

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Kryštof Šťastný

# **Konkurenční doložka**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 10. 6. 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.

V Praze dne

Autor diplomové práce

## **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval panu JUDr. Ljubomíru Drápalovi, vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky a podněty, kterými přispěl ke zpracování této diplomové práce.

## Obsah

Úvod.....	1
1 Vymezení základních pojmů.....	4
1.1 Pracovněprávní vztahy .....	4
1.1.1 Pracovní poměr a další pracovněprávní vztahy .....	5
1.1.2 Zaměstnanec .....	7
1.1.3 Zaměstnavatel .....	7
1.2 Pojem konkurence .....	8
1.2.1 Konkurence za trvání pracovního poměru.....	10
1.2.2 Konkurence po skončení pracovního poměru .....	11
1.3 Obchodní tajemství.....	12
1.3.1 Ochrana obchodního tajemství .....	13
1.3.2 Vztah konkurenční doložky a obchodního tajemství .....	14
1.4 Shrnutí .....	14
2 Historický vývoj konkurenční doložky a zákazu konkurence .....	16
2.1 Právní úprava konkurenční doložky a zákazu konkurence do roku 1965 16	
2.1.1 Zákon č. 20/1910 Ř. z., o obchodních pomocnících .....	16
2.1.2 Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích.....	19
2.1.3 Další předpisy .....	21
2.2 Právní úprava od roku 1966 do roku 2006 .....	22
2.2.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a jeho vybrané novelizace...22	
2.2.2 Případ Minolta a Nález ÚS České Republiky sp. zn. II. ÚS 192/95 26	
2.2.3 Novela Zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zákonem č. 155/2000 Sb. 30	
2.2.4 Novela Zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zákonem č. 46/2004 Sb. ...34	
2.3 Shrnutí .....	36
3 Současná právní úprava konkurenční doložky.....	37
3.1 Sjednání konkurenční doložky .....	38
3.1.1 Písemná forma konkurenční doložky .....	38
3.1.2 Sjednání konkurenční doložky ve zkušební době.....	38
3.2 Věcné vymezení konkurenční doložky.....	40
3.2.1 Vydělečná činnost.....	41
3.2.2 Předmět činnosti zaměstnavatele.....	42

3.2.3	Soutěžní povaha činnosti .....	43
3.2.4	Rozhodný okamžik konkurenční činnosti .....	43
3.3	Působnost konkurenční doložky .....	44
3.3.1	Časová působnost konkurenční doložky .....	44
3.3.2	Místní působnost konkurenční doložky.....	46
3.3.3	Osobní rozsah konkurenční doložky .....	47
3.4	Peněžité vyrovnání .....	49
3.5	Smluvní pokuta a náhrada škody.....	51
3.5.1	Smluvní pokuta.....	51
3.5.2	Náhrada škody a její vztah ke smluvní pokutě.....	54
3.6	Zánik konkurenční doložky .....	54
3.6.1	Uplynutí doby .....	54
3.6.2	Dohoda o skončení konkurenční doložky .....	55
3.6.3	Odstoupení.....	55
3.6.4	Zaplacení smluvní pokuty .....	58
3.6.5	Výpověď .....	58
3.6.6	Jiné způsoby .....	59
3.7	Shrnutí .....	59
4	Konkurenční doložka v SRN .....	61
4.1	Sjednání konkurenční doložky .....	61
4.2	Věcné vymezení konkurenční doložky.....	62
4.3	Působnost konkurenční doložky .....	63
4.4	Karenční kompenzace.....	64
4.5	Smluvní pokuta.....	66
4.6	Zánik konkurenční doložky .....	66
4.7	Neplatnost a nezávaznost.....	68
4.8	Shrnutí .....	69
	Závěr.....	70
	Zkratky .....	73
	Seznam literatury a zdroje.....	74
	RESUMÉ:.....	79
	ABSTRACT:.....	81

## Úvod

Tématem této diplomové práce je konkurenční doložka v pracovním právu. Konkurenční doložka je velmi zjednodušeně dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v které se zaměstnanec na určitou dobu zaváže nekonkurovat zaměstnavateli a zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnanci finanční kompenzaci za toto omezení. Zákonná úprava konkurenční doložky podrobněji upravuje práva a povinnosti obou smluvních stran a podmínky, za nichž doložka může být sjednána. Konkurenční doložka je velice specifickým a zajímavým institutem v pracovním právu, jelikož jeho podstatou je ochrana zaměstnavatele, respektive jeho know-how. Specifičnost spočívá v tom, že normy pracovního práva typicky vystupují na ochranu zaměstnance, jakožto slabší ze stran ve vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec. I v úpravě konkurenční doložky je však dbáno ochrany zaměstnance a jsou zde stanoveny podmínky a omezení, která musejí být dodržena, pokud má být konkurenční doložka platná.

