁴ viz ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 119-120.

3.10.5 Výpověď

Vypovědět ujednání o konkurenční doložce může dle § 310 odst. 5 ZP pouze zaměstnanec, a to pouze za určitého předpokladu. Tím je nevyplacení peněžitého vyrovnání nebo jeho části do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti, přičemž takto dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Jedná se tedy o jednostranný právní úkon, kterým zaniká závazek z konkurenční doložky, a to ex nunc. V § 310 odst. 6 ZP je dále obsaženo kogentní ustanovení, od něhož se nelze odchýlit, a které stanoví písemnou formu mimo jiné i pro výpověď konkurenční doložky ze strany zaměstnance. Zaměstnanec má ovšem volbu svého práva a tedy pokud zaměstnavatel nebude plnit tak, jak vyplývá ze zákona nebo jak si to s ním smluvně ujedná, nemusí to nutně znamenat, že zaměstnanec podá výpověď. Zaměstnanec totiž může trvat na zaplacení peněžitého vyrovnání soudní cestou.⁹⁵

3.10.6 Jiné způsoby zániku

Kromě těch způsobů zániku závazku z konkurenční doložky, jež jsou přímo upravená v § 310 ZP lze dovodit i jiné. Zde se má na mysli především smrt zaměstnance či smrt nebo zánik zaměstnavatele.⁹⁶ V této souvislosti je třeba uvést, zda zanikají zaměstnavatelé s právním nástupcem, tj. zda přecházejí veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů či nikoli.⁹⁷ V případě smrti zaměstnavatele, jakožto fyzické osoby, zanikají veškeré nároky i povinnosti vyplývající z dohody o konkurenční doložce. Jiná situace nastane, pokud zanikne zaměstnavatel, který byl právnickou osobou, a to formou likvidace. Takto přecházejí veškerá práva i povinnosti na likvidátora, který byl ustanoven.

V případě smrti zaměstnance, jemuž vznikl již splatný nárok z peněžitého vyrovnání, stává se tento nárok předmětem dědického řízení. Smrtí zaměstnance ovšem

⁹⁵ viz ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 120-121.

⁹⁶ HŮRKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L., BEZOUŠKA, P., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. 1. vydání. ANAG, 2008, s. 659.

⁹⁷ Viz § 338 ZP.

nemusejí přejít na dědice pouze pohledávky, ale také závazky vyplývající ze smluvní pokuty, a to v souladu s § 470 odst. 1 ZP do výše ceny nabytého dědictví.

4. Konkurenční doložka obsažená v českém obchodním právu

V předcházejících kapitolách jsem se věnoval právní úpravě konkurenční doložce v pracovním odvětví práva. Není to ovšem jediné právní odvětví, v němž je možno uzavírat tyto dohody. V této kapitole se proto budu věnovat jejímu zakotvení v obchodním právu, konkrétně v ObchZ. Poněvadž ovšem toto není mé hlavní téma, budu se této právní úpravě věnovat jen velmi stručně.

*„Konkurenční doložka v obchodním právu (§§ 488a, 488h a 672a ObchZ) je obecně dohoda smluvních stran, kterou se určená smluvní strana zavazuje, že po stanovenou dobu, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území nebude vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která byla předmětem smlouvy, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání druhé smluvní strany.“*⁹⁸ ObchZ, jak z citovaného výroku vyplývá, výslovně umožňuje sjednat konkurenční doložku ve smlouvě o prodeji podniku (§ 488a ObchZ), ve smlouvě o nájmu podniku (§ 488h ObchZ) a ve smlouvě o obchodním zastoupení (§ 672a ObchZ). Tato uvedená ustanovení umožňují sjednání konkurenčních doložek u jednotlivých typů smluv, je tedy na zvážení smluvních stran, zda jí uzavřou. Jestliže se nicméně na ní dohodnou, nesmí se z důvodu jejich zakotvení v § 263 odst. 1 ObchZ od výše uvedených ustanovení odchýlit, mají tedy kogentní povahu.

Dle § 269 odst. 2 ObchZ je možné sjednat i takový typ smlouvy, jež není výslovně upravený. Takto je tedy možné sjednat konkurenční doložku např. ve smlouvě o tichém společenství, která je upravena v §§ 673 až 681 ObchZ. Dále je možné sjednat ji ve smlouvě o sdružení podle ObčZ, konkrétně v § 829 tohoto zákoníku.⁹⁹

⁹⁸ HENDRYCH, D. a kol. Právní slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. BECK, 2009, s. 345.

⁹⁹ KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 23-24.

