

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Filip Kurčík

Konkurenční doložka

Non-compete clause

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. 5. 2025

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 94 333 znaků včetně mezer.

Filip Kurčík

V Praze dne 1. 5. 2025

Poděkování:

Na tomto místě bych rád zdvořile poděkoval doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za odborné vedení této diplomové práce, za její ochotu a cenné rady. Dále děkuji také své rodině a přátelům za jejich podporu v průběhu celého studia.

Obsah

Úvod	1
1. Vymezení základních pojmů	3
1.1. Pracovněprávní vztah	3
1.2. Zaměstnavatel	5
1.3. Zaměstnanec	8
1.4. Omezení výdělečné činnosti zaměstnance	10
2. Historický vznik a vývoj konkurenční doložky	12
2.1. Období do roku 1965	12
2.2. Období let 1966-1999	15
2.3. Období let 2000-2003 (novela č. 155/2000 Sb.)	16
2.4. Období let 2004-2005 (novela č. 46/2004 Sb.)	17
3. Právní úprava konkurenční doložky v novém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) ..	19
3.1. Současná právní úprava smlouvy o konkurenční doložce	20
3.2. Zánik smluvního vztahu plynoucí z konkurenční doložky	23
3.2.2. Zaplacení smluvní pokuty	23
3.2.3. Odstoupení od smlouvy	25
3.2.4. Výpověď dohody	26
3.2.5. Uplynutí doby	27
3.3. Rozdíl mezi zaměstnancem a obchodním zástupcem	27
3.3.1. Konkurenční doložka mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	27
3.3.2. Konkurenční doložka vůči obchodnímu zástupci	31
4. Konkurenční doložka v pracovním právu České republiky ve srovnání s Německem	32
4.1. Zákaz konkurence během zaměstnaneckého poměru	32
4.2. Zákaz konkurence po skončení zaměstnaneckého poměru	33
5. Konkurenční doložka z hlediska úpravy de lege ferenda	37
Závěr	39
Seznam použitých zdrojů	40
Abstrakt	44
Abstract	45

Úvod

Vzhledem k vysoké konkurenci na pracovním trhu se stávají odborníci napříč obory vysoce ceněnou komoditou, o níž mají firmy velký zájem. Velmi často je tedy možné se setkat se situacemi, kdy se společnosti snaží tyto odborníky dostat do vlastních řad i za cenu tzv. přetáhnutí od konkurence. S tímto způsobem ztráty zaměstnanců se však pojí problematika úniku know-how a jiných interních informací majících potenciál ohrozit pozici podnikatele na trhu, a proto se podniky snaží této situaci předcházet.

Možností, jak se proti tomuto dravému způsobu přebírání zaměstnanců bránit, je i sjednání konkurenční doložky, jakožto právně zakotveného institutu ochrany. Ten jednoduše řečeno představuje ztížené podmínky zaměstnance přejít ihned po ukončení svého pracovního poměru ke konkurenci a uplatnit tam nejen nabyté znalosti a zkušenosti, ale také využít informace o vnitřním fungování bývalého zaměstnavatele. Takto konkurenční doložku chápe veřejnost a část ji spojuje s jakými výtobytkem moderní doby, jež se stal využívaným nástrojem dneška. Pravda je však nejen složitější, ale ve skutečnosti také mnohem starší, neboť důležitost klíčových zaměstnanců a jejich znalostí a schopností si zaměstnavatelé uvědomují už velmi dlouhou dobu, a právě proto je toto téma zajímavé také pro mou diplomovou práci.

Cílem této diplomové práce je analýza konkurenční doložky včetně všech dalších institutů nutných pro její pochopení, dále pak její historie i současná úprava, a nakonec srovnání české úpravy konkurenční doložky s úpravou německou. Poslední kapitola je věnována úvahám *de lege ferenda*.

K naplnění tohoto cíle byla využita také konkrétní metoda. Jedná se zejména o metodu literární rešerše, v rámci které, jsou využity stávající znalosti z odborné literatury na dané téma. V tomto případě byly zkoumány nejen odborné publikace ale také legislativní normy a internetové zdroje. V souvislosti s rešerší byla následně využita analýza odborné literatury a právních předpisů, deskripce ve vztahu k základním pojmům a v jedné z kapitol také komparace, jež srovnává českou právní úpravu institutu konkurenční doložky s právní úpravou Německa.

Práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol, přičemž první kapitola se věnuje vymezení základních pojmů. V rámci této kapitoly jsou definovány a blíže nastíněny pojmy pracovněprávní vztah, pojem zaměstnavatele a zaměstnance, a nakonec i pojem konkurenční doložky. Druhá kapitola je věnována historickému vzniku a vývoji konkurenční doložky na území dnešní České republiky v průběhu let. Třetí kapitola si klade za cíl seznámit čtenáře

s právní úpravou konkurenční doložky v aktuálně platném zákoníku práce. V rámci této kapitoly jsou tedy vymezeny vztahy v rámci současné právní úpravy, včetně podmínek jejího uzavření až k možnostem jejího ukončení. Čtvrtá kapitola se zabývá komparací zákonné úpravy institutu konkurenční doložky v rámci pracovního práva v České republice a Spolkové republice Německo. Poslední pátá kapitola se věnuje úpravě konkurenční doložky z hlediska de lege ferenda.

Informace ke zpracování předloženého textu byly čerpány ze sekundárních zdrojů, a to především z odborné české literatury, dostupných internetových zdrojů, z historických i aktuálních právních předpisů a také z judikatury.

1. Vymezení základních pojmů

K lepšímu pochopení problematiky institutu konkurenční doložky je nutné si v první řadě vymežit základní pojmy. V této kapitole budou definovány pojmy: pracovněprávní vztah, subjekty pracovněprávního vztahu, a nakonec i úvodní seznámení se s materiální podstatou omezení konkurenčního jednání zaměstnance.

1.1. Pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztahy lze definovat jako „...*právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu, a jejichž účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a právních povinností.*“¹ Tyto vztahy lze rozdělit do dvou skupin

- **Individuální pracovněprávní vztah**, jímž rozumíme vztah mezi zaměstnancem jakožto jednotlivcem na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé. Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je tedy výkon závislé práce (individuálního) zaměstnance pro zaměstnavatele za odměnu. Jedná se konkrétně o pracovní poměry a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) jakožto i vztahy, které s těmito pracovněprávními vztahy souvisí. Individuální právo je upraveno zejména zákoníkem práce.
- **Kolektivní pracovněprávní vztah**, jímž rozumíme vztah mezi orgány zastupující (či reprezentující) kolektivy zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Předmětem kolektivního pracovního vztahu je především způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce.² Kolektivní právo je upraveno jak přímo v zákoníku práce, který reguluje zejména jejich hmotněprávní povahu, tak v zákoně o kolektivním vyjednávání, kde je blíže vymezena zejména procesněprávní povaha těchto vztahů.

¹ GALVAS, Milan. HRABCOVÁ, Dana a Zdeňka GREGOROVÁ. Základy pracovního práva. Praha: Aleš Čeněk, 2010. s. 26.

² MPSV: Pracovněprávní vztahy a jejich právní úprava [online] 2023 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/ipracovnepravni-vztahy-jejich-prav>

Jak již bylo částečně uvedeno výše zákonnou úpravu pracovněprávních vztahů ošetřuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se samozřejmě o stěžejní pramen, avšak k úpravě této problematiky se vztahuje řada dalších právních předpisů, jako jsou například:

- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy,
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.³

Účastníky nebo také subjekty pracovněprávních vztahů jsou především zaměstnavatelé a zaměstnanci. Kromě těchto mohou být dalšími účastníky také zástupci zaměstnanců, typicky rady zaměstnanců, zástupci pro oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo odborové organizace, popřípadě také evropská rada zaměstnanců.⁴

Pro pracovněprávní vztahy platí zásada, že mohou vzniknout výhradně se souhlasem fyzické osoby coby zaměstnance a zaměstnavatele. Jedná se o realizaci článku 9 odstavce 1 Listiny základních práv a svobod, který stanovuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.⁵

Zákoník práce předpokládá, že závislá práce bude vykonávána v rámci tzv. základního pracovněprávního vztahu, kterým je buď pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy nebo některá z dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr.⁶ V souvislosti s tímto předpokladem musí závislá práce podle ustanovení § 2 a 3 zákoníku práce splňovat tyto znaky:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- práce je vykonávána jménem zaměstnavatele,

³MPSV: Pracovněprávní vztahy a jejich právní úprava [online] 2023 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/ipracovnepravnivztahyajejihprav>

⁴MPSV: Účastníci pracovněprávních vztahů, zástupci zaměstnanců [online] 2023 [cit. 2025-03-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iiucastnicipracovnepravnichvzta>

⁵VONKA, Mojmír. Postup před vznikem pracovního poměru – 1. díl. [online] 2019 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/postup-pred-vznikem-pracovniho-pomeru-1-dil/>

⁶TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada, 2019 s. 33-36.

- práce je vykonávána podle pokynů zaměstnavatele,
- práce je vykonávána zaměstnancem osobně.

Nad rámec výše uvedené definice zákon stanovuje následující podmínky jako je výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Práce je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, ve stanovené pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.⁷

Dále zákoník práce ve svých ustanoveních §1a, §4a a §18 stanovuje pro pracovněprávní vztahy tyto zásady:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.⁸

1.2. Zaměstnavatel

Dle § 7 zákoníku práce je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁹ Zaměstnavatelem může být jak právnická osoba (např. obchodní společnost, družstvo, spolek), tak osoba fyzická a může jím být také stát, respektive organizační složka státu. Zaměstnavatelem může být podnikající i nepodnikající, ziskový i neziskový subjekt. Na straně zaměstnavatele může vůči zaměstnanci vystupovat vždy pouze jediný právní subjekt, v jednom pracovněprávním vztahu nemůže mít zaměstnanec více než jednoho zaměstnavatele. Tím samozřejmě není vyloučeno, aby jeden zaměstnanec vstoupil do více pracovněprávních vztahů s více zaměstnavateli.¹⁰

Bližší se jednotlivým skupinám zaměstnavatelů věnuje například Vybíhal.¹¹ Zaměstnavatel-fyzická osoba je oprávněná podnikat nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Zaměstnavatel, který je fyzická osoba, má právní osobnost od narození do smrti. Právně jednat jako zaměstnavatel má však až od dovršení plné svéprávnosti, kterou nabývá nabytím zletilosti čili dovršením 18. roku věku, případně přiznáním svéprávnosti soudem nebo

⁷ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada, 2019, s. 33-36.

⁸ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada, 2019, s. 16-20.

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 7.

¹⁰ MPSV: Zaměstnavatel. [online] 2023 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/III1Zamestnavatel>

¹¹ VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce. Praha: Grada, 2019, s. 82.

uzavřením manželství.¹² Jako zaměstnavatelé v praxi působí zejména občané provozující živnost podle živnostenského zákona – jsou jimi však i občané vykonávající činnost podle zvláštních předpisů. V tomto případě se jedná typicky o advokáty, kteří svou činnost vykonávají dle zákona o advokacii, notáře, kteří svou činnost vykonávají dle notářského řádu či auditory, kteří svou činnost vykonávají dle zákona o auditorech. Způsobilost být zaměstnavatelem však není v žádném případě vázána na živnostenské oprávnění či výkon činnosti podle zvláštních předpisů. Zaměstnavatelem může být i občan bez jakéhokoli oprávnění k podnikatelské či jiné činnosti.¹³

V případě, že je zaměstnavatelem osoba fyzická, tak v rámci pracovněprávních vztahů jedná svým jménem (popřípadě prostřednictvím svého zástupce, kterého k tomuto jednání zmocní), v případě, že jím je osoba právnická, tak jedná prostřednictvím statutárního orgánu, případně prostřednictvím zástupce obdobným způsobem jako osoba fyzická.¹⁴

Dále může být zaměstnavatelem občan, který chce do pracovního poměru přijmout jiného občana. Také se může jednat o obec jakožto veřejnoprávní korporace, právnickou osobu (např.: obchodní společnost, občanské sdružení, organizační složka státu, příspěvková organizace, státní podnik, politická strana, družstvo, veřejná vysoká škola) a v neposlední řadě také již zmíněný stát, kdy účastníkem pracovněprávních vztahů je Česká republika a jedná za ni organizační složka státu.¹⁵

Právnická osoba může být zaměstnavatelem ode dne jejího vzniku. Právnická osoba nepotřebuje ke způsobilosti být zaměstnavatelem žádné další povolení, potvrzení nebo úřední souhlas.¹⁶

Ze samotného pracovněprávního vztahu vyplývají zaměstnavateli dle § 38 zákoníku práce následující povinnosti: „*Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.*“ Kromě toho je dle tohoto paragrafu zaměstnavatel povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.¹⁷ Konkrétně se však povinností zaměstnavatele věnuje

¹² JANKŮ, Martin. Základy práva pro posluchače neprávnických fakult. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 431-432.

