

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Jan Zajíček

Konkurenční doložka

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 9. 4. 2016

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

Jan Zajíček

Tímto bych rád poděkoval JUDr. Ljubomíru Drápalovi, vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky a podněty při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	6
1 Historie konkurenční doložky	8
1.1 Právní úprava konkurenčního jednání do roku 1910	8
1.2 Právní úprava konkurenční doložky v období první republiky.....	8
1.2.1 Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících	8
1.2.2 Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži.....	10
1.2.3 Zákon č. 154/1934 Sb.z. a n., o soukromých zaměstnancích	10
1.2.4 Další zákony z období první republiky.....	12
1.3 Právní úprava konkurenční doložky od roku 1966	12
1.3.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.....	12
1.3.2 Případ „Minolta“	15
1.3.3 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993	16
1.3.4 Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994	16
1.3.5 Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995.....	18
1.3.6 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. 11. 1995.....	19
1.3.7 Právní úprava po novele zákoníku práce č. 155/2000 Sb.	21
1.3.8 Právní úprava po novele zákoníku práce č. 46/2004 Sb.	22
2 Základní pojmy.....	25
2.1 Pracovní právo	25
2.2 Pracovněprávní vztahy	26
2.3 Pracovní poměr	27
2.4 Zaměstnavatel	27
2.5 Zaměstnanec.....	29
2.6 Konkurence	30
2.7 Konkurenční doložka	30
3 Současná právní úprava konkurenční doložky v pracovním právu.....	32
3.1 Sjednání konkurenční doložky.....	33
3.2 Vydělečná činnost	36
3.3 Konkurenční činnost	37
3.4 Peněžité vyrovnání	39
3.5 Osobní rozsah.....	41
3.6 Časový rozsah	42

3.7	Územní rozsah.....	43
3.8	Smluvní pokuta	43
3.9	Náhrada škody.....	45
3.10	Zánik konkurenční doložky.....	46
3.10.1	Odstoupení od konkurenční doložky	47
3.10.2	Výpověď	48
4	Právní úprava dalších institutů upravujících konkurenční jednání.....	50
4.1	Zákaz konkurenční činnosti za trvání základního pracovněprávního vztahu ..	50
4.2	Úprava konkurenčních doložek v OZ	53
4.2.1	Obecná úprava konkurenční doložky podle § 2975 občanského zákoníku	54
4.2.2	Srovnání pracovněprávní úpravy konkurenční doložky a konkurenční doložky podle § 2975 občanského zákoníku.....	57
4.2.3	Konkurenční doložka ve smlouvě o obchodním zastoupení	58
4.3	Nekalá soutěž a ochrana proti ní	59
4.3.1	Srovnání nekalé soutěže a pracovněprávní úpravy konkurenční doložky	65
	Závěr	66
	Seznam zkratk	68
	Použitá literatura	69
	Abstrakt.....	75
	Abstract.....	76
	Název diplomové práce v českém jazyce	77
	Název diplomové práce v anglickém jazyce.....	77
	Klíčová slova	77
	Keywords	77

Úvod

V zaměstnání běžně dochází k situacím, kdy se zaměstnanec dostane k informacím, které nejsou veřejné a mohou být součástí obchodního tajemství zaměstnavatele. V některých případech se dokonce sami zaměstnanci podílejí na vytváření takových informací. V případě, že v zaměstnání skončí, si tyto informace odnáší s sebou. V zájmu zaměstnavatele je však tyto skutečnosti chránit. Za situace, kdy u něj zaměstnanec s výkonem zaměstnání skončí, je v zaměstnavatelově zájmu, aby zaměstnanec informace nešířil a bývalému zaměstnavateli nekonkuroval. Z tohoto důvodu se v pracovním právu začala používat konkurenční doložka.

Sjednáním konkurenční doložky se bývalý zaměstnanec zavazuje, že se zdrží určité výdělečné činnosti vůči zaměstnavateli. Ten na oplátku bývalému zaměstnanci vyplácí jako protihodnotu určitou peněžní částku. Další náležitosti konkurenční doložky jsou vysvětleny v následujících kapitolách.

V první kapitole je zpracována historie konkurenční doložky. V ní je nastíněno, jak se od devatenáctého století v souvislosti s pracovními, technologickými a společenskými změnami měnilo i pracovní právo a vyvstala potřeba úpravy vztahů konkurenční doložkou.

V následující kapitole jsou uvedeny pojmy, které jsou s konkurenční doložkou spojeny. Zde je například v souvislostech vysvětlen pojem pracovního práva. Na konci této kapitoly je pak přiblížen i pojem konkurenční doložky.

Nejpodstatnější část diplomové práce je obsažena v další kapitole. V ní jsou uvedeny jednotlivé náležitosti konkurenční doložky. Na tomto místě je konkurenční doložka rozebrána na její jednotlivé části a tyto části jsou dále zkoumány a posuzovány ve světle stávající úpravy.

V poslední kapitole jsou popsány další právní instituty, které souvisí s pracovněprávní úpravou konkurenční doložky, ať už jde o zákaz konkurence v době trvání zaměstnání, konkurenční doložky upravené občanským zákoníkem nebo nekalou soutěž. Kromě pouhého popisu je zde zohledněno porovnávání s pracovněprávní úpravou konkurenční doložky a nastíněno též zkoumání vztahů mezi instituty.

Cílem této diplomové práce je tedy popsat co nejpodrobněji konkurenční doložku, přiblížit ji v historickém kontextu, popsat stav její současné právní úpravy a případně navrhnout, jakým směrem by se měla konkurenční doložka do budoucna ubírat.

Pracovní právo primárně slouží k ochraně slabší strany, tedy zaměstnance. Konkurenční doložka je však institut, jehož účelem je především ochrana zájmů zaměstnavatele. Skutečnost, že je konkurenční doložka upravena zákonem, však síly mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem opět vyrovnává. A právě toto přeskupování sil mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem mi přijde hodné pozorování a zkoumání.

Jak je uvedeno výše, účelem konkurenční doložky je na prvním místě ochrana zájmů zaměstnavatele. Ochrana zaměstnavatele, tedy té silnější strany, však není pro oblast pracovního práva úplně obvyklá. Tím je konkurenční doložka pro oblast pracovního práva netypická, a právě to je jedním z dalších důvodů, proč jsem si vybral tohle téma.

Dalším důvodem mého zájmu o toto téma je skutečnost, že v nedávné době došlo k rekonstrukci soukromého práva. Jelikož je pracovní právo jeho součástí, došlo i v něm k mnoha změnám. V této práci bych chtěl tyto změny promítnout a popsat propojení mezi pracovněprávní úpravou konkurenční doložky s některými ustanoveními rekonstruovaného občanského zákoníku.

1 Historie konkurenční doložky

1.1 Právní úprava konkurenčního jednání do roku 1910

V souvislosti s rozmachem průmyslové výroby a s ní souvisejícího obchodu se v 2. polovině 19. století objevila potřeba nově upravit vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnavatelé (majitelé podniků) vycítili, že kromě konkurence ze strany ostatních podniků se zde objevila i možnost konkurence ze strany zaměstnanců.

Prvními zákony, které se na našem území pokusily nově vzniklé konkurenční vztahy upravit, byly zákon č. 227/1859 ř. z., živnostenský řád a zákon č. 1/1863 ř. z., obchodní zákoník. Právní úprava v těchto zákonech však byla nevyhovující, neochraňovala dostatečně ani zájmy zaměstnance, ani zájmy zaměstnavatele. Prvním významným zákonem, který problematiku uceleně řešil, byl až zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících (dále jen „zákon o obchodních pomocnících“).

1.2 Právní úprava konkurenční doložky v období první republiky

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

Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, byl v dané době velmi zdařilý. I proto byly zásady v něm obsažené často přejímány do dalších zákonů. Přes svůj dispozitivní charakter obsahoval i kogentní ustanovení chránící zájmy zaměstnanců, jako bylo například ustanovení o konkurenční doložce.

Zákon o obchodních pomocnících upravoval vztahy mezi kupci (zaměstnavateli) a zaměstnanci, zaměstnanými na základě služební smlouvy, kteří měli vykonávat výhradně nebo převážně kupeckou práci. Za kupecké práce se dle literatury považovaly *„práce související s vedením 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.*¹ Zákon se nevztahoval pouze na obchodní pomocníky, ale i na další kvalifikované profese.

Kromě právní úpravy vztahů za trvání služebního poměru upravoval tento zákon i vztahy po jeho skončení. V tomto zákoně upravená konkurenční doložka se inspirovala německým právem. Do této doby nebyla konkurenční doložka v zákoně upravena. Platnost konkurenčních doložek, které se do té doby vyskytovaly v pracovních smlouvách, mohla být určena pouze soudní judikaturou.

Jako hlavní účel konkurenční doložky bylo předcházet škodě, kterou by mohl zaměstnanec zaměstnavateli způsobit svým odchodem a následným využitím informací, které u zaměstnavatele získal. Současně však zákon dbal i na to, aby byl zaměstnanec omezen co nejméně a pouze v rámci zaměstnavatelova „obchodního zájmu“.

Tyto požadavky byly vyjádřeny v § 36 a § 37 uvedeného zákona. Aby byla konkurenční doložka platně sjednaná, musela být uzavřena zaměstnancem, který byl v době uzavření zletilý (tím byla osoba starší 24 let). Další podmínkou byl zaměstnancův plat minimálně ve výši 4000 K v době skončení služebního poměru. Za rozhodné období se považoval jeden rok a plat zahrnoval peněžní i naturální složku. Současně se zaměstnancovo omezení týkalo pouze činnosti ve stejném obchodním odvětví zaměstnavatele. Doba, na kterou byla konkurenční doložka sjednána, nesměla přesahovat jeden rok a omezení podle předmětu, času a místa v poměru k obchodnímu zájmu zaměstnavatele nesmělo neslušně ztěžovat zaměstnancovu výživu.

Konkurenční doložka v této právní úpravě sloužila primárně jako ochrana zaměstnavatele, obsahovala však i ochranné prvky pro zaměstnance. Práva vyplývající z konkurenční doložky nebylo možné uplatnit, pokud zaměstnavatel zaměstnance propustil, nebo mu vypověděl smlouvu bez zaměstnancova zavinění, nebo pokud dal zaměstnanci důvodnou příčinu k ukončení služebního poměru.

V případě, kdy zaměstnanec konkurenční doložku porušil, mohl zaměstnavatel žádat smluvní pokutu. Její výši mohl soud v rámci svého moderačního práva upravit. Uplatnění náhrady škody bylo vedle nároku na smluvní pokutu vyloučeno.

¹ VÁŽNÝ, František.: Nový zákon o soukromých zaměstnancích, *Sociální revue*, 1934, roč. 15, č. 6 - 8, s. 297.

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

Dalším zákonem upravujícím konkurenční jednání zaměstnance byl zákon o nekalé soutěži z roku 1927. Podle tohoto zákona mohl být zaměstnanec, který byl bez svolení majitele podniku výdělečně činný i pro jiného zaměstnavatele, žalován, aby se takového jednání zdržel. Pokud se takového jednání dopustil zaměstnanec úmyslně nebo z vědomé nedbalosti, mohl zaměstnavatel požadovat i náhradu škody. Zdržovací žalobu mohl podat zaměstnavatel též na soutěžitele, který využil služby zaměstnance. Pokud soutěžitel věděl nebo mohl vědět, že zaměstnanec poškozují svého zaměstnavatele, mohl být žalován i na náhradu škody.

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

Z důvodu potřeby sjednocení právní úpravy pro Československo byl roku 1934 vydán zákon o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, zákon č. 154/1934 Sb.z. a n., o soukromých zaměstnancích (dále jen „zákon o soukromých zaměstnancích“). Do značné míry zákon vycházel ze zákona o obchodních pomocnících z roku 1910, současně ho v některých směrech doplnil. Zákon o soukromých zaměstnancích sice na zákon o obchodních pomocnících navazoval, týkal se však více skupin zaměstnanců. Zákon upravoval pracovní poměry zaměstnanců na vyšších pozicích, přičemž několik skupin zaměstnanců demonstrativně vyjmenoval.²

U samotné pracovní smlouvy se písemná forma nevyžadovala, ale přitom „*k platnosti soutěžní doložky zákon stanovil písemnou formu ujednání o této doložce*“³. Povinnou písemnou formou konkurenční doložky se právní úprava lišila též od úpravy konkurenční doložky v zákoně z roku 1910.

Aby byla konkurenční doložka podle této právní úpravy platná, musela být uzavřena svéprávným zaměstnancem. Zaměstnanec se stal svéprávným nabytím zletilosti, tedy v 21 letech, resp. prohlášením za zletilého nejdříve v 18 letech.

² Dle § 1 zákona o soukromých zaměstnancích se jednalo např. o osoby pracující v peněžních institucích, pojišťovacích institucích nebo advokátních kancelářích.

³ DOLEŽÍLEK, Jiří. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2001, č. 2, s. 53.

Další podmínkou byla možnost zaměstnance nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele. V případě, že by byla doložka sjednána se zaměstnancem, který přístup k obchodním a výrobním tajemstvím nemá, znamenalo by to přílišné omezení pro zaměstnance.

Roční plat zaměstnance musel dosahovat 18 000 Kč. Za plat se považovaly všechny příjmy zaměstnance.

Současně musela konkurenční doložka sloužit k ochraně výrobních a obchodních tajemství, musela se vztahovat pouze k odvětví, v němž zaměstnavatel podniká a sjednána mohla být nanejvýš na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru. Tato doba mohla být prodloužena až na 5 let, pokud by se zaměstnavatel zavázal vyplácet finanční vyrovnání do uplynutí platnosti konkurenční doložky.

Konkurenční doložka také nesměla neslušně ztížit zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a „*k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění*“⁴.

Neplatnou se konkurenční doložka stala, pokud zaměstnanec zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a současně oznámil zaměstnavateli do 1 měsíce, že smlouvu nepovažuje za závaznou.

Dalšími důvody pro neplatnost konkurenční doložky bylo bezdůvodné předčasné zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, absence finanční kompenzace pro zaměstnance pro dobu po skončení pracovního poměru nebo nevyplácení finanční kompenzace přes zaměstnancovu upomínku.

Smluvní pokuta nemohla být ponechána pouze na vůli zaměstnavatele, jak uvádí judikatura⁵, ale mohla být uvedena pouze ve smlouvě. Pokud byla ve smlouvě uvedena, nemohl zaměstnavatel vedle této požadovat splnění konkurenční doložky nebo náhradu škody, protože smluvní pokuta byla považována za paušalizovanou náhradu škody.

V případě nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty (pokud zaměstnavateli vznikla pouze nepatrná škoda), mohl soud v rámci svého moderačního práva smluvní pokutu snížit. Nebyla-li smluvní pokuta sjednána, mohl zaměstnavatel v případě porušení

⁴ § 47 odst. 2 zákona o soukromých zaměstnancích

⁵FREUDENFELD, František a Jan KASANDA. *Pracovní právo republiky Československé: soubor norem, upravujících pracovní právo, s judikaturou a poznámkami*. Praha: Linhart, 1938, s. 319.

konkurenční doložky žalovat zaměstnance na náhradu škody nebo mohl požadovat, aby se zaměstnanec konkurenčního jednání zdržel.

Zákon byl formálně platný až do 1. 1. 1966. Po únoru 1948 však byla v důsledku nového politického uspořádání státu odstraněna konkurence mezi zaměstnavateli navzájem i mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a tím se stala zákonná úprava konkurenční doložky obsolentní.

1.2.4 Další zákony z období první republiky

Kromě výše uvedeného zákona vznikly v období první republiky ještě další dva zákony upravující konkurenční doložku. Zákon č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi bankovních ústavů obsahoval zákonný zákaz konkurence po skončení pracovního poměru. Zaměstnanci nesměli pět let po skončení pracovního poměru pracovat pro peněžní ústav nebo v podniku, který na něm byl závislý. Současně nesměli sami v tomto odvětví podnikat. Tento zákaz byl kogentní. Nutno však podotknout, že se týkal pouze úzké skupiny zaměstnanců ve vedení bank.

Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů, upravoval pracovní poměr pouze těm redaktorům, kteří tak pracovali v hlavním pracovním poměru. Zákon stanovil, že s těmito zaměstnanci není možné konkurenční doložku vůbec uzavřít.

1.3 Právní úprava konkurenční doložky od roku 1966

1.3.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Roku 1965 byl schválen a k 1. 1. 1966 nabyt účinnost zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (v této kapitole dále jen „zákoník práce“). Tímto zákonem byla poprvé sjednocena pracovněprávní problematika do jednoho zákona. Současně se tímto pracovní právo osamostatnilo od právních odvětví, „*v jejichž lůně vznikalo*“⁶. Konkurenční doložka v tomto zákoně obsažena nebyla. V podstatě jediným zaměstnavatelem byl v důsledku socialistického zřízení stát, čímž byla jakákoli konkurence mezi zaměstnanci

⁶ BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. s. 26. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

a zaměstnavateli vyloučena. Zákonná úprava konkurenční doložky pro pracovněprávní vztahy by tedy byla nadbytečná.

Po změně politického režimu v roce 1989 se začalo rozvíjet soukromé podnikání a s ním i potřeba zaměstnavatelů chránit svoje zájmy před konkurencí ze strany ostatních podnikatelů i zaměstnanců.

„První zákonnou normou po listopadu 1989 postihující konkurenční vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, byť jen po dobu trvání pracovního poměru, bylo obecné ustanovení § 73 písm. d) in fine zákoníku práce.“⁷ Tato novela zákoníku práce roku 1991 zavedla povinnost pracovníka nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Další novela zákoníku práce z roku 1992 upravovala v § 75, za jakých podmínek může zaměstnanec vyvíjet „jinou výdělečnou činnost“⁸, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Obě tyto novely však upravovaly vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen po dobu trvání pracovního poměru.

Přestože neexistovala zákonná úprava konkurenční doložky, zaměstnavatelé si se zaměstnanci začali taková ujednání sjednávat, neboť bylo v jejich zájmu chránit své vnitřní informace i po skončení pracovněprávního vztahu.