Dohoda o konkurenční doložce musí být vždy písemná. „*Ve všech uvedených případech platně sjednané konkurenční doložky může soud v případě pochybnosti konkurenční doložky prohlásit za neplatnou, jestliže by omezovala zavázaného více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany druhé smluvní strany.*“¹⁰⁰

4.1 Smlouva o obchodním zastoupení

Stejně jako v pracovním právu, tak i v českém obchodním právu byla možnost sjednávat konkurenční doložky upravena mnohem později než v jiných evropských státech. V rámci Evropského společenství byla přijata směrnice č. 86/652/EHS Rady o koordinaci právní úpravy členských států týkající se nezávislých obchodních zástupců. Tato směrnice ovlivnila i náš ObchZ, bohužel však, co se týče konkurenčních doložek, byla zcela pomínuta.¹⁰¹ Toto změnila až novela ObchZ zákonem č. 370/2000 Sb., jež nabyla účinnosti dne 1. 1. 2001, tedy ve stejný den, ve kterém byla zakotvena konkurenční doložka i v ZP z roku 1965. Touto novelou tedy došlo k úplné harmonizaci naší právní úpravy s čl. 20 výše citované směrnice.

Na základě této právní úpravy je konkurenční doložka sjednaná s obchodním zástupcem platná při dodržení určitých podmínek, jež jsou dále specifikovány v § 672a ObchZ, a pokud tyto nejsou dodrženy, bude konkurenční doložka dle druhého odstavce tohoto zákonného ustanovení neplatná. Nejdříve bych chtěl uvést věcné vymezení smlouvy o obchodním zastoupení. Dle § 652 odst. 1 ObchZ se totiž na základě této smlouvy zavazuje obchodní zástupce jako nezávislý podnikatel dlouhodobě pro zastoupeného vyvíjet určitou činnost směřující k uzavření určitého druhu smluv nebo sjednávat a uzavírat obchody jménem zastoupeného a na jeho účet. Z uvedeného vyplývá možnost využití, popř. zneužití znalostí obchodního zástupce získaných z jeho činnosti, čímž je tedy odůvodněna existence ujednání o konkurenční doložce.

V smlouvě o obchodním zastoupení může být omezena činnost obchodního zástupce, nejvýše však na 2 roky po ukončení smlouvy, na stanoveném území nebo vůči

¹⁰⁰ HENDRYCH, D. a kol. Právní slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. BECK, 2009, s. 345.

¹⁰¹ PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložka ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8, s. 14.

stanovenému okruhu osob na tomto území vykonávat na vlastní nebo na cizí účet činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného. Jak dále vyplývá ze třetího odstavce citovaného ustanovení ObchZ, může soud v případě pochybností konkurenční doložku, která by omezovala zástupce více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zastoupeného, omezit nebo prohlásit za neplatnou. Na rozdíl od právní úpravy v pracovním právu, je v obchodním právu tedy možné uplatnit moderační právo soudu. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že i přes hlavní funkci konkurenční doložky, jíž je obrana zaměstnavatele před činností obchodního zástupce, může se ten v případě, že je pro něj konkurenční doložka příliš tvrdá, domáhat u soudu jejího omezení či dokonce její neplatnosti.

4.2 Smlouva o prodeji podniku

„Smlouvou o prodeji podniku se prodávající zavazuje odevzdat kupujícímu podnik a převést na něj vlastnické právo k podniku a kupující se zavazuje převzít závazky prodávajícího související s podnikem a zaplatit kupní cenu.“¹⁰² Ve smlouvě o prodeji podniku, jež je upravena v §§ 476 až 488a ObchZ, může být omezena činnost prodávajícího, nejvýše však na dva roky po uzavření smlouvy. Takto to plyne z § 488a ObchZ, jehož obsahem je právě konkurenční doložka s tím, že pro smlouvu o prodeji podniku platí obdobně § 672a ObchZ.

Ne vždy ovšem tomu tak bylo, neboť jak jsem uvedl v předcházející podkapitole, naše právní úprava se, co se týče konkurenční doložky, harmonizovala s tou evropskou až na začátku nového milénia. Z toho vyplývá, že až zákon č. 370/2000 Sb., jenž nabyl účinnosti dne 1. 1. 2001, umožnil její sjednávání také u smluv o prodeji podniku. Tehdy ovšem bylo možno omezit činnost obou stran dohody o konkurenční doložce, tj. prodávajícího i kupujícího. Až dne 1. 4. 2003, kdy nabyl účinnosti zákon č.

¹⁰² Viz § 476 odst. 1 ObchZ.

88/2003 Sb., bylo stanoveno, resp. upřesněno, že konkurenční doložkou může být omezena pouze činnost prodávajícího.¹⁰³

Účelem institutu konkurenční doložky ve smlouvě o prodeji podniku je ten, aby se předcházelo případům, kdy prodávající po uskutečněném prodeji nevystupoval jako konkurent kupujícího, který by byl tímto jednáním poškozen. Lze také připustit, že se v konkurenční doložce prodávající zaváže kupujícímu vůbec nepodnikat v daném oboru předmětu činnosti podniku.¹⁰⁴

4.3 Smlouva o nájmu podniku

Konkurenční doložka může být sjednána také ve smlouvě o nájmu podniku (§§ 88b až 488i ObchZ), přičemž oproti dvěma předchozím smlouvám může zavazovat obě smluvní strany. Nejdříve je nutné ozřejmit, co je předmětem smlouvy o nájmu podniku, abychom blíže pochopili, proč je možné sjednat konkurenční doložku pro obě zúčastněné strany. Smlouvou o nájmu podniku se dle § 488b ObchZ písemně pronajímatel zavazuje přenechat svůj podnik nájemci, aby jej samostatně provozoval a řídil na vlastní náklad a nebezpečí a aby z něj pobíral užitky.