¹³ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 65-74.

¹⁴ VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce. Praha: Grada, 2019, s. 80-88.

¹⁵ VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce. Praha: Grada, 2019, s. 82.

¹⁶ TOMEČKOVÁ, Iva. Pracovní poměr: vznik, změny, skončení. Brno: CP Books, 2005, str. 2.

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 38.

až § 103. V rámci toho jsou vymezeny povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci věnující se povaze jeho práce včetně upozornění na možná rizika a zajištění školení o předcházení těchto rizik, podmínkám nutným k vykonávání této práce, či zajištění první pomoci zaměstnanců.

Další důležitou částí zákoníku práce ve vztahu k zaměstnavateli je § 316 věnující se ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele a ochraně osobních práv zaměstnance:

„(1) Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

(2) Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

(3) Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.“

Odst. 4 tohoto paragrafu se pak věnuje informacím, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance. Obecně se jedná o informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem, avšak existují i konkrétní informace, jež nesmí zaměstnavatel vyžadovat. Jedná se o otázku těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, sexuální orientace, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti.¹⁸

K povinnostem zaměstnavatele se vyslovují i další části zákoníku práce. Specifické oblasti povinnostem zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání se věnuje § 105. Povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání je obsažena v § 16.

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 316

Další povinnosti zaměstnavatele jsou pak uvedeny v části dvanáct zákoníku práce. Dle § 276 je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců a projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Dle § 277 je zaměstnavatel povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

1.3. Zaměstnanec

Zaměstnancem je fyzická osoba, jež se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹⁹ Aby mohla fyzická osoba vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu, musí splňovat dvě zásadní podmínky, a sice dosažení věku patnácti let a ukončení povinné školní docházky. Práce fyzických osob mladších patnácti let nebo starších patnácti let bez ukončené povinné školní docházky je zakázána s jedinou výjimkou. Tu představuje výkon sportovní, kulturní, umělecké nebo reklamní činnosti za podmínek stanovených v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Některé skupiny zaměstnanců mají zákoníkem práce garantovanou zvláštní úpravu (buď zajištění zvýšené ochrany, nebo zohlednění jejich zvláštního postavení) a těmito jsou:

- mladiství zaměstnanci,
- těhotné zaměstnankyně,
- zaměstnanci pracující z domova nebo mimo pracoviště zaměstnavatele,
- zaměstnanci se zdravotním postižením,
- zaměstnanci ze zahraničí,
- zaměstnankyně, popřípadě zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě určitého věku nebo jinou fyzickou osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby.

V § 11 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. je definován také pojem vedoucího zaměstnance, což je zaměstnanec oprávněný stanovit a ukládat svým podřízeným úkoly, organizovat a kontrolovat jejich práci. Považuje se za něj i vedoucí organizační složky státu.²⁰

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 6.

²⁰ MPSV: Zaměstnanec. [online] 2023 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iii2zamestnanec>

Zákoník práce ve svém ustanovení § 106 odst. 1 až 3 uvádí práva zaměstnance, která jsou následovná:

- zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně informací o nezbytných opatřeních,
- oprávnění odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že závažně a bezprostředně ohrožuje jeho život či zdraví, popřípadě život či zdraví jiných fyzických osob,
- podílení se na vytvoření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.

Vedle těchto práv stanovuje zákoník práce zejména v ustanovení § 106 odst. 4 i povinnosti, a sice:

- povinnost dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví, jakožto i o bezpečnost ostatních fyzických osob, jichž se jeho jednání bezprostředně týká,
- povinnost účasti na školeních zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- povinnosti podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením či očkováním,
- povinnost dodržovat právní a ostatní předpisy, jakožto i pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- povinnost dodržovat při práci stanovené postupy, používat stanovené pracovní, dopravní, osobní ochranné prostředky a zařízení.²¹

Dle § 301 zákoníku práce jsou dále zaměstnanci povinni „*Pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni. Řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*“ Zejména na poslední uvedené navazuje právní úprava zákoníku práce v § 304 a § 316 odst.1:

„(1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. (2) Jestliže zaměstnavatel

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 106.

souhlas podle odstavce 1 odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů. (3) Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.“²²

Následně zákoník práce uvádí, zákaz zaměstnanců užívat bez souhlasu zaměstnavatele pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele.²³

1.4. Omezení výdělečné činnosti zaměstnance

Ochrana výrobních postupů, strategických plánů, know-how či jiných cenných informací je pro každého zaměstnavatele klíčovou oblastí, kterou je nutné střežit, aby podnik zůstal konkurenceschopný. Únik informací s sebou může přinášet řadu rizik, které mohou zaměstnavatele významně znevýhodnit či dokonce poškodit v rámci hospodářské soutěže a jsou to právě výše uvedené důvody, které zaměstnavatele vedou k využívání zákonem daných prostředků umožňujících omezení výdělečné činnosti zaměstnance mající konkurenční povahu.²⁴

Tato diplomová práce je věnována tématu konkurenční doložky coby způsobu omezení výdělečné činnosti zaměstnance mající konkurenční povahu. Omezení zaměstnance na takovém chování lze však chápat dvojím způsobem, a to jak po skončení pracovního poměru, tak i za jeho trvání.

Vzhledem k logické časové posloupnosti je vhodné nejdříve si nastínit zákonnou úpravu omezení konkurenčního jednání zaměstnance ještě za trvání pracovního poměru a teprve až poté se věnovat této úpravě po jeho skončení. Omezení výdělečné činnosti zaměstnance mající konkurenční povahu vyplývá přímo ze zákona, který ve svém ustanovení § 304 odst. 1 stanoví: „zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem“. Jedná se tak o zákonné omezení, a tudíž není nutné tento zákaz zakládat smluvně. Zákon zároveň ve svém ustanovení § 304 odst. 3 výslovně stanoví, které činnosti se pro tento zákaz nevztahují. Jedná se pak o

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 304

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 316

²⁴ EPPINGER, Aleš a Adam HOSNEDL. Význam konkurenční doložky v pracovním právu: Ochrana zaměstnavatelů nebo omezování pracovníků? [online] 2023 [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznam-konkurencni-dolozky-v-pracovnim-pravu-ochrana-zamestnavatelu-nebo-omezovani-pracovniku-116640.html>

výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Stejně tak se zákaz nevztahuje na správu vlastního majetku.

Ačkoli se dikce zákona může zdát jasnou, je ještě třeba si vymezit činnosti, které spadají do kategorie stanovené ustanovením §304 odst. 1, a sice činnostem shodných s předmětem činnosti zaměstnavatele. Toto je důležité, aby nedošlo k neúměrnému krácení zaměstnavatelova práva na svobodnou volbu povolání vyplývajícího z článku 26 Listiny základních práv a svobod. S tímto vymezením nám pomohl Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007, ve kterém Nejvyšší soud judikoval, že takovouto výdělečnou činností je myšlena „každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu“²⁵. Jedná se tedy jak o činnosti konané v rámci pracovního vztahu u jiného zaměstnavatele, tak i o výdělečné činnosti konaných v rámci vlastního podnikání zaměstnance. Dále je třeba posoudit, zda tato činnost je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, neboť zde není určující činnost, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, nýbrž předmět činnosti zaměstnavatele.²⁶ Předmět činností podnikatelů pak lze vyhledat ve veřejných rejstřících, například v obchodním rejstříku.

Ze znění ustanovení § 304 odst. 1 dále vyplývá, že zaměstnavatelův souhlas má mít písemnou formu a dále v § 304 odst. 2 Zákon stanoví náležitost odvolání takového souhlasu, kdy odvolání musí být písemné a odůvodněné. Zde je však nutné podotknout, že absence stanovené písemné formy souhlasu nezpůsobuje neplatnost, nicméně jistě způsobí problémy při prokazování, zda byl souhlas skutečně udělen.

Tolik k omezení konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru. Existuje však mnoho situací, kdy je pro zaměstnavatele vhodné takto omezit svého zaměstnance i poté, co pracovní právní vztah mezi nimi skončí. Pro tyto účely slouží konkurenční doložka.

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 1180-1182.

2. Historický vznik a vývoj konkurenční doložky

Institut upravující konkurenční jednání zaměstnance není ničím novým, naopak lze základy dnešní podoby právní úpravy omezení konkurenčního jednání zaměstnance, potažmo samotné konkurenční doložky najít v legislativě už desítky let. Tato historie vývoje bude zmapována právě v této kapitole s důrazem na propojenost s dnešní právní úpravou a inspirací, která byla z historických úprav převzata.

2.1. Období do roku 1965

*Za první nástroj zaměstnavatelů, jak podchytit mnohdy nekorektní jednání zaměstnanců, kteří v rámci pracovního poměru získali potřebné vědomosti, know-how, vzdělání a kvalifikaci pro strategicky významné činnosti, a posléze si na základě těchto vědomostí založili tzv. vlastní podnikání, tedy konkurovali svému zaměstnavateli*²⁷ jsou považovány § 36 - § 38 zákona č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících pod názvem Doložka konkurenční. Určité náznaky, jak tuto problematiku regulovat se na území dnešní České republiky objevily už dříve v souvislosti se zvyšující se průmyslovou produkcí a s ní souvisejícím obchodem. „*S rozvojem trhu byla stále aktuálnější otázka konkurence mezi jednotlivými podnikateli a začala se objevovat i možnost nekalé konkurence ze strany zaměstnance. Snaha zaměstnavatele omezit činnost zaměstnance, kterou mu mohl konkurovat potom našla svůj odraz i v první úpravě.*“²⁸ Zákaz konkurenčního jednání byl v polovině 19. století na území tehdejšího Rakouska-Uherska upraven prostřednictvím živnostenského řádu (zákon č. 227/1859 ř.z.) a obchodního zákoníku (6. oddíl zákona č. 1/1863 ř.z.). V tehdejší legislativě byly zakotveny tzv. zákonné zákazy konkurence, které zakazovaly zaměstnanci ve služebním poměru bez svolení zaměstnavatele podnikat nebo uzavírat obchody ve stejném odvětví jako jeho zaměstnavatel. Jednalo se však pouze o kusou právní úpravu, a proto za skutečně první významný zákon řešící uceleně oblast konkurenčního jednání zaměstnance je považován až zákon č. 20/1910 ř.z.²⁹

Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, byl v dané době velmi zdařilý, což je důvodem, proč je tato norma inspirací pro další zákony. Zákon upravoval vztahy mezi kupci (zaměstnavateli) a zaměstnanci, zaměstnanými na základě služební smlouvy, kteří měli vykonávat výhradně nebo převážně kupeckou práci. Jinými slovy „*práci související s vedením*

²⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický. Praha: Grada, 2012, s. 55.

²⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Historie a současnost. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století. Časopis pro právní vědu a praxi, 2003 (3), str. 257.

²⁹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Historie a současnost. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století, Časopis pro právní vědu a praxi, 2003 (3), str. 257.