„Stále častěji se v pracovních smlouvách začala objevovat smluvní ujednání o zákazu konkurence, o dodržování obchodního tajemství, včetně mlčenlivosti ze strany zaměstnance. Podstatou takového závazku bylo zdržet se po sjednanou dobu podnikání v předmětu činnosti bývalého zaměstnavatele nebo zaměstnání u jiného zaměstnavatele.“⁹ Kvůli absenci zákonné úpravy konkurenční doložky se však v teorii i praxi začaly objevovat pochybnosti, zda jsou takováto smluvní ujednání platná.

Někteří autoři zastávali ten názor, že konkurenční doložka vychází z obchodního práva. Tento názor byl podpořen tím, že se zaměstnanec mohl svým jednáním dopustit porušení obchodního tajemství, což byla podle zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku (dále jen „obchodní zákoník“), jedna ze skutkových podstat nekalé soutěže a tento zákon nerozlišoval, zda jde o zaměstnance v pracovněprávním vztahu či bývalého zaměstnance. Při porovnání s obchodněprávní úpravou však nesmíme zapomínat, že v obchodním právu *„lze předpokládat větší míru smluvní autonomie mezi podnikateli jako*

⁷ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, č. 10, s. 433.

⁸ § 75 zákoníku práce

⁹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 59.

profesionály než ve vztazích upravovaných (primárně) občanským zákoníkem, kde je třeba přikládat větší pozornost ochraně subjektů a jejich práv, podává se nutnost vzít v úvahu zejména posledně uvedené a nahlížet na daný problém z pohledu subjektu, který by v důsledku jednostranně zavazujícího ujednání mohl být závažně dotčen na svých právech“¹⁰.

„Pro posouzení platnosti soutěžního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem má zásadní význam povaha tohoto právního vztahu - zda se jedná o pracovněprávní vztah, nebo vztah, který se řídí jinými právními předpisy (např. předpisy občanského práva).“¹¹ Ti autoři, kteří zastávali názor, že by se měla platnost posuzovat podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku (v této kapitole dále jen „občanský zákoník“), usuzovali tak proto, že konkurenční doložkou byl upraven vztah zaměstnavatele se zaměstnancem až po skončení pracovního poměru. Podle jejich názoru konkurenční doložka neměla souvislost s pracovním poměrem a měla charakter innominátní smlouvy.¹² Kdyby se však konkurenční doložka řídila občanským zákoníkem, byla by podle ustanovení § 574 odst. 2 občanského zákoníku neplatná, protože: „Dohoda, kterou se někdo vzdává práv, jež mohou v budoucnu teprve vzniknout, je neplatná.“¹³, jak poznamenal JUDr. Jaromír Zrůtský.

Názor autorů, kteří tvrdili, že konkurenční doložka má pracovněprávní charakter, byl založen na skutečnosti, že dohoda o konkurenční doložce byla sjednávána za trvání pracovního poměru a závazek zaměstnance souvisí s výkonem jeho práce. Konkurenční doložka by však byla neplatná i v případě, že by se řídila pracovním právem.

Zákoník práce měl kogentní povahu a neumožňoval upravit práva a povinnosti zaměstnavatele se zaměstnancem odchylně od zákona. Kromě toho v zákoníku práce nebyly upraveny ani innominátní smlouvy, které jsou charakteristické pro soukromé právo a „smluvní zásada byla navíc oslabena ustanovením § 244 odst. 1 zákoníku práce ve znění zákona č. 188/1988 Sb., z něho vyplývá, že smlouvy (dohody) v pracovním právu lze sjednat jen podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů“¹⁴.

¹⁰ SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, r. 1996, č. 6, s. 267.

¹¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, r. 1996, č. 10, s. 433.

¹² ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 59.

¹³ ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, r. 1996, č. 11, s. 515.

¹⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, r. 1996, č. 10, s. 433.

Nadto se JUDr. Jiří Doležílek domnívá, že je ujednání neplatné, „jelikož dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje nevyvíjet po určitou dobu od skončení pracovního poměru činnost v oboru podnikání dosavadního zaměstnavatele, není předpisy pracovního práva upravena, nejde o dohodu, kterou by bylo možno podle pracovněprávních předpisů sjednat, a taková dohoda je neplatná pro rozpor se zákonem (§ 242 odst. 1 písm. a) a § 244 odst. 1 zákoníku práce). Takové ujednání se jeví být neplatným i vzhledem k ustanovení § 242 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, neboť zaměstnanec se jím předem vzdává práva svobodně uzavřít pracovní smlouvu o určitém obsahu s jiným zaměstnavatelem, popř. podnikat po skončení pracovního poměru v určitém oboru“¹⁵.

V případě, že by se jednalo o pracovněprávní vztah, neplatnost by se dala odůvodnit též čl. 26 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“)¹⁶, neboť na jeho základě má každý „právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“¹⁷.

Jako argument podporující platnost konkurenční doložky se nakonec nedá použít ani ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce, který umožňoval dohodnout si v pracovní smlouvě další podmínky, na kterých mají zaměstnavatel a zaměstnanec zájem, a to proto, že tyto podmínky se vážou pouze k trvajícimu pracovnímu poměru.

1.3.2 Příklad „Minolta“

Jak již bylo výše řečeno, právní teorie považovala konkurenční doložku ve většině případů za neplatnou, ať už jí byla přisuzována pracovněprávní nebo občanskoprávní povaha. Přesto se však v mnohých případech stávalo, že zaměstnavatel dohodu o konkurenční doložce se zaměstnancem uzavřel. Z tohoto důvodu musely o platnosti konkurenčních doložek i přes absenci zákonné úpravy rozhodovat soudy. Jak si ukážeme, názory soudů se pro náročnost problematiky velmi lišily. Zásadní byl pro určení platnosti konkurenčních doložek případ „Minolta“, ve kterém postupně rozhodoval okresní, krajský, vrchní, a nakonec i Ústavní soud.

¹⁵ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, r. 1996, č. 10, s. 433.

¹⁶ ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, r. 1996, č. 11, s. 515.

¹⁷ Čl. 26 Listiny

Součástí pracovních smluv zaměstnanců společnosti Minolta bylo ujednání, v němž se zaměstnanci „zavazují po dobu dvanácti měsíců od ukončení pracovního poměru zdržet se samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele a že v případě porušení této dohody zaplatí zaměstnavateli pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu“¹⁸.

Zaměstnanci toto ustanovení porušili tím, že ještě za trvání pracovního poměru založili společnost s ručením omezeným MIN, která měla kromě podobné obchodní firmy i stejný předmět činnosti jako společnost Minolta. Na základě zjištěných skutečností poté zaměstnavatel začal po bývalých zaměstnancích požadovat zaplacení smluvní pokuty, ti to však odmítli.

1.3.3 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993

Okresní soud v Českých Budějovicích, ke kterému byla žaloba zaměstnavatelem podána, zamítl žalobu rozsudkem ze dne 10. 6. 1993, č. j. 14 C 339/92 – 60, s odůvodněním, že dohoda o konkurenční doložce je neplatná. Při rozhodování soud vycházel z toho, že ujednání v pracovní smlouvě obsahuje „zákaz sankční povahy“¹⁹, které v pracovněprávních vztazích nelze sjednat z důvodu absence zákonné úpravy konkurenční doložky v zákoníku práce a též z důvodu nepřípustnosti užití analogie z občanského práva. Současně soud dospěl k závěru, že je takové ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rozporu s čl. 4 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny.

1.3.4 Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994

Po zamítnutí žaloby prvoinstančním soudem podal zaměstnavatel odvolání. Soud poté v odvolacím řízení rozhodl rozsudkem ze dne 14. 1. 1994, č. j. 7 Co 2163/93 – 84, o tom, že žalovaní jsou povinni zaplatit smluvní pokutu podle podmínek uvedených v konkurenční doložce. V odůvodnění rozsudku odvolací soud dovodil, na rozdíl od prvoinstančního soudu, že ujednání o konkurenční doložce je platným právním úkonem. Podle odvolacího soudu se konkurenční doložka neřídí předpisy pracovního práva,

¹⁸ Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993, č. j. 14 C 339/92-60

¹⁹ Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993, č. j. 14 C 339/92-60

protože „upravuje práva a povinnosti účastníků až pro dobu po případném skončení pracovního poměru“²⁰. Současně v rozsudku odvolací soud došel k závěru, že „samotná okolnost, že byla vtělena (konkurenční doložka) do pracovní smlouvy, z ní pracovněprávní vztah nečiní“²¹.

Dále odvolací soud dovodil následující: „I když právní řád poskytuje ochranu obchodnímu tajemství, nelze při ochraně poznatků, které pracovníci získali (know-how), vylučovat ani prostředky jiné, pokud nejsou v rozporu se zákonem nebo zákon neobchází anebo nejsou v rozporu s dobrými mravy. Takovýmto prostředkem může být i tzv. konkurenční doložka, která byla mezi žalobcem na straně jedné a žalovanými na straně druhé dohodnuta. Předmětná dohoda není v rozporu s čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod; žalovaní totiž sami převzali povinnost zdržet se po určitou dobu podnikání v odvětví a nikdo jim žádné povinnosti neukládal. O rozporu tzv. konkurenční doložky s čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod by bylo možné uvažovat tehdy, kdyby závazek žalovaných byl časově neomezený nebo kdyby byl sjednán na zcela nepřiměřenou dobu.“²² Soud tedy posoudil omezení zaměstnancovy činnosti na dobu 12 měsíců jako přiměřené.

Dohoda o konkurenční doložce byla podle soudu soukromoprávní povahy a byla projevem autonomie vůle stran.²³ Argumentoval přitom tím, že žádný právní předpis takové jednání nezakazuje.

Odvolací soud dále dovodil, že za neplatnou by se dohoda nedala pokládat ani v případě, že by se posuzovala podle zákoníku práce, protože podle § 29 odst. 2 „lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.“

Proti tomuto rozsudku podali žalovaní dovolání, v něm pak namítali nesprávnost právního posouzení věci. Domnívali se, že dohoda o konkurenční doložce má pracovněprávní povahu právě proto, že byla součástí pracovní smlouvy. Neplatnost doložky dovozovali z povahy závazku, který byl podle jejich názoru v rozporu s ustanovením o svobodě povolání obsaženém v čl. 26 Listiny.

²⁰ Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994, č. j. 7 Co 2163/93-84

²¹ Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994, č. j. 7 Co 2163/93-84

²² Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994, č. j. 7 Co 2163/93-84

²³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 62.

1.3.5 Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995

Vrchní soud po přezkoumání dospěl ve svém rozsudku ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94, k závěru, že dovolání bylo opodstatněné. Soud na základě dovolání zkoumal pouze právní posouzení věci odvolacím soudem a s jeho názorem, podle kterého se konkurenční doložka neřídí pracovními předpisy, se neztotožnil. Dovolací soud souhlasil s odvolacím soudem v tom, že vložení konkurenční doložky do pracovní smlouvy není rozhodné, došel však současně k závěru, že práva a povinnosti obsažené v konkurenční doložce přímo souvisí s výkonem práce a že závazek zaměstnance zdržet se „po dobu 12 měsíců od ukončení pracovního poměru samostatného nebo nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele“ vychází z výkonu práce v pracovním poměru.

Soud se vypořádal i se skutečností, že se konkurenční doložka vztahuje až k době po skončení pracovního poměru. Podle soudu zde byla z hlediska časového, místního i věcného dostačující souvislost s výkonem práce.

Z těchto výše popsaných důvodů vrchní soud dovedl pracovní právní povahu konkurenční doložky.

Dovolací soud došel k závěru, že platnost konkurenční doložky nelze dovozovat z § 29 odst. 2 zákoníku práce, protože toto ustanovení je nutno vykládat v souvislosti s § 244 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je „*smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovních předpisů uzavřena jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu*“²⁴. S poukázáním na § 244 odst. 1 zákoníku práce dospěl soud k závěru, že kogentní úprava zákoníku práce včlenění konkurenční doložky do pracovní smlouvy neumožňuje.

Z kogentní povahy zákoníku práce vyplývá, že ze způsobů zajištění práv a povinností z pracovních vztahů lze užít pouze srážky ze mzdy, ručení a zástavní právo²⁵. Smluvní pokuta, kterou si zaměstnavatel zavázal zaměstnance, aby se po určité dobu zdržel určité činnosti, nemohla být tudíž považována za platnou.

Dovolací soud dal dovolatelům za pravdu v tom, že konkurenční doložka byla uzavřena v rozporu s čl. 26 odst. 1 Listiny. V čl. 26 odst. 2 Listiny je sice dána

²⁴ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94

²⁵ Tedy způsoby uvedené v § 246 až §248 zákoníku práce

zákonodárci možnost omezit výkon určitých povolání a činností, zákoník práce však žádné ustanovení omezující výkon práce po skončení pracovního poměru neupravoval.

Odvolací soud také v odůvodnění poukázal na úpravu ochrany obchodního tajemství, která je součástí právního řádu. Součástí obchodního tajemství je i know-how, pokud jde „o *takové skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potencionální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje*“²⁶, jak stanovuje § 17 obchodního zákoníku. Pokud know-how získané zaměstnancem v souvislosti s výkonem práce není součástí obchodního tajemství, nepodléhá právní ochraně. Zaměstnanec může být právně postižitelný pouze v případě, že by se dopustil nekalé soutěže podle § 44 obchodního zákoníku, v opačném případě mu ve vytváření konkurenčního prostředí vůči bývalému zaměstnavateli nelze bránit.

Dovolací soud dospěl nakonec k závěru, že závazek zdržet se po určitou dobu podnikání a ustanovení o smluvní pokutě je z výše uvedených důvodů pro rozpor s obsahem a účelem zákona neplatný.

Proti tomuto rozhodnutí byla žalobcem (zaměstnavatelem) podána ústavní stížnost.

1.3.6 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. 11. 1995

V ústavní stížnosti adresované Ústavnímu soudu České republiky byla namítána nesprávnost napadeného rozsudku, podle kterého bylo ujednání mezi zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem v rozporu s čl. 26 odst. 1 Listiny a podle kterého v důsledku kogentní povahy zákoníku práce nelze uplatňovat zásadu legální licence podle čl. 2 odst. 3 Listiny.

Ústavní soud napadené rozhodnutí krajského soudu zrušil a v odůvodnění nálezů ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95, dospěl k závěru, že nezáleží na tom, jestli je konkurenční doložka pracovněprávní nebo občanskoprávní povahy, ale jestli je zachována rovnost podnikání pro navrhovatele a pro vedlejší účastníky.

²⁶ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94

Nejdříve Ústavní soud zkoumal rovnost mezi účastníky původního řízení. Rovnost, tak jak je upravená v čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny, se může podle dřívějšího nálezu Ústavního soudu uplatňovat pouze akcesoricky ve vztahu k jinému základnímu právu.²⁷ Proto Ústavní soud přezkoumal ustanovení upravující rovnost ve vztahu k čl. 26 odst. 1 Listiny. Ústavní soud při zkoumání rovnosti ve vztahu k právu na svobodu povolání dospěl k závěru, že napadeným rozhodnutím byl porušen čl. 1, čl. 3 odst. 1 i čl. 26 odst. 1 Listiny, protože napadené rozhodnutí založilo „nerovnost na straně stěžovatele - navrhovatele, spočívající v tom, že léty budované poznatky o jednotlivých metodách či dokonce objevy právě učiněné a jiné skutečnosti, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám, tj. vedlejším účastníkům, dříve odpůrcům, kteří se o ně ani nemuseli nijak zasloužit“²⁸.

Rovněž vzal Ústavní soud v potaz délku doby závazku a došel k závěru, že závazek časově neomezený nebo takový, který by omezoval bývalého zaměstnance nepřiměřenou dobu, by byl zásahem do práva podnikat na straně vedlejších účastníků, tedy bývalých zaměstnanců, k tomu však v tomto případě nedošlo.

Současně byl Ústavním soudem akcentován význam individuálního posuzování konkurenčních ujednání, a to z toho důvodu, že na jedné straně existuje výslovná úprava „nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství (dle Obch. zák.), ochrany autorských práv (zák. č. 35/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů), objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů (zák. č. 527/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd., to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání, je tou nejpřirozenější součástí lidské existence“²⁹.

Na závěr Ústavní soud prohlásil, že čl. 2 odst. 3 Listiny a čl. 2 odst. 4 Listiny platí i pro oblast pracovního práva, protože jde o ustanovení, které je „v demokratické společnosti nesmírně významným, jak potvrzuje i jeho zařazení hned do čl. 2 Ústavy, a to

²⁷ Srov. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 7. 6. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95

²⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95

²⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95

*potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitarizaci společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života*³⁰.

Tento náleží Ústavního soudu se stal pro příštích několik let velmi významným a citovaným a podle některých autorů způsobil jistý obrat v rámci pracovního práva. Velká část autorů však stále zastávala názor, že zákoník práce má kogentní charakter a lze tedy uzavírat jen ujednání, která zákoník práce dovoluje. Přinejmenším tento judikát poukázal na to, že v platné pracovněprávní úpravě chybí možnost sjednání konkurenční doložky, a vyvolal v odborných kruzích otázku, jestli lze v souladu s právním řádem tento právní institut do zákoníku práce inkorporovat.³¹

1.3.7 Právní úprava po novele zákoníku práce č. 155/2000 Sb.

Dalším důležitým bodem pro vývoj konkurenční doložky v českém pracovním právu byla novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Tato novela původně s úpravou konkurenční doložky nepočítala. Do návrhu zákona se dostala až poslaneckým pozměňovacím návrhem, proto k nové úpravě chyběla důvodová zpráva³². V době procesu schvalování této novely již existovala obchodněprávní úprava konkurenční doložky pro účely smlouvy o obchodním zastoupení. Z této úpravy zřejmě vycházel poslanecký návrh, který pouze nahradil pojem obchodní zástupce pojmem zaměstnanec a zaměstnavatel, bez přihlédnutí k rozdílům mezi obchodním a pracovním právem.³³

Úprava konkurenční doložky byla včleněna do § 29 odst. 2 zákoníku práce ve znění: *„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 podmíněk, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní*

³⁰ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95

³¹ V souvislosti s tímto byla vydána řada odborných článků, např. od JUDr. Jiřího Doležílka, JUDr. Marie Salačové nebo JUDr. Jaromíra Zrútského.

