

## Závěr

Listina základních práv a svobod ve svém článku 26 stanoví, že každý člověk má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, stejně tak je i oprávněn podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost. V tomtéž článku je zakotveno, že podmínky či omezení pro výkon určitých povolání nebo činností mohou být stanoveny pouze zákonem. S tímto se setkáváme v ustanovení § 304 zákoníku práce, který umožňuje omezení výdělečné činnosti zaměstnance v zájmu ochrany vlastnického práva zaměstnavatele. Lze dovést, že takové omezení musí být přiměřené a opodstatněné, tedy, že zaměstnanec nesmí za trvání pracovního poměru vykonávat takovou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele. Výjimka může být zaměstnanci udělena prostřednictvím písemně uděleného souhlasu zaměstnavatele.

Uvedená úprava odpovídá soudobým evropským standardům, neboť obdobné vymezení nacházíme též v právních úpravách evropských demokratických právních států. V právním řádu Francie takové omezení spadá pod povinnost loajality zaměstnance, vyplývající přímo z pracovní smlouvy a spočívající v povinnosti zaměstnance pracovat loajálně a nečinit nic, co by mohlo být v rozporu se zájmy zaměstnavatele. Výslovně může být závazek zákazu konkurenčního jednání zaměstnance obsahem tzv. doložky o exkluzivitě, která je v podstatě obdobou konkurenční doložky, jen s tím rozdílem, že finanční kompenzace je obsažena ve mzdě. Anglická právní úprava této problematiky je mnohem rozsáhlejší; závazek nekonkurovat zaměstnavateli za trvání pracovního poměru vyplývá z implikované povinnosti loajality, přičemž zaměstnanec je povinen dodržovat také závazek mlčenlivosti. Prostřednictvím soudních precedentů byla dále vymezena i možnost sjednání tzv. garden leave klauzule či stanovena povinnost nevyužívat získané informace či obchodní kontakty jako „odrazový můstek“ pro další zaměstnání či vlastní podnikání ve formě tzv. the springboard doctrine.

Smluvní partneři, zaměstnanec a zaměstnavatel, jsou oprávněni si v rámci pracovní smlouvy sjednat dohodu, v níž se zaměstnanec zaváže nevykonávat po určitou, pevně stanovenou dobu po ukončení pracovního poměru konkurenční činnost vůči předmětu podnikání zaměstnavatele. Tato dohoda je sjednána pod pojmem konkurenční doložka, její úprava je v rámci českého pracovního práva obsahem § 310 a § 311 zákoníku práce. Konkurenční doložka ve francouzském právním řádu je poměrně precizně vymezena prostřednictvím judikatury, v současné době se proto o zákonné úpravě ani neuvažuje. Stejně

tak i právní úprava restriktivní doložky v Anglii, spočívající na právním principu „common law“, byla vymezena soudními precedenty.

Konkurenční doložka může být oprávněně sjednána jen s těmi zaměstnanci, kteří se v průběhu pracovního poměru dostali do styku s důvěrnými informacemi, osvojili si nové znalosti, výrobní technologie, poznatky či postupy, a jejichž následné konkurenční zneužití zaměstnancem po skončení zaměstnání by zaměstnavateli přineslo újmu či škodu. Osobní rozsah konkurenční doložky je tak téměř ve všech právních úpravách obdobný; její sjednání musí být navíc v souladu se zákonnými zájmy zaměstnavatele a být formulována tak, aby chránila průmyslová a vlastnická práva zaměstnavatele před nekalosoutěžním jednáním ze strany zaměstnance jen v odůvodněné a přiměřené míře.