*a organizací podniku a předpokládalo, že tento zaměstnanec měl jistou dovednost a školenost, z hlediska obchodního podniku odbornou. Práce nesměla spočívat pouze v manuálních úkonech.*³⁰

Zásadní byla právě skutečnost, že se zákon věnoval nejen úpravě vztahů za trvání služebního poměru, ale i po jeho skončení. Lze se zde tedy poprvé setkat s konkurenční doložkou inspirovanou německým právem. Podle odstavce 1 platilo, že „...zaměstnanci nesmějí bez svolení zaměstnavatele ani provozovati samostatného kupeckého podniku, ani činiti obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet.“³¹ Tím však omezování nekončila, neboť § 7 ods. 1 tohoto zákona dokonce vyjadřoval absolutní zákaz podnikání zaměstnance bez svolení zaměstnavatele, a to v jakémkoli oboru, ne tedy pouze v obchodním odvětví zaměstnavatele. Na druhou stranu zákaz „činiti obchody na vlastní nebo cizí účet“ se vztahoval jen na stejnou oblast podnikání, neboť dle vládní předlohy z rok 1907 se zaměstnanci nemohla zásadně vzít možnost, aby si něco „příležitostně vydělal koupí a dalším zcizením věci“.³²

Zákon pamatoval na obě strany. Na jedné straně bylo cílem zákona co nejvíce zabránit poškození zaměstnavatele, na straně druhé pak co nejméně omezit práva zaměstnance. Konkurenční doložka mohla být tedy sjednána na dobu maximálně 1 roku a omezení se týkalo pouze činnosti ve stejném obchodním odvětví zaměstnavatele. Ve prospěch zaměstnance hovořilo to, že konkurenční doložku nebylo možné uplatnit v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance propustil, nebo mu vypověděl smlouvu bez zaměstnancova zavinění, nebo pokud dal zaměstnanci důvodnou příčinu k ukončení služebního poměru.³³

Další normou, jež upravovala tuto oblast pracovněprávních vztahů byl zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži. Podle § 14 tohoto zákona „zaměstnanec přijatý pro určitý podnik, který bez svolení majitele podniku je výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele, může být žalován, aby se zdržel takového jednání.“³⁴ Výsledkem této žaloby může být náhrada škody. Nově tento zákon zavádí možnost zaměstnavatele žalovat také soutěžitele, který využil služby zaměstnance. I tento soutěžitel pak mohl být žalován o náhradu škody.³⁵

³⁰ VÁŽNÝ, František. Nový zákon o soukromých zaměstnancích. Sociální revue. r. 15, č. 6/8, s. 297.

³¹ Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících

³² JAKUBEC, František. Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích v podobném postavení. Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství, 1931, s. 15.

³³ Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících

³⁴ Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n. o nekalé soutěži, § 14.

³⁵ Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n. o nekalé soutěži, § 14

Další úprava konkurenčního jednání zaměstnance se objevila v zákoně č. 154/1934 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích, tentokrát pod pojmem soutěžní doložka. Tento zákon vznikl zejména jako reakce na potřebu sjednotit právní úpravu pro celou Československou republiku. Norma v mnohém navazovala na zákon č. 20/1910 ř. z. o obchodních pomocnících, ale došlo k jejímu rozšíření. Primárně se vztahoval na mnohem širší okruh zaměstnanců.³⁶ Zákaz konkurenčního jednání zněl dle zákona následovně: „*Zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo býti jakkoli činný pro jiný podnik nebo se na něm zúčastniti, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastniti se zároveň téže soutěže.*“³⁷ Vymezení konkurenční doložky bylo tedy velmi obdobné jako tomu bylo v zákoně č. 20/1910 ř. z. o obchodních pomocnících, avšak okruh zaměstnanců, pro něž platil byl mnohem širší. Širší však byly také podmínky, za kterých mohla konkurenční položka platit. Zatímco v zákoně č. 20/1920 ř. z. se jednalo pouze o nutnou zletilost zaměstnance a jeho plat minimálně ve výši 4000 korun, v zákoně č. 154/1934 Sb. z. a n. už se jednalo o následující podmínky:

- Zaměstnanec musel být svéprávný, tedy dle tohoto zákona zletilý (21 let).
- Zaměstnanec musel mít možnost nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele.
- Roční plat zaměstnance musel dosahovat 18 000 Kč.
- Konkurenční doložka musela sloužit k ochraně výrobních a obchodních tajemství pouze k odvětví, v němž zaměstnavatel podniká.
- Konkurenční doložka mohla být sjednána nanejvýš na dobu 1 roku po skončení pracovního poměru. V případě finančního vyrovnání lze tuto dobu prodloužit až na 5 let.

Stejně jako v předchozím případě i tentokrát norma pamatovala na případy, kdy byla konkurenční doložka považována za neplatnou. Jednalo se o situaci, kdy zaměstnanec zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a současně oznámil zaměstnavateli do 1 měsíce, že smlouvu nepovažuje za závaznou. Dalším důvodem bylo bezdůvodné předčasné zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, absence finanční kompenzace pro zaměstnance pro dobu po skončení pracovního poměru nebo nevyplácení

³⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Historie a současnost. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století. Časopis pro právní vědu a praxi, 2003 (3), s. 257.

³⁷ Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích.

finanční kompenzace přes zaměstnancovu upomínku.³⁸ Zákon byl formálně platný až do 31. 12. 1965, avšak po nástupu komunistické vlády v roce 1948 se legislativní vymezení konkurenční doložky stalo v podstatě zbytečné. Po faktickém zákazu soukromého podnikání nemohl zaměstnanec po skončení pracovního poměru konkurovat jako soutěžitel státnímu podniku coby bývalému zaměstnavateli.

2.2. Období let 1966-1999

Dne 16. června 1965 Národní shromáždění Československé Socialistické republiky schválilo s účinností od 1. ledna následujícího roku nový zákoník práce. Vzhledem k podobě tehdejšího trhu práce, direktivně řízené ekonomice a absenci soukromého podnikání nebylo nutné do zákoníku práce zákaz konkurenčního jednání zavádět. Nově se potřeba tohoto institutu vytvořila až po roce 1989, kdy se opět vrátilo konkurenční prostředí. V 90. letech došlo postupně ke třem novelizacím zákoníku práce. Tou první byla novela zákoníku práce č. 3/1991 Sb. Novela se však problematice věnovala pouze obecně a později zákonodárci poukázali na její nedostatečnost. Díky této novele došlo k rozšíření ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce o povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace během trvání pracovního poměru. Tehdejší zákonodárci tak rozšířili ochranu zaměstnavatele před potenciálním konkurenčním jednáním zaměstnance, který by mohl využít informace nabyté na základě předchozího pracovněprávního vztahu.³⁹

Následovala novela zákoníku práce č. 231/1992 Sb. jako reakce na nedostatečnou ochranu zaměstnavatelů vyplývající z platné legislativy. Novela z roku 1992 zavedla § 75: „Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovně právním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“⁴⁰ Již z výše uvedeného znění zákona je zřejmé, že ani v tomto případě nebyla ochrana zaměstnavatele dostatečná a opomíjela mnoho možností, jak mohl zaměstnanec zákaz konkurence obejít. Nejčastější možností bylo využívání rodinných příslušníků, kteří činnost vykonávali místo samotného zaměstnance. V tomto případě se na rodinného příslušníka žádný postih nevztahoval. Nejproblematictější

³⁸ Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích.

³⁹ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, roč. 4, č. 10, 1996, s. 433-439.

⁴⁰ Novela zákoníku práce č. 231/1992 Sb, § 75.

byla však skutečnost, že § 75 se vztahoval pouze na konkurenční jednání během trvání pracovního poměru, nikoli po jeho skončení.⁴¹

Kontroverzní částí novely se stal § 75 odst. 3 tohoto zákona. Byl zde stanoven úplný zákaz výkonu výdělečné činnosti, která byla shodná s předmětem podnikání zaměstnavatele pro vedoucí zaměstnance a vedoucí v řídicí činnosti pro zaměstnavatele.

Dále následovala novela zákoníku práce č. 37/1993 Sb., která reagovala na výše uvedený zákaz pro vedoucí zaměstnance s poukázáním na to, že zákon v této podobě brání svobodnému podnikání. Tento zákaz byl novelou z roku 1993 zrušen.⁴²

2.3. Období let 2000-2003 (novela č. 155/2000 Sb.)

Teprve novelizace zákoníku práce prostřednictvím zákona č. 155/2000 Sb. znovuzavedení institutu konkurenční doložky a zákazu konkurence obecně. V podstatě se jednalo o první krok k opětovnému zavedení konkurenční doložky do české legislativy, ale také o harmonizaci právní úpravy s legislativou Evropské unie. Stále se však nejednalo o příliš konkrétní vymezení a samotný závazek nekonkurovat byl vložen do § 29 zákoníku práce upravující náležitosti pracovní smlouvy. Konkrétní znění vypadá následovně: „*Mimo to lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti 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*“. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnanec může být omezen uzavřením doložky na nejdelší dobu 1 roku a novela pamatovala také na možnost sjednání smluvní pokuty. Smluvní pokuta se novelou 155/2000 Sb. dostala do znění zákoníku práce poprvé, avšak bez jejího obecného vymezení. Nebylo tedy jasné, jaké náležitosti má obsahovat a v jaké formě má být uzavřena. Obecně převládal názor, že smluvní pokuta má sloužit ke krytí případné náhrady škody, která by mohla vzniknout, což nebylo nutností. Postačilo porušení zajištěné povinnosti.⁴³

⁴¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, roč. 4, č. 10, 1996, s. 433-439.

⁴² Novela zákoníku práce č. 37/1993 Sb.

⁴³ JAKUBKA, Jan. Konkurenční doložka. Práce a mzda, roč. 49, č. 8, 2001, s. 9.

Třebaže se jednalo o určitý pokrok v této oblasti, tak i po přijetí této novely bylo vymezení konkurence v pracovněprávních vztazích vágní a nejasné. Kvůli těmto nedokonalostem vyvstávaly otázky, jako jako zda je možné sjednat doložku pouze v pracovním poměru vzniklém na základě pracovní smlouvy nebo i v pracovním poměru vzniklém na základě jmenování. Důvodem byla praktická zkušenost, kdy konkurenční doložka byla využívána předně pro pracovní poměry zaměstnanců na vyšších pozicích, kteří byli většinou do funkcí jmenováni. Nakonec i přes názor odborníků docházelo k uzavírání konkurenční doložky nejen u zaměstnanců, kteří se do funkce dostali jmenováním, ale také u dohod o pracovní činnosti.⁴⁴ Z důvodů nastíněných výše je zřejmé, že muselo dojít k další konkretizaci tohoto institutu, což měla přinést novela č. 46/2004 Sb., ale především nový zákoník práce.

2.4. Období let 2004-2005 (novela č. 46/2004 Sb.)

Novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb. měla nejen napravit vágnost a neurčitost právní úpravy konkurenční doložky v zákoníku práce, ale také dále sbližovat českou legislativu s evropskými směrnicemi. Tentokrát se jednalo o mnohem propracovanější právní zakotvení úpravy konkurenčního jednání zaměstnance.

Novelou č. 46/2004 Sb., účinnou od 1. 1. 2005, byla ustanovením § 29a stanovena možnost pro zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít dohodu (neužívalo se pojmu „konkurenční doložka“), kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele či by vůči němu měla soutěžní povahu. Jednalo se o velmi zdařilou úpravu, a proto mohla být z velké části využita také v zákoně č. 262/2006 Sb., tedy v současném zákoníku práce. Novelou tedy došlo k vymezení konkurenční činnosti pouze jako činnosti výdělečné a mající vůči bývalému zaměstnavateli soutěžní povahu. Dále novela zúžila okruh zaměstnanců, s nimiž bylo možné dohodu uzavřít. Dohoda musela být písemná pod sankcí neplatnosti a její sjednání nebylo vázané na její uzavření v rámci pracovní smlouvy. Zaměstnavatel mohl sjednat tuto dohodu pouze se zaměstnancem, po kterém to bylo lze *„spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost“*.⁴⁵ Zajímavou oblastí bylo stanovení minimální výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za převzetí závazku, který

⁴⁴ JAKUBKA, Jan. Konkurenční doložka. Práce a mzda, roč. 49, č. 8, 2001, s. 8.

⁴⁵ Zákon č. 46/2004 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

je obsažen v konkurenční doložce, a to ve výši průměrného měsíčního výdělku. Na druhou stranu institut zaplacení peněžité částky při porušení závazku ze strany zaměstnance se v porovnání s předchozí právní úpravou nezměnil.⁴⁶

⁴⁶ Zákon č. 46/2004 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

3. Právní úprava konkurenční doložky v novém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Nejen institut konkurenční doložky, ale i další části zákoníku práce si vyžadovaly přepracování či doplnění, a proto byl již v roce 2005 vládou schválen návrh nového zákoníku práce. V únoru 2006 návrh zákona přijala Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, avšak následně byl v březnu 2006 zamítnut Senátem Parlamentu ČR. Dokument se tedy vrátil do Poslanecké sněmovny, která o návrhu hlasovala v původním znění a názor Senátu přehlasovala. Tím však cesta návrhu zákona neskončila, neboť následně prezident republiky odmítl zákon podepsat a vrátil jej opět do Poslanecké sněmovny. Prezidentovo veto bylo nakonec Poslaneckou sněmovnou přehlasováno a zákoník byl schválen dne 23. 05. 2006 v původní podobě. Dne 1. 1. 2007 vstoupil nový zákoník práce v platnost.