³² KOTTNAUER, Antonín. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. *Mzdy a personalistika v praxi*, r. 2001, č. 1, s. 13.

³³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 68.

*pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.*³⁴ Tato formulace konkurenční doložky přinesla mnoho problémů pro svou legislativní nedbalost a nesystémovost. Byly zde mimo jiné použity pojmy, jejichž obsah nebyl dostatečně vysvětlen. Nová úprava tedy *„nepřispívala k přílišné právní jistotě účastníků“*³⁵. Další nedokonalost spočívala v nevyváženosti postavení smluvních stran. V této úpravě byl chráněn pouze zájem zaměstnavatele, proto musel tuto nevyváženost korigovat Nejvyšší soud České republiky ve svých judikátech.³⁶

Z hlediska teorie a platného práva však byla novela přínosná, protože v § 20 odst. 2 zákoníku práce upravovala nově závazek zaměstnance po skočení jeho pracovního poměru. Navzdory nedokonalosti právní úpravy přineslo toto ustanovení zaměstnanci a zaměstnavateli *„možnost upravit dohodou vzájemné vztahy přesně podle jejich potřeb. Navíc nebylo možné očekávat, že by judikatura (na kterou obecná formulace kladla obzvlášť vysoké nároky) umožnila zaměstnavatelům zneužívat dané ustanovení k získávání nepřiměřených výhod na úkor zaměstnanců.“*³⁷

1.3.8 Právní úprava po novele zákoníku práce č. 46/2004 Sb.

Jak již bylo výše uvedeno, úprava konkurenční doložky v novele č. 155/2000 Sb. nebyla zcela povedená a způsobovala mnoho výkladových nejasností. Tyto nedostatky měly být odstraněny novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb., jejímž hlavním účelem bylo harmonizovat české pracovní právo s legislativou Evropské unie.

Novelou č. 46/2004 Sb., účinnou od 1. 1. 2005, byla odstraněna úprava konkurenční doložky z § 29 odst. 2 a nově byla vložena do § 29a. Nová úprava oproti předešlé lépe specifikovala podmínky, za jakých lze konkurenční doložku uzavřít. Tato úprava byla natolik zdařilá, že ji mohl z velké části převzít i zákon č. 262/2006 Sb., tedy současný zákoník práce. Proto v této kapitole pouze nastíním největší změny oproti předchozí úpravě.

³⁴ § 29 odst. 2 zákoníku práce

³⁵ RAMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, r. 2004, č. 14, s. 523.

³⁶ Např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1556/2004

³⁷ RAMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, r. 2004, č. 14, s. 523.

Za jednu ze změn lze považovat skutečnost, že konkurenční činností byla míněna pouze činnost výdělečná. Za konkurenční činnost byla též považována činnost, která měla vůči bývalému zaměstnavateli soutěžní povahu. V tom byl oproti předchozí úpravě rozdíl, protože ta považovala za konkurenční činnost jen činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Nově byl také zúžen okruh zaměstnanců, s kterými bylo možné konkurenční doložku sjednat. Zaměstnavatel mohl sjednat konkurenční doložku 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“*³⁸.

Dále byla stanovena minimální výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za převzetí závazku, který je obsažen v konkurenční doložce. Tato částka byla stanovena ve výši průměrného měsíčního výdělku, což bylo podle názoru některých autorů pro zaměstnavatele velmi přísné.³⁹

Za zmínku též stojí nahrazení pojmu „smluvní pokuta“ pojmem „peněžitá částka“. Současně je však nutno dodat, že účel institutu, tedy zaplacení peněžité částky v případě porušení závazku ze strany zaměstnance, se nezměnil.

Z přechodných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, vyplývá, že dohody sjednané před datem 1. 1. 2007 se řídí dosavadními právními předpisy. Toto se tedy týká i konkurenčních doložek sjednaných za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb. ve znění výše uvedených novel.

Na závěr tedy lze shrnout, že právní regulace konkurence v pracovním právu se začala rozvíjet v 2. polovině 19. století v souvislosti se společenským a technickým rozmachem. Rozkvět konkurenční doložka zažila v období první republiky, kdy byla upravena v několika různých zákonech pro různé skupiny zaměstnanců. Naopak v období po roce 1948 se tento institut vůbec nepoužíval a to z důvodu, že vzhledem k charakteru vztahu zaměstnance a zaměstnavatele existence konkurence nepřicházela v úvahu. V souvislosti s povolením soukromého podnikání po roce 1989 se konkurenční doložka

³⁸ § 29a odst. 3 zákoníku práce

³⁹ RAMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, r. 2004, č. 14, s. 523.

začala pozvolně vracet na své místo. Přes počáteční spory a nejistotu se nakonec i díky judikatuře a právní literatuře konkurenční doložka prosadila do právní úpravy zákoníku práce.

2 Základní pojmy

Předtím, než se začnu věnovat samotné stávající úpravě konkurenční doložky podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), uvedu a vymezím několik pojmů, které jsou důležité pro pochopení problematiky konkurenční doložky. Jde především o pracovněprávní pojmy, kterých se konkurenční doložka přímo týká, včetně pojmu konkurenční doložky v širším kontextu.

2.1 Pracovní právo

Definicí pojmu pracovního práva lze v právní literatuře najít hned několik. Pracovní právo lze charakterizovat jako „*právní odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce*“⁴⁰. Jinou definici můžeme najít v Právnickém slovníku. Ten považuje pracovní právo za „*nedílný komplex právní úpravy zahrnující oblasti individuálního pracovního práva, kolektivního pracovního práva a zaměstnanosti*“⁴¹. Definicí bychom našli větší množství, já se však zaměřím na rozdělení pracovního práva na tři výše zmíněné oblasti s důrazem na individuální pracovní právo.

Individuální pracovní právo je historicky nejstarší oblastí pracovního práva. Nejčastěji bývá chápáno jako „*soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba*“⁴². Jinými slovy lze individuální pracovní právo považovat za vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Hlavním pramenem individuálního pracovního práva je zákoník práce.

Kolektivní pracovní právo slouží k doplnění individuálního. Kolektivní pracovní právo upravuje „*právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců*“

⁴⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 19. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁴¹ HENDRYCH, Dušan aj. *Právnický slovník*. 3. podstatně rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.

⁴² BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. s. 4. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

(odborové organizace, rady zaměstnanců) a zaměstnavateli a jejich sdruženími⁴³. Kolektivní právo však též zahrnuje normy vyplývající ze smluvně právních jednání subjektů kolektivních právních vztahů. Úpravu kolektivního práva můžeme najít v zákoníku práce. Procesní stránka kolektivního práva je upravena zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Poslední oblastí pracovního práva je oblast zaměstnanosti. Právní úprava zaměstnanosti má veřejnoprávní charakter a je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

2.2 Pracovněprávní vztahy

O vymezení pracovněprávních vztahů se kromě teoretických textů⁴⁴ snaží i samotný zákoník práce. Hned na začátku zákoníku práce se v § 1 uvádí, že tento zákon:

- a) *upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,*
- b) *upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,*
- c) *zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,*
- d) *upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),*
- e) *upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.*

Zákoník práce tedy považuje za pracovněprávní právní vztahy, vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, dále vztahy kolektivní povahy

⁴³ BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. s. 4. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁴⁴ Např. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 69-71. ISBN 978-80-7380-540-1, člení pracovněprávní vztahy, resp. obligace regulované pracovním právem na individuální a kolektivní.

a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, související s výkonem závislé práce.

Závislou prací se podle § 2 odst. 1 zákoníku práce rozumí práce, jejímiž atributy jsou: vztah nadřízenosti a podřízenosti, vykonávání činnosti pro zaměstnavatele, jeho jménem a podle jeho pokynů a zaměstnancův osobní výkon. Podmínky výkonu závislé práce jsou dále vymezeny v § 2 odst. 2 zákoníku práce.

Zvláštní postavení mají tzv. základní pracovněprávní vztahy. Výkon závislé práce je totiž zákoníkem práce povolen jen v jejich rámci, jinak lze výkon závislé práce upravit pouze zvláštními právními předpisy⁴⁵. Základními pracovněprávními vztahy jsou podle zákoníku práce pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.⁴⁶

2.3 Pracovní poměr

Pracovní poměr je nejčastějším základním pracovněprávním vztahem. Nejčastěji se pracovní poměr zakládá smlouvou, ale v zákonem stanovených případech je možný i postup, při kterém pracovní poměr vznikne na základě jmenování. Jedním z hlavních rozdílů mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr⁴⁷ je „vyšší míra ochrany zaměstnance a garantované standardy pracovních podmínek zaměstnance v pracovním poměru“⁴⁸.

2.4 Zaměstnavatel

Zákoník práce v § 7 stanovuje, že zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Může jím být tedy jak fyzická, tak právnická osoba, přičemž zákoník práce mezi osobami v tomto

⁴⁵ Takovýchto právních předpisů je celá řada. Za všechny jmenujme např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

⁴⁶ § 3 zákoníku práce

⁴⁷ Za dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se považují dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

⁴⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 131. ISBN 978-80-7380-540-1.

směru nedělá rozdíly. Stejně tak nedělá rozdíly mezi českými a zahraničními zaměstnavateli. Aby bylo možné osobu považovat za zaměstnavatele, musí v pracovněprávním vztahu zaměstnávat přinejmenším jednu fyzickou osobu.

Pro právnické osoby jako zaměstnavatele platí vymezení podle § 20 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „občanský zákoník“), zákoník práce vlastní úpravu neobsahuje. Právnickou osobou se rozumí organizovaný útvar, o němž zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou⁴⁹. V oblasti soukromého práva se za právnickou osobu považuje též stát. Nejdůležitějším atributem právnické osoby je právní osobnost. Tu má právnická osoba od svého vzniku, ve většině případů od zápisu do veřejného rejstříku, do svého zániku, tedy do výmazu z rejstříku. Na rozdíl od dřívější úpravy⁵⁰ nemůže podle občanského zákoníku právnická osoba samostatně právně jednat, a nově tedy ani člen statutárního orgánu nejedná „jménem“, ale „za“ právnickou osobu⁵¹.

Postavení fyzické osoby jako zaměstnavatele se řídí též především občanským zákoníkem. Právní osobnost vzniká narozením, a proto i způsobilost stát se zaměstnavatelem vzniká tímto momentem, zaniká smrtí. V případě zániku způsobilosti být zaměstnavatelem z důvodu úmrtí však zákoník práce stanovuje výjimku. V § 342 odst. 1. zákoníku práce se uvádí, že smrtí pracovněprávní vztah nezaniká v případě pokračování živnosti. Pro určení momentu svéprávnosti nastala zásadní změna novelou zákoníku práce, účinné k 1. 1. 2014. Do té doby byla způsobilost nabývat práv vlastními právními úkony a brát na sebe povinnosti spojena s dosažením 18 let věku a byla upravena zákoníkem práce.⁵² Dnes institut svéprávnosti podléhá úpravě občanského zákoníku. Svěprávnosti fyzická osoba nabývá postupně a to přiměřeně k její rozumové a volní vyspělosti. Svěprávnost tedy není upravena staticky, ale vzniká postupně – „přirůstá“⁵³. Plnou svéprávnost nabývá fyzická osoba zletilostí, tedy dosažením 18 let věku. Plné

⁴⁹ § 20 občanského zákoníku

⁵⁰ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

⁵¹ zákon, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014 s. 835. ISBN 978-80-7400-529-9.

⁵² § 10 zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2013

⁵³ BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. s. 63. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

svéprávnosti však může dosáhnout i nezletilý a to tím, že uzavře manželství v době, kdy není zletilý, nebo rozhodnutím soudu o přiznání svéprávnosti nezletilému. Zvláštní případ způsobilosti k určitým jednáním (nejedná se o samotnou svéprávnost) je upraven v § 33 občanského zákoníku. Zde je stanoveno, že: „*Udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.*“

2.5 Zaměstnanec

Současná právní úprava zákoníku práce týkající se zaměstnance je velmi strohá. Od 1. 1. 2014, tedy od doby, kdy je právní osobnost a svéprávnost upravena občanským zákoníkem, zákoník práce definuje zaměstnance pouze jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu⁵⁴. Plnou svéprávnost fyzická osoba nabývá zletilostí. Z toho důvodu obsahuje občanský zákoník zvláštní právní úpravu pro práci nezletilých osob. Nezletilé osoby mladší patnácti let nebo ty, které nedokončily základní školní docházku, mají zakázáno pracovat. Výjimku v tomto ohledu tvoří umělecká, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost⁵⁵. Volně se zavazovat k výkonu závislé práce pak může nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku.⁵⁶ Zákonný zástupce má nově oprávnění rozvázat pracovní poměr nezletilého mladšího šestnácti let.⁵⁷ V zákoníku práce můžeme nalézt dvě omezení smluvní svobody pro nezletilé zaměstnance. Jde o dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování⁵⁸ a o dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí⁵⁹. Tyto může uzavřít pouze zaměstnanec, který dovršil osmnáct let.

⁵⁴ § 6 zákoníku práce

⁵⁵ § 34 občanského zákoníku

⁵⁶ § 35 odst. 1 občanského zákoníku

⁵⁷ § 35 odst. 2 občanského zákoníku

⁵⁸ § 252 odst. 2 zákoníku práce

⁵⁹ § 255 odst. 3 zákoníku práce

2.6 Konkurence

Pojem konkurence bývá definován různě s ohledem na účel vymezení. V nejobecnější rovině jde o „soutěž, závodění většího počtu jedinců (jednotek) o týž cíl, zejm. hospodářský“⁶⁰. Jiná definice zní: „Konkurence je označení pro soupeření účastníků soutěže. Konkurence v hospodářské sféře je používána jako synonymum pojmu hospodářská soutěž obecně, často je to však pojem užší, který označuje pouze soutěž horizontální, např. mezi výrobci téhož produktu, mezi velkoobchodníky, mezi maloobchodníky, mezi výzkumnými ústavami se stejným zaměřením výzkumu aj., ne mezi výrobcem daného výrobku a obchodníkem nebo výzkumným ústavem a výrobcem (kartel, soutěžitel).“⁶¹ Stran subjektů pracovního práva můžeme konstatovat, že konkurence může existovat jak mezi zaměstnavateli, např. jako obchodníky se službami a zbožím, tak mezi zaměstnanci na pracovním trhu. Pro účely této diplomové práce je však nejvíce hodna zřetele konkurence mezi bývalými zaměstnavateli a bývalými zaměstnanci po skončení základního pracovněprávního vztahu.

2.7 Konkurenční doložka

Institutem konkurenční doložky je v širším smyslu ujednání, které smluvní straně zakazuje určitou činnost, která by byla shodná nebo měla soutěžní povahu vůči druhé smluvní straně. Nutno podotknout, že konkurenční doložka není pouze institutem práva pracovního, ale i dalších právních odvětví. Zvláště důležitý je například § 2975 občanského zákoníku, v kterém je ve své podstatě negativně vymezena konkurenční doložka pro účely závazkového práva. Kromě obecné úpravy lze v občanském zákoníku nalézt například i zvláštní úpravu zákazu konkurence v rámci úpravy obchodního zastoupení⁶². Konkurenční doložkou se pro účely této diplomové práce však rozumí především zákaz konkurenčního jednání bývalého zaměstnance vůči bývalému zaměstnavateli po skončení základního pracovněprávního vztahu. Výjimkou z tohoto

⁶⁰ OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ, XIV. DÍL. Nakladatelství Ladislav Horáček – Paseka a nakladatelství Argo, Olomouc, 1998, s. 710.

⁶¹ HENDRYCH, Dušan aj. *Právníký slovník*. 3. podstatně rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.

⁶² § 2518 občanského zákoníku

vymezení je pouze čtvrtá kapitola, kde je tento pojem užíván i v souvislosti s výše uvedenou občanskoprávní úpravou konkurenční doložky.

3 Současná právní úprava konkurenční doložky v pracovním právu

V této kapitole bych se chtěl věnovat konkurenční doložce jako takové, definovat ji a rozebrat její jednotlivé náležitosti. Na úvod bych však nejdříve chtěl definovat konkurenční doložku jako institut pracovního práva. Konkurenční doložka je ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jejímž hlavním smyslem je ochrana zaměstnavatele před zneužitím informací ze strany zaměstnance po skončení základního pracovněprávního vztahu. Přestože je totiž zaměstnavatel považován za silnější stranu v rámci pracovní smlouvy, v soutěži mezi ním a zaměstnancem může být považován za slabší stranu.⁶³ Neznamena to však, že by z konkurenční doložky plynula práva pouze zaměstnavateli a povinnosti pouze zaměstnanci. Konkurenční doložkou se zakládá synallagmatický vztah⁶⁴, z kterého plynou vzájemně podmíněná práva i povinnosti oběma smluvním stranám.

Zákoník práce nabyl účinnosti k 1. 1. 2007. Od té doby však prošel několika zásadními změnami. Připomeňme zrušení principu delegace ve vztahu k občanskému zákoníku⁶⁵ nebo novelu uskutečněnou z důvodu přijetí občanského zákoníku účinnou k 1. 1. 2014⁶⁶. K novelizaci došlo i u konkurenční doložky. Účinnost této novely nastala k 1. 1. 2012. Zaprvé se touto novelou změnila terminologie, kdy byl pojem dohoda striktně nahrazen pojmem konkurenční doložka. Druhou, zásadnější změnou bylo umožnění sjednání konkurenční doložky již ve zkušební době.⁶⁷

V současné době je problematika konkurenční doložky upravena v § 310 a § 311 zákoníku práce. V § 310 odst. 1 zákoníku práce je upraveno hlavní těžiště konkurenční doložky. Je v něm uvedeno, že v konkurenční doložce se zaměstnanec může zavázat po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele

⁶³ TELEČ, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*, r. 2004, č. 1, s. 18.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

⁶⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 31. 10. 2006, sp. zn. III. ÚS 83/06

⁶⁶ Blíže k problematice např. HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, r. 2014, č. 7, s. 233.