Konkurenční doložkou se dle § 488h ObchZ rozumí omezení činnosti pronajímatele na dobu trvání nájmu, přičemž činnost nájemce může být omezena po skončení nájmu. Dále výše citované ustanovení odkazuje na § 642a ObchZ, tudíž tato omezení nesmí překročit dobu dvou let. Stejně jako v předchozích dvou příkladech, tak i smlouva o nájmu podniku byla uzákoněna na základě novely ObchZ zákonem č. 370/2000 Sb. s tím, že možnost omezení jak na straně pronajímatele, tak na straně nájemce umožnila až novela ObchZ zákonem č. 88/2003 Sb.

¹⁰³ KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 25.

¹⁰⁴ ELIÁŠ, K, DVORÁK, T.: Obchodní zákoník. Praktické poznámkové vydání s výběrem z judikatury od roku 1990. 5. přepracované a rozšířené vydání podle stavu k 1. 11. 2006. Praha: Linde, 2006, s. 765-766.

4.4 Další smlouvy s možností ujednat si konkurenční doložku

Jak již bylo výše uvedeno, dle § 269 odst. 2 ObchZ mohou účastníci uzavřít i takovou smlouvu, která není upravena jako typ smlouvy. Takto se konkurenční doložka může vztahovat i na období po ukončení výkonu funkce statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu, jestliže toto není v rozporu s dobrými mravy a s postavením účastníků soukromoprávních vztahů.¹⁰⁵

Dalším smluvním typem, u nějž je možné sjednat konkurenční doložku, je smlouva o tichém společenství obsažená v §§ 673 až 681 ObchZ. Touto smlouvou se dle § 673 odst. 1 ObchZ „zavazuje tichý společník poskytnout podnikateli určitý vklad a podílet se jím na jeho podnikání a podnikatel se zavazuje k placení části čistého zisku po odečtení povinného přídělu do rezervního fondu, je-li podnikatel povinen tento fond vytvářet, vyplývající z podílu tichého společníka na výsledku podnikání.“

Konkurenční doložkou se u této smlouvy bude především bránit tichý společník tím, aby podnikatel, jemuž poskytl určitý vklad, nevykonával na vlastní nebo cizí účet činnost, jež by mohla být vůči tichému společníkovi konkurenční.

Sjednat konkurenční doložku je za určitých podmínek také možné u smlouvy o sdružení dle ObčZ.¹⁰⁶

5. Komparace české právní úpravy konkurenční doložky v mezinárodním měřítku

Jak jsem již uvedl ve třetí kapitole, jsem přesvědčen, že dosavadní právní úprava konkurenční doložky tak, jak je zakotvena v §§ 310 a 311 ZP, se možná jeví jako dostatečná v českých podmínkách, nicméně není ideální a už vůbec ne dokonalá. V této kapitole se zabývám mezinárodní komparací jednotlivých prvků, které se

¹⁰⁵ KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 26.

¹⁰⁶ K tomuto dále KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 27-28.

vyskytují v souvislosti s konkurenční doložkou. Z níže uvedeného jednoznačně vyplývá, že česká právní úprava je naprosto odlišná od jiných. Dovolím si zde uvést názor prof. JUDr. Ireny Pelikánové, CSc., která kritizovala černobílé vidění problematiky konkurenčních doložek. Je pravda, že tento názor vyjádřila před více než 13 roky, ovšem je nutné připomenout, že je tento názor stále aktuální. Autorka jednak vyjádřila touhu se při hledání té nejdokonalejší právní úpravy konkurenční doložky inspirovat v zahraničí a jednak se poučit ve vlastní minulosti, především v období před přerušением kontinuity našeho právního vývoje.¹⁰⁷

Dále kriticky poukázala, že naše myšlení je významně ovlivněno totalitním režimem, s čímž se nedá nic víc než souhlasit. Jsem toho názoru, že ona a průlomový náleží Ústavního soudu ČR z roku 1995 v podstatě předběhli svou dobu. Anebo je to doba, která neustále běžela kupředu, zatím co právní úprava v českém pracovním právu zůstala stát?

Jak jsem již uvedl, naše právní úprava konkurenční doložky v ZP není dokonalá, proto pro ilustraci a inspiraci uvádím srovnání tohoto institutu s právní úpravou v jiných evropských zemích.

5.1 Zakotvení konkurenční doložky v legislativě

Ze všeho nejdříve připomínám právní úpravu na Slovensku. Podle § 17 odst. 1 slovenského zákoníku práce z roku 2001 je neplatný takový právní úkon, kterým se zaměstnanec dopředu vzdává svých práv. To znamená, že na Slovensku nelze uzavírat žádnou konkurenční doložku. Pokud by přesto byla sjednána, byla by nevymahatelná a neplatná a zaměstnavatel může být dokonce za její sjednání pokutován inspektorátem práce až do výše 100.000,- eur.¹⁰⁸ Konkurenční doložku není možno sjednat ani

¹⁰⁷ PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8, s. 1-18.