Mezi základní lidská práva, která jsou garantována Listinou základních práv a svobod, patří právo na svobodnou volnu povolání a právo podnikat. Konkurenční doložka, pokud je mezi stranami sjednána, zjevně zasahuje do těchto sociálních práv zaměstnance, byť jsou meze tohoto zásahu stanoveny zákonem. Lidé od nepaměti potřebovali získávat prostředky, za které si mohli pořídit jídlo, předměty denní potřeby a další zboží a služby. Potřebné prostředky získávali a získávají prací vykonávanou pro zaměstnavatele či samostatnou činností. Vezmeme-li v potaz základní principy mikroekonomické teorie, snaží se každý člověk o maximalizaci vlastního užitku. Tento užitek typicky pramení ze spotřeby. Aby mohl člověk mít vyšší spotřebu zboží a služeb, snaží se mít vyšší a vyšší příjem. Vyššího příjmu je však možné dosáhnout jen v případě, že je za něj osoba schopna poskytnout na trhu práce něco navíc – své zkušenosti, znalosti, schopnosti. Tyto v průběhu života hromadí, zlepšuje a tříbí, a to nejen ve svém volném čase či při studiu, ale velmi často i při výkonu závislé práce. Podobné motivy pro ekonomickou aktivitu mají i další subjekty – zaměstnavatelé. Zaměstnavatelé se na trhu zboží a služeb snaží prosadit ve stále se zvyšující

konkurenci. Aby byli schopni prosadit se a být dlouhodobě úspěšní, musejí mít v porovnání s konkurencí jistou konkurenční výhodu. Ta může spočívat například ve zvláštních výrobních postupech, patentech nebo receptech. Pokud si chce svou pozici dlouhodobě udržet, musí je zaměstnavatel chránit před svou konkurencí. S vlastními zaměstnanci je však musí do jisté nutné míry sdílet, zejména proto, že s nimi alespoň někteří zaměstnanci přicházejí do styku, pracují s nimi a používají je. Z důvodu těchto protichůdných, nicméně na obou stranách oprávněných zájmů zaměstnance a zaměstnavatele vznikl institut konkurenční doložky. Již v době industriální revoluce začala vzrůstat potřeba regulovat konkurenční jednání zaměstnanců po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele, první úprava konkurenční doložky v českých zemích pochází již z dob Rakouska-Uherska.

Potřeba regulovat konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru je i v dnešní společnosti stále aktuální. S rostoucí globalizací, rozvojem technologií a zjednodušeným přístupem k informacím je tržní prostředí silně konkurenční. Zaměstnavatelé proto musejí dobře dbát o to, aby se před konkurencí chránili. Domnívám se, že institut konkurenční doložky, který pracovní právo poskytuje zaměstnavatelům jako prostředek ochrany práv před konkurencí bývalých zaměstnanců, je institutem v české praxi nedoceněným a ne příliš užívaným. V této práci bych rád ukázal, že sjednání konkurenční doložky může být pro zaměstnavatele vhodné a výhodné, a že není důvod se jej z pohledu zaměstnavatele stranit. Cílem této práce bude provést ucelený výklad vývoje právní úpravy konkurenční doložky od roku 1910 do současnosti, upozornit na nejdůležitější aspekty současné právní úpravy a provést komparaci tuzemské úpravy institutu konkurenční doložky s jeho úpravou v německém právním řádu.