⁶⁷ Srov. § 310 odst. 2 ve znění před uvedenou novelou

nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Tomuto závazku odpovídá právo zaměstnance na přiměřené peněžní vyrovnání, které musí být ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, a to za každý měsíc, v kterém byl závazek splněn. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti⁶⁸.

Druhý odstavec stanovuje, že konkurenční doložku lze se zaměstnancem sjednat, jen pokud je to 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 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Třetí odstavec upravuje smluvní pokutu, již je bývalý zaměstnanec povinen zaplatit v případě porušení konkurenční doložky. Upravuje též její možnou výši.

Odstavec čtvrtý upravuje odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky a odstavec pátý upravuje výpověď konkurenční doložky ze strany zaměstnance.

V šestém odstavci je stanovena povinnost písemné formy pro uzavření konkurenční doložky, pro její výpověď a odstoupení.

V následujícím § 311 je upraveno omezení v podobě nepřipustnosti sjednání konkurenční doložky pro určité skupiny pracovníků.

3.1 Sjednání konkurenční doložky

Konkurenční doložku lze sjednat od okamžiku, kterým se fyzická osoba stala zaměstnancem, tedy od zavázání se k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu⁶⁹. Z tohoto důvodu se nejpraktičtější řešení může zdát včlenění konkurenční doložky přímo do pracovní smlouvy. Nic však nebrání tomu, aby byla konkurenční doložka upravena samostatnou smlouvou. Takováto samostatná smlouva může být sjednána kdykoli v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu. Samostatným ujednáním se může sjednat konkurenční doložka i v případech, kdy pracovní poměr nevzniká na základě pracovní smlouvy, ale na základě jmenování dle

⁶⁸ § 310 odst. 1 zákoníku práce

⁶⁹ § 6 zákoníku práce

§ 33 odst. 1 zákoníku práce.⁷⁰ Otázkou zůstává, zdali je možné sjednat konkurenční doložku i po skončení základního pracovněprávního vztahu. Dle názoru JUDr. Pavly Hlouškové může být závazek platně uzavřen jen v době „*kdy pracovní vztah zaměstnance k zaměstnavateli ještě trvá*“⁷¹.

Přikláním se však spíše k názoru, že smluvní strany mohou sjednat konkurenční doložku i v průběhu 12 měsíců po skončení pracovního poměru. Takovýto postup zřejmě nebude častý. Lze si však představit situaci, kdy uzavření konkurenční doložky iniciuje zaměstnavatel, který se dozví, že jeho konkurent oslovil bývalého zaměstnance s návrhem na uzavření pracovní smlouvy.⁷² Lze se zabývat i otázkou, jestli by se v této situaci mohla projevit subsidiární povaha občanskoprávní úpravy a nebylo by možné na konkurenční doložku sjednanou po skončení základního pracovněprávního vztahu užít obecnou úpravu podle § 2975 občanského zákoníku. Vzhledem k vlastní úpravě konkurenční doložky pro účely pracovního práva zákoníkem práce se však tato možnost zdá být velmi nepravděpodobnou.⁷³

Do 31. 12. 2011 byl pro případ sjednání zkušební doby pod sankcí neplatnosti součástí § 310 odst. 2 zákoníku práce zákaz uzavřít konkurenční doložku před uplynutím zkušební doby. V současnosti lze sjednat konkurenční doložku jak před vznikem základního pracovněprávního vztahu, při kterém je zkušební doba sjednána, tak i po jeho vzniku, dokonce i během zkušební doby. Novela byla potřebná z několika důvodů. Sice se dala předchozí právní úprava považovat za spravedlivou, ale díky své formulaci byla velmi problematická při aplikaci. Například mohlo dojít k situaci, kdy zaměstnavatel z důvodu ochrany know-how při snaze dodržet zákon neupravil v pracovní smlouvě zkušební dobu. Tu však mohl zaměstnanec z jakéhokoli důvodu požadovat. Tím se situace stala pro obě strany neřešitelnou.⁷⁴ Běžně se též toto ustanovení obcházel tím, že byla nejprve na několik měsíců uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou bez sjednání

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1218. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁷¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária; Pavla, HLOUŠKOVÁ aj. *Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání, Olomouc: nakladatelství ANAG, 2016, s. 478.

⁷² ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2010, roč. 2010, č. 10, s. 10-18. ISSN 0032-6208.

⁷³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1218. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁷⁴ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 101.

konkurenční doložky, která upravovala zkušební dobu, a až po jejím skončení strany uzavřely pracovní smlouvu bez ujednání zkušební doby upravující konkurenční doložku. U takového ujednání hrozilo riziko, že ho „soud prohlásí za neplatné, a to pokud by soud v konkrétním případě došel k závěru, že účelem sjednání pracovního poměru na dobu určitou bylo obcházení maximální přípustné délky zkušební doby“⁷⁵.

Na rozdíl od nejasných předchozích právních úprav⁷⁶, kdy bylo na základě slovního výkladu možné sjednat konkurenční doložku pouze u pracovního poměru, lze v současnosti uzavřít konkurenční doložku i u prací konaných mimo pracovní poměr. Můžeme tak usuzovat jak z textu zákona, kdy je dnes použita formulace „po skončení zaměstnání“ oproti předešlému „po skončení pracovního poměru“, tak z § 77 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že na práce konané mimo pracovní poměr se užije úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Současně zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení, které by použití konkurenční doložky u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vylučovalo. Lze si však jen stěží představit, že by bylo možné platně sjednat konkurenční doložku u dohody o provedení práce vzhledem k tomu, že rozsah práce, na který může být uzavřena, nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce⁷⁷. V takovémto pracovněprávním vztahu není příliš pravděpodobné, že by se zaměstnanec mohl dostat do styku s informacemi, které jsou chráněny konkurenční doložkou. Takové smluvní ustanovení by mohlo být v rozporu s dobrými mravy podle § 1 odst. 2 občanského zákoníku a také s čl. 26 odst. 1 Listiny.

Pro uzavření konkurenční doložky, stejně tak jako pro její výpověď a odstoupení od ní, platí dle § 310 odst. 6 zákoníku práce, že musí mít písemnou formu. V případě, že by písemná forma dodržena nebyla, byla by konkurenční doložka neplatná. Problematiky neplatnosti právních jednání z důvodu nedostatku formy se dotkla novela zákoníku práce přijímaná v souvislosti s přijetím občanského zákoníku. „*Před rekonstrukcí soukromého práva byla formě právních úkonů, resp. jejím vadám, důsledkům vad a možností zjednání nápravy, věnována v zákoníku práce pozornost primárně v § 20. Podle tohoto ustanovení nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžadoval zákon nebo dohoda smluvních stran, byl neplatný, ledaže strany tuto vadu dodatečně odstranily, přičemž*

⁷⁵ RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, r. 2004, č. 14, s. 523.

⁷⁶ § 29a zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

⁷⁷ § 75 zákoníku práce

nebyl-li právní úkon, jímž vznikl nebo se měnil základní pracovněprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžadoval zákon, bylo možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním - s přihlédnutím k textaci § 18 odst. 1 zákoníku práce šlo o neplatnost absolutní.⁷⁸ Podle právní úpravy účinné k 1. 1. 2014 se však již jedná o neplatnost relativní na základě obecné zásady obsažené v § 574 občanského zákoníku, tedy že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.

3.2 Vydělečná činnost

Podle § 310 odst. 1 zákoníku práce se zaměstnanec v konkurenční doložce zavazuje, že se zdrží výkonu určité vydělečné činnosti. Co je považováno za vydělečnou činnost, však zákoník práce nedefinuje. Mgr. Roman Turek rozlišuje vydělečnou činnost podle formy na pracovní vztah dle pracovněprávních předpisů, podnikání a na občanskoprávní vztah.⁷⁹ Takto však vydělečné činnosti rozdělil za účinnosti již neplatného občanského zákoníku a obchodního zákoníku. V současnosti by takové rozlišení bylo nepřesné. Dle kritéria, které bylo zvolené Mgr. Romanem Turkem, by bylo možné za vydělečnou činnost považovat např. činnost v rámci pracovněprávního vztahu, činnost v souvislosti s uzavíráním smluv na základě občanského zákoníku a podnikání na základě zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Je však důležité podotknout, že spíše než takovéto rozlišení, je podstatné skutečné využití vydělečné činnosti. K nejvýznamnějšímu znaku vydělečné činnosti, tedy vydělečnosti, se vyjadřuje judikatura. „*Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná*“.⁸⁰ Hlavním kritériem pro určení, zda se jedná o vydělečnou činnost, je totiž „*účel získání majetkového prospěchu*“⁸¹.

Lze tedy usuzovat, že na konkurenční jednání vůči bývalému zaměstnavateli, jehož účelem není zisk, se konkurenční doložka nevztahuje. Zvýhodnění neziskové

⁷⁸ MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, r. 2014, č. 9, s. 305.

⁷⁹ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 15, s. 541.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 01. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011

činnosti oproti ziskové však ve vztahu k bývalému zaměstnavateli nedává smysl a otázkou zůstává, z jakého důvodu se pojem výdělečné činnosti v této podobě dostal do ustanovení zákoníku práce o konkurenční doložce.

3.3 Konkurenční činnost

Zaměstnanec uzavřením konkurenční doložky přijímá závazek, že se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Abychom mohli určit, jaká činnost se dá považovat za shodnou a kdy se jedná o soutěžní povahu, vymezíme nejdříve, jakým způsobem je možné určit předmět činnosti zaměstnavatele. „*Předmět činnosti zaměstnavatele vyplývá z údajů zapsaných v obchodním rejstříku, ze živnostenského oprávnění, ze zvláštních právních předpisů, popř. ze zřizovacích listin nebo ze zvláštních zákonů.*“⁸² Problém v takovémto vymezení nastává u společností, jejichž předmět činnosti může být velmi široký a zákaz výkonu takto široce vymezené činnosti by mohl být v rozporu s čl. 26 odst. 1 Listiny, protože by jím prakticky mohlo být vyloučeno právo na svobodnou volbu povolání. S tímto a dalšími problémy se však vypořádala judikatura.

Můžeme zmínit např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2995/2011. V tomto rozhodnutí bylo judikováno, že shodu předmětu činnosti zaměstnance nebo jeho nového zaměstnavatele a předmětu činnosti bývalého zaměstnavatele nelze vyvozovat pouze z totožnosti údajů o jejich předmětech činnosti zapsaných v obchodním rejstříku nebo uvedených v živnostenských oprávněních, popř. ve zřizovacích listinách nebo ve zvláštních právních předpisech. Vzhledem k tomu, že smyslem a účelem konkurenční doložky je ochrana zaměstnavatele po skončení pracovněprávního vztahu účastníků před výdělečnou činností zaměstnance, která by měla vůči němu soutěžní povahu, byla by výdělečnou činností zaměstnance shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele jen taková činnost, při jejímž provozování by se zaměstnanec, nebo nový zaměstnavatel, a bývalý zaměstnavatel mohli ocitnout v navzájem konkurenčním postavení.

Dále bylo v tomto rozhodnutí řečeno, že o výkon činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu, se nejedná, jestliže se zaměstnanec u nového zaměstnavatele vzhledem k druhu práce

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011

sjednanému v pracovní smlouvě na takové činnosti nepodílí a nemůže proto při ní využít informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u předchozího zaměstnavatele, a jeho činnost tím závažným způsobem ztížit.

Pojem soutěžní povahy v pracovním právu definován není. Použijeme proto obchodněprávní doktrínu. Podle ní půjde o soutěžní povahu tehdy, když se zaměstnanec se svou činností dostane se zaměstnavatelem do soutěžního vztahu. Ten se vyznačuje dvěma pojmovými znaky. Prvním je pluralita subjektů tržní nabídky. Pod tímto pojmem si lze představit existenci více subjektů, které nabízejí vzájemně zaměnitelné plnění. Druhým je existence relevantního trhu.⁸³

Vzájemný vztah mezi pojmy „činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“ a „činnost, která by vůči zaměstnavateli měla soutěžní povahu“, vymezil Mgr. Roman Turek, když uvádí, že *„činnost soutěžní povahy se pojmově v části kryje s činností shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele“* a také, že *„činnost zaměstnance shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele tvoří podmnožinu výdělečné činnosti zaměstnance, která má vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu. Proto i v případě konkurenční doložky, která zakazuje jenom konkrétní činnost z předmětu zaměstnavatele, musí mít tato činnost povahu soutěžní, resp. konkurenční (synonymum). V opačném případě by se jednalo o doložku jak v rozporu s dobrými mravy, tak přičící se účelu zákona. Zabránění konkurenční činnosti je totiž pojmovým znakem konkurenčních doložek“*.⁸⁴

Za zmínku stojí též použitý podmiňovací způsob ve formulaci pojmu „činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu“. Otázkou je, jestli má tato formulace nějaký konkrétní předpokládaný význam. Nadto se zde nabízí otázka, k jakému okamžiku by se měla posuzovat konkurenční činnost. Zda se posuzuje ke stavu činnosti zaměstnavatele v době sjednání konkurenční doložky, ke dni ukončení základního pracovního vztahu, nebo k aktuální činnosti zaměstnavatele po celou dobu trvání zákazu konkurence.⁸⁵ Například

⁸³ HAJN, Petr. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 49. (Acta Universitatis Brunensis Iuridica ; No 235). ISBN 80-210-2282-5.

⁸⁴ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovních vztazích. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 15, s. 541.

⁸⁵ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, r. 2007, č. 8, s. 28.

JUDr. Eva Šimečková zastává názor, že rozhodující je činnost zaměstnavatele v den ukončení pracovního poměru⁸⁶, ale je důležité poznamenat, že existují i jiné názory.

3.4 Peněžité vyrovnání

Zaměstnavatel se uzavřením konkurenční doložky zavazuje, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Toto znění je aktuální od novely zákoníku práce účinné k 1. 1. 2012. Před novelou byla výše peněžitého vyrovnání stanovena v minimální výši průměrného měsíčního výdělku. Snížení minimální výše peněžitého vyrovnání by se tak na první pohled mohlo jevit jako bezdůvodná svévole zákonodárců, kterou zhorší postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Tomuto tvrzení napomáhá i důvodová zpráva k novele⁸⁷, která toto omezení zaměstnancových práv nijak nezdůvodňuje. Na druhou stranu je důležité uvědomit si, jak vysoká byla minimální výše do té doby. Minimální částka ve výši průměrného měsíčního výdělku totiž byla naopak velmi vysoká a už před účinností novely byl tento problém analyzován. Proti tehdejší právní úpravě se vymezil JUDr. Martin Tomek, který zastával názor, že stanovená výše *„je ve většině případů nepřiměřeně vysoká a omezuje využití konkurenční doložky v praxi. Jeho výše by se měla odvíjet od rozsahu omezení žádaného po zaměstnanci po skončení zaměstnání, ceny konkrétních znalostí a dovedností na trhu práce, přičemž jeho minimální výše by měla být snížena“*⁸⁸. Naopak tehdejší zákonnou úpravu podporoval Mgr. Roman Turek, který se domníval, že *„zákonem vymezená hranice nejnižší úrovně kompenzace odpovídá míře zásahu do ústavních práv bývalého zaměstnance. Stanovování vyrovnání s ohledem na další řadu těžko měřitelných a subjektivních kategorií by zbytečně vnášelo právní nejistotu do smluvních vztahů, stanovení minimálního standardu je proto na místě“*⁸⁹. Po skončení zaměstnání je při sjednání konkurenční doložky bývalý zaměstnanec po určitou dobu limitován ve výběru nového zaměstnání. Proto nelze pochybovat o tom, že si

⁸⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 101.

⁸⁷ Důvodová zpráva k novele zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

⁸⁸ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, r. 2007, č. 8, s. 29.

⁸⁹ TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 22, s. 830.

zaslouží peněžité vyrovnání. Avšak jeho minimální hranice by podle mého názoru měla dosahovat výše průměrného měsíčního výdělku, nebo třeba i vyššího, jen v případech, kdy je to skutečně žádoucí a nutné. Ve většině případů si proto lze jako přiměřenou představit i nižší částku a to z důvodu, že po skončení zaměstnání již zaměstnanec zaměstnavateli aktivně nepřispívá a je odměňován pouze za to, že svou pasivitou zaměstnavateli nekonkuruje. Horní hranici výše peněžitého plnění zákon nestanovuje. Domnívám se, že horní hranici peněžitého plnění není nutné stanovovat a že ani do budoucna v této otázce nebudou vznikat spory.

Pojem průměrný výdělek je vykládán v souvislosti s § 352 zákoníku práce. Jedná se tedy o hrubý měsíční výdělek. Jeho součástí jsou i finanční prostředky, na které se vztahuje odvodová povinnost⁹⁰. Pojem „průměrný měsíční čistý výdělek“ je používán jen pro určení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a nepřipadá v úvahu, aby se používal pro výpočet průměrného výdělku pro účely konkurenční doložky.⁹¹

V případě, že by částka peněžitého vyrovnání v konkurenční doložce sjednána nebyla, by konkurenční doložka byla absolutně neplatná.⁹²

Jelikož je v zákoně stanoveno, že peněžité vyrovnání náleží zaměstnanci za každý měsíc plnění závazku, lze se domnívat, že se tím míní celý měsíc. Proto zřejmě stačí i velmi krátká část měsíce, po kterou by zaměstnanec svou povinnost porušoval, k tomu, aby ztratil nárok na peněžité vyrovnání. Pakliže již bylo bývalému zaměstnanci plněno, má zaměstnavatel nárok na vrácení plnění z titulu bezdůvodného obohacení.⁹³

Splatnost je v zákoně upravena dispozitivně. V případě, že si strany neupraví splatnost jinak, splácí se peněžité vyrovnání pozadu, za měsíční období. To znamená, že se peněžité vyrovnání vyplácí až po uplynutí měsíce, v kterém se zaměstnanec zdržel konkurenčního jednání. V tom lze spatřovat podobnost se splatností mzdy. Strany si však mohou dohodnout i vyplácení popředu. Strany si mohou upravit splatnost i jednorázově, ať už na dobu po skončení základního pracovněprávního vztahu nebo po skončení

⁹⁰ TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 22, s. 830.