¹⁰⁸ KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 89-91. Taktéž ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda 2010, č. 10, s. 16.

v Rusku, neboť se považuje za zásah do jednoho z hlavních principů pracovního práva obsaženého v ruském zákoníku práce.¹⁰⁹

Některé státy nemají upravenou konkurenční doložku v zákoně, nýbrž se jí věnuje rozsáhlá judikatura soudnictví. Překvapivě je tomu tak ve Francii, kterou řadíme mezi kontinentální typ právní kultury a nikoli typ právní kultury zvaný „*common law*“, jež je právě významný svou bohatou judikaturou, a v němž „*soudy tvoří právo*“. Přesto ve Francii nenajdeme právní (zákonnou) úpravu konkurenční doložky, ale naopak je natolik precizně upravena judikaturou, že se ani o její zákonné úpravě ani neuvažuje.

K posouzení platnosti konkurenční doložky ve Francii se však musí dojít úvahou, přičemž největší důraz je kladen na vyváženost práv a povinností účastníků, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Konkurenční doložka je ve Francii platná pouze tehdy, pokud chrání legální zájmy společnosti a dále obsahuje tyto níže uvedené náležitosti. Musí být omezena v čase a prostoru, musí být zaměstnanci ponechána možnost vykonávat činnost odpovídající jeho vzdělání a jeho profesním zkušenostem, a také musí obsahovat povinnost vyplácet zaměstnanci finanční kompenzaci.¹¹⁰

5.2 Komparace osobní působnosti konkurenční doložky

Jak jsem již uvedl ve třetí kapitole, není v českém pracovním právu omezena možnost sjednání konkurenční doložky věkem. V tomto je česká právní úprava podobná té francouzské, kde také není omezení vázáno věkem nebo postavením zaměstnance. Naproti tomu v Německu je možné sjednat platnou konkurenční doložku jen se zletilou osobou. V Německu je právní úprava konkurenční doložky zakotvena v §§ 74 až 75d německého obchodního zákoníku z roku 1897, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*HGB*“). Tento zákoník se vztahuje primárně na obchodní pomocníky, ale lze pod něj zařadit i ostatní zaměstnance podle pracovního práva.

¹⁰⁹ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: viz citované dílo, s. 18.

¹¹⁰ Viz ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 159-160.

5.3 Komparace časové působnosti konkurenční doložky

Jestliže jsem výše uvedl, že časové omezení konkurenční doložky je v našich podmínkách s ohledem na historickou právní úpravu přiměřená a v podstatě nedoznala žádných změn za poslední století, tak ve srovnání se zahraniční právní úpravou je takovéto omezení krátké. Např. v Německu může být konkurenční doložka uzavřena mezi účastníky pracovněprávního vztahu až na dobu dvou let. Pokud by ovšem byla sjednána na dobu delší, neznamenovalo by to neplatnost celé konkurenční doložky, ale pouze této části s tím, že zůstane platná právě na dobu dvou let.¹¹¹

Naproti tomu, sjednání konkurenční doložky maximálně na dobu tří let umožňuje maďarská právní úprava.¹¹²

Na rozdíl od této pevně stanovené maximální doby, na kterou může být konkurenční doložka sjednána, je ve Francii časová působnost konkurenční doložky úzce spojena s jejím územním vymezením, a tudíž není pevně stanovena. Naopak v závislosti na velikosti území, na němž je zaměstnanec omezen konkurenční doložkou, může být její platnost omezena časem např. na 2 roky (v osmi okresech Pařížského kraje) nebo dokonce na 10 let (na celé území Francie, pokud ve Francii neexistuje žádná jiná obdobná firma a zaměstnanec si najde zaměstnání v jiném podniku).¹¹³ Jak jsem výše uvedl, právní úpravu konkurenční doložky ve Francii má v dikci její judikatura, tudíž časové omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání bude muset být soudem posuzováno od případu k případu.

V této souvislosti je ovšem nutné upozornit také na úpravu jiné sousední země České republiky. Narážím zde na Rakousko, kde je možné sjednávat dohodu o konkurenční doložce stejně jako v našem pracovním právu, tj. také maximálně na dobu jednoho roku.

¹¹¹ KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 82.

¹¹² ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, *Práce a mzda* 2010, č. 10, s. 16.

¹¹³ K tomu viz dále ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 161-162.

5.4 Prostorové vymezení konkurenční doložky

Jak jsem v přecházející podkapitole uvedl, tak ve Francii je prostorové vymezení konkurenční doložky úzce spjato s její časovou působností. Znamená to tedy, že ve Francii je možné územně vymezit konkurenční doložku, co se týče okresů, ale i celého státu, a ne pouze slepě nahlížet na její celostátní omezení, což je podstatný rozdíl oproti české právní úpravě.