K tomu, aby byla dohoda o konkurenční doložce platná, je potřeba, aby byly splněny určité podmínky jejího sjednání. V evropských právních úpravách, včetně našeho právního řádu, se tak setkáváme s otázkami týkajícími se možného územního a časového rozsahu. Náš zákoník práce jako maximální možnou dobu pro sjednání konkurenční doložky stanoví období jednoho roku, přičemž možnost jejího uzavření na kratší období je zcela v kompetenci stran. Francouzská doktrína ponechává časové omezení konkurenční doložky na dohodě smluvních partnerů, jako platné byly doposud posouzeny doložky v období dvou až pěti, výjimečně deseti let. Soudní judikatura Anglie obdobně ponechává její sjednání zaměstnanci zaměstnavateli, přičemž její oprávněný rozsah se liší zejména v závislosti na povaze zaměstnání. Co se týče vymezení územního rozsahu, i to závisí na dohodě smluvních stran, obvykle však souvisí s druhou podmínkou, tj. se stanovením časového rozsahu. Tak tedy v právním řádu Francie platí, že územní rozsah platnosti doložky může být široký, pokud je její časový rozsah aplikace omezený, a stejně je tomu i naopak. V Anglii by soud při jejím posuzování opět vycházel z povahy zaměstnání a zejména citlivých informací. Lze konstatovat, že geografický rozsah doložky by se uplatnil zejména v zemích s rozsáhlejším územím.

Vzhledem k tomu, že právní vztah mezi smluvními stranami je synallagmatický a že i po skončení jejich základního pracovněprávního poměru se vychází z vyváženosti vzájemných práv a povinností, povinnost zaměstnance zdržet se konkurenčního jednání i po skončení zaměstnání mu musí být kompenzována, a to v podobě finančního vyrovnání ze strany zaměstnavatele. V naší právní úpravě zákoník práce její sjednání stanoví výslovně jako náležitost platnosti konkurenční doložky, přičemž je nutné, aby její výše byla zaměstnanci vyplácena nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, a to za každý měsíc

plnění závazku. Finanční kompenzace pro zaměstnance byla ve Francii stanovena jako podstatná náležitost doložky rozsudkem v roce 2002, její výše se pro zaměstnance většinou počítá z průměrné měsíční mzdy, přičemž její skutečná výše není ve výši průměrného měsíčního výdělku, nýbrž je jejím zlomkem. V anglické právní úpravě je sjednání peněžitého vyrovnání pro zaměstnance pouze fakultativní.

Téměř ve všech evropských právních úpravách (zahrnující pracovněprávní úpravu konkurenční doložky v České republice, ve Francii i v Anglii) se k platnosti doložky vyžaduje její písemná forma. Vzhledem k tomu, že závazek zaměstnance je mnohdy kompenzován nemalou finanční částkou, využívají často zaměstnavatelé možnost sjednání zajišťovacího institutu v podobě smluvní pokuty. U nás je možnost jejího sjednání přímo zakotvena v zákoníku práce, stejně tak byla i tato možnost vymezena prostřednictvím francouzské soudní judikatury. Odchylná je pak v této souvislosti právní úprava Anglie, neboť zde dosud nebyly případy v souvislosti se zajišťovacími instituty (např. v podobě smluvní pokuty) soudy judikovány, takže lze dovozovat, že její sjednání bude opět nejspíš fakultativní. Tato problematika nejspíše vychází z fakultativnosti sjednání peněžitého vyrovnání ze strany zaměstnavatele.

Francouzská právní úprava stanoví dále možnost soudu, aby v odůvodněných případech obsah konkurenční doložky modifikoval, a tak změnil její obsah (např. snížil dobu jejího časového sjednání, zmenšil její prostorové omezení, snížil nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu pro zaměstnance, popř. upravil výši finanční kompenzace ve prospěch zaměstnance). Toto moderační právo soudu bývá součástí právních úprav zejména z toho důvodu, aby soud v odůvodněných případech zasáhl a odstranil nepřiměřené tvrdosti jejího sjednání. V naší právní úpravě ani v právním řádu Anglie se s institutem moderačního práva *de lege lata* nesetkáváme.

Cílem mé práce bylo podat pokud možno ucelený pohled na právní úpravu zákazu konkurence a konkurenční doložky v rámci českého pracovního práva, z pohledu historického, současného i budoucího, s exkurzí do zahraničních právních úprav *de lege lata*.

Na základě provedené právní analýzy si dovoluji vyslovit naději, že se úprava konkurenční doložky stane *de lege ferenda* institutem plnícím svoji roli a sloužícím k zamýšleným cílům zákonodárce; inspirací pro tolik potřebné změny mohou koneckonců sloužit i úpravy zahraniční, ať už spočívající na principech kontinentálního práva, či se inspirující angloamerickým systémem *common law*.