Práce bude členěna do čtyř kapitol, přičemž první kapitola bude věnována vymezení nejdůležitějších pojmů, s kterými bude práce operovat. Ve druhé kapitole bude nastíněn vývoj institutu konkurenční doložky v období od roku 1910 do konce roku 1965 a od roku 1965 do současnosti. V této kapitole bude věnován prostor zejména legislativě, která konkurenční doložku upravovala, ale popsána bude i judikatura, která zejména v 90. letech značně přispěla do debaty o konkurenční doložce, a tím napomohla k jejímu návratu do platného práva. Třetí kapitola se bude

věnovat jednotlivým aspektům konkurenční doložky v platné právní úpravě a pozitivům a nedostatkům, které tato úprava vykazuje. Ve čtvrté a poslední kapitole této práce bude nahlédnuto do právní úpravy konkurenční doložky v sousední Spolkové republice Německo, budou zdůrazněny nejdůležitější odlišnosti německé úpravy od české a budou zhodnoceny její klady a zápory.



# 1 Vymezení základních pojmů

Dříve než se tato práce bude moci hlouběji zabývat právním institutem konkurenční doložky, je třeba vymezit základní pojmy, které s tímto institutem souvisejí. Jelikož tématem této práce je konkurenční doložka v pracovním právu, bude prostor v úvodní kapitole věnován nejdůležitějším pojmům a institutům pracovního práva, s nimiž bude práce v následujících kapitolách pracovat. Tyto pojmy budou definovány podle současné právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“ či „ZP“). Nejprve bude vymezen pojem pracovněprávních vztahů obecně, a poté práce představí jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů, zejména pracovní poměr. V této podkapitole bude věnována pozornost také subjektům pracovněprávních vztahů a pracovněprávní způsobilosti. Po vymezení těchto obecných pojmů pracovního práva se práce zaměří na vymezení pojmu konkurence a na rozlišení konkurence za trvání pracovního poměru a po jeho skončení. V třetí části této kapitoly dojde k vymezení pojmu obchodního tajemství, jeho ochrany a vztahu obchodního tajemství a konkurenční doložky.

## 1.1 Pracovněprávní vztahy

Právní vztah obecně je právem upravený vztah alespoň dvou subjektů práva, jehož obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů. Pod pojmem pracovněprávní vztah pak rozumíme ty právní vztahy, které jsou upraveny pracovním právem. Bližší vymezení těchto vztahů nalezneme v ustanoveních § 1 písm. a) a b) zákoníku práce, podle nějž můžeme právní vztahy pracovního práva dělit na vztahy individuální a kolektivní. Podle ustanovení zákona jsou tedy pracovněprávními vztahy nejen individuální vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, ale také právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce.<sup>1</sup>

Individuální pracovněprávní vztahy je možné podle zákona dále rozdělit na vztahy základní a vztahy související. Základními individuálními pracovněprávními

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 5.

vztahy rozumíme vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souvislosti s účastí v pracovním procesu, zatímco vedlejší vztahy jsou myšleny ty vztahy, které vytvářejí předpoklad pro vznik pracovněprávních vztahů. Související pracovněprávní vztahy jsou pak podle zákoníku práce související s výkonem závislé práce.<sup>2</sup>

### 1.1.1 Pracovní poměr a další pracovněprávní vztahy

Jedním ze základních pracovněprávních vztahů je pracovní poměr, který je upravený v části druhé zákoníku práce. Mezi základní pracovněprávní vztahy se řadí kromě pracovního poměru také právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti). Podle ustanovení § 33 ZP se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud v zákoně není stanoveno jinak.<sup>3</sup>

Jedním ze tří základních prvků právních vztahů je jejich objekt. Jak plyne z obecného zákonného vymezení pracovněprávních vztahů, je objektem pracovního poměru výkon závislé práce, kterou zákoník práce definuje v § 2 odst. 4 a 5. Podle těchto ustanovení se pod pojmem závislé práce rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, kterou vykonává zaměstnanec osobně pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní nebo jinak stanovené či dohodnuté době. Závislá práce musí dále být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele (popřípadě na jiném dohodnutém místě), na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Za závislou práci se podle § 2 odst. 5 ZP považují také případy, kdy je zaměstnanec přidělen agenturou práce k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka in GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 109.

<sup>3</sup> Pracovní poměr může kromě uzavření pracovní smlouvy vzniknout v zákonem vymezených případech také jmenováním.