5.5 Věcná vymezení konkurenční doložky

Francouzská judikatura dále umožňuje sjednávat platnou konkurenční doložku, pokud nebrání zaměstnanci najít si zaměstnání v souladu s jeho kvalifikací, z čehož plyne, že věcné vymezení konkurenční doložky musí mít přesně stanovenou oblast činnosti. Judikatura klade důraz na dosažené vzdělání zaměstnance a na znalosti získané v průběhu zaměstnání. Za neplatnou tedy mohou být prohlášeny takové konkurenční doložky, pokud by zaměstnanec vykonával činnost po dlouhou dobu, a to v důsledku porušování pracovních svobod. Neplatnou by byla i taková konkurenční doložka, jež by neumožňovala zaměstnanci pokračovat ve výkonu profesní činnosti, neboť by zakázaná činnost zaměstnance odpovídala úzké specializaci.¹¹⁴

5.6 Komparace výše peněžitého vyrovnání

Jak jsem ve třetí kapitole uvedl, existují názory, že výše peněžitého vyrovnání činí konkurenční doložku v českých podmínkách mrtvým ustanovením. Mnoho českých odborníků si bere příklad v úpravě německé konkurenční doložky, a to nejen co se týče výše peněžitého vyrovnání, ale také ohledně délky časového omezení (viz předešlá podkapitola). Pokud zůstaneme u německé právní úpravy konkurenční doložky, tak peněžité vyrovnání se v § 74 HGB takhle přímo nevyskytuje, ale překládá se do češtiny jako karenční kompenzace. Výše peněžitého vyrovnání se dle tohoto zákonného

¹¹⁴ ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 160-161.

ustanovení rovná minimálně polovině vyplacené částky za poslední poskytnuté smluvní plnění, tj. polovině posledního příjmu dle pracovní smlouvy.

Jiné vymezení základu mzdy, od něhož se počítá výše finanční kompenzace, skrývá francouzská právní úprava, resp. její judikatura. Vychází se z průměrné měsíční hrubé mzdy, přičemž se může jednat o mzdu za poslední tři měsíce nebo také za celý rok atd. Jeho skutečná výše je pak vyjádřena zlomkem, tj. může jít o třetinu, polovinu, ale i dvě třetiny této mzdy.

Judikatura může i v Maďarsku stanovit minimální výši peněžitého vyrovnání, tentokrát ovšem procentuálně. Minimální výši této kompenzace nemá stanovenou pevnou hranici, nýbrž se pohybuje v rozmezí od 20% do 50% v závislosti na osobních schopnostech a kvalifikaci zaměstnance, dále na předmět podnikání a jiné okolnosti.¹¹⁵

5.7 Povinnost platit smluvní pokutu

U nás platí zásada, že pokud bude v dohodě o konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, tak jejím splacením se zaměstnanec v podstatě vyváže z této dohody, čímž zanikne ex nunc. Právní úprava konkurenční doložky v HGB toto neumožňuje a zaplacením smluvní pokuty dohoda o konkurenční doložce i nadále trvá. To znamená, že povinnost platit pokutu má zaměstnanec opakovaně za každé jednotlivé porušení závazku.¹¹⁶

6. Navrhované změny v právní úpravě konkurenční doložky

V předchozí kapitole jsem uvedl komparaci české a zahraniční právní úpravy konkurenční doložky. V této kapitole se zabývám její právní úpravou de lege ferenda. Jako inspirace mi přitom posloužila jednak zahraniční právní úprava, ale také právní úprava, která se na území našeho státu vyskytovala v minulosti, především mezi

¹¹⁵ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, *Práce a mzda* 2010, č. 10, s. 16.

¹¹⁶ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: cit. dílo, s. 17.

světovými válkami. Jako zdroj inspirace samozřejmě slouží i dosavadní judikatura a různé odborné články na toto téma a v neposlední řadě také důvodová zpráva k tzv. koncepční novele ZP navržené v roce 2009, tj. zákonu, jímž se měl změnit ZP, a jež měl nabýt účinnosti dne 1. 1. 2010.

V následujících podkapitolách uvádím jen ty nejvýznamnější změny, které by se dle mého měly nastat pro to, aby institut konkurenční doložky byl upraven co nejprecizněji, nejspravedlivěji a nejurčitěji a přitom co nejvýstižněji. A také samozřejmě aby vyvolával co nejméně otázek a tudíž i sporů.

6.1 Vymezení předmětu

Stejně jako mnozí jiní autoři i já se domnívám, že konkurenční jednání zaměstnance je v ustanoveních o konkurenční doložce vymezeno poměrně složitě, což vyvolává mnoho otázek.¹¹⁷ Jak již bylo v předcházejících kapitolách uvedeno, toto zbytečně komplikované vymezení předmětu konkurenční činnosti zaměstnance je společně s výší finanční kompenzace důvodem, proč je konkurenční doložka v českém pracovním právu v podstatě mrtvým ustanovením. Z toho důvodu se navrhuje nevázat zákaz konkurence na předmět činnosti zaměstnavatele. Namísto toho se zaměstnanec v konkurenční doložce zaváže, že po skončení zaměstnání nebude na vlastní nebo cizí účet vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele. Tímto by tedy došlo k přiblížení se vymezení předmětu konkurenčního jednání v obchodním právu, konkrétně k jejímu vymezení dle § 672a odst. 1 ObchZ.¹¹⁸

¹¹⁷ To ostatně vyplývá i důvodové zprávy k tzv. koncepční novele ZP navržené v roce 2009. Touto koncepční novelou se myslí zákon, jímž se měl změnit ZP, měl nabýt účinnosti dne 1. 1. 2010. Z něj taktéž vyplývá, že je potřeba jinak vymezit předmět konkurenční činnosti zaměstnance.