Konkurenční doložku mohou mezi sebou uzavřít v podstatě jakékoliv dva subjekty (nemusí tedy jít vždy jen o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, neboť obecně jde o jakýkoliv závazek mající omezovat konkurenční činnost jedné ze smluvních stran ve prospěch druhé strany).⁴⁷ V případě této práce se jedná o institut pracovního práva, jež má povahu dvoustranného závazkového právního úkonu, který zakládá určitý pracovněprávní vztah. Jednoduše řečeno se jedná o dohodu zaměstnavatele a zaměstnance, kde se zaměstnanec zaváže ke zdržení se konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli po skončení pracovněprávního vztahu. Na druhou stranu musí být toto rozhodnutí zaměstnance přiměřeně finančně kompenzováno ze strany zaměstnavatele.⁴⁸ K nejtypičtějším případům patří konkurenční doložka uzavřená mezi podnikatelem a osobou mající bližší znalosti ohledně jeho podnikání. V praxi se pak lze též hojně setkat například s případy uzavření konkurenční doložky mezi společnostmi a bývalým obchodním zástupcem či bývalým dodavatelem.⁴⁹ Obecně by však nemělo dojít k nadužívání institutu konkurenční doložky a měl by se vztahovat pouze na specifický okruh jedinců. Důvodů je hned několik. V první řadě je to debata o možném omezování zaměstnancových práv, a tedy možný rozpor s čl. 26. odst. 1 Listiny základních práv a svobod: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“⁵⁰ V návaznosti na tuto debatu je zde také

⁴⁷ PREUSS, Ondřej. Konkurenční doložka v obchodních vztazích. [online] 2022 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/konkurencni-dolozka-v-obchodnich-vztazich>

⁴⁸ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, s. 541.

⁴⁹ SCHEJBAL, Michal. Konkurenční doložka – co to je a na co si dát pozor? Kropáček LEGAL. [online] 2023 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://www.kropaceklegal.cz/blog/konkurencni-dolozka-co-to-je-a-na-co-si-dat-pozor>

⁵⁰ Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 26.

důvod nálezu Ústavního soudu ze dne 1.11.1995, sp. zn. II. ÚS 192/95, ve kterém Ústavní soud České republiky rozhodl, že konkurenční doložka upravená v individuální pracovní smlouvě je v souladu s Ústavou České republiky a že hodnotit tzv. konkurenční ujednání bude třeba individuálně.⁵¹

Také z výše uvedených důvodů se vybrané právní normy věnují konkurenční doložce konkrétněji i v souvislosti s jednotlivými situacemi tak, jak bude uvedeno v podkapitolách níže. V souvislosti s výše řečeným není překvapení, že občanský zákoník stanovuje, že pakliže se v ujednání zakazující jinému subjektu soutěžní činnost neurčí okruh území, činnosti nebo osob, kterých se zákaz týká, ke konkurenční doložce se nepřihlíží. Dále pak se zakazuje konkurenční doložka ujednaná na dobu neurčitou či na dobu delší pěti let, konečně se také zakazuje konkurenční doložka omezující zavázanou stranu více než vyžaduje potřebná ochrana oprávněné strany.⁵²

Obecně je nutné říci, že praktické využití konkurenční doložky je ztěžováno zdlouhavou a poměrně obtížnou vymahatelností smluvních pokut povinných ze strany zaměstnance a také časté a těžko postižitelné skryté poradenství zaměstnance, který, přestože vázán konkurenční doložkou, podává skryté poradenství konkurenční společnosti, která pouze vyčkává na uplynutí lhůty sjednané konkurenční doložky tohoto zaměstnance.⁵³

3.1. Současná právní úprava smlouvy o konkurenční doložce

Jak již bylo nastíněno, konkurenční doložka je dvoustranné právní jednání, při němž musí dojít k vzájemné shodě obou zúčastněných stran. Jinak řečeno musí dojít ke smluvnímu ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nejen na samotné podstatě uzavření konkurenční doložky, ale také na tom, za jakých podmínek k uzavření konkurenční doložky dojde.⁵⁴ Vzhledem k tomu, že se nejedná o pevnou součást pracovní smlouvy, může být uzavřena kdykoli během pracovního poměru zaměstnance pouze jako samostatná dohoda, jako dodatek pracovní smlouvy nebo může být přímo zapracovaná do pracovní smlouvy jako jedno z jejích ustanovení. Kromě faktu, že může být konkurenční doložka uzavřena během zaměstnaneckého poměru zaměstnance, může být sjednána také v rámci zkušební doby. Tato

⁵¹ Nález Ústavního soudu ze dne 1.11.1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

⁵² zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

⁵³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: Grada, 2013, s. 157.

⁵⁴ SALÁČ, Jiří a Michal DVOŘÁK. Konkurenční doložka v praxi. Práce a mzda, č. 9, 2019.

možnost je v české legislativě od roku 2012. Do té doby byla sjednaná konkurenční doložka v rámci zkušební doby brána za neplatnou.⁵⁵

Současná právní úprava konkurenční doložky vychází ze zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce. Konkrétně se institutu konkurenční doložky věnuje Hlava VI, ustanovení § 310 a § 311. „(1) *Byla-li sjednána konkurenční doložka, 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 konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.*“⁵⁶ Odst. 1 ustanovení § 310 tedy potvrzuje uzavření konkurenční doložky na dobu nejdéle jednoho roku. Stejně tak definuje zákaz výdělečné činnosti zaměstnance v oboru shodném s předmětem činnosti zaměstnavatele a také hovoří o přiměřeném peněžitém vyrovnání za omezení výdělečné činnosti zaměstnance. Změnou je výše tohoto vyrovnání, které je oproti předchozí právní úpravě vymezeno na nejméně polovinu průměrného měsíčního výdělku. Judikatura Nejvyššího soudu opakovaně stanovila, že nesjednání závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání v rámci dohody o konkurenční doložce způsobuje neplatnost celé této dohody.⁵⁷

Odst. 2 § 310 pak uvádí následovně: „*Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, 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.*“ Díky tomuto odstavci lze hovořit částečně o kogentní právní normě, neboť je úpravou přesně definován typ zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku uzavřít. Neomylně nelze uzavřít konkurenční doložku se zaměstnancem, který nesplňuje požadavky uvedené právě v § 310 odst. 2 zákoníku práce. Na

⁵⁵ MATZNER, Jiří. Konkurenční doložka aneb na co si dát pozor při jejím sjednávání. Podnikatel. [online] 2018 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/konkurencni-dolozka-aneb-na-co-si-dat-pozor-pri-jejim-sjednavani/>

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 311.

⁵⁷ STRMISKOVA, Adéla Nela. K možnostem ukončení konkurenční doložky. Epravo. [online] 2021 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznostem-ukonceni-konkurencni-dolozky-112687.html>

druhou stranu nelze přesně říci, které případy a které pozice splňují výše uvedenou definici. Stále se jedná o hodně subjektivní vymezení, a proto je nutné ho řešit případ od případu.

Vymezení zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku sjednat, je problematické také z dalšího důvodu. Odst. 2 § 310 tohoto zákona poukazuje na fakt, že doložku je možné sjednat pouze se zaměstnanci, kteří již u zaměstnavatele získali znalosti, *„jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost“*. Toto vymezení se však rozchází s platností konkurenční doložky od nástupu zaměstnance do zaměstnání, respektive její uzavírání ve zkušební době. Proto v této věci rozhodoval Nejvyšší soud, který uvedl, že *„je nepochybné, že sjednání konkurenční doložky zákon předpokládá zpravidla v době vzniku pracovního poměru, tedy ještě dříve než se zaměstnanec s informacemi, poznatky a znalostmi pracovních a technologických postupů seznámí“*.⁵⁸

Odst. 3 § 310 se pak věnuje smluvní pokutě: *„Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.“* Sjednání smluvní pokuty je dispozitivního charakteru, avšak dojde-li k jejímu sjednání, nastupují kogentní ustanovení v podobě její výše a zániku závazku zaměstnance jejím zaplacením.

Prostor je věnován také možnosti odstoupení od konkurenční doložky, což je dle odst. 4 § 310 možné (z pohledu zaměstnavatele) pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Dle odst. 5 stejného paragrafu může zaměstnanec *„...konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.“*

Zákon pak ve svém ustanovení § 310 odst. 6 konečně stanoví, že konkurenční doložka, odstoupení i výpověď musí být uzavřena písemně.⁵⁹

Paragraf 311 zákona 262/2006 Sb. taxativně vymezuje případy, na něž není možné ustanovení § 310 použít. Konkrétně se jedná o pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 310.

dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.⁶⁰

3.2. Zánik smluvního vztahu plynoucí z konkurenční doložky

Konkurenční doložka může zaniknout několika způsoby. Konkrétně se jedná o dohodu o ukončení konkurenční doložky, zaplacením smluvní pokuty, odstoupení od smlouvy, výpovědí dohody a uplynutím doby dohody. Případnou šestou možností může být smrt, avšak této možnosti se z pochopitelných důvodů práce blíže nevěnuje.

3.2.1. Dohoda o rozvázání dohody o konkurenční doložce

V případě, že zaměstnavatel dospěje k závěru, že nevyžaduje dodržování konkurenční doložky ze strany zaměstnance a nemá zájem mu z toho důvodu platit sjednané peněžité vyrovnání, je nejvhodnějším způsobem rozvázání tohoto smluvního vztahu dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tuto dohodu je možné uzavřít kdykoliv, tedy před, během i po skončení pracovního poměru. *„Dohoda o rozvázání dohody o konkurenční doložce je dvoustranným právním jednáním a vztahuje se na všechna práva a povinnosti, které z dohody o konkurenční doložce vyplývají. V praxi s takovou formou ukončení dohody o konkurenční doložce nebývají spojeny výkladové problémy.“*⁶¹

3.2.2. Zaplacení smluvní pokuty

Změní § 310 odst. 3 zákoníku práce o možnosti sjednat v rámci konkurenční doložky smluvní pokutu přináší několik informací. *„Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta...“* odkazuje na dobrovolnost sjednání smluvní pokuty.

Důležitou součástí této normy je přiměřenost smluvní pokuty: *„Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.“* V tomto případě je nutné vždy posouzení konkrétního případu. Nutné je sledovat jak konkrétní povahu, tak význam informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal během pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a jejichž využitím by mohl bývalému zaměstnavateli škodit.⁶² Přiměřenost smluvní pokuty je důležitá jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Pro zaměstnavatele dostatečná výše smluvní pokuty představuje určité zajištění, neboť v případě, že zaměstnanec smluvní pokutu zaplatí, již pro něj povinnost zdržet se

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 310.

⁶¹ STRMISKOVA, Adéla Nela. K možností ukončení konkurenční doložky. Epravo. [online] 2021 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznostem-ukonceni-konkurencni-dolozky-112687.html>

⁶² BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 1219.

nežádoucího jednání vůči zaměstnavateli neplatí. A to i přesto, že škoda způsobená zaměstnancem bývalému zaměstnavateli přesahuje výši smluvní pokuty. Při nastavení smluvní pokuty by tedy měl být brán zřetel na možnou výši škody. Jinými slovy by smluvní pokuta měla být pro bývalého zaměstnance a případnou konkurenci dostatečně „demotivující“. Nejen z tohoto důvodu docházelo ke sporům o konkrétní obsah „přiměřenosti“ smluvní pokuty. Podle Tintěry lze za přiměřenou smluvní pokutu považovat takovou, jenž nepřesahuje kompenzaci, která by v celkové výši náležela zaměstnanci za předpokladu, že by se choval v souladu s konkurenční doložkou.⁶³ Na druhou stranu neexistuje legislativa, která by se přímo vyjadřovala k výši smluvní pokuty, respektive k její nepřiměřenosti. V praxi je v případě sporu každý případ posuzován individuálně.⁶⁴

Přiměřeností smluvní pokuty se opakovaně zabýval také Ústavní soud. V nálezu ze dne 2.5.2019, sp. zn. II. ÚS 3101/18, konkrétně posuzoval přiměřenost smluvní pokuty sjednané pro případ, kdy (bývalý) zaměstnanec svým smluvním povinnostem z konkurenční doložky nedostojí. Ústavní soud svým rozhodnutím jednoznačně podpořil svůj dosavadní přístup ke smyslu a účelu konkurenční doložky a zdůraznil, že „...úprava konkurenční doložky, jak je provedena v zákoníku práce, je navázána zejména na zaručené právo na svobodné podnikání. A ačkoliv toto právo představuje subjektivní veřejné právo a působí přímo pouze mezi jednotlivcem a veřejnou mocí, ovlivňuje i výklad zákonné úpravy, která má sloužit k ochraně podnikatelské činnosti před škodlivými zásahy jednotlivci, tedy působí i v horizontální rovině, ve vztazích, v nichž jsou si jeho účastníci rovni. Ústavně konformní výklad ustanovení § 310 zákoníku práce by proto měl podnikateli (zaměstnavateli) v co možná nejvyšší míře zaručit právo na podnikání, které však může být plnohodnotně rozvíjeno pouze v prostředí, které důsledně brání případnému zneužití informací nabytých při výkonu zaměstnání a potenciálnímu konkurenčnímu střetu zájmů, k němuž by mohlo dojít mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem, příp. třetí osobou, pro niž bývalý zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost. S ohledem na povahu konkurenční doložky je dotčené ustanovení § 310 zákoníku práce nutno vykládat rovněž v souladu s ústavní zásadou „pacta sunt servanda“, tzn., smlouvy mají být dodržovány.“ V souvislosti s rozhodnutím Ústavního soudu bylo upozorněno, že smluvní pokuta má být zaplacená v případě, že dojde k porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti bývalého

⁶³ TINTĚRA, Tomáš. Přiměřenost sankce za porušení sjednané konkurenční doložky v pracovním právu. Acta Iuridica Olomucensia. 2020, roč. 15, č. 2-3, s. 85.