⁹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013

⁹² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1220. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁹³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 108.

závazku z konkurenční doložky. Druhý případ si lze však stěží představit. Zaměstnanec by měl v takovém případě velmi ztížené možnosti obživy, neboť by po určitou dobu nemohl pracovat ve svém oboru, ale zároveň by mu nebylo poskytováno vyrovnání od zaměstnavatele.

3.5 Osobní rozsah

Konkurenční doložku nelze sjednat s kterýmkoli zaměstnancem. Obecně § 310 odst. 2 zákoníku práce stanovuje, že konkurenční doložka může být sjednána jen za předpokladu, že to lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec u zaměstnavatele získal. Konkurenční jednání by zároveň muselo být způsobitelné závažným způsobem ztížit zaměstnavatelovu činnost. Tyto podmínky je nutno vždy zkoumat individuálně. Proto můžeme konstatovat, že postup některých zaměstnavatelů, kteří vkládají ustanovení o konkurenční doložce paušálně do všech pracovních smluv svých zaměstnanců, je nesprávný. V mnoha takových případech bude konkurenční doložka relativně neplatná.

Typickým příkladem osob, s kterými se sjednává konkurenční doložka, jsou vedoucí zaměstnanci. Ti mají často k utajovaným informacím přístup, někdy je dokonce sami vytvářejí. I u nich je však nutné mít při sjednávání konkurenční doložky osobní přístup.

Ze znění zákona, kdy o získaném know-how mluví v minulém čase, lze usuzovat, že konkurenční doložka může být sjednána až poté, co zaměstnanec s informacemi přišel do styku. Přitom zde však dlouhodobě existuje praxe sjednávání konkurenčních doložek v pracovních smlouvách, tedy v době, kdy zaměstnanec do styku s informacemi ještě přijít nemohl. Tento výkladový problém byl překlenut judikaturou, když bylo rozhodnuto, že k platnosti konkurenční doložky se nevyžaduje, aby zaměstnanec informace získal před jejím sjednáním.⁹⁴

Kromě osob, které nesplňují předpoklady § 310 odst. 2 zákoníku práce, nelze sjednat konkurenční doložku s určitými skupinami osob. Jednou z nich jsou zaměstnanci uvedení v § 311 zákoníku práce. Jde o pedagogické pracovníky škol a školských zařízení a pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Konkurenční doložku též nelze

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

sjednat s úředníky územních samosprávných celků.⁹⁵ Nejasné je v otázce možnosti sjednání konkurenční doložky postavení mladistvých zaměstnanců. Vzhledem k jejich zvýšené ochraně lze očekávat, že by takovéto ujednání bylo neplatné.

3.6 Časový rozsah

Doba, na kterou může být konkurenční doložka upravena, je podle § 310 odst. 1 zákoníku práce nanejvýš jeden rok od skončení zaměstnání. Zákon dovoluje upravit konkurenční doložku na kratší dobu, za žádných okolností však nelze překročit dobu, která je v zákoně stanovena jako nejvyšší možná. Dobu kratší než jeden rok si lze představit v konkurenčních doložkách u zaměstnanců, kteří pracují s informacemi, které rychle zastarávají. Účel konkurenční doložky je v takovém případě možné naplnit i za kratší dobu než je jeden rok.

V případě, že by nebyla stanovena doba, po kterou se má zaměstnanec zdržet určité činnosti po skončení zaměstnání, se lze domnívat, že by se použila nejvyšší možná doba. Existují však i názory, že by byla konkurenční doložka neplatná. Nastat může i situace, kdy je sjednána doba delší než jeden rok. Na tuto situaci opět není mezi autory jednotný názor. Někteří se domnívají, že by takové právní jednání bylo neplatné⁹⁶, jiní autoři jsou toho názoru, že by v takovém případě platila zákonná délka⁹⁷. V případě, že by bylo jednání neplatné, nesmíme zapomenout na § 19 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého ve většině případů nemůže být neplatnost zaměstnanci na újmu⁹⁸. Horní hranice doby, po kterou lze omezit zaměstnance v jeho činnosti, se zdá jako správně nastavená. Kratší doba by byla v mnoha případech neefektivní pro zaměstnavatelské účely a delší by naopak byla příliš velkým zásahem do zaměstnancových práv. Nadto lze poznamenat, že této délky se za dlouhou dobu nedotkla žádná novela, což lze vyložit tak, že je nastavená správně. Při srovnání s konkurenční doložkou podle § 2975 občanského zákoníku, která maximální dobu stanoví v délce 5 let, lze mluvit o velkém nepoměru. Ten

⁹⁵ § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

⁹⁶ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 15, s. 542.

⁹⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 111.

⁹⁸ Z povahy konkurenční doložky si lze jen stěží představit, že by zaměstnanec způsobil tímto způsobem neplatnost výlučně sám.

však vychází především ze smyslu obou úprav, kdy se u pracovněprávní úpravy daleko více projevuje její ochranná funkce.

3.7 Územní rozsah

Na rozdíl od občanskoprávní úpravy konkurenční doložky neobsahuje § 310 zákoníku práce požadavek na smluvní vymezení území, na kterém je konkurenční doložka aplikovatelná. Absence územního vymezení v konkurenční doložce na rozdíl od občanskoprávní úpravy nezpůsobí neplatnost.⁹⁹ I přes zákonnou absenci je vymezení takového území žádoucí. Vymezené území by však nemělo být příliš široké, aby nebylo nadměru zasahováno do zaměstnancových práv podle čl. 26 Listiny. Otázkou zůstává, na jaké území se konkurenční doložka bez vymezeného území vztahuje. Vzhledem k územní působnosti zákoníku práce lze uvažovat o území České republiky. Proti takovému vymezení ale lze argumentovat tím, že v současné době je možné díky komunikačním technologiím konkurovat svému bývalému zaměstnavateli i ze zahraničí. Proto by mohla být konkurenční doložka platná na relevantním trhu¹⁰⁰. Řešení otázky územního rozsahu by do budoucna podle mého názoru mělo být ponecháno judikatuře.

3.8 Smluvní pokuta

Smluvní pokuta je obecně v pracovním právu zakázaná. Podle § 346d zákoníku práce pouze zákon stanoví, kdy lze ujednat smluvní pokutu. Ten ji uvádí pouze v ustanovení o konkurenční doložce. Smluvní pokuta není v § 310 odst. 3 zákoníku práce upravena jako podstatná náležitost konkurenční doložky, není však příliš pravděpodobné, že by ji zaměstnavatel při sjednávání zapomněl nebo nechtěl upravit. Smluvní pokuta značně zvýhodňuje zaměstnavatele, protože ten nemusí dokazovat vznik škody. Stačí, když prokáže existenci konkurenční doložky a porušení závazku ze strany zaměstnance. Škoda ve skutečnosti nemusí vůbec vzniknout.

⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013

¹⁰⁰ Definici tohoto pojmu lze nalézt např. v publikaci: HENDRYCH, Dušan aj. *Právní slovník*. 3. podstatně rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.

Protože zákoník práce smluvní pokutu neupravuje, užije se subsidiárně úprava podle § 2048 a násl. občanského zákoníku. To platí až na výjimku stanovenou v § 310 odst. 3 zákoníku práce. Ten má před subsidiární úpravou občanského zákoníku přednost a proto platí, že, zaplacením smluvní pokuty zaměstnancův závazek zaniká. Nejistá je možnost aplikace moderačního práva soudu. „*Moderace výše smluvní pokuty, kterou umožňuje § 2051 ObčZ, se zřejmě v pracovněprávních vztazích (ve vztahu ke smluvní pokutě sjednané podle § 310 odst. 1 ZPr) neuplatní.*“¹⁰¹

Smluvní pokuta musí být sjednána v písemné formě. Vyplývá to z podstaty konkurenční doložky, která musí být sjednána písemně a smluvní pokuta je její součástí. V tom lze spatřovat rozdíl oproti obecné občanskoprávní úpravě, kde byla nutnost písemné formy vypuštěna.

Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů. V této formulaci lze spatřit požadavek na individualizaci výše smluvní pokuty. Zřejmě i z toho důvodu není zákonem stanovena žádná nejvyšší ani nejnižší hranice smluvní pokuty. Současně se při stanovování výše smluvní pokuty musí vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak i poměrů zaměstnance. Na straně zaměstnavatele by se mělo přihlížet např. k odlivu zákazníků a k snížení zisku. Z pohledu zaměstnance by měla být výše přiměřená jeho pracovnímu zařazení, jeho zapracovanosti a výši jeho mzdy.¹⁰² Podle některých autorů by měla být výše smluvní pokuty vázána na výši peněžitého vyrovnání. Dalším názorem je, že smluvní pokuta může být i výrazněji vyšší než peněžité vyrovnání. Tento názor je podepřen argumentem, že smluvní pokuta nemá smluvní, ale sankční charakter.¹⁰³ Jedním z názorů také je, že smyslem smluvní pokuty je odradit jiné zaměstnavatele od toho, aby se snažili zaměstnance vykoupit z konkurenční doložky. Podle tohoto východiska by smluvní pokuta měla být tak vysoká, aby se takové snažení jiným zaměstnavatelům nevyplatilo. Výše také nemusí být stanovena pouze konkrétní částkou. Lze ji upravit např. jako násobek průměrného měsíčního výdělku.

¹⁰¹ BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. s. 4. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁰² Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 10. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003

¹⁰³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 115.

3.9 Náhrada škody

Vztah náhrady škody a smluvní pokuty je upraven obecně pro soukromé právo v § 2050 občanského zákoníku. Podle něj je smluvní pokuta považována za paušalizovanou náhradu škody. Pro účely pracovního práva lze konstatovat, že zaměstnavatel nemá vedle smluvní pokuty právo na náhradu škody, pokud si to se zaměstnancem smluvně neujednal. V případě výslovného ujednání je možné upravit právo na náhradu škody vedle smluvní pokuty nebo nad její rámec.

Povinnost nahradit zaměstnavateli škodu upravuje § 250 zákoníku práce pouze pro případ, že zaměstnanec způsobil škodu zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Konkurenční jednání po zániku základního pracovněprávního vztahu však za takové porušení povinnosti považovat nelze. Proto se na úpravu náhrady škody bude aplikovat obecná soukromoprávní úprava podle § 2909 a násl. občanského zákoníku.

Náhradu škody, vedle dalších nároků, by zaměstnavatel mohl požadovat bez výslovného smluvního ujednání pouze v tom případě, že by se zaměstnanec svým jednáním dopustil nekalé soutěže podle občanského zákoníku.¹⁰⁴

Náhrada škody se netýká pouze zaměstnancovy povinnosti v souvislosti s jeho porušením konkurenční doložky. Povinnost nahradit škodu v souvislosti s konkurenční doložkou může vzniknout i zaměstnavateli. Nejvyšší soud ve svých judikátech dospěl k názoru, že neplatnost konkurenční doložky nemůže být na újmu zaměstnanci, pokud ji nezpůsobil výlučně sám. V případě, že po sjednanou dobu skutečně nevykonával konkurenční výdělečnou činnost, je zaměstnavatel povinen mu škodu nahradit.¹⁰⁵ V souvislosti s tímto později Nejvyšší soud dovodil, že „*škoda, kterou je zaměstnavatel povinen v případě neplatné konkurenční doložky zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, s nímž neuzavřel pracovní smlouvu (a nenastoupil k němu do pracovního poměru) jen proto, že se řídil neplatnou dohodou o tzv. konkurenční doložce*“¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Viz kapitola 4

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011

3.10 Zánik konkurenční doložky

Zákoník práce v ustanovení o konkurenční doložce explicitně uvádí mezi způsoby zániku konkurenční doložky pouze odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele a výpověď ze strany zaměstnance. Ačkoli zákoník práce jiné způsoby zániku konkurenční doložky neupravuje, lze konkurenční doložku ukončit i jinými způsoby.

Jedním ze způsobů je zánik dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem podle § 1981 občanského zákoníku. Je nepochybné, že tato dohoda může být uzavřena za trvání základního pracovněprávního vztahu. Nepanuje však shoda v názoru na uzavření dohody po jeho skončení.¹⁰⁷

Dalším způsobem zániku je uplynutí času, pokud si to strany v konkurenční doložce sjednaly. Nejpozději však do jednoho roku od skončení základního pracovněprávního vztahu.

Zánik konkurenční doložky nastává i v případě smrti zaměstnance. Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby znamená zánik pouze v případě, že oprávněná osoba po smrti zaměstnavatele v živnosti (nebo v poskytování zdravotních služeb) nepokračuje.¹⁰⁸ Po smrti zde „*již není zaměstnavatel, který by mohl být konkurencí svého bývalého zaměstnance ohrožen*“¹⁰⁹. Zánik konkurenční doložky je způsoben zánikem zaměstnavatele – právnické osoby v případě, že nemá právního nástupce.

Pokud je v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, zanikne zaměstnancův závazek při porušení jeho povinnosti zaplacením smluvní pokuty.¹¹⁰ Zvláštností tohoto ustanovení je použití formulace „zánik zaměstnancova závazku“ v souvislosti se zaplacením smluvní pokuty. Vhodnější by podle mého názoru byla formulace, z které by bylo jasné, že zaplacením zaniká konkurenční doložka.

V praxi se může stát, že je smluvní pokuta zaplácena novým zaměstnavatelem. V případě, že se novému zaměstnavateli vyplatí zaměstnance z konkurenční doložky vykoupit, lze pochybovat o správnosti zvolené výše smluvní pokuty.

¹⁰⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 117.

¹⁰⁸ § 342 zákoníku práce

¹⁰⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1420. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹¹⁰ § 310 odst. 3 zákoníku práce

3.10.1 Odstoupení od konkurenční doložky

Pro odstoupení od konkurenční doložky se užije úprava § 2001 a násl. občanského zákoníku. Z těchto ustanovení občanského zákoníku vyplývá, že se jedná o jednostranné právní jednání, které ruší účinky smlouvy ex tunc, tedy od počátku. Odstoupit lze na základě § 2001 občanského zákoníku pouze ze smluvních a zákonných důvodů. Z takovýchto důvodů může odstoupit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Toto ustanovení lze vykládat různě. Jedním z názorů je, že toto ustanovení dává zaměstnavateli zmocnění odstoupit od smlouvy z jakéhokoli důvodu nebo i bez důvodu, resp. že důvodem je samotné ustanovení § 310 odst. 4.¹¹¹ S tímto názorem nelze souhlasit. Výstižně se k tomuto vyjadřuje např. komentář k zákoníku práce: „*Stěží si lze vůbec představit, že by zákon stanovil možnost odstoupení od smlouvy bez jakéhokoliv důvodu. Takovéto ustanovení by nepochybně bylo v našem soukromém právu ojedinělé. Navíc by zcela jednostranně zvýhodňovalo zaměstnavatele, což je v pracovním právu stěží představitelné. Pracovní právo je naopak postaveno na ochraně zaměstnance, a pokud v jednotlivých ustanoveních zvýhodňuje jednu ze stran pracovního poměru, pak je to vždy zaměstnanec.*“¹¹²

Převládajícím názorem je pak ten, který tvrdí, že ustanovení má omezující charakter a pouze vymezuje dobu, v které může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit. Při této interpretaci je zaměstnavatel pro odstoupení omezen trváním pracovního poměru, zaměstnanec tímto není nijak omezen. Tento názor podporuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu: „*Odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků.*“¹¹³ Tím bylo řečeno, že musí existovat důvod pro odstoupení od konkurenční doložky.

¹¹¹ URBANEC, David; Lucie, KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*, 2010, č. 7, s. 253.

¹¹² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1221. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹¹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

S tímto souvisí otázka důvodů, které mohou být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v konkurenční doložce sjednány. Pro odstoupení nelze užít jakýkoli důvod. Nejvyšší soud kromě požadavku na předchozí dohodu účastníků judikoval, že důvody nesmí představovat zneužití práva na úkor zaměstnance.¹¹⁴

Předmětem kritiky se stalo znění § 310 odst. 4 zákoníku práce z důvodu, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit za trvání pracovního poměru zaměstnance, v krajním případě tedy i poslední den pracovního poměru. Je nutné si uvědomit, že v tomto období zaměstnanec očekává, že mu bude po skončení pracovního poměru poskytováno peněžité vyrovnání a současně si je vědom případné sankce v případě, že by po skončení zaměstnání zaměstnavateli konkuroval. Z těchto důvodů si lze představit, že si vůbec nebude hledat nové zaměstnání, nebo si nové zaměstnání bude hledat, ovšem mimo svůj obor. Lze předpokládat, že takové zaměstnání bude méně kvalifikované a hůře odměňované. Tato interpretace byla překonána Ústavním soudem, když souhlasil se závěry obecných soudů v tom, že „*interpretace, dle níž by zaměstnavatel mohl odstoupit od svého závazku platit zaměstnanci po určitou dobu peněžité vyrovnání, v krajním případě až poslední den trvání pracovního poměru, a to dokonce bez udání jakéhokoliv důvodu, není akceptovatelná, neboť by vedla k narušení principu právní jistoty zaměstnance*“¹¹⁵.

Odstoupení od konkurenční doložky musí mít písemnou formu, jinak bude relativně neplatné.

3.10.2 Výpověď

Právo vypovědět konkurenční doložku vyplývá z § 310 odst. 5 zákoníku práce. Vypovědět konkurenční doložku podle tohoto ustanovení může pouze zaměstnanec. K výpovědi může dojít, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil peněžité vyrovnání do 15 dnů po jeho splatnosti. Tento důvod je jediným důvodem uvedeným v ustanovení o konkurenční doložce. Z ustanovení vyplývá, že jde o právo, nikoli o povinnost. Jinými slovy, pokud to není v zájmu zaměstnance, nemusí smlouvu vypovídat a nadále může požadovat peněžité vyrovnání.