¹¹⁸ „Ve smlouvě o obchodním zastoupení je možno písemně dohodnout, že obchodní zástupce nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však 2 roky po ukončení smlouvy, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území nebude vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která byla předmětem smlouvy, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného.“

6.2 Časová působnost

S ohledem na zahraniční právní úpravu také navrhuji prodloužit dobu, na kterou je možno sjednat konkurenční doložku, konkrétně na dobu v maximální délce dvou let. To znamená, že i v tomto případě by mělo dojít k „okopírování“ ustanovení dle § 672a odst. 1 ObchZ, kde je rovněž uvedena časová působnost konkurenční doložky v maximální délce dvou let. Dále by stálo za zvážení, zda vložit do zákonného ustanovení o konkurenční doložce i prohlášení o její neplatnosti soudem v případě, když by byla sjednána na dobu delší než dva roky či zda by v takovém případě platila tato maximální zákonná délka.

6.3 Výše peněžitého vyrovnání

Jelikož i v kontrastu se zahraniční právní úpravou se zdá, že dosavadní výše finanční kompenzace je nepřiměřeně vysoká, činí z konkurenční doložky v podstatě neživotní ustanovení. Proto je mnoho autorů (včetně mě) toho názoru, aby se výše finanční kompenzace pro zaměstnance v konkurenční doložce snížila na polovinu, tj. nově by byla její minimální výše stanovena jako polovina průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Za zvážení by také stála otázka, zda stanovit průměrný měsíční výdělek za určité období, jako tomu je např. v Německu. Zda tedy vzít v potaz při rozhodování o výši finanční kompenzace průměrný měsíční výdělek za poslední 3 měsíce nebo třeba za posledních 12 měsíců.

6.4 Smluvní pokuta

Další navrhovanou změnou ohledně konkurenční doložky je zavedení moderačního práva soudu, zejména ke snížení nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty. Jak jsem již ovšem v předcházejících kapitolách uvedl, mělo by toto zavedení dva ne zcela pozitivní důsledky. Jednak by tímto došlo k popření závazku vyplývajícího ze smlouvy, tudíž k popření jedné ze základních zásad, na kterých je založeno celé soukromé právo, tj. pacta sunt servanda. Za druhé, by tímto došlo ke zvýšení zatíženosti jednotlivých

soudů, což by s sebou také neslo nabubření administrativy a tedy ke zpomalení celého soudního systému.

Na druhou stranu se domnívám, že konkurenční doložky nejsou příliš využívaným institutem, proto by jen stěží došlo k druhému zmiňovanému důsledku.

6.5 Sjednání konkurenční doložky ve zkušební době

Konkurenční doložka by mohla být nově uzavírána i v rámci zkušební doby, aniž by byla prohlášena za neplatnou. Důvodem pro tuto změnu jsou názory odborníků, jež tvrdí, že i v rámci zkušební doby může zaměstnanec nabýt zvláštní informace, poznatky a dovednosti, jejichž použití nebo využití by mohlo ztížit činnost zaměstnavatele. Jak jsem již výše uvedl, mnozí zaměstnavatelé nynější právní úpravu v tomto směru obcházejí např. tak, že současně s uzavřením pracovní smlouvy sjednávají i konkurenční doložku, a to s odkládací podmínkou. Toto ujednání, jakkoliv se zdá logické, by bylo s ohledem na nynější znění ZP (také co se týče jeho kogentního charakteru) nejspíše považováno za neplatné.

6.6 Další navrhované změny

Dále navrhuji, aby se konkurenční doložka sjednávala pro pevně stanovené území, ať už se bude jednat o město, region nebo celou zemi.

Mnoho autorů je také pro omezení libovůle zaměstnavatelů v případě odstoupení od smlouvy. Nynější zákonná úprava v podstatě umožňuje zaměstnavatelům odstoupit od ujednání o konkurenční doložce v poslední den trvání pracovního poměru. Nejspíše by se takovéto odstoupení od dohody kvalifikovalo jako neplatné pro rozpor s dobrými mravy, přesto navrhuji jasně vymezit zákonem, že takovéto odstoupení od dohody je neplatné.