⁶⁴ TINTĚRA, Tomáš. Přiměřenost sankce za porušení sjednané konkurenční doložky v pracovním právu. Acta Iuridica Olomucensia. 2020, roč. 15, č. 2-3, s. 85.

zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Není zde rozhodující ani délka trvání zaměstnání, ani okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně ve prospěch nového zaměstnavatele či ve prospěch vlastního podnikání použije, příp. zneužije.⁶⁵

3.2.3. Odstoupení od smlouvy

Dalším způsobem zániku smluvního vztahu plynoucího z konkurenční doložky je odstoupení od smlouvy. Dle odst. 4 § 310 zákoníku práce ve spojení s § 2001 a násl. zákona 89/2012 Sb., občanského zákoníku je stanoveno, že jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mohou písemně odstoupit od dohody o konkurenční doložce, a to výhradně na základě důvodů stanovených zákonem nebo výslovně sjednaných v dohodě o konkurenční doložce. Odstoupení je však poměrně komplikované. V první řadě je legislativně zakotvena doba, kdy může od konkurenční doložky odstoupit zaměstnavatel. Tou je pouze doba trvání pracovního poměru zaměstnance. Dále je možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky omezena výslovně sjednanými důvody pro odstoupení. Tyto důvody nesmí představovat zneužití výkonu tohoto práva na úkor zaměstnance. Je tedy zřejmé, že odstoupení „bez uvedení důvodu“ nebo „z jakéhokoliv důvodu“ je neplatné i v případě, že je takto uvedeno ve smlouvě o konkurenční doložce.⁶⁶ Tuto skutečnost potvrdil Nejvyšší soud svým rozsudkem v roce 2011: „údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky.“⁶⁷

Platnost odstoupení od smlouvy pouze na základě důvodů konkrétně vymezených ve smlouvě o konkurenční doložce znovu potvrdil Nejvyšší soud v roce 2020, kdy pro rozpor se zákonem určil jako neplatné i případné odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky na základě důvodu, který ponechává „na volném uvážení zaměstnavatele“, zda zaměstnanec v zaměstnání u zaměstnavatele (ne)získal informace, které je potřeba chránit konkurenční doložkou.⁶⁸

⁶⁵ ŠAMAJOVÁ, Ester. Přiměřenost smluvní pokuty v konkurenční doložce. HSP & Partners. [online] 2019 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.akhsp.cz/novinky/primerenost-smluvni-pokuty-v-konkurencni-dolozce>

⁶⁶ STRMISKOVA, Adéla Nela. K možnostem ukončení konkurenční doložky. Epravo. [online] 2021 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznostem-ukonceni-konkurencni-dolozky-112687.html>

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

⁶⁸ STRMISKOVA, Adéla Nela. K možnostem ukončení konkurenční doložky. Epravo. [online] 2021 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznostem-ukonceni-konkurencni-dolozky-112687.html>

Změnu ve výše uvedené rozhodovací praxi započal náleží Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp.zn. II. ÚS 1889/19, v němž Ústavní soud dospěl mj. k závěru, že „plošný judikaturní zákaz smluvních ujednání opravňujících zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (případně „z kteréhokoliv důvodu“) je ústavně nekonformním soudcovským dotvářením práva“. ⁶⁹ To ovšem nesmí být vykládáno takovým způsobem, že by zaměstnanci neměla být poskytnuta žádná ochrana před potenciálním zneužitím práv ze strany zaměstnavatele. V návaznosti na uvedený náleží Ústavního soudu se touto věcí zabýval velký senát Nejvyššího soudu a svým rozsudkem ze dne 13. 12. 2023, sp.zn. 31 Cdo 2955/2023 zcela změnil dosavadní rozhodovací praxi Nejvyššího soudu. Podle Nejvyššího soudu zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit i bez uvedení důvodu, byla-li tato možnost smluvními stranami výslovně sjednána. ⁷⁰

Na základě výše uvedeného je tedy možné konstatovat, že odstoupení od smlouvy je možné, pokud je tato možnost sjednána v konkurenční doložce, avšak nesmí být sjednán důvod odstoupení, který by mohl být považován za neuzítí práva na úkor zaměstnance. Typickým příkladem těchto důvodů je odstoupení pro neschopnost zaměstnance konkurovat ze zdravotních příčin či nezvratné ztráty kvalifikace. ⁷¹

3.2.4. Výpověď dohody

Další způsob zániku smlouvy o konkurenční doložce je výpověď. Právo vypovědět dohodu o konkurenční doložce přiznává zákoník práce v § 310 odst. 5 pouze zaměstnanci, a to pouze v konkrétním případě: „Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.“ ⁷²

V § 310 odst. 1 je stanoveno, že peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období (tedy prvního dne měsíce následujícího po měsíci, za něj náleží), pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti. Pokud se tedy zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na jiné době splatnosti, je peněžité vyrovnání splatné dle této dohody. V případě výpovědi

⁶⁹ Náleží Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp.zn. II. ÚS 1889/19

⁷⁰ ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Odstoupení zaměstnance od konkurenční doložky z pohledu aktuální judikatury Nejvyššího soudu. Epravo. [online] 2024 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odstoupeni-zamestnavatele-od-konkurencni-dolozky-z-pohledu-aktualni-judikatury-nejvyssiho-soudu-117927.html>

⁷¹ SALÁČ, Jiří. a Michal. DVOŘÁK. Konkurenční doložka v praxi. Práce a mzda, č. 9, 2019

⁷² Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 310.

konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi dohody o konkurenční doložce zaměstnavateli.⁷³

V případě, že dojde z důvodu uvedeného výše k výpovědi smlouvy ze strany zaměstnance, neznamená to, že dochází k zániku nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli. Zaměstnanec se může domáhat zaplacení dlužného peněžitého plnění u soudu.⁷⁴

3.2.5. Uplynutí doby

Konkurenční doložka může zaniknout též na základě právní události. Zákon v § 310 odst. 1 zákoníku práce stanovuje maximální hranici trvání konkurenční doložky na dobu jednoho roku, avšak může být sjednána i doba kratší. Prostým uplynutím této sjednané doby dochází k zániku konkurenční doložky.⁷⁵

3.3. Rozdíl mezi zaměstnancem a obchodním zástupcem

Následující část této práce se bude v rámci konkretizace legislativního vymezení konkurenční doložky věnovat rozdílu užití konkurenční doložky pro zaměstnance a obchodního zástupce.

3.3.1. Konkurenční doložka mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

Po dobu trvání pracovního poměru nesmí zaměstnanci vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele. Toto pravidlo je platné automaticky na základě zákoníku práce, a tudíž ho není nezbytné sjednávat v rámci pracovní smlouvy.⁷⁶ Kritériem pro posouzení, zda se jedná o konkurenční činnost, je předmět činnosti zaměstnavatele. Kupříkladu zaměstnanec, který pracuje jakožto účetní ve výrobním podniku a k tomu, pro svůj přivýdělek jakožto osoba samostatně výdělečně činná, poskytuje účetní služby. Takováto činnost není v rozporu se zákonem a zaměstnavatel v ní nemůže zaměstnanci, jakkoliv bránit. Jinak by tomu bylo v případě, kdy by byl zaměstnavatel činný také v oblasti vedení účetnictví. V tomto případě by stejně služby mohl zaměstnanec poskytovat pouze se souhlasem zaměstnavatele.⁷⁷

⁷³ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 1220.

⁷⁴ STRMISKOVÁ, Adéla Nela. K možnostem ukončení konkurenční doložky. Epravo. [online] 2021 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznostem-ukonceni-konkurencni-dolozky-112687.html>

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 310.

⁷⁶ PREUSS, Ondřej. Konkurenční doložka: Jak ochránit firemní postupy? [online] 2022 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/konkurencni-dolozka-jak-vypada-a-kdy-ji-pozadovat>, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §304 odst.1

⁷⁷ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada, 2020, s. 167-170.

Pokud bude chtít zaměstnanec začít s podnikatelskou činností po ukončení pracovního poměru, je nutné, aby si v první řadě zjistil, zda není ke svému předchozímu zaměstnavateli vázán konkurenční doložkou, jež by mu toto podnikání ve vybraném předmětu podnikatelské činnosti na určitou dobu omezovala.

Konkurenční doložkou se rozumí sjednané omezení vztahující se na výkon výdělečné činnosti konkurující zaměstnavateli po ukončení pracovního poměru.⁷⁸ Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně a může být buď součástí pracovní smlouvy, nebo může jít o samostatnou dohodu, jejímž předmětem je pouze omezení zaměstnance ve výkonu takové činnosti. Ohledně doby sjednání konkurenční doložky, tak tato musí být sjednána před samotným vznikem pracovního poměru nebo v průběhu jeho trvání, přičemž se (ve vztahu k platnosti konkurenční doložky) nevyžaduje, aby zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy dopředu získal poznatky, informace nebo znalosti technologických postupů, jejichž využitím by mohl zaměstnavateli ztížit jeho činnost.⁷⁹

Zaměstnavatel nemůže sjednat konkurenční doložku s jakýmkoli zaměstnancem. Může tak učinit pouze tehdy, jestliže je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, znalostí pracovních a technologických postupů a poznatků, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost (například snížení objemu zakázek, snížení počtu zákazníků apod.).⁸⁰ Jedná se tedy o zaměstnance, kteří mají přístup k obchodnímu tajemství, unikátnímu know-how či jiným, podobně citlivým interním informacím zaměstnavatele.⁸¹ Konkurenční doložkou se tedy zaměstnavatel chrání před ohrožením své pozice na trhu ze strany bývalého zaměstnance coby osoby, jež se podílela na jeho podnikání. Vzhledem k tomu, že konkurenční doložku není možné sjednat širší, než je nezbytně nutné na ochranu podnikatele, jenž má být touto doložkou chráněn, je nutné přihlédnout k tomu, jakou činnost zavázaná osoba pro zaměstnavatele vykonávala a k jakým informacím měla přístup, přičemž pro stanovení širší doložky platí, že čím více tajných informací zavázaná osoba získala, tím širší konkurenční doložka může být.⁸²

⁷⁸ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce 2022–s výkladem, Praha: Grada, 2022, s. 262-270.