¹¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

¹¹⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 11. 2014, sp. zn. II. ÚS 3203/13

Peněžité vyrovnání je splatné, jak už bylo řečeno výše, pozadu za měsíční období. Zaměstnavatel se zaměstnancem si však mohou smluvit splatnost i jinak.

K zániku konkurenční doložky z důvodu výpovědi dochází prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Lze se však domnívat, že podmínky pro výpověď konkurenční doložky lze upravit i jiným způsobem na základě § 1998 občanského zákoníku. V takovém případě by podle mého názoru mohla být smluvně upravena i výpověď ze strany zaměstnavatele, popřípadě další výpovědní důvody.

Výpověď konkurenční doložky musí být upravena písemně pod sankcí neplatnosti stejně jako konkurenční doložka a odstoupení od ní.

4 Právní úprava dalších institutů upravujících konkurenční jednání

V souvislosti s konkurenční doložkou podle zákoníku práce jsem se rozhodl uvést i další právní instituty, které v rámci soukromého práva upravují konkurenci. Velmi blízko konkurenční doložce stojí institut zákazu konkurenční činnosti za trvání základního pracovněprávního vztahu. Nejen že se nachází blízko konkurenční doložky v rámci zákoníku práce, ale ve své podstatě konkurenční doložku předchází.

Dalším institutem jsou konkurenční doložky podle občanského zákoníku. Domnívám se, že úprava těchto konkurenčních doložek může sloužit jako inspirace pro úpravu té pracovněprávní.

Nakonec zmiňuji i úpravu nekalé soutěže. Právě tento institut bývá s konkurenční doložkou zaměňován. Tyto instituty mají společné rysy, ale současně i řadu odlišností, které se pokusím v této práci popsat a blíže objasnit.

4.1 Zákaz konkurenční činnosti za trvání základního pracovněprávního vztahu

Kromě zákazu výdělečné činnosti po skončení základního pracovněprávního vztahu obsahuje zákoník práce i ustanovení o zákazu (omezení) konkurenčního jednání za jeho trvání. V tomto případě vztah zaměstnavatele se zaměstnancem vyplývá ze samotného zákona a neupravuje se smlouvou.

Podle § 304 odst. 1 zákoníku práce mohou zaměstnanci 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. Tímto je ve své podstatě omezeno právo na svobodnou volbu povolání upravené čl. 26 Listiny ve prospěch ochrany vlastnického práva zaměstnavatele podle čl. 11 Listiny. Toto ustanovení se týká pouze činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. V případě, že má zaměstnanec zájem vykonávat jinou výdělečnou činnost, která nemá žádný vztah k činnosti zaměstnavatele, nemůže mu v takovém výkonu zaměstnavatel bránit. „*Nicméně tato jejich další výdělečná*

*činnost nesmí zasahovat do oprávněného zájmu jejich zaměstnavatele. Výkon této další činnosti by neměl vést k případné možnosti zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a ke konkurenčnímu střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, příp. třetí osobou, pro niž zaměstnanec výdělečnou činnost vykonává.*¹¹⁶ Tento zákaz se podle § 304 odst. 3 zákoníku práce nevztahuje na výkon určitých činností. Jedná se o výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Za výdělečnou činnost se stejně jako u úpravy konkurenční doložky považuje jakákoli činnost, jejímž účelem je dosažení výdělku. Nehraje roli, jestli je činnost vykonávána samostatně při podnikání nebo v pracovněprávním vztahu. „*Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.*“¹¹⁷

Předmětem činnosti zaměstnavatele je činnost uvedená ve veřejném rejstříku, živnost uvedená v živnostenském oprávnění nebo činnost vyplývající ze zvláštních právních předpisů. Předmět činnosti organizačních složek státu je uveden v zákoně nebo zakladatelské listině. „*Shodnost výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele (např. zapsaném v obchodním rejstříku), nikoli k druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě či v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jinými slovy předmět činnosti daného zaměstnavatele je shodný pro všechny jeho zaměstnance, bez ohledu na to, jaký druh práce pro zaměstnavatele vykonávají.*“¹¹⁸ Podnikatel by měl deklarovanou činnost reálně vykonávat. „*Ustanovení § 304 odst. 1 ZPr nemůžeme vykládat tak, že by pouhé uvedení předmětu podnikání v rejstříku znamenalo zákaz výkonu výdělečné činnosti pro zaměstnance. Takovým výkladem bychom se dostali do rozporu s generálním výkladovým pravidlem zákoníku práce, dle kterého výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu.*“¹¹⁹ V případě, že by bylo chráněno zaměstnavatelovo právo, které ve skutečnosti nevykonává, narušila by se tím rovnováha

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1181. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 01. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1182. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹¹⁹ TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 8, s. 277.

práv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Měl by se proto hodnotit především faktický výkon předmětu činnosti podnikatele.¹²⁰

Jinou výdělečnou činnost podle § 304 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnanec vykonávat jen s předchozím souhlasem zaměstnavatele. Souhlas musí mít písemnou formu, jinak je relativně neúčinný. Na základě § 304 odst. 2 zákoníku práce může být souhlas odvolán. V takovém případě musí zaměstnavatel uvést důvody změny svého rozhodnutí. V případě, že by v odvolání souhlasu chyběl důvod, bylo by odvolání neplatné. Současně se lze domnívat, že za neplatné by mohlo být soudem prohlášeno i odvolání souhlasu, jehož důvod by nebyl dostatečný, nebo jehož důvody by byly diskriminační nebo šikanózní.¹²¹ Ačkoli tak v § 304 odst. 1 zákoníku práce není uvedeno, dá se předpokládat, že i v odmítnutí souhlasu musí být uveden důvod, pro který nelze zaměstnanci souhlas udělit.

Tím, že zaměstnanec vykonává jinou výdělečnou činnost bez souhlasu zaměstnavatele, nebo navzdory odvolání souhlasu, dopouští se porušení pracovní kázně a vystavuje se sankčnímu postihu.¹²² Takové jednání může být tedy zaměstnavatelem kvalifikováno jako závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru pro porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem, vyplývající z právních předpisů, jež se vztahují k jím vykonávané práci podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Kromě skončení pracovního poměru může jako sankce sloužit i náhrada škody podle § 250 zákoníku práce, protože konkurenční činností může být způsobena škoda. K náhradě škody je zaměstnanec povinen v případě, že škodu způsobí zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jiné druhy peněžité sankce jsou vyloučeny. Peněžitou zárukou, zástavní a zadržovací právo, smluvní pokutu ani žádný jiný další peněžitý postih nelze na základě § 346b – 346d zákoníku práce sjednávat ani ukládat. Na základě § 346e zákoníku práce by se k takovému jednání nepřihlíželo.

¹²⁰ TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 8, s. 277.

¹²¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1183. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹²² ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 94.

Další povinnosti pro určité skupiny zaměstnanců jsou stanoveny v § 303 zákoníku práce.¹²³ Toto ustanovení v druhém odstavci ukládá: povinnost jednat a rozhodovat nestranně a navíc se zdržet chování, které by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování; povinnost mlčenlivosti o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání, s možností zproštění této mlčenlivosti; zákaz přijímání darů nebo jiných výhod; zdržet se jednání vedoucího ke střetu veřejného zájmu s osobními. Nejdůležitější povinností vzhledem k omezení konkurence je právo zaměstnance podnikat jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán podle § 303 odst. 4 zákoníku práce. Jedná se o přísnější omezení, než stanoví v § 304 zákoník práce, v kterém je třeba souhlas zaměstnavatele pouze k výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele. Na základě tohoto ustanovení některé skupiny zaměstnanců potřebují souhlas zaměstnavatele k jakémukoli podnikání.

Ačkoli oba instituty, zákaz konkurence podle § 304 zákoníku práce i konkurenční doložka podle § 310 zákoníku práce, upravují podmínky zákazu konkurenčního jednání zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, vykazují značné rozdíly. Primární rozdíl je v pojmových znacích institutů. V případě § 304 zákoníku práce jde o zákaz konkurenční činnosti po dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, § 310 zákoníku práce upravuje zákaz konkurence po jeho skončení, čímž na § 304 zákoníku práce svým způsobem navazuje. Dalším rozdílem je, že konkurenční doložku je nutné sjednat, kdežto zákaz konkurence během trvání zaměstnání vyplývá přímo ze zákona. Na rozdíl od konkurenční doložky nelze při porušení povinnosti zaměstnance v § 304 zákoníku práce sjednat smluvní pokutu. I pohled na pojem konkurenční činnost obsažený v obou ustanoveních má odlišný charakter. Na závěr bych však chtěl podotknout, že toto je pouze demonstrativní výčet rozdílů, který si nedává za cíl obsáhnout veškeré rozdíly mezi instituty.

4.2 Úprava konkurenčních doložek v OZ

Dalším institutem, kterému bych se chtěl v souvislosti se zákazem konkurence krátce věnovat, je občanskoprávní úprava konkurenčních doložek. V občanském

¹²³ Jedná se např. o zaměstnance Policie České republiky, zaměstnance ozbrojených sil České republiky nebo zaměstnance soudů.

zákoníku je konkurenční doložka upravena na dvou místech.¹²⁴ Jedním z nich je obecná úprava konkurenční doložky pro oblast soukromého práva obsažená v § 2975 občanského zákoníku.

4.2.1 Obecná úprava konkurenční doložky podle § 2975 občanského zákoníku

Obecné ustanovení upravující konkurenční doložku pro celou oblast soukromého práva je v našem právním řádu novinkou. Ačkoli úprava konkurenčních doložek byla obsažena v obchodním zákoníku, konkrétně v § 672a, nebylo ji možné převzít do občanského zákoníku. Úprava obchodního zákoníku totiž vycházela „z evropské směrnice vydané pro obchodní zastoupení, která pojímá konkurenční doložky příliš restriktivně s cílem chránit slabší stranu. Jedná se tudíž o zvláštní pojetí, které má zvláštní význam pro úpravu konkrétního smluvního typu“¹²⁵. Vzor pro obecnou úpravu proto občanský zákoník hledal v zahraničním právu, konkrétně v italské právní úpravě.¹²⁶ V souvislosti s § 1 odst. 2 občanského zákoníku je třeba považovat § 2975 občanského zákoníku za kogentní. Vztah mezi § 2975 občanského zákoníku a zvláštními úpravami konkurenčních doložek v rámci soukromého práva¹²⁷ lze charakterizovat jako vztah speciální, kdy zvláštní úprava má před obecnou přednost. Stejně jako v pracovněprávní úpravě zde platí, že doložka může být součástí jiné smlouvy nebo může být samostatným právním jednáním. Vždy však platí, že lze doložku sjednat jen ujednáním smluvních stran.

Ustanovení § 2975 občanského zákoníku není nijak věcně vymezeno, proto může mít konkurenční doložka velmi široké uplatnění. Konkurenční doložka se proto může sjednávat v různých smluvních typech, např. ve smlouvě o nájmu podniku nebo o prodeji

¹²⁴ § 2518 a § 2975 občanského zákoníku

¹²⁵ ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012, s. 1049. ISBN 978-80-7208-922-2.

¹²⁶ ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012, s. 1049. ISBN 978-80-7208-922-2.

¹²⁷ Např. s konkurenční doložkou podle § 310 zákoníku práce

podniku. Konkurenční doložka však není omezena ani smluvními typy, proto může být využívána např. při transakcích s akciemi či obchodními podíly.¹²⁸

Důsledky porušení konkurenční doložky by měly být sjednány přímo v konkurenční doložce. Přestože se nejedná o podstatnou náležitost, je v zájmu oprávněného, aby bylo součástí konkurenční doložky ustanovení sankčního charakteru pro případ porušení povinností povinným. Nejčastěji půjde o smluvní pokutu. Kromě ní může být sjednána i náhrada škody. Jak uvádí JUDr. Ondřejová, náhrada škody by neměla být sjednávána samostatně: „Zvolit si jako „sankční“ nástroj porušení konkurenční doložky pouze zákonný nárok na náhradu škody (bez smluvní pokuty) nelze doporučit, neboť přesné vyčíslení škody, která vznikla smluvní straně v důsledku porušení konkurenční doložky druhou smluvní stranou, nebývá v praxi vůbec snadné.“¹²⁹ V případě nesjednání důsledků není vyloučena možnost požadovat náhradu škody, takový postup je nicméně problematický.¹³⁰

Z § 2975 odst. 1 občanského zákoníku vyplývá, že podstatnými náležitostmi konkurenční doložky jsou území, na kterém se povinný musí zdržet konkurenčního jednání, okruh činností, kterých se povinný musí zdržet a okruh osob, kterých se zákaz týká. Z ustanovení však nevyplývá, jestli musí být splněny všechny tyto náležitosti, aby byla konkurenční doložka platná, nebo jen některá z nich. Tento výkladový problém má tři různá východiska.

První možností výkladu je ta, že stačí, aby byla splněna alespoň jedna z náležitostí uvedených v § 2975 odst. 1 občanského zákoníku. Tato možnost se nabízí především při použití jazykového výkladu. Na základě logické analýzy se však nelze domnívat, že by konkurenční doložce k platnosti stačilo pouze vymezení okruhu osob nebo území bez omezení okruhu činností.

Tím se dostáváme k druhé možnosti výkladu. Ta je založena na předpokladu, že v každé konkurenční doložce musí být vymezen alespoň předmět činnosti.¹³¹ Výklad, při

¹²⁸ ONDREJOVÁ, Dana. Výkladové otázky zakázané konkurenční doložky podle § 2975 ObčZ. *Obchodněprávní Revue*, r. 2014, č. 3, s. 65.

¹²⁹ ONDREJOVÁ, Dana. Výkladové otázky zakázané konkurenční doložky podle § 2975 ObčZ. *Obchodněprávní Revue*, r. 2014, č. 3, s. 65.

¹³⁰ HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2014, Velké komentáře, s. 1767. ISBN 978-80-7400-287-8.

¹³¹ ONDREJOVÁ, Dana. Výkladové otázky zakázané konkurenční doložky podle § 2975 ObčZ. *Obchodněprávní Revue*, r. 2014, č. 3, s. 65.

kterém by vždy musela konkurenční doložka obsahovat okruh činností a alternativně území nebo okruh osob, by byl logickým východiskem. Ani k této možnosti se však nelze přiklánět z důvodu jazykového vyjádření uvedeného v zákoně.

Třetím možným výkladem je, že aby konkurenční doložka nebyla nicotná, musí být splněny všechny tři výše uvedené náležitosti současně. Na základě logického výkladu s přihlédnutím ke smyslu a zařazení konkurenční doložky do dílu občanského zákoníku, upravujícího zneužití a omezení soutěže, lze konstatovat, že tento výklad je jediný správný. JUDr. Dana Ondřejová, Ph.D. k tomuto dodává: „*Rovněž je nutné dodat, že tento zákaz konkurence nemusí být, na rozdíl od práva pracovního [do jisté míry také obdobně u smlouvy o obchodním zastoupení v podobě placení zvláštní odměny při zániku obchodního zastoupení – srov. § 2514 odst. 1 písm. b) ObčZ], kompenzován žádnou finanční satisfakcí za snášení takového omezení. Lze zatím jen předpokládat, že v praxi bude spíše přijat tento výklad.*“¹³² V případě, že v konkurenční doložce chybí některá z náležitostí uvedených v § 2975 odst. 1 občanského zákoníku, se ke konkurenční doložce nepřihlíží. V tomto případě tedy vůbec nejde o konkurenční doložku, resp. konkurenční doložka je pouze zdánlivá.

Časově je konkurenční doložka podle § 2975 odst. 2 občanského zákoníku omezena na dobu pěti let. Doba pěti let je nejzazší možné období, smluvní strany si mohou sjednat dobu kratší. V případě, že by byla konkurenční doložka sjednána na delší období nebo by nebyla sjednána vůbec, hledí se ni, jako by byla sjednána na dobu pěti let. V zákoně však není stanoveno odkdy se pětiletá lhůta počítá. Na tento výkladový problém existuje několik názorů. JUDr. Dana Ondřejová, Ph.D. uvádí tři možnosti. První z nich je, že lhůta běží od uzavření smlouvy, v níž je konkurenční doložka sjednána, není-li ve smlouvě sjednána jiná lhůta. Druhou možností je, že se lhůta počítá ode dne ukončení smlouvy (pokud to odpovídá vůli stran). Třetí možností je, že lhůta začíná běžet od jiného okamžiku, tedy od okamžiku, kdy práva a povinnosti z konkurenční doložky nabývají účinnosti podle vůle smluvních stran.¹³³ Dle názoru JUDr. Jiřího Kindla, M.Jur., Ph.D. „*dává smysl jen ten výklad, který bude pětiletou lhůtu vztahovat k době trvání vlastní*

¹³² ONDŘEJOVÁ, Dana. Výkladové otázky zakázané konkurenční doložky podle § 2975 ObčZ. *Obchodněprávní Revue*, r. 2014, č. 3, s. 65.

¹³³ ONDŘEJOVÁ, Dana. Výkladové otázky zakázané konkurenční doložky podle § 2975 ObčZ. *Obchodněprávní Revue*, r. 2014, č. 3, s. 65.

*konkurenční doložky (tj. účinnosti ujednání o zákazu soutěžní činnosti) bez ohledu na to, jak dlouho trvá smlouva, v níž je doložka sjednána.*¹³⁴

Ustanovení § 2975 odst. 3 občanského zákoníku zakazuje sjednání takové konkurenční doložky, která by omezila zavázanou stranu více, než vyžaduje ochrana oprávněné strany. Tím je vyjádřena zásada obsažená v čl. 26 odst. 1 Listiny, která stanoví, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Pokud bude porušeno právo z čl. 26 odst. 1 Listiny, tedy v případě, že bude porušena rovnováha mezi ochranou oprávněné strany a omezením zavázané strany, může soud na návrh dotčené strany konkurenční doložku omezit, zrušit nebo prohlásit za neplatnou. Omezení se bude zejména projevovat v zúžení okruhu činnosti, okruhu osob nebo území. V souvislosti s moderačním právem soudu v oblasti konkurenčních doložek je třeba uvést i možnost soudního snížení smluvní pokuty. V případě, že konkurenční doložka upravuje pro případ porušení povinností smluvní pokutu, ta může být na základě § 2051 občanského zákoníku soudem snížena. Ke snížení může soud přistoupit, pakliže dojde k závěru, že smluvní pokuta je nepřiměřeně vysoká.