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 33-34.

Druhým ze základních prvků právních vztahů je jejich obsah. Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>5</sup> Práva smluvních stran vyplývají ze vzájemných povinností, které vymezuje zákoník práce v § 38 odst. 1. Povinností zaměstnavatele je dle zákonných ustanovení přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou, nebo stanovené vnitřním předpisem. Povinností zaměstnance naproti tomu je podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době, a dále dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.<sup>6</sup>

Třetím prvkem právního vztahu jsou jeho subjekty. Subjektem pracovněprávních vztahů mohou být fyzické a právnické osoby, které splňují zákonné předpoklady.<sup>7</sup> Obecná úprava těchto předpokladů je obsažena v zákoně č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku (dále jen „občanský zákoník“ nebo „OZ“), jehož ustanovení se použijí k ustanovením ZP subsidiárně. Aby osoba mohla být subjektem pracovního práva, musí mít právní osobnost a musí být způsobilá právně jednat, neboli být svéprávná a deliktně způsobilá. Právní osobnost je definována v ustanovení § 15 odst. 1 občanského zákoníku, podle něhož se pod tímto termínem rozumí způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Pod pojmem svéprávnost naproti tomu rozumíme podle ustanovení § 15 odst. 2 občanského zákoníku způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, neboli právně jednat. Deliktně způsobilostí se v občanském právu rozumí způsobilost k protiprávnímu jednání. Jak již bylo zmíněno výše, při splnění těchto předpokladů může být osoba subjektem pracovního práva. Pro účely této práce jsou nejvýznamnějšími subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel, kterým se budeme věnovat v následujících odstavcích. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, zatímco zaměstnavatelem může být krom fyzické osoby i osoba právnická a stát.

---

<sup>5</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka in GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. s. 107.

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 230-231.

<sup>7</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka in GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. s. 106.

### 1.1.2 Zaměstnanec

Právní osobnost má podle ustanovení § 23 ObčZ každý člověk od narození až do smrti.<sup>8</sup> Zaměstnancem proto může být každá fyzická osoba, která je způsobilá právně jednat. Podle platné právní úpravy nabývají fyzické osoby plnou svéprávnost zletilostí, tj. dosažením 18 let.<sup>9</sup> I před nabytím plné svéprávnosti mohou nezletilí právně jednat. Rozsah jejich právních jednání je omezen na ta, která jsou svou povahou přiměřená rozumové a volní vyspělosti nezletilého.<sup>10</sup> Zásadními ustanoveními jsou pak ustanovení §34 a 35 ObčZ, která omezují okruh nezletilých, kteří mohou být zaměstnanci, a také podmínky, za kterých mohou být nezletilí zaměstnání. Ustanovení § 34 obsahuje zákaz zaměstnání nezletilých osob mladších 15 let a nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Zákaz však není absolutní, jelikož tyto osoby mohou za podmínek stanovených jiným předpisem vykonávat uměleckou, kulturní, kulturní nebo sportovní činnost. Podle ustanovení § 35 ObčZ se může nezletilý starší 15 let po ukončení povinné školní docházky zavázat k výkonu závislé činnosti. Pokud však tento nezletilý nedosáhl 16 let, může být jeho pracovní poměr nebo smlouva o výkonu práce rozvázána zákonným zástupcem nezletilého, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.<sup>11</sup> Další omezení zaměstnávání osob mladších 18 let obsahuje zákoník práce v ustanoveních §§ 252 a 255, upravujících odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, respektive odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Podle zákonných ustanovení je možné tyto dohody o odpovědnosti sjednat nejdříve v den, kdy osoba dosáhne 18 let věku.

### 1.1.3 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel jako jedna ze smluvních stran pracovněprávních vztahů je vymezen v §§ 7-11 ZP. Podle nich je zaměstnavatelem osoba, pro niž se fyzická osoba (zaměstnanec) zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Z tohoto ustanovení je možné vyvodit, že zaměstnavatelem mohou být jak osoby

---

<sup>8</sup> § 23 Zákona č. 89/2012 Sb. Občanského zákoníku (ObčZ)

<sup>9</sup> § 30 ObčZ

<sup>10</sup> § 31 ObčZ

<sup>11</sup> § 35 odst. 2 ObčZ

fyzické, tak osoby právnické. Z dalších ustanovení zákoníku práce dále vyplývá, že zaměstnavatelem může být i stát, za nějž v pracovněprávních vztazích jedná organizační složka, která zaměstnance zaměstnává.