⁷⁹ EPPINGER, Aleš a Adam HOSNEDL. Význam konkurenční doložky v pracovním právu: Ochrana zaměstnavatelů nebo omezování pracovníků? [online] 2023 [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznam-konkurencni-dolozky-v-pracovnim-pravu-ochrana-zamestnavatelu-nebo-omezovani-pracovniku-116640.html>

⁸⁰ Zákoník práce (EKZ) Beck-online [online] [cit. 2025-02-01]. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgbpwk232geytmlltmjptembqgzptenrs15ygmzmzrge&refSource=text>

⁸¹ PREUSS, Ondřej. Konkurenční doložka: Jak ochránit firemní postupy? [online] 2022 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/konkurencni-dolozka-jak-vypada-a-kdy-ji-pozadovat>

⁸² SCHEJBAL, M. Konkurenční doložka – co to je a na co si dát pozor? Kropáček LEGAL. [online] 2023 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://www.kropaceklegal.cz/blog/konkurencni-dolozka-co-to-je-a-na-co-si-dat-pozor>

Konkurenční doložka může být sjednána na dobu maximálně jednoho roku, přičemž je dále nezbytné vymezit tyto náležitosti:

- Pečlivé vymezení, jakých činností se konkurenční doložka týká, přičemž předmět činnosti zaměstnavatele není možné paušálně chápat jako předmět podnikání uvedený v obchodním rejstříku, neboť takový výklad by byl výrazně omezující vzhledem k tomu, že řada podniků v obchodním rejstříku uvádí jako předmět činnosti například „výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 a 3 živnostenského zákona“. V případě přistoupení na tento výklad by tak mohlo dojít k situaci, kdy by byl zaměstnanec vyloučen z celé řady podnikatelských činností nesouvisejících s předmětem činnosti jeho bývalého zaměstnavatele. Výklad obsahu každé konkurenční doložky se tedy musí provádět individuálně a i její charakter je nezbytné posoudit s ohledem na činnost nebo podnikání bývalého zaměstnavatele a nového zaměstnavatele. V neposlední řadě je třeba zohlednit možnosti zaměstnance profitovat z nově získaných postupů, informací a strategií tak, aby pro sebe a svého nového zaměstnavatele získal konkurenční výhodu v rámci hospodářské soutěže.⁸³
- Právo zaměstnance na peněžité vyrovnání po celou dobu trvání omezení plynoucího z konkurenční doložky, kdy toto musí činit alespoň polovinu průměrného výdělku zaměstnance v době skončení pracovního poměru a je splatné pozadu za měsíční období (nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době splatnosti). Někteří autoři se domnívají, že tato zákonem stanovená peněžitá kompenzace je příliš vysoká a zamezuje širšímu používání konkurenčních doložek v praxi. Dále je v akademických kruzích zastoupen názor, že povinnost zaměstnavatelů hradit toto peněžité vyrovnání by mělo zohledňovat také důvody skončení pracovněprávního vztahu, po jehož skončení nastupují právní účinky konkurenční doložky. V případě, že by pracovní poměr skončil z důvodu porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci, měla by být povinnost hradit peněžité vyrovnání omezena. Samozřejmě, že důvod ukončení pracovního poměru nijak neovlivňuje obsah závazku ujednaného v konkurenční doložce, vzhledem

⁸³ EPPINGER, Aleš a Adam HOSNEDL. Význam konkurenční doložky v pracovním právu: Ochrana zaměstnavatelů nebo omezování pracovníků? [online] 2023 [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznam-konkurencni-dolozky-v-pracovnim-pravu-ochrana-zamestnavatelu-nebo-omezovani-pracovniku-116640.html>

k tomu, že předmětem i nadále zůstává ochrana pracovních postupů nebo informací zaměstnavatele v rámci konkurenčního boje. Lakonicky bychom tedy mohli říct, že úhrada kompenzace bývalému zaměstnanci je jakousi cenou ochrany, neboť zaměstnavatel měl možnost rozhodnout se, zda si zaměstnance ponechá i nadále, tedy i za předpokladu neplnění svých povinností, nebo zda s ním pracovní vztah ukončí, a bude muset dostát povinností z konkurenční doložky. Od této může odstoupit, nicméně za cenu pozbytí možnosti požadovat se smluvního zákazu konkurence po bývalém zaměstnanci v budoucnu.⁸⁴

- Smluvní pokuta pro případ, že by zaměstnanec svému závazku nedostál. Výše smluvní pokuty není nijak regulována právními předpisy, nicméně platí, že musí být přiměřená povaze a významu. Zaplacením smluvní pokuty zaměstnancem konkurenční doložka zaniká a zaměstnanec může provozovat konkurenční činnost, přičemž i nadále platí, že se nesmí dopustit porušení pravidel nekalé soutěže.⁸⁵ Pro stanovení přiměřené výše smluvní pokuty je třeba zohlednit kritéria jako jsou povaha a význam znalostí a informací, které zaměstnanec za dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele nabyl. Judikatura nejvyššího soudu opakovaně dovodila, že je-li v konkurenční doložce neplatně sjednána smluvní pokuta, stává se doložka neplatnou kompletně.⁸⁶ Pokud by byla výše sjednané smluvní pokuty nepřiměřeně vysoká, může ji soud snížit, přičemž obvykle se její výše posuzuje od plateb, které byly zaměstnanci vyplaceny za dodržování konkurenční doložky.⁸⁷

Základem konkurenční doložky je tedy vymezení zákazu činnosti a rozsahu zákazu. V souladu se zákonnou úpravou může být tento rozsah zákazu stanoven buď vymezením okruhu osob (například současná klientela zaměstnavatele) nebo vymezením určitého území (například území Olomouckého kraje nebo území České republiky).⁸⁸ Jak jsme si již uvedli výše, tak okruh subjektů, se kterými lze uzavřít konkurenční doložku není neomezený a již

⁸⁴ TUREK, Roman. Konkurenční doložka a peněžité vyrovnání. [online] 2008 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/turek_roman.pdf

⁸⁵ PREUSS, Ondřej. Konkurenční doložka: Jak ochránit firemní postupy? [online] 2022 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/konkurencni-dolozka-jak-vypada-a-kdy-ji-pozadovat>

⁸⁶ TKADLEC, Matěj. Konkurenční doložka novou optikou Ústavního soudu. Epravo. [online] 2019 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konkurencni-dolozka-novou-optikou-ustavniho-soudu-109413.html>

⁸⁷ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada, 2020, s. 169-172.

⁸⁸ SCHEJBAL, Michal. Konkurenční doložka – co to je a na co si dát pozor? Kropáček LEGAL. [online] 2023 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://www.kropaceklegal.cz/blog/konkurencni-dolozka-co-to-je-a-na-co-si-dat-pozor>

z logiky věci vyplývá, že konkurenční doložku nebude zaměstnavatel uzavírat s uklízečkou či vrátným. V praxi se pak přistupuje k uzavírání konkurenční doložky zejména v oblasti středního a vyššího managementu.⁸⁹ Ustanovení o konkurenční doložce není možné použít v případě pedagogických pracovníků zaměstnaných ve školách a školských zařízeních zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolnými svazky obcí a dále také v případě pedagogických pracovníků zařízení sociálních služeb.⁹⁰ Omezení neplatí také v případě výkonu publicistické, literární, vědecké nebo umělecké činnosti.⁹¹

3.3.2. Konkurenční doložka vůči obchodnímu zástupci

Zastoupený se s obchodním zástupcem, který sjednává obchody pro zastoupeného, za což je mu vyplácena provize, může dohodnout na tom, že obchodní zástupce nebude po skončení obchodního zastoupení po určitou dobu vykonávat vůči danému okruhu osob nebo na daném území na vlastní ani cizí účet činnost, jež by k činnosti zastoupeného měla konkurenční povahu.⁹²

V případě konkurenční doložky vůči obchodnímu zástupci jsou stanovena specifická pravidla. Vzhledem k tomu, že obchodní zástupce je zákonem považován za slabší smluvní stranu, je také více chráněn. Konkurenční doložka s obchodním zástupcem může být uzavřena pouze na dobu dvou let od zániku obchodního zastoupení, přičemž je-li sjednána na delší dobu, je od počátku neplatná.⁹³

⁸⁹ EPPINGER, Aleš a Adam HOSNEDL. Význam konkurenční doložky v pracovním právu: Ochrana zaměstnavatelů nebo omezování pracovníků? [online] 2023 [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznam-konkurencni-dolozky-v-pracovnim-pravu-ochrana-zamestnavatelu-nebo-omezovani-pracovniku-116640.html>

⁹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §311

⁹¹ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada, 2020, s. 166-168.

⁹² NOVOTNÝ, Petr a kol. Nový občanský zákoník – Smluvní právo. Praha: Grada, 2007, s. 200.

⁹³ SCHEJBAL, Michal. Konkurenční doložka – co to je a na co si dát pozor? Kropáček LEGAL. [online] 2023 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://www.kropaceklegal.cz/blog/konkurencni-dolozka-co-to-je-a-na-co-si-dat-pozor>

4. Konkurenční doložka v pracovním právu České republiky ve srovnání s Německem

Výše uvedené kapitoly podrobněji charakterizovaly institut konkurenční doložky a některé navazující náležitosti v českém právu. Zajímavým pohledem může být také srovnání české legislativy s legislativou jiné země. Pro tuto komparaci bylo vybráno Německo.

Právním základem pro vymezení zákazu konkurence v tomto smyslu jsou v německém právu § 60 a § 74 až 75d německého obchodního zákoníku (HGB). Zde je možné nalézt první rozdíl oproti české legislativě, neboť se právní zakotvení konkurenční doložky nenachází v zákoníku práce jako v případě České republiky, ale v obchodním zákoníku. Tato skutečnost je dána neexistencí jednotného právního předpisu, který by v Německu pracovní právo upravoval a jeho jednotlivé náležitosti jsou součástí jiných norem napříč právními odvětvími země. Rozšíření legislativy k zákazu konkurence na všechny zaměstnance, nejen na obchodníky, pak provedl Spolkový pracovní soud.⁹⁴ Německý obchodní zákoník upravuje jak zákaz konkurence po dobu trvání pracovního poměru, a to konkrétně v § 60 tohoto zákona, tak konkurenční doložku vztahující se k činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru u konkrétního zaměstnavatele § 74 až § 75.

4.1. Zákaz konkurence během zaměstnaneckého poměru

Nejdříve tedy v krátkosti k § 60 HGB: „(1) *Obchodní zástupce nesmí provozovat obchodní činnost ani podnikat v obchodním oboru zmocnitele na svůj vlastní účet nebo na účet jiných osob bez souhlasu zmocnitele. (2) Souhlas s provozováním obchodní činnosti se považuje za udělený, pokud si je zmocnitel v době zaměstnání asistenta vědom toho, že provozuje živnost, a zmocnitel výslovně nesouhlasí s ukončením podnikání.*“⁹⁵ Dle výše uvedeného je zřejmé, že německá legislativa udává člověku jako zaměstnanci povinnost určité loajality ke svému zaměstnavateli a díky tomu může zaměstnavatel požadovat, aby se jeho zaměstnanec zdržel konkurence. Tato právní zásada je zákonem upravena pouze pro obchodní zaměstnance, kteří jsou v německém obchodním zákoníku (HGB) označováni jako "obchodní asistenti". Z uvedeného ustanovení vyplývá zákaz dvou věcí, a to provozování jakékoli obchodní činnosti bez souhlasu "zmocnitele" nebo zaměstnavatele a podnikání v obchodním oboru zaměstnavatele. V druhém případě není podstatné, zda zaměstnanec provozuje pravidelnou

⁹⁴ ČECHŤICKÁ, Alena a Martina GAJDA. Srovnání právní úpravy konkurenční doložky v ČR a v SRN a perspektivy budoucího vývoje v ČR. Právo a podnikání: odborný časopis pro obchodní, finanční a pracovní právo. 2005, roč. 14, č. 11. s. 16-17.

⁹⁵ Německý obchodní zákoník § 60

obchodní činnost nebo je aktivní pouze občas. Dle judikatury je však prvně jmenovaný zákaz protiústavní, a tedy neplatný, protože příliš omezuje svobodu povolání podnikatelského zaměstnance. To jinými slovy znamená, že se tento paragraf reálně vztahuje pouze na zákaz podnikatelům podnikat v oboru jejich zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnavatele. Přestože se § 60 vztahuje pouze na živnostníky, platí tento zákaz také pro ostatní zaměstnance, avšak nevyplývá z této normy, ale z obecné zásady dobré víry (§ 242 německého občanského zákoníku). Pro lepší přehlednost je dobré doplnit konkrétní konstatování, že dle německé legislativy nesmějí žádní zaměstnanci podnikat v oboru svého zaměstnavatele bez jeho souhlasu. V případě, že zaměstnanec tento zákon poruší, může jej zaměstnavatel upozornit nebo jej i propustit. Kromě toho má v takovém případě zaměstnavatel také nárok na náhradu škody. Zisk, který vznikl v důsledku konkurenční činnosti zaměstnance, může uplatnit jako náhradu škody. K tomu však musí prokázat, že by sám uzavřel obchody, které jeho zaměstnanec neuzavřel v jeho prospěch.⁹⁶

K tématu zákazu konkurence po dobu trvání pracovního vztahu se vztahuje také § 61 GHB: „(1) *Poruší-li zmocněnec povinnost, která mu přísluší podle § 60, může zmocnitel požadovat náhradu škody; Namísto toho může požadovat, aby obchodní zástupce přijal transakce provedené na jeho vlastní účet jako transakce uzavřené na účet zmocnitele a předal odměnu přijatou z transakcí na účet jiných osob, nebo postoupil svůj nárok na odměnu.* (2) *Nároky se promlčují po třech měsících od okamžiku, kdy se příkazce dozví o uzavření transakce; Promlčí se do pěti let od uzavření transakce, bez ohledu na tuto informovanost.*“⁹⁷ Jinými slovy, je-li zaměstnanec, který se účastní zakázaných konkurenčních transakcí, obchodním zaměstnancem, může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci místo náhrady škody i zisk z konkurenční činnosti.