Ačkoli obecná úprava konkurenční doložky není součástí soukromého práva dlouho, lze ji hodnotit kladně. JUDr. Ondřejová považuje za pozitivní vazbu konkurenční doložky na soutěžní právo: „*Novou právní úpravu lze v tomto ohledu spíše kvitovat, když se tímto stává vazba konkurenčních doložek na soutěžní právo zřetelnější a přehlednější*“.¹³⁵

4.2.2 Srovnání pracovněprávní úpravy konkurenční doložky a konkurenční doložky podle § 2975 občanského zákoníku

Hned na úvod je třeba říci, že obě právní úpravy řeší otázku, do jaké míry lze omezovat právo na svobodnou volbu povolání a do jaké míry lze chránit zájmy oprávněné strany. Konkurenční doložky podle § 310 zákoníku práce i podle § 2975 občanského zákoníku jsou projevem autonomie vůle a dvoustranným právním jednáním. Rozdíly

¹³⁴ KINDL, Jiří. Úprava konkurenčních doložek v novém občanském zákoníku – pokus o vyplnění mezer. *Právní rozhledy*, r. 2015, č. 12, s. 419.

¹³⁵ ONDŘEJOVÁ, Dana. Nekalá soutěž podle nového občanského zákoníku. *Obchodněprávní revue*, r. 2013, č. 7 – 8, s. 207.

v konkurenčních doložkách podle obou úprav jsou však výraznější než prvky vzájemné podobnosti.

Rozdílný je totiž již samotný účel konkurenční doložky. Konkurenční doložkou podle občanského zákoníku je chráněn smluvní vztah především za jeho trvání, i když může trvat i po jeho skončení. Podle úpravy zákoníku práce jsou zájmy oprávněného, tedy zaměstnavatele, chráněny konkurenční doložkou až po skončení smluvního vztahu, tedy základního pracovněprávního vztahu. V případě sjednání smluvní pokuty lze vzhledem k zařazení a chápání institutů v obou právních úpravách konstatovat, že smluvní pokuta v občanském zákoníku má charakter utvrzení závazku, kdežto v zákoníku práce má spíše sankční charakter. Podle úpravy občanského zákoníku jsou si zavázané strany rovny. V případě zákoníku práce jde o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V § 310 zákoníku práce se tak střetává ochrana slabší strany, tedy zaměstnance, s potřebou dostatečně chránit zájmy zaměstnavatele. Rozdíl je i v pojmání institutu peněžitého vyrovnání. Ustanovení § 2975 občanského zákoníku peněžité vyrovnání vůbec neupravuje a zřejmě se spoléhá na judikaturu. V současné době tedy nelze říci, zda musí být součástí konkurenční doložky podle § 2975 občanského zákoníku peněžité vyrovnání, případně v jaké výši. Jedním z evidentně zřejmých rozdílů je doba trvání konkurenční doložky. Podle občanského zákoníku může být konkurenční doložka sjednána na dobu pěti let. Oproti tomu pracovněprávní úprava dovoluje sjednat konkurenční doložku v maximální délce jednoho roku.

Konkurenční doložka podle zákoníku práce a občanského zákoníku jsou v současné době de facto dva samostatné právní instituty. Proto výše uvedený výčet je nutné brát jen jako výčet otevřený, obsahující jen ty nejzřetelnější a nejzřejmější průniky a odlišnosti.

4.2.3 Konkurenční doložka ve smlouvě o obchodním zastoupení

Druhý případ regulace konkurence v občanském zákoníku představuje úprava konkurenční doložky ve smlouvě o obchodním zastoupení. Ta je upravená v § 2518 občanského zákoníku. Tato úprava je přímým pokračovatelem konkurenční doložky, upravené v § 672a obchodního zákoníku, a její základ vychází z evropské směrnice. Ve vztahu k § 2975 občanského zákoníku je třeba tuto úpravu považovat za speciální. Smyslem speciální úpravy je především ochrana obchodního zástupce jako slabší

strany.¹³⁶ Podle § 2518 občanského zákoníku si strany mohou ujednat, že obchodní zástupce po zániku obchodního zastoupení nesmí na určeném území nebo vůči určenému okruhu osob na tomto území vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která by měla soutěžní povahu ve vztahu k podnikání zastoupeného, zejména tu činnost, kterou při obchodním zastoupení vykonával pro zastoupeného. Konkurenční doložka, která tyto náležitosti neobsahuje nebo jinak toto ustanovení porušuje, je neplatná. Neplatností je konkurenční doložka stižena i v případě, že je sjednána na dobu delší než dva roky od zániku zastoupení.

Ustanovení § 2518 odst. 2 občanského zákoníku stanoví, že pokud konkurenční doložka zasahuje do práv obchodního zástupce více, než vyžaduje potřebná míra ochrany zastoupeného, může soud konkurenční doložku omezit. Oproti obecné úpravě tedy soud nemůže konkurenční doložku zrušit ani prohlásit za neplatnou.

Konkurenční doložka ve smlouvě o obchodním zastoupení se víc podobá té podle § 310 zákoníku práce než obecná úprava konkurenční doložky podle § 2975 občanského zákoníku. Tato podobnost se projevuje například kratší dobou, po kterou může být povinný omezen¹³⁷, nebo tím, že upravuje výhradně dobu po skončení primárního závazku. Tyto podobnosti jsou zřejmě dány tím, že zákoník práce i úprava obchodního zastoupení v občanském zákoníku jsou vykládány ve světle ochrany slabší strany. Při konstatování určité podobnosti se lze zamyslet nad tím, jestli by konkurenční doložce v § 310 zákoníku práce neprospěla možnost moderace soudem tak, jako je tomu v případě konkurenční doložky podle § 2518 občanského zákoníku.

4.3 Nekalá soutěž a ochrana proti ní

Dalším institutem, který by měl být v souvislosti s právní úpravou konkurence uveden, je nekalá soutěž a ochrana proti ní. Právní úprava nekalé soutěže je v současnosti upravena občanským zákoníkem. Nekalá soutěž je, jak již ze systematiky občanského zákoníku vyplývá, považována za zneužití a omezení hospodářské soutěže. Ochrana proti

¹³⁶ ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012, s. 1049. ISBN 978-80-7208-922-2.

¹³⁷ Konkurenční doložka v souvislosti s obchodním zastoupením může být sjednána nanejvýš na dobu dvou let po zániku zastoupení, což je o tři roky kratší doba, než kterou stanoví obecná úprava v § 2975 občanského zákoníku.

omezení a zneužití soutěže, a tím tedy i ochrana proti nekalé soutěži jsou součástí soutěžního práva.¹³⁸ Jedná se o jeho soukromoprávní část. Druhá část soutěžního práva je veřejnoprávní. Ta je upravena zákonem č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů. Z § 1 tohoto zákona vyplývá, že zákon upravuje ochranu hospodářské soutěže na trhu výrobků a služeb proti jejímu vyloučení, omezení, jinému narušení nebo ohrožení, a to dohodami soutěžitelů, zneužitím dominantního postavení soutěžitelů, spojením soutěžitelů, nebo orgány veřejné správy.

V současnosti je právní úprava nekalé soutěže obsažena v § 2976 až § 2990 občanského zákoníku. Konstrukce současné právní úpravy vychází z úpravy nekalé soutěže podle obchodního zákoníku. Tato konstrukce sestává z tzv. generální klauzule uvedené v § 2976 odst. 1 občanského zákoníku a zvláštních skutkových podstat, jejichž demonstrativní výčet je upraven v § 2976 odst. 2 občanského zákoníku. Generální klauzule zní: „*Kdo se dostane v hospodářském styku do rozporu s dobrými mravy soutěže jednáním způsobilým přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům, dopustí se nekalé soutěže. Nekalá soutěž se zakazuje.*“¹³⁹.

Z tohoto znění vyplývá, že k naplnění generální klauzule je nutné současně splnit tři podmínky. Musí se jednat o jednání v hospodářském styku, musí dojít k rozporu s dobrými mravy soutěže a současně musí být takové jednání způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům.¹⁴⁰ Jedině takové jednání může být považováno za nekalosoutěžní.

Konstrukce nekalé soutěže složené z generální klauzule a demonstrativního výčtu zvláštních skutkových podstat je tradiční.¹⁴¹ Díky ní je možné pod nekalosoutěžní jednání subsumovat i jednání, která ve výčtu nejsou obsažena. Funkce, které generální klauzule plní, lze popsat jako omezující a rozšiřující.¹⁴² Omezující funkce se projevuje tím, že v první řadě musí být vždy naplněna generální klauzule. Proto se u nekalosoutěžního

¹³⁸ HENDRYCH, Dušan aj. *Právní slovník*. 3. podstatně rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.

¹³⁹ § 2976 odst. 1 občanského zákoníku

¹⁴⁰ HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2014, Velké komentáře, s. 1771. ISBN 978-80-7400-287-8.

¹⁴¹ HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2014, Velké komentáře, s. 1772. ISBN 978-80-7400-287-8.

¹⁴² HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2014, Velké komentáře, s. 1772. ISBN 978-80-7400-287-8.

jednání vždy nejdříve musí zkoumat náležitosti generální klauzule a až poté případně náležitosti zvláštní skutkové podstaty. Rozšiřující funkcí se rozumí, že pokud je naplněna generální klauzule, jedná se o nekalou soutěž i v případě, že jednání dále nenaplnuje znaky žádné ze zvláštních skutkových podstat. V případě, že jednání nenaplnuje znaky zvláštních skutkových podstat, hovoříme tak o tzv. soudcovských skutkových podstatách nekalé soutěže. Tyto vznikají nejčastěji rozvedením pojmu „dobré mravy soutěže“ judikaturou.¹⁴³ Lze tedy shrnout, že o nekalosoutěžním jednání můžeme hovořit v případě, že jsou splněny buď náležitosti generální klauzule a některé ze zvláštních skutkových podstat, nebo pouze generální klauzule. V případě, že budou splněny pouze náležitosti zvláštních skutkových podstat, o nekalou soutěž se jednat nebude.

Druhá věta § 2976 odst. 1 občanského zákoníku stanoví, že nekalá soutěž se zakazuje. Tato formulace je vyžadována z důvodu možnosti uplatnění sankčních prostředků. Na první pohled by se mohlo zdát, že je toto ustanovení nadbytečné, protože jednání odporující dobrým mravům je zakázané na základě § 1 odst. 2 občanského zákoníku. Konstrukce úpravy nekalé soutěže však stojí na zákazu jednání odporujícím dobrým mravům soutěže, nikoli dobrým mravům jako takovým, přičemž dobré mravy soutěže stojí z části na jiných základech. Z toho vyplývá, že ne každé jednání přičící se dobrým mravům soutěže zároveň porušuje dobré mravy podle § 1 odst. 2 občanského zákoníku. Proto by absence ustanovení o zákazu nekalosoutěžního jednání mohlo ohrozit vymahatelnost nároků z nekalé soutěže.

Nekalosoutěžní jednání má objektivní charakter, a tudíž u něj nebude třeba prokazovat zavinění. Rozhodující pro takové jednání bude pouze jeho následek. Z § 2988 občanského zákoníku však vyplývá výjimka z objektivního charakteru nekalosoutěžního jednání. Vyplývá z něho, že pro nárok na náhradu škody a přiměřené zadostiučinění bude muset být zavinění prokázáno. U nich můžeme hovořit o subjektivním charakteru. Pro ostatní nároky platí objektivní charakter.¹⁴⁴

Jednou z podmínek pro naplnění generální klauzule je, že k jednání musí dojít v hospodářském styku. Úprava nekalé soutěže podle obchodního zákoníku obsahovala pojem „hospodářská soutěž“ a od 1. 7. 2010 do 31. 12. 2013 pak pojmy „hospodářská

¹⁴³ ONDREJOVÁ, Dana. *Nekalá soutěž v novém občanském zákoníku: komentář*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2014, s. 40. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-522-0.

¹⁴⁴ ONDREJOVÁ, Dana. *Nekalá soutěž v novém občanském zákoníku: komentář*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2014, s. 41. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-522-0.

soutěž“ a „hospodářský styk“ byly obsaženy v ustanovení o nekalé soutěži vedle sebe. Současná úprava nekalé soutěže obsahuje pouze pojem „hospodářský styk“. Tento pojem jednak odpovídá evropské směrnici o nekalých obchodních praktikách, současně jde o „návrat ke kořenům“, protože tento pojem již obsahoval zákon proti nekalé soutěži z roku 1927.¹⁴⁵ Pojem „hospodářský styk“ lze považovat za širší než pojem „hospodářská soutěž“. Hospodářský styk zahrnuje i hospodářskou soutěž, ta je jeho podmnožinou.¹⁴⁶ Pojem „jednání v hospodářském styku“ by neměl činit výkladové potíže. V tomto znění bude tato podmínka jednodušeji splnitelná například i v případě, že „na trh vstoupí nadace či obecně prospěšná společnost s kampaní zaměřenou proti určitému soutěžiteli či jejich skupině nebo v případě postavení státu či jednotky územní samosprávy v roli zákazníka“¹⁴⁷. Jak již bylo řečeno výše, hospodářská soutěž je podmnožinou hospodářského styku. Její vymezení je uvedeno například v Právnickém slovníku: „Hospodářskou soutěž lze vymezit jako soupeření subjektů v hospodářské oblasti; mezi takovými subjekty musí existovat hospodářský soutěžní vztah, hospodářský soutěžní záměr. Soutěžní vztah může existovat pouze na relevantním trhu, ten je určen předmětem, časem a prostorem vymezenými tak, aby si jednotlivé tržní nabídky konkrétních osob mohly navzájem konkurovat. Vzniká nejen mezi subjekty, které jsou činné v tomtéž či podobném hospodářském oboru, nýbrž vůbec mezi subjekty, které se zabývají toutéž nebo funkčně substituovatelnou hospodářskou činností, ať v jakémkoli oboru, ve výrobě či službách.“¹⁴⁸ Pojem hospodářský styk definuje JUDr. Eva Večerková, Ph.D. jako „veškeré styky, spoje a vztahy, k nimž byl dán podnět jakoukoli podnikovou (samostatně výdělečnou) činností, tj. činností směřující k trvalému zdroji příjmů zhodnocováním zboží nebo výkonů nebo obojího“¹⁴⁹.

Druhou podmínkou generální klauzule je rozpor s dobrými mravy soutěže. Jak již bylo výše řečeno, tento pojem se plně nepřekrývá s obecným pojetím dobrých mravů.

¹⁴⁵ ŠVESTKA, Jiří; Jan, DVOŘÁK; Josef, Fiala a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, s. 1167. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-369-2.

¹⁴⁶ ONDREJOVÁ, Dana. *Nekalá soutěž v novém občanském zákoníku: komentář*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2014, s. 42. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-522-0.

¹⁴⁷ ONDREJOVÁ, Dana. *Nekalá soutěž v novém občanském zákoníku: komentář*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2014, s. 42. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-522-0.

¹⁴⁸ HENDRYCH, Dušan aj. *Právnický slovník*. 3. podstatně rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.

¹⁴⁹ VEČERKOVÁ, Eva. *Nekalá soutěž a reklama: (vybrané kapitoly)*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2005, s. 95. ISBN 80-210-3607-9.

K tomuto se vyjádřila již prvorepubliková judikatura: „*V onom směru jest rozlišovati mezi dobrými mravy vůbec a mezi dobrými mravy soutěže. Jsou jednání, jež jsou sice podle zásad obecné morálky nezávadná, mohou však býti závadná s přísnějšího hlediska dobrých mravů soutěže; naproti tomu nesmí však ani při obchodním styku ani při soutěži jednání a zvyklosti odporovati požadavkům občanské morálky. Jest posuzovati podle konkrétních poměrů, co se srovnává s dobrými mravy vůbec a s dobrými mravy soutěže. Měřítkem v podstatě budou mravní názory, obyčeje, zvyklosti, usance apod., které zachovávají všichni spravedlivě, poctivě, čestně a svědomitě jednající účastníci soutěžního zápasu. Pokud jest dbáti zájmů soutěžitelských a zájmů zákaznických. Solidarita soutěžitelská nesmí sahati tak daleko, aby znemožňovala ochranu spotřebitelů a volnost soutěže.*“¹⁵⁰ Samotný pojem dobrých mravů soutěže byl judikaturou Nejvyššího soudu definován jako „*určité všeobecné (tedy v hospodářské soutěži platné), mimoprávní či etické zásady a normy, které jsou kladeny na všechny, kteří se v dané hospodářské oblasti projevují – vyvíjí svoji činnost za účelem dosažení určitého prospěchu, které vymezují, co v dané hospodářské oblasti lze považovat za poctivé, slušné, sledující vlastní prospěch, avšak nepoškozující jiného*“¹⁵¹. Pokud je jednání v rozporu s dobrými mravy soutěže, ale zároveň není naplněna žádná ze zvláštních skutkových podstat nekalé soutěže, můžeme hovořit o tzv. soudcovských skutkových podstatách.

Třetí podmínkou generální klauzule je způsobilost přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům. Z této podmínky vyplývá, že není důležitý vznik samotné škody. K naplnění generální klauzule postačí, že vznik újmy bude soutěžiteli nebo zákazníkovi hrozit. Újma je pojem velmi široký. Lze pod něj podřadit jak nemateriální újmu, tak i materiální škodu.

Poslední náležitostí třetí podmínky jsou pojmy soutěžitel a zákazník. Jinými soutěžiteli se rozumí „*účastníci hospodářské soutěže ve smyslu § 2972, nikoliv pouze bezprostřední konkurenti, kteří působí ve stejném nebo zaměnitelném oboru hospodářské činnosti*“¹⁵². Pojem „zákazníci“ je podle komentáře k občanskému zákoníku „*logicky*

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 4. 2. 1933, sp. zn. Rv I 1625/31

¹⁵¹ Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 29. 10. 2007 sp. zn. 25 Cm 254/2004

¹⁵² ŠVESTKA, Jiří; Jan, DVOŘÁK; Josef, Fiala a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, s. 1167. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-369-2.