Závěr

Závěrem lze říct, že otázka konkurenčních doložek není jenom otázkou obsahu pracovních smluv, ale také mnoha jiných smluv. Konkurenční doložky, jak je výše uvedeno, bývají začleňovány např. i do smluv o obchodním zastoupení, do smluv o prodeji nebo pronájmu podniku atd. Konkurenční doložky tedy nesouvisí pouze s pracovním právem, nýbrž také s právem obchodním, resp. právem nekalé soutěže či právem proti omezování soutěže aj.

Lze také shrnout, že institut konkurenční doložky v pracovním právu slouží především k ochraně zaměstnavatele, přičemž záleží pouze na něm, zda konkurenční doložku uzavře. Zda se mu tedy vyplatí po určitou dobu (maximálně jednoho roku podle platné právní úpravy) vyplácet sjednanou finanční kompenzaci zaměstnanci za to, že nebude vyvíjet činnost, jež by mu jakkoliv konkurovala. Konkurenční doložka má tedy ochrannou funkci, a to především pro zaměstnavatele. Obecně je považována za zásadní zásah do práva zaměstnance na svobodný výkon hospodářské činnosti zaručené ústavními předpisy. V této souvislosti připomínám, že dle čl. 26 Listiny má každý právo na svobodnou volbu povolání a svobodu podnikání. Nicméně je institut konkurenční doložky v našich podmínkách dovozen a ujednání o něm je při splnění zákonem daných podmínek platné.

S přihlédnutím k výše uvedenému lze také konstatovat, že zákonem vymezený a smluvně sjednaný zákaz konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru, v rozsahu zákonem předpokládaného vymezení, nelze na straně zaměstnance rozšiřovat. Také lze dojít k závěru, že český ZP - ve srovnání s jinými evropskými státy - přiznává zaměstnancům relativně rozsáhlá práva, což se také projevuje i v ustanoveních o konkurenční doložce.

Jsem také přesvědčen, že konkurenční doložka, jakožto dobrovolné ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je nyní v podstatě neoddělitelnou součástí českého pracovního práva. Je to sice pouze necelých 10 let od doby, kdy byl v České republice tento institut zákonem vymezen poprvé, nicméně se dá říct, že se jedná o dynamický prvek pracovního práva, jemuž je potřeba se věnovat. Pravdou je, že v uplynulém desetiletí to nebyl v praxi zrovna nejvyužívanější institut pracovního

odvětví práva; tuto skutečnost je nutno ovšem přičíst nedokonalé právní úpravě konkurenční doložky (viz předešlé kapitoly).

Domnívám se, shodně s mnoha jinými autory, že obměna právní úpravy tohoto institutu v pracovním právu výrazně pomůže k jeho progresivnějšímu využívání v praxi. Především odkazuji na 6. kapitolu, která je celá věnována právní úpravě konkurenční doložky *de lege ferenda*. Doufejme, že v nejbližší době dojde k novelizaci ZP, a tudíž i ke změně právní úpravy tohoto institutu. Byla by nesmírná škoda, pokud by v praxi ujednání o konkurenční doložce zcela zaniklo, a to i z toho důvodu, že je tento institut v mnoha právních řádech evropských (a nejen těchto) zemí upraven jinak, než je tomu u nás.

Seznam zkratek

- **Ústava** ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- **Listina** ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- **ZP** zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- **ZP z roku 1965** zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- **ObchZ** zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- **ObčZ** zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- **ŽZ** zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- **HGB** Handelsgesetzbuch (německý obchodní zákoník)

Použitá literatura

Knižní literatura

- BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, 693 s.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo, SPRINT, Bratislava, 2004.
- BEDNÁŘ, J., BUCHTA, J., MICHAL, P.: Zákon o ochraně hospodářské soutěže s komentářem a předpisy souvisícími. 2. aktualizované a podstatně vydání. Linde Praha 2006, 227 s.
- BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2010.
- BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, 1146 s.
- BUKOVJAN, P.: Zákoník práce s judikaturou, 1. vyd., Praha: ASPI, a. s., 2008.
- ELIÁŠ, K, DVOŘÁK, T. a kol.: Obchodní zákoník. Praktické poznámkové vydání s výběrem z judikatury od roku 1990. 5. přepracované a rozšířené vydání podle stavu k 1. 11. 2006. Praha: Linde, 2006, 975 s.
- GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. 2. vyd., Masarykova univerzita, Brno 2004.
- HARTMANN, A.: Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb. z. a n.
- HENDRYCH, D. a kol.: Právní slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. BECK, 2009, 1481 s.
- HERMANN-OTAVSKÝ, K – SRB, J.: Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha 1935.
- HŮRKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERTO VÁ, Z., TRYLČ, L., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, 1. vydání, ANAG, 2008, 943 s.
- JOUZA, L.: Slovník pracovního práva, 2. aktualizované a doplněné vydání, POLYGON, Praha 2001, 639 s.

- JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku, 3. aktualizované a doplněné vydání, BOVA POLYGON, Praha 2008, 1088 s.
- KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, 135 s.
- KOTTNAUER, A., TÝC, J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 3. vyd., ANAG, Praha 2004.
- OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, 1066 s.
- ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008.
- URBAN, J.: Teorie národního hospodářství. 2. doplněné a rozšířené vydání. Praha: ASPI, a.s., 2006, s. 516.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007.