4.2. Zákaz konkurence po skončení zaměstnaneckého poměru

Právnímu zakotvení zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, tedy konkurenční doložce ve smyslu, se kterým pracuje také česká legislativa se věnují § 74 až 75d německého obchodního zákoníku (HGB). Konkrétní znění § 74 vypadá následovně: „(1) *Dohoda mezi zmocnitelem a obchodním asistentem, která omezuje asistentku v jeho podnikatelské činnosti na dobu po skončení pracovního poměru (konkurenční doložka), musí být písemná a asistentovi musí být předán dokument podepsaný zmocnitelem obsahující*

⁹⁶ Wettbewerbsverbot. Kanzlei Hensche. [online] 2025 [cit. 2025-03-09]. Dostupné z: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Wettbewerbsverbot.html

⁹⁷ Německý obchodní zákoník § 61

sjednaná ustanovení. (2) Konkurenční doložka je závazná pouze tehdy, pokud se zmocnitel zaváže zaplatit náhradu za dobu trvání zakazu, která za každý rok zakazu činí alespoň polovinu smluvních služeb, které obchodní asistent naposledy obdržel.“⁹⁸

V případě neexistence konkurenční doložky ihned první den po skončení pracovního poměru zaniká povinnost zaměstnance nekonkurovat svému bývalému zaměstnavateli. Jak již bylo řečeno výše, tak u klíčových zaměstnanců je však riziko takovéto situace příliš velké, a proto jsou velmi často uzavírána smluvní ujednání, kterým si zaměstnavatel "kupuje" opomenutí konkurenčního jednání bývalého zaměstnance na určitou dobu po skončení pracovního poměru. Podle výše uvedených ustanovení HGB musí konkurenční doložka splňovat určité náležitosti: musí být uzavřena písemně, musí být zaměstnanci předána a podepsaná zaměstnavatelem, musí obsahovat sjednaná ustanovení a platná je pouze tehdy platí-li zaměstnavatel bývalému zaměstnanci náležitou náhradu po celou dobu trvání zakazu. Jinými slovy, existují situace, kdy je konkurenční doložka neplatná. To je zejména tehdy, pokud:

- nebyla dohodnuta písemně
- nebylo dosaženo dohody o náhradě za zákaz
- zaměstnanci v době uzavření konkurenční doložky ještě nebylo 18 let (§ 74a odst. 2 HGB).

Z pohledu komparace české a německé legislativy je nutné upozornit na skutečnost, že možnost uzavřít konkurenční doložku pouze se zletilým zaměstnancem česká legislativa nezná.

K problematice uvedené výše se dále vyjadřuje § 75 HGB, jež uvádí konkrétní příklady neplatnosti konkurenční doložky: „(1) Ukončí-li asistent pracovní poměr podle § 626 občanského zákoníku z důvodu jednání zmocnitele v rozporu se smlouvou, pozbývá zákaz soutěže platnosti, pokud asistent před uplynutím jednoho měsíce od skončení pracovního poměru písemně prohlásí, že se necítí být smlouvou vázán. (2) Stejně tak konkurenční doložka pozbývá platnosti, pokud zmocnitel vypoví pracovní poměr, ledaže by v osobě asistenta existoval závažný důvod pro výpověď nebo pokud zmocnitel při výpovědi vyjádří vůli poskytnout asistentovi plná smluvní plnění, která naposledy obdržel během doby omezení. V druhém případě se obdobně použije ustanovení § 74b. (3) Ukončí-li zmocnitel pracovní poměr podle § 626 občanského zákoníku z důvodu jednání asistenta v rozporu se smlouvou, použije se obdobně odstavec 1“⁹⁹

⁹⁸ Německý obchodní zákoník § 74

⁹⁹ Německý obchodní zákoník § 75

Dle německého práva může být konkurenční doložka sjednána při vzniku pracovního poměru či za jeho trvání, a dokonce také před jeho vznikem prostřednictvím smlouvy o smlouvě budoucí.¹⁰⁰ Poslední možnost česká legislativa nezná. I přes rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, který rozhodl, že sjednání konkurenční doložky by mělo proběhnout ještě dříve než se zaměstnanec s informacemi, poznatky a znalostmi pracovních a technologických postupů seznámí, je uzavření konkurenční doložky možné nejdříve s podpisem pracovní smlouvy.

Kromě výše uvedených náležitostí nesmí uzavřením konkurenční doložky docházet k nespravedlivému ztížení rozvoje zaměstnance a zákaz konkurence musí sloužit pouze oprávněným obchodním zájmům zaměstnavatele.¹⁰¹ Obsahově velmi podobně je zúžena možnost uzavření konkurenční doložky také v českém právu. I zde je konkretizováno, jakých zaměstnanců se může ujednání týkat: „*zaměstnanci, kteří již u zaměstnavatele získali znalosti, jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost*“. Maximální délka trvání konkurenční doložky je stanovena na dva roky.¹⁰² I zde, v maximální možné délce trvání konkurenční doložky, vidíme odlišnost, neboť její délku zákoník práce stanovuje na dobu maximálně jednoho roku.

Důležitou otázkou je stejně jako v případě české legislativy také výše odměny náležející zaměstnanci za omezení jeho pracovních možností. Spolkový pracovní soud (BAG) ve svém rozsudku ze dne 28.06.2006 (10 AZR 407/05) rozhodl, že obecné odkazy na § 74 a násl. německého obchodního zákoníku (HGB), které se často vyskytují v konkurenčních doložkách, je třeba považovat za dostatečně konkrétní dohodu o náhradě. To znamená, že pokud není uvedeno jinak, náleží bývalému zaměstnanci náhrada ve výši zákonného minima, tedy poloviny poslední obdržené odměny.¹⁰³ Stejná minimální výše odměny je stanovena také v českém právu. Na rozdíl od české legislativy existují v německé legislativě okolnosti, za kterých je možné peněžité vyrovnání automaticky redukovat. Konkrétně tato situace nastává v případě, kdy nový výdělek zaměstnance sečtený s finančním vyrovnáním přesahuje poslední dosažený výdělek minimálně o 10 %.¹⁰⁴

¹⁰⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, s. 131.

¹⁰¹ ČEHTICKÁ, Alena a Martina GAJDA. Srovnání právní úpravy konkurenční doložky v ČR a v SRN a perspektivy budoucího vývoje v ČR. Právo a podnikání: odborný časopis pro obchodní, finanční a pracovní právo. 2005, roč. 14, č. 11, s. 16-17

¹⁰² ČEHTICKÁ, Alena a Martina GAJDA. Srovnání právní úpravy konkurenční doložky v ČR a v SRN a perspektivy budoucího vývoje v ČR. Právo a podnikání: odborný časopis pro obchodní, finanční a pracovní právo. 2005, roč. 14, č. 11, s. 16-17.

¹⁰³ Wettbewerbsverbot. Kanzlei Hensche. [online] 2025 [cit. 2025-03-09]. Dostupné z: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Wettbewerbsverbot.html

¹⁰⁴ ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, č. 10, 2010.

Německá legislativa zná také nezávaznou posmluvní konkurenční doložku, u níž má zaměstnanec zákonnou volbu, zda chce zákaz splnit a inkasovat náhradu za karenční dobu, nebo zda dá přednost tomu, aby mohl volně konkurovat svému bývalému zaměstnavateli. Konkurenční doložka je nezávazná například v následujících případech:

- Náhrada za karenční dobu je sjednána, ale je příliš nízká, tj. nečiní minimálně 50 % posledního platu nebo mzdy zaměstnance.
- Konkurenční doložka platí déle, než je maximální přípustná doba dvou let.
- Konkurenční doložka neslouží oprávněnému obchodnímu zájmu zaměstnavatele.
- Konkurenční doložka vede k nepřiměřené překážce profesního postupu zaměstnance.¹⁰⁵

I německé právo zná situace, kdy je možné od konkurenční doložky odstoupit. Zaměstnavatel je, stejně jako v České republice, oprávněn odstoupit od konkurenční doložky kdykoli v průběhu trvání pracovního poměru. Na rozdíl od České republiky musí ale německý zaměstnavatel zaměstnanci oznámit tuto skutečnost 12 měsíců předem. Jiný případ je propuštění zaměstnance z organizačních důvodů, kdy v takovém případě může zaměstnavatel doložku vypovědět ve lhůtě jednoho měsíce od oznámení.¹⁰⁶

Německé právo pracuje také s možností zpětného pozbytí platnosti konkurenční doložky. Doložka může zpětně pozbyt platnosti za splnění podmínek uvedených v § 75 HGB. V případě, že zaměstnanec ukončil pracovní poměr pro zaměstnavatelovo hrubé porušení pracovní smlouvy, může se do jednoho měsíce od skončení pracovního poměru rozhodnout, zda se bude omezením daným v konkurenční doložce řídit či nikoliv. Pokud se rozhodne, že doložkou nechce být vázán, musí své rozhodnutí v písemné formě doručit zaměstnavateli do jednoho měsíce od skončení pracovního poměru. Podobně se může konkurenční doložka stát neplatnou v případě, že pracovní poměr vypoví zaměstnavatel a pro výpověď není podstatný důvod v osobě zaměstnance.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Wettbewerbsverbot. Kanzlei Hensche. [online] 2025 [cit. 2025-03-09]. Dostupné z: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Wettbewerbsverbot.html

¹⁰⁶ ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, č. 10, 2010.

¹⁰⁷ ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, č. 10, 2010.

5. Konkurenční doložka z hlediska úpravy de lege ferenda

Z druhé kapitoly této práce je zřejmé, že právní úprava institutu konkurenční doložky má v českém právu v určité podobě dlouhou historii. I přes tuto skutečnost se mnozí odborníci na danou problematiku shodují na tom, že ani přes veškerou evoluci ani současná právní úprava tohoto institutu není dokonalá. Především s ohledem na fakt, že se v praxi objevily určité oblasti, na něž legislativa pamatuje nedostatečně. To koneckonců potvrzuje i četnost, s níž se konkrétními konkurenčními doložkami zabývají soudy a úvahy odborníků na danou problematiku, kteří v několika oblastech uvádí, že neexistuje konkrétní vymezení, a proto musí být rozhodováno individuálně. Z toho důvodu si v rámci této krátké kapitoly dovoluji nastínit několik návrhů na doplnění existující legislativy.

Obecně lze říci, že by v případě legislativního vymezení institutu konkurenční doložky neměl existovat takový prostor pro individuální projednávání, neboť to může vést k právní nejistotě a v praxi nevyužívání této dohody. Jednou z těchto oblastí, je dle mého názoru stanovení výše pokuty v případě porušení dohody o konkurenční doložce. Ta je v českém právu stanovena pouze neurčitě. Její výše musí být „přiměřená“, což velmi často vede k tomu, že o konkrétní konkurenční doložce, respektive výši smluvní pokuty v ní stanovené, rozhodují soudy. Pozitivní změnou by dle mého názoru bylo přesnější vymezení výše pokuty nebo alespoň určité omezení horní hranice. Tato informace by dávala přesnější informaci, jak zaměstnanci, který bude případnou výší pokuty zatížen tak i zaměstnavateli z níže uvedeného důvodu. Řešením by například mohlo být ustanovení o tom, že maximální výše sankce nesmí přesáhnout celkovou částku peněžního vyrovnání, kterou v rámci dohody o zákazu konkurence poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel.

Důvod, proč je tato informace důležitá pro zaměstnance je vlastně další oblastí legislativy, která by si dle mého názoru zasloužila zlepšení. V případě, že je sankce za porušení konkurenční doložky stanovena příliš vysoko, může soud rozhodnout o její neplatnosti. Zaměstnavatel tak nemá informaci o tom, jak pokutu nastavit, aby pro něj byla kompenzace za porušení konkurenční doložky zaměstnancem dostatečná a zároveň nebyla celá konkurenční doložka soudem zrušena. V tomto případě je dle mého názoru řešení jednoznačné. Soud by měl mít možnost nejen konkurenční doložku zrušit, ale také smluvní pokutu snížit na přiměřenou výši.