Fyzické osoby typicky vystupují v pracovněprávních vztazích v pozici zaměstnavatele jako osoby samostatně výdělečně činné, které podnikají na základě živnostenského nebo jiného oprávnění.<sup>12</sup> Zaměstnavatelem však může být i fyzická osoba nepodnikající, která zaměstnává zaměstnance pro osobní potřebu.

Častěji vystupuje v pracovněprávních vztazích na pozici zaměstnavatele právnická osoba. Zákonnou definici právnické osoby nalezneme v ustanovení § 20 ObčZ, podle nějž je právnická osoba organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Podle § 21 ObčZ se pak v oblasti soukromého práva považuje stát za právnickou osobu.

Jak vyplývá ze zákona, zaměstnavatelem může být také stát. Pro stát jako zaměstnavatele platí úprava obsažená v § 33 odst. 3 a 4 ZP, která se použije na případy, v nichž je pracovní poměr založen ne pracovní smlouvou, ale jmenováním. Této úpravy se použije například při jmenování vedoucích organizační složky státu. Dalším specifikem je, že peněžité plnění poskytované za vykonanou práci zaměstnancům státu se podle úpravy v § 109 odst. 3 ZP nazývá platem, který je blíže upraven v třetí hlavě šesté části zákoníku práce (§§ 122-137 ZP).

## 1.2 Pojem konkurence

Jedním z klíčových pojmů pro tuto práci zabývající se konkurenční doložkou, je samotný pojem konkurence, pocházející z latinského slova *concurrentia*. Pod tímto pojmem v obecném jazyce rozumíme soupeření či soutěžení. Typicky se může jednat o soutěžení dvou či více stran o zdroj jakéhokoliv užitku, a to zdroj, který je omezený, a který tak nemůže v plném měřítku bez omezení náležet více stranám. Strany tak o tento zdroj soutěží a soupeří, neboli si konkurují.<sup>13</sup> Konkurence je jedním ze stěžejních

---

<sup>12</sup> Advokáti podle zákona o advokacii, auditři podle zákona o auditorech. Srovnej BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 72-73.

<sup>13</sup> *Ottův slovník naučný: ilustrovaná encyklopaedie obecných vědomostí*. V Praze: J. Otto, 1899.

Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, s. 710-711: „V zákonné úpravě hospodářských poměrů došla si po odstranění přežilých vázaností poddanských, cechovních aj. od doby franc. revoluce vrchu zásada volné

pojmu mikroekonomické teorie, která termíny dokonalá a nedokonalá konkurence používá k rozlišování tržních struktur. Na dokonalé konkurenčním trhu je nekonečně mnoho výrobců, kteří produkují homogenní výrobky a mají nulový ekonomický zisk. Model dokonalé konkurence je teoretický a v praxi těžko aplikovatelný, v praxi však je možné hovořit o nedokonalé konkurenčních trzích. V takovýchto trzích je přítomno pouze omezené množství výrobců, jejichž výrobky či služby jsou do jisté míry diferencované. Rozdíly ve vlastnostech výrobků a služeb jsou spolu s nižšími výrobními náklady jedním z hlavních zdrojů konkurenční výhody.

Pokud má výrobce konkurenční výhodu, je s to nabídnout zákazníkovi něco více než jeho konkurence, potažmo je schopný učinit obdobnou nabídku za výhodnějších podmínek, než jaké nabízí konkurence. Konkurenční výhoda může být představována například specifickými znalostmi zaměstnanců, unikátními výrobními postupy, nebo speciálním složením výrobku. Díky konkurenční výhodě může pak ekonomický subjekt být schopen dlouhodobě přitahovat zákazníky a vykazovat zisk, což mu umožní dále vyrábět zboží a poskytovat služby. Aby tyto výrobní aktivity subjekt mohl vyvíjet, musí si najímat výrobní faktory, mezi něž v neposlední řadě patří faktor práce, kterou pro subjekt odvádějí zaměstnanci. Z uvedeného je zřejmé, že ochrana konkurenční výhody je pro zaměstnavatele velice důležitá, neboť její ztráta může v nejhorším případě vést až ke ztrátě konkurenceschopnosti subjektu a k ukončení jeho ekonomických aktivit. Dále je také zřejmé, že ochrana konkurenční výhody je významná nejen pro zaměstnavatele, ale i pro jeho zaměstnance.