Časopisecká literatura

- BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P.: Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy 10/2009, dostupné na www.beck-online.cz.
- BOGNÁROVÁ, V.: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 9-10/2010.
- HROUZEK, J.: Konkurenční dohoda z pohledu praxe, PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, 2005, č. 6.
- DOLEŽÍLEK, J.: K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce, Právní rozhledy 2/2001, č. 2.
- DOLEŽÍLEK, J.: Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy 1996, č. 10.
- JOUZA, L.: Konkurenční doložka – Ochrana manažerského know-how, Národní pojištění, 2008, č. 10.
- KOCINA, J.: Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích, Bulletin advokacie 7-8/2008, dostupné na www.beck-online.cz.
- KOSTEČKA, J.: Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy, 3/1993.

- KOSTEČKA, J.: Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli, Právní rozhledy 7/1994.
- MACOURKOVÁ, H.: Konkurenční dohoda podle platné právní úpravy zákoníku práce, PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, 2005, č. 6.
- PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, č. 7-8.
- PICHRT, J.: Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, 10/2003.
- PÍCHOVÁ, I.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001.
- RÁMIŠ, V.: Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, Právní rozhledy, 14/2004.
- SALAČOVÁ, M.: K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, Právní rozhledy 6/1996.
- ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda 2010, č. 10.
- TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2007.
- TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy 15/2008.
- URBANEC, D., KRČMÁŘOVÁ, L.: K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky, Právní rozhledy, 7/2010.
- ZRUTSKÝ, J.: Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách, Právní rozhledy, 11/1996.

Právní předpisy

- Zákon č. 227/1859 ř. z., živnostenský řád
- Zákon č. 1/1863 ř. z., obchodní zákoník
- Zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících
- Zákon č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi bankovních ústavů
- Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži
- Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích
- Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů

- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- Zákon č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmů)
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění ObchZ a některé další zákony
- Zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů (zákon o ochraně hospodářské soutěže)
- Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)
- Zákon č. 88/2003 Sb., kterým se mění ObchZ a některé další zákony
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důvodové zprávy

- Důvodová zpráva k novele zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ze dne 19. 3. 2003
- Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006, zákoník práce, ze dne 27. 9. 2005, sněmovní tisk 1153

- Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (tzv. koncepční novela zákoníku práce)

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94.
- Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994, č.j. 7 Co 2163/93-84.
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003.
- Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993, č.j. 14 C 339/92-60.

Další zdroje

- <http://www.judikatura.cz/>
- <http://www.nsoud.cz>
- <http://www.beck-online.cz>
- <http://www.epravo.cz>
- <http://www.pravniradce.ihned.cz>
- <http://www.justice.cz>
- <http://www.aspi.cz>
- <http://www.westlaw.com>
- <http://www.eur-lex.eu>

Summary

The aim of my thesis is to explain the meaning of the expression “*non-competition clause*” and to analyse its legal regulation in Czech labour law.

The reason why I chose this topic is that non-competition clause is a very dynamic subject with a lot of changes in a historical point of view as you can see above.

First of all, non-competition clause is an instrument of labour law which protects an employer against the abuse of the company’s confidential information, knowledge and other know-how by the employee. According to the Czech legislation, non-competition clause means a voluntary agreement between employer and employee whose purpose is to protect employer’s interests by reducing employee’s job opportunities which would have a competitive character to the employer after the determination of an employment with the employee.

There are several conditions need to be achieved in order to conclude a valid non-competition clause. For example, this contract needs to be agreed in writing. Secondly, the non-competition clause may be valid for only a certain period of time, not exceeding one year. Moreover, an employer is obliged to pay the employee some kind of a financial compensation every month. The amount of this compensation needs to be at least one average monthly salary of the employee.

This thesis is composed of five chapters, each of them dealing with different aspects of the topic. Chapter One is introductory and defines basic terminology used in the thesis, especially the expression of “*non-competition clause*”. In this chapter I also try to define other basic concepts which typically occur in connection with the non-competition clause and whose understanding is very useful and important for reading this thesis.

The following chapter analyses the non-competition clause in a historical point of view. According to that, we can see that the non-competition clause at the very beginning of the 20th century was a part of Czech labour law. However, after the Second World War there has been no competition between companies or between employers and employees because the only employer between 1948 and 1989 was basically a state. After the famous revolution in 1989 there has been a progress in a business atmosphere

which was connected with the renewal of the non-competition clause, both in commercial and labour law.

Chapter Three is focused on the current legislation of the non-competition clause in labour law. In Chapter Four I also briefly refer to the legislation of this instrument in commercial law. Chapter Five focuses on a comparison of Czech legislation and legislation in other European countries. The final chapter recommends changes to be made in Czech legislation in order to ensure effective functioning of the non-competition clause. In this chapter I also suggest several things need to be changed in a legal regulation of the non-competition clause.

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE

NON-COMPETITION CLAUSE

KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS

konkurenční doložka - non-competition clause/competition clause

pracovní právo - labour law