*nadřazen pojmu spotřebitelé, kteří tak nejsou vyňati z ochrany poskytované jim právem proti nekalé soutěži*¹⁵³.

Jak již bylo výše řečeno, konstrukce nekalé soutěže je složená z generální klauzule a zvláštních skutkových podstat. Demonstrativní výčet zvláštních skutkových podstat je uveden v § 2976 odst. 2 občanského zákoníku. Tento výčet má podle mého názoru povahu návodu, pomocí něhož lze začít o některých jednáních uvažovat jako o nekalosoutěžních. Jelikož však pro naplnění znaků nekalé soutěže není bezpodmínečně nutné splnit i předpoklady zvláštních skutkových podstat, je toto ustanovení podle mého názoru nadbytečné. V tomto výčtu jsou obsažena nejčastější nekalosoutěžní jednání, proto si lze představit, že by takovýto výčet mohl být například jen součástí komentáře k zákonu. Zvláštními skutkovými podstatami podle § 2976 odst. 2 občanského zákoníku jsou: klamavá reklama, klamavé označení zboží a služeb, vyvolání nebezpečí záměny, parazitování na pověsti závodu, výrobku či služeb jiného soutěžitele, podplácení, zlehčování, srovnávací reklama (pokud není dovolena jako přípustná), porušení obchodního tajemství, dotěrné obtěžování a ohrožení zdraví a životního prostředí.

Nejčastějším nekalosoutěžním jednáním, které může nastat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je porušení obchodního tajemství. Proto se tomuto jako jedinému budu krátce věnovat. Porušení obchodního tajemství je upraveno v § 2985 občanského zákoníku, avšak zákonná definice obchodního tajemství je upravena v § 504 občanského zákoníku. Obchodním tajemstvím se rozumí „*konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení*“¹⁵⁴. Samotným porušením obchodního tajemství podle § 2985 občanského zákoníku je jednání, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži. Zákon v tomto ustanovení rozlišuje, zda se jednající o obchodním tajemství dozvěděl vlastním nebo cizím jednáním přičítícím se zákonu, nebo tím, že mu bylo tajemství svěřeno nebo se jinak stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli, nebo na

¹⁵³ ŠVESTKA, Jiří; Jan, DVOŘÁK; Josef, Fiala a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, s. 1167. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-369-2.

¹⁵⁴ § 504 občanského zákoníku

základě jiného vztahu k němu, nebo v rámci výkonu funkce, k níž byl jednajícím soudem nebo jiným orgánem povolán.¹⁵⁵

Ochranu proti nekalé soutěži nabízí § 2988 občanského zákoníku. Osoba, jejíž právo bylo ohroženo nebo porušeno může po rušiteli žádat, aby se zdržel nekalé soutěže nebo aby odstranil závadný stav. Dále může požadovat vydání bezdůvodného obohacení, přiměřeného zadostiučinění a náhrady škody. Pro dva posledně jmenované nároky platí, že mají subjektivní charakter a pro úspěšnost jejich nároku je třeba dokázat zavinění rušitele, což není vždy jednoduché. JUDr. Daniel Patěk, Ph.D. k nároku na náhradu škody poznamenává: „*Pro případ náhrady škody však i do budoucna platí obtížná soudní vymahatelnost vzhledem k požadavkům na prokázání výše škody, které z tohoto nároku činí spíše nárok papírový.*“¹⁵⁶

4.3.1 Srovnání nekalé soutěže a pracovněprávní úpravy konkurenční doložky

Obecně lze konstatovat, že jak právní úprava konkurenční doložky podle zákoníku práce, tak právní úprava nekalé soutěže podle občanského zákoníku, se snaží chránit stejný zájem. Z toho důvodu je velmi pravděpodobné, že v případě porušení konkurenční doložky se bude současně jednat o nekalosoutěžní jednání. Není to však obecným pravidlem. V praxi mohou nastat i situace, při kterých bude porušena konkurenční doložka tím, že dojde k výkonu doložkou zakázané činnosti, avšak k nekalé soutěži nedojde. Stejně tak může dojít k nekalé soutěži zaměstnance, aniž by se dopustil porušení konkurenční doložky.

Na závěr lze připomenout, že zaměstnavatelé by v žádném případě neměli podceňovat ochranu svých chráněných informací a obchodního tajemství. Měli by striktně oddělovat informace tajné a chráněné od nechráněných, a to takovým způsobem, aby o charakteru informací nevznikaly pochyby. Jen v takovém případě bude zaměstnavateli na základě výše uvedených právních norem umožněno domáhat se plně svých nároků.

¹⁵⁵ § 2985 občanského zákoníku

¹⁵⁶ PATĚK, Daniel. Nad aktuální podobou práva proti nekalé soutěži (nejen) v občanském zákoníku. *Obchodněprávní revue*, r. 2016, č. 3, s. 65.

Závěr

Konkurenční doložka je pracovněprávním institutem chránícím zájmy zaměstnavatele při jeho činnosti. Má chránit především jeho know-how před zneužitím ze strany bývalého zaměstnance. Jádrem konkurenční doložky je závazek zaměstnance, zdržet se po určitou dobu po skončení zaměstnání určitých činností, kterými by jinak mohl konkurovat zaměstnavateli. Tomuto požadavku odpovídá závazek zaměstnavatele platit po skončení zaměstnání bývalému zaměstnanci určitou peněžní částku. Konkurenční doložka tedy zakládá synallagmatický právní vztah.

Listina základních práv a svobod stanovuje, že právo na svobodnou volbu povolání je jedním ze základních práv a svobod. Proto zákoník práce smluvním stranám neposkytuje úplnou volnost a reguluje podmínky pro sjednání konkurenční doložky tak, aby vzájemná práva zaměstnavatele a bývalého zaměstnance zůstala v rovnováze a aby ani jedna ze stran nebyla proti druhé straně v nepřiměřené výhodě. Musím konstatovat, že to se i přes drobné nedostatky současné právní úpravě s pomocí judikatury daří.

Konkurenční doložka prošla za poslední století na našem území zajímavým vývojem. V prvních úpravách bylo postavení stran nevyrovnané. Většinu výhod přinášela pouze zaměstnavateli a v ustanovení chyběla ochrana zaměstnance. V letech 1948 až 1989 neexistovala konkurence mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, protože takřka jediným zaměstnavatelem byl v té době stát. Proto nevadilo, že ani konkurenční doložka nebyla tehdejším zákoníkem práce upravena. Tato absence zákonné úpravy konkurenční doložky se projevila po změně režimu v roce 1989. V prvních letech se řešilo, jestli se v případě konkurenční doložky vůbec jedná o pracovněprávní institut. Poté byla do tehdejšího zákoníku práce přejata úprava pro obchodní zastoupení z obchodního zákoníku, která příliš nereflektovala specifický vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nakonec však byla do tehdejšího zákoníku práce inkorporována konkurenční doložka, jejíž znění lze označit za přijatelné. Toto ustanovení bylo s drobnými změnami přejato i současným zákoníkem práce.

Současná podoba konkurenční doložky je sice uspokojivě upravena zákoníkem práce, nelze však pominout ani sílu judikatury, které se v poslední době podařilo překlenout ne jeden problém. Za všechny jmenujme například náleží Ústavního soudu, v kterém se soud vyjadřoval k otázce, dokdy může zaměstnavatel odstoupit od

konkurenční doložky. Ústavní soud se vyjádřil následovně: „*Interpretace, dle níž by zaměstnavatel mohl odstoupit od svého závazku platit zaměstnanci po určitou dobu peněžité vyrovnání, v krajním případě až poslední den trvání pracovního poměru, a to dokonce bez udání jakéhokoliv důvodu, není akceptovatelná, neboť by vedla k narušení principu právní jistoty zaměstnance.*“¹⁵⁷

I přes všechny dílčí úpravy, kterými konkurenční doložka prošla¹⁵⁸, lze najít v § 310 zákoníku práce určité nedostatky. Jedním z nich je formulace, že zaplacením smluvní pokuty zanikne „závazek zaměstnance“, ačkoli de lege ferenda by byla vhodnější formulace, která by stanovila, že zaplacením dojde k zániku samotné konkurenční doložky.

Dále navrhuji, aby do budoucna byla po vzoru úprav konkurenčních doložek v občanském zákoníku upravena možnost moderace soudu. V nejlepším případě by měl mít soud možnost konkurenční doložku nejen zrušit nebo prohlásit za neplatnou, ale i omezit. Možnost moderace by se měla týkat jak rozsahu území, tak okruhu činností a okruhu osob. Současně by soud mohl mít právo snížit smluvní pokutu na přiměřenou úroveň.

Nakonec by se zákonodárce měl zaměřit na vztah konkurenční doložky podle § 310 zákoníku práce a některých ustanovení občanského zákoníku. Například pro smluvní pokutu, která může být v konkurenční doložce upravena, se subsidiárně použije ustanovení § 2048 občanského zákoníku. Následující ustanovení § 2049 občanského zákoníku, které stanoví, že zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka povinnosti splnit dluh, se však nepoužije z důvodu zvláštní úpravy v zákoníku práce, která naopak stanoví zánik závazku v případě zaplacení. Nejisté je postavení například výše uvedeného moderačního práva, které je stanoveno v § 2051 občanského zákoníku. Proto navrhuji, aby tyto nejasnosti byly výslovnou úpravou zákoníku práce jako zvláštního zákona odstraněny. Možnou změnou by mohlo být přejmenování smluvní pokuty tak, aby bylo patrné, že jde o jiný institut než ten, který je upraven občanským zákoníkem.

¹⁵⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 11. 2014, sp. zn. II. ÚS 3203/13

¹⁵⁸ např. snížení minimální výše peněžitého vyrovnání na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku

Seznam zkratk

Ústava	Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
Listina	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
zákoník práce	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (v kapitole první) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (v dalších kapitolách)
občanský zákoník	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (v kapitole první) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (v dalších kapitolách)
obchodní zákoník	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Použitá literatura

Knižní literatura

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla, HLOUŠKOVÁ aj. *Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání, Olomouc: nakladatelství ANAG, 2016.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL aj. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-922-2.

FREUDENFELD, František a Jan KASANDA. *Pracovní právo republiky Československé: soubor norem, upravujících pracovní právo, s judikaturou a poznámkami*. Praha: Linhart, 1938.

HAJN, Petr. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. (Acta Universitatis Brunensis Iuridica ; No 235). ISBN 80-210-2282-5.

HENDRYCH, Dušan aj. *Právníký slovník*. 3. podstatně rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.

HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2014, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9.

ONDREJOVÁ, Dana. *Nekalá soutěž v novém občanském zákoníku: komentář*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2014. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-522-0.

OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ, XIV. DÍL. Nakladatelství Ladislav Horáček – Paseka a nakladatelství Argo, Olomouc, 1998.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6.

ŠVESTKA, Jiří; Jan, DVOŘÁK; Josef, FIALA a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-369-2.

VEČERKOVÁ, Eva. *Nekalá soutěž a reklama: (vybrané kapitoly)*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3607-9.

Odborné články

BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, r. 2011, č. 16.

BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, r. 2014, č. 1.

DOLEŽÍLEK, Jiří. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2001, č. 2.

DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, č. 10.

GRULICH, T.: Možnost odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce, *Právní rádce*, r. 2005, č. 2.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, r. 2014, č. 7.

JAKUBKA, Jaroslav. Konkurenční doložka. *Práce a Mzda*. 2001, č. 8.

KINDL, Jiří. Úprava konkurenčních doložek v novém občanském zákoníku – pokus o vyplnění mezer. *Právní rozhledy*, r. 2015, č. 12.

KOSTEČKA, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy*. 1993, č. 3.

KOTTNAUER, Antonín. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. *Mzdy a personalistika v praxi*, r. 2001, č. 1.

MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, r. 2014, č. 9.

- ONDREJOVÁ, Dana. Výkladové otázky zakázané konkurenční doložky podle § 2975 ObčZ. *Obchodněprávní Revue*, r. 2014, č. 3.
- PATĚK, Daniel. Nad aktuální podobou práva proti nekalé soutěži (nejen) v občanském zákoníku. *Obchodněprávní revue*, r. 2016, č. 3.
- PICHT, J. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*, r. 2003, č. 10.
- RAMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, r. 2004, č. 14.
- SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, r. 1996, č. 6.
- SVOBODOVÁ, Yvona. Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 9.
- ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2010, roč. 2010, č. 10. ISSN 0032-6208.
- TELEC, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*, r. 2004, č. 1.
- TICHÁ, Monika. Vybrané postřehy k regulaci nekalé soutěže perspektivou aktuálních trendů (zpráva ze sympozia konaného dne 3. 4. 2014 v Rozdrojovicích). *Právní rozhledy*, r. 2014, č. 11.
- TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, r. 2007, č. 8.
- TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 15.
- TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 22.
- TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy*, r. 2008, č. 8.
- URBANEC, David a Lucie, KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*, 2010, č. 7.
- VAŠÍČEK, M. Několik poznámek ke konkurenční doložce a smluvní pokutě z pohledu advokáta. *Právo a zaměstnání*, r. 2003, č. 5.
- VAŠÍČEK, M. Poznámka ke konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*, r. 1995, č. 4.
- VAŠÍČEK, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy*, č. 1, 1994.
- VÁŽNÝ, František.: Nový zákon o soukromých zaměstnancích, *Sociální revue*, 1934, roč. 15, č. 6 - 8.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, r. 1996, č. 11.

Judikatura

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 31. 10. 2006, sp. zn. III. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 7. 6. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95

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

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 11. 2014, sp. zn. II. ÚS 3203/13

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1556/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 01. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 4. 2. 1933, sp. zn. Rv I 1625/31

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94

Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994, č. j. 7 Co 2163/93-84

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 10. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003

Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 29. 10. 2007, sp. zn. 25 Cm 254/2004

Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993, č. j. 14 C 339/92-60

Právní předpisy

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

Zákon č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi bankovních ústavů

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

Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)

Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 35/1965 Sb., o dílech literárních, vědeckých a uměleckých (autorský zákon)

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Důvodové zprávy

Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb. k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové zdroje

<http://www.beck-online.cz/>

<http://www.epravo.cz/>

<http://pravniradce.ihned.cz/>

<http://kraken.slv.cz/>

<http://nalus.usoud.cz/>

<http://www.nsoud.cz/>

Abstrakt

Hlavním cílem této práce je přiblížení institutu konkurenční doložky v rámci českého právního řádu. Důraz je kladen především na rozbor jednotlivých aspektů konkurenční doložky a zasazení konkurenční doložky nejen do pracovního, ale i do soukromého práva jako celku.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol. Těmito kapitolami jsou Historie konkurenční doložky, Základní pojmy, Současná právní úprava konkurenční doložky v pracovním právu a Právní úprava dalších institutů upravujících konkurenční jednání. Kapitoly se dále dělí na podkapitoly.

V první kapitole je přiblížen historický vývoj konkurenční doložky od devatenáctého století do současnosti. Nejdůležitějším obdobím byla devadesátá léta dvacátého století, kdy se konkurenční doložka pomocí judikatury a odborné literatury začala pomalu vracet do českého právního řádu.

V druhé kapitole jsou vyjmenovány nejdůležitější pojmy, které se v souvislosti s konkurenční doložkou vyskytují. Součástí této kapitoly je například vymezení pojmu pracovního práva. Na závěr jsou vymezeny pojmy jako konkurence a konkurenční doložka.

Třetí kapitola se soustředí na současnou úpravu konkurenční doložky, která je založena na propojení zákoníku práce a občanského zákoníku. V této kapitole jsou rozebrány jednotlivé aspekty konkurenční doložky. V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku je zde kladen důraz právě na propojení zákoníku práce a občanského zákoníku.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na další instituty upravující konkurenci v rámci soukromého práva. Tato kapitola si klade za cíl instituty upravující konkurenci popsat, porovnat a najít inspiraci pro řešení některých otázek pracovněprávní úpravy konkurenční doložky.

V závěru této práce je zhodnocena současná právní úprava konkurenční doložky v pracovním právu. Součástí hodnocení je i navržení několika změn, které by mohly přispět k lepší využitelnosti tohoto institutu.

Abstract

The main objective of the thesis is to focus on the institute of a non-competition clause within the Czech legal system. A special emphasis is put on the analysis of each of the aspects of a non-competition clause and the inclusion of a non-competition clause not only in the labour law, but also in the civil law as a whole.

The thesis is divided into four chapters. These chapters are the History of a non-competition clause, Basic terms, Current legislation of a non-competition clause in the labour law and the Legislation of other institutes that regulate competitive conduct. The chapters are further divided into subchapters.

Chapter One explains the historical development of a non-competition clause from the nineteenth century to the present day. The most important period was the 1990s, when a non-competition clause slowly began to return into the Czech legal system with the assistance of jurisprudence and legal literature.

Chapter Two enumerates the most important terms, which occur in connection with a non-competition clause. This chapter includes, for example, the definition of the labour law. The chapter concludes with defining the terms competition and non-competition clause.

Chapter Three focuses on the current legislation of a non-competition clause, which is based on linking the Labour and Civil Codes. This chapter discusses the various aspects of a non-competition clause. In connection with the adoption of the new Civil Code, the emphasis is put on linking the Labour and Civil Codes.

Chapter Four focuses on other institutes governing competition within the private law. This chapter is to express the effort to describe and to compare the institutes governing the competition and to find the inspiration to address some of the issues of the labour legislation of a non-competition clause.

In conclusion, the thesis evaluates the current legislation of a non-competition clause in labour law. The evaluation includes a proposal of several amendments, which could contribute to better usability of this institute.

Název diplomové práce v českém jazyce

Konkurenční doložka

Název diplomové práce v anglickém jazyce

Non-competition clause

Klíčová slova

konkurenční doložka

pracovní právo

konkurence

Keywords

non-competition clause

labour law

competition