Aby si zaměstnavatel chránil svou konkurenční výhodu, snaží se předejít situacím, kdy by jeho konkurenti získali informace o konkurenční výhodě, kterou disponuje. Jedním ze způsobů, jakým by mohlo dojít ke ztrátě konkurenční výhody, je konkurenční jednání zaměstnanců. Pracovní právo vymezuje pojem konkurenčního jednání zaměstnanců a upravuje situace, kdy ke konkurenčnímu jednání zaměstnanců vůči zaměstnavateli může docházet. V zásadě je zákaz konkurence možné rozdělit z časového hlediska podle toho, zda se uplatní za trvání pracovního poměru, nebo až po

---

konkurence, tj. co nejvyšší míry individuální svobody při upotřebení produktivních sil (kapitálu, práce) pro účely hospodářské, obmezené zákonem toliko výjimečně tam, kde toho žádá zájem veřejný (soustava hospodářské svobody).“ Dostupné z:

<https://archive.org/stream/ottvslovnknauni42ottogoog#page/n735/mode/2up>

jeho skončení. Následující odstavce této práce budou věnovány vymezení základních charakteristik zákazu konkurence v těchto dvou případech.

### 1.2.1 Konkurence za trvání pracovního poměru

Z časového hlediska je vhodné nejprve nastínit úpravu konkurence za trvání pracovního poměru, a teprve poté se věnovat její úpravě po skončení pracovního poměru. Omezení konkurence za trvání pracovního poměru je omezení zákonné, není ho tedy potřeba zakládat smluvně. V zákoníku práce je toto omezení vymezeno v ustanovení § 304 odst. 1, podle kterého *„zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem“*.

Pro aplikaci těchto ustanovení je třeba dále vymežit, které činnosti spadají do kategorie výdělečných činností shodných s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pro ostatní činnosti platí, že je zaměstnanec může vykonávat, jelikož zákaz jejich vykonávání by byl neúměrným zásahem do práva na svobodnou volnu povolání, které je zakotveno ve článku 26 Listiny základních práv a svobod. Výdělečnou činností je myšlena *„každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu“*.<sup>14</sup> Jedná se tedy jak o pracovněprávní vztahy s jinými zaměstnavateli, tak i o vlastní podnikání zaměstnance. Dále je třeba posoudit, zda se jedná o činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pro toto posouzení je třeba zjistit předmět činnosti zaměstnavatele, což je možné například v zápise v obchodním rejstříku. Je tedy třeba zdůraznit, že se omezení vztahuje nikoliv na činnost, kterou zaměstnanec na základě smlouvy u zaměstnavatele vykonává, ale na předmět činnosti zaměstnavatele. Zákaz se dále nevztahuje na správu vlastního majetku a na výkon činností uvedených v § 304 odst. 3 ZP, tedy na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.<sup>15</sup>

Ze znění výše citovaného ustanovení § 304 odst. 1 vyplývá, že zaměstnavatelův souhlas má mít písemnou formu. Stejně tak odvolání takového souhlasu má být podle

---

<sup>14</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 1180-1182.

§ 304 odst. 2 ZP písemné a odůvodněné. Je však vhodné podotknout, že absence písemné formy nezpůsobuje neplatnost tohoto právního jednání. Jsou s ní nicméně spojeny možné faktické problémy při prokazování toho, že souhlas byl skutečně udělen. V některých situacích je pro zaměstnavatele důležité, aby omezil konkurenční jednání zaměstnance i poté, co je pracovní poměr skončen. Zákoník práce takovéto smluvní omezení umožňuje prostřednictvím institutu konkurenční doložky.