Zajímavou oblastí tohoto institutu je také výše kompenzace, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci jako náhradu za omezení jeho pracovních práv. Osobně si umím

představit, že tato kompenzace, placená většímu počtu zaměstnanců, může pro zaměstnavatele představovat nepřiměřený náklad a zároveň pro zaměstnance pouze zvýšení životní úrovně. V tomto případě bych podpořil německé řešení, kdy se výše plnění na základě konkurenční doložky automaticky redukuje, pokud je součet nového příjmu bývalého zaměstnance s jemu vyplácenou kompenzací vyšší alespoň o 10 % než byl jeho poslední dosažený výdělek. V takovém případě je zřejmé, že se zaměstnanec plnohodnotně uplatnil i v jiném oboru a kompenzaci není nutné vyplácet v plné výši. Pokud by takové ustanovení bylo do české legislativy zahrnuto, je možné, že by institut konkurenční doložky využívalo více zaměstnavatelů.

Závěr

Cílem této diplomové práce je analýza institutu konkurenční doložky včetně všech náležitostí s tímto institutem spojených. Tomuto cíli odpovídá také struktura práce, která se v rámci pěti kapitol zaměřuje na základní definici institutu konkurenční doložky, na historii jejího užívání a historický vývoj, současnou právní úpravu, srovnání české úpravy konkurenční doložky s úpravou německou a v neposlední řadě se práce věnuje úvaze nad vymezení *de lege ferenda*.

Z obecného pohledu na institut konkurenční doložky vyplývá, že se v určitém smyslu jedná o omezení pracovního života člověka. V případě, že dochází k jakémukoli omezování jedince je situace vždy složitá, především v případě kompenzace a samozřejmě možné sankce při porušení smlouvy. Stejně tomu je také u konkurenční doložky, která omezuje možnost jednotlivce pracovat u zaměstnavatele, který by mohl být konkurencí zaměstnavatele bývalého, respektive podnikat v tomto odvětví. Je to právě složitost tohoto institutu, která užívání konkurenční doložky omezuje. Z analýzy legislativních dokumentů i odborné literatury na toto téma vyplývá, že snížení složitosti nepřispívá ani nepříliš obsáhlá legislativa věnující se tomuto tématu a samozřejmě s tím spojené časté spory mezi zaměstnavateli a bývalými zaměstnanci.

Nedostatečnost legislativního vymezení některých oblastí konkurenční doložky rozhodně nelze připisovat mládí tohoto institutu, neboť z kapitoly věnující se historii je zřejmé, že obdobný institut byl v legislativě zaveden už před mnoha lety. Některé historické prameny byly dokonce natolik zdařilé, že se staly předlohou dnešní legislativy vymezující konkurenční doložku.

S ohledem na výše řečené je zřejmé, že si legislativa vymezující konkurenční doložku obecně zaslouží větší robustnost a propracovanost. Vzorem může být do jisté míry německá právní úprava, kde lze samozřejmě pozorovat určité odlišnosti, avšak díky tomu může Německo nabídnout jiný pohled na tuto u nás nepříliš využívanou možnost omezení pracovního života některých osob.

Cíl práce byl dle mého názoru naplněn. S využitím právních norem i odborné literatury na dané téma, s ohledem na téma práce zejména literatury české, došlo k analýze institutu konkurenční doložky. Pozornost byla věnována i náležitostem s touto dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spojeným s dorazem na zánik konkurenční doložky a na rozdíl v dohodách uzavíraných se zaměstnanci a obchodními zástupci.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002830.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 9788071796077.
- ČECHTICKÁ, Alena a Martina GAJDA. Srovnání právní úpravy konkurenční doložky v ČR a v SRN a perspektivy budoucího vývoje v ČR. *Právo a podnikání: odborný časopis pro obchodní, finanční a pracovní právo*. 2005, roč. 14, č. 11. s. 16-17. ISSN 1211 1120.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, roč. 4, č. 10, 1996, s. 433-439. ISSN 12106410.
- GALVAS, Milan. HRABCOVÁ, Dana a Zdeňka GREGOROVÁ. *Základy pracovního práva*. Praha: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 9788073802431.
- JAKUBEC, František. *Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích v podobném postavení*. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství, 1931.
- JAKUBKA, Jan. Konkurenční doložka. *Práce a mzda*, roč. 49, č. 8, 2001, s. 9.
- JANKŮ, Martin. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 9788074008757.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnické*. Praha: Grada, 2012. ISBN 9788024740911.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. ISBN 9788024782461.
- NOVOTNÝ, Petr a kol. *Nový občanský zákoník – Smluvní právo*. Praha: Grada, 2007. ISBN 9788027199440.
- SALÁČ, Jiří a Michal DVOŘÁK. Konkurenční doložka v praxi. *Práce a mzda*, č. 9, 2019. ISSN 00326208
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008. ISBN 9788072017386.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Historie a současnost. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2003 (3), str. 257.

ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*, č. 10, 2010. ISSN 18036554.

TINTĚRA, Tomáš. Přiměřenost sankce za porušení sjednané konkurenční doložky v pracovním právu. *Acta Iuridica Olomucensia*. 2020, roč. 15, č. 2-3, s. 85. ISSN 18010288.

TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr: vznik, změny, skončení*. Brno: CP Books, 2005. 8025106373.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada, 2019. ISBN 9788027114443.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022–s výkladem*. Praha: Grada, 2022. ISBN 9788027146628.

TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541. ISSN 12106410.

VÁŽNÝ, František. Nový zákon o soukromých zaměstnancích. *Sociální revue*. r. 15, č. 6/8, s. 297.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2019, s. 82. ISBN 9788027126613.

Seznam použitých internetových zdrojů

EPPINGER, Aleš a Adam HOSNEDL. Význam konkurenční doložky v pracovním právu: Ochrana zaměstnavatelů nebo omezování pracovníků? [online] 2023 [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznam-konkurencni-dolozky-v-pracovnim-pravu-ochrana-zamestnavatele-nebo-omezovani-pracovniku-116640.html>

MATZNER, Jiří. Konkurenční doložka aneb na co si dát pozor při jejím sjednávání. Podnikatel. [online] 2018 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/konkurencni-dolozka-aneb-na-co-si-dat-pozor-pri-jejim-sjednavani/>

MPSV: Pracovněprávní vztahy a jejich právní úprava [online] 2023 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/ipracovnepravnivztahyajejichprav>

MPSV: Účastníci pracovněprávních vztahů, zástupci zaměstnanců [online] 2023 [cit. 2025-03-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iiiucastnicipracovnepravnichvzta>

MPSV: Zaměstnanec. [online] 2023 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iii2zamestnanec>

MPSV: Zaměstnavatel. [online] 2023 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/III1Zamestnavatel>

PREUSS, Ondřej. Konkurenční doložka v obchodních vztazích. [online] 2022 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/konkurencni-dolozka-v-obchodnich-vztazich>

PREUSS, Ondřej. Konkurenční doložka: Jak ochránit firemní postupy? [online] 2022 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/konkurencni-dolozka-jak-vypada-a-kdy-ji-pozadovat>

SCHEJBAL, Michal. Konkurenční doložka – co to je a na co si dát pozor? Kropáček LEGAL. [online] 2023 [cit. 2025-03-04] Dostupné z: <https://www.kropaceklegal.cz/blog/konkurencni-dolozka-co-to-je-a-na-co-si-dat-pozor>

STRMISKOVÁ, Adéla Nela. K možnostem ukončení konkurenční doložky. Epravo. [online] 2021 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznostem-ukonceni-konkurencni-dolozky-112687.html>

ŠAMAJOVÁ, Ester. Přiměřenost smluvní pokuty v konkurenční doložce. HSP & Partners. [online] 2019 [cit. 2025-02-26]. Dostupné z: <https://www.akhsp.cz/novinky/primerenost-smluvni-pokuty-v-konkurencni-dolozce>

TKADLEC, Matěj. Konkurenční doložka novou optikou Ústavního soudu. Epravo. [online] 2019 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konkurencni-dolozka-novou-optikou-ustavniho-soudu-109413.html>

TUREK, Roman. Konkurenční doložka a peněžité vyrovnání. [online] 2008 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/turek_roman.pdf

VONKA, Mojmír. Postup před vznikem pracovního poměru – 1. díl. [online] 2019 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/postup-pred-vznikem-pracovniho-pomeru-1-dil/>

Wettbewerbsverbot. Kanzlei Hensche. [online] 2025 [cit. 2025-03-09]. Dostupné z: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Wettbewerbsverbot.html

Zákoník práce (EKZ) Beck-online [online] [cit. 2025-02-01]. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgbpwk232geytmlttmjptembqgzptenrs15ygmzmzrge&refSource=text>

ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Odstoupení zaměstnance od konkurenční doložky z pohledu aktuální judikatury Nejvyššího soudu. Epravo. [online] 2024 [cit. 2025-03-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odstoupeni-zamestnavatele-od-konkurencni-dolozky-z-pohledu-aktualni-judikatury-nejvyssiho-soudu-117927.html>

Seznam použitých právních předpisů

Německý obchodní zákoník

Novela zákoníku práce č. 37/1993 Sb.

Novela zákoníku práce č. 231/1992 Sb.

Zákon č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích

Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n. o nekalé soutěži

Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod.

Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp.zn. II. ÚS 1889/19

Nález Ústavního soudu ze dne 1.11.1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

Konkurenční doložka

Abstrakt

Tématem této práce je institut konkurenční doložky. Hlavním cílem této práce je tedy analýza určitého typu omezení pracovního práva zaměstnance – konkurenční doložky včetně všech dalších institutů nutných pro pochopení jejího fungování. Současná legislativa nevznikla z ničeho, a proto se jedna z kapitol práce věnuje také historickému vývoji tohoto institutu a následně navazuje na historickou inspiraci v kapitole o současném právním vymezení. To je dáno zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Důležitá je však i doplňující legislativa, včetně rozhodnutí soudů k jednotlivým případům. Dále je tato práce doplněna o srovnání české právní úpravy konkurenční doložky s úpravou německou. Vzhledem k určité nedostatečnosti legislativního vymezení konkurenční doložky se práce v krátkosti zaměřuje také na úvahy de lege ferenda, kdy tato kapitola nabízí několik možností pro zlepšení. Prostřednictvím metod literární rešerše a následné analýzy odborné literatury i právních předpisů tato práce dochází k závěrům, že využívanost a využitelnost institutu konkurenční doložky v praxi je omezena jeho složitostí a nepříliš obsáhlou legislativou, a to i přesto, že historicky se jedná o institut českému, respektive československému právu známý již mnoho let. S výše řečeným je následně spojeno posuzování každého konkrétního případu individuálně a tudíž využívání soudního systému, což představuje finančně i časově nákladné řešení. A právě tato nákladnost je základním důvodem, proč zaměstnavatelé od tohoto způsobu ochrany svého podnikání mnohdy raději ani neuvažují a vystavují se možnému poškození ze strany klíčových zaměstnanců. Metoda komparace je následně v této práci využita pro srovnání s německým právem, které chápe konkurenční doložku z jiného pohledu, ale které díky tomu může sloužit jako inspirace pro dopracování české legislativy.

Klíčová slova

Konkurenční doložka, zaměstnanec, zaměstnavatel, omezení pracovního práva

Non-compete clause

Abstract

The topic of this thesis is the institute of non-compete clause. The main objective of this thesis is therefore the analysis of a certain type of restriction of the employee's employment law - non-compete clause, including all other institutes necessary for understanding its functioning. Current legislation did not arise from nothing, and therefore one of the chapters of the thesis is also devoted to the historical development of this institute and subsequently follows up on the historical inspiration in the chapter on the current legal definition. This is given in particular by Act No. 262/2006 Coll., the Labor Code. However, supplementary legislation is also important, including court decisions on individual cases. Furthermore, this thesis is supplemented by a comparison of the Czech legal regulation of non-compete clauses with the German regulation. Due to a certain inadequacy of the legislative definition of non-compete clauses, the thesis briefly focuses also on considerations *de lege ferenda*. And this chapter offers several possibilities for improvement. Through the methods of literary research and subsequent analysis of professional literature and legal regulations, this work concludes that the use and usability of the institution of a non-compete clause in practice is limited by its complexity and not very comprehensive legislation, even though historically it is an institution known to Czech, or rather Czechoslovak law for many years. The above is subsequently associated with the assessment of each specific case individually and therefore the use of the judicial system, which represents a financially and time-consuming solution. And it is precisely this cost that is the fundamental reason why employers often prefer not to even consider this method of protecting their business and expose themselves to possible damage from key employees. The comparison method is subsequently used in this work for comparison with German law, which understands the non-compete clause from a different perspective, but which can therefore serve as inspiration for the development of Czech legislation.

Key words

Non-compete clause, employee, employer, labor law restrictions