### **1.2.2 Konkurence po skončení pracovního poměru**

Institut konkurenční doložky, který slouží k omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru, je v zákoníku práce upraven v §§ 310-311. Jelikož je konkurenční doložka v pracovním právu tématem této práce, bude tento institut detailně popsán v následujících kapitolách, které se budou věnovat jeho vývoji v českém, respektive československém právním řádu, jeho současné úpravě, a také jeho srovnání se zahraniční právní úpravou. V této podkapitole bude tedy tento institut představen pouze schematicky, a to pro srovnání s omezením konkurence za trvání pracovního poměru.

Jedním z hlavních rozdílů mezi oběma instituty je, že konkurenční doložka nevzniká ze zákona, ale musí být mezi stranami sjednána. V konkurenční doložce se zaměstnanec zavazuje, že se „*zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*“.<sup>16</sup> Na rozdíl od omezení konkurence za trvání pracovního poměru se zaměstnanec konkurenční doložkou zavazuje pouze na určitou dobu, maximálně však na 1 rok. Neméně významným rozdílem je pak fakt, že závazek z konkurenční doložky náleží zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. Jeho výše nesmí být nižší než polovina průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc, v němž je závazek z konkurenční doložky plněn. Stejně jako u omezení konkurence za trvání pracovního poměru i u konkurenční doložky je v zákoně stanoven okruh činností, respektive okruh pracovníků, s nimiž není možné konkurenční doložku uzavřít. V tomto případě se jedná podle ustanovení § 311 ZP o podstatně užší okruh osob, a sice o „*pedagogické*

---

<sup>16</sup> §310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce



*pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.*<sup>17</sup>

### **1.3 Obchodní tajemství**

Bez ohledu na to, zda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla nebo nebyla sjednána konkurenční doložka, nesmí ze strany zaměstnance docházet k porušování obchodního tajemství. Aby bylo možné nastínit, v jakém vzájemném poměru je ochrana obchodního tajemství a konkurenční doložka, bude nejprve třeba vymezit pojem obchodního tajemství a dále předestřít způsoby, jakými je podle českého práva obchodní tajemství chráněno.

Podle úpravy obsažené v § 504 ObčZ tvoří obchodní tajemství *„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“*. Ze systematického zařazení obchodního tajemství v občanském zákoníku plyne, že se řadí mezi věci, z čehož vyplývá i jedna z možností jeho ochrany. Pro to, aby skutečnost byla obchodním tajemstvím, je třeba, aby byly splněny kumulativně všechny zákonné podmínky. Pokud některá z podmínek splněna není, o obchodní tajemství se nejedná. Ze znění zákona je dále možné odvodit, že se pojem obchodního tajemství váže nikoliv na obchod, nýbrž na obchodní závod, protože pro ně byla dříve používána i označení „obchodní a výrobní tajemství“, „podnikové tajemství“, nebo „závodní tajemství“.<sup>18</sup> Kromě nutného splnění ostatních podmínek je dále třeba podotknout, že pouze skutečnosti, které jsou v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné, jsou s to být předmětem obchodního tajemství. To však neznamená, že daná skutečnost nemůže známa v odborných (například vědeckých) kruzích.

---

<sup>17</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 1216-1222.

<sup>18</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku

### 1.3.1 Ochrana obchodního tajemství

Jelikož je obchodní tajemství konkurenčně významné, mohlo by jeho vyzrazení vlastníkovvi přinést mnoho problémů a ohrozit jeho postavení. Občanský zákoník proto skýtá hned dvě možnosti ochrany obchodního tajemství, a to ochranu absolutní v podobě ochrany vlastnického práva na straně jedné a ochranu relativní v úpravě ochrany proti nekalé soutěži na straně druhé.

Jak bylo zmíněno výše, obchodní tajemství je z pohledu občanského práva věcí, a tak může být předmětem vlastnického práva. Z toho pak vyplývá, že vlastnické právo obchodního tajemství je zákonem chráněno, a to podle ustanovení §§ 1040-1042 ObčZ, která upravují ochranu vlastnického práva. Vlastnické právo je absolutním právem, které působí vůči všem (erga omnes). I jeho ochrana je absolutní, což je možné vyvodit ze znění § 1042 ObčZ, podle něžž se vlastník *„může domáhat ochrany proti každému, kdo neprávem do jeho vlastnického práva zasahuje nebo je ruší jinak než tím, že mu věc zadržuje“*.

Druhou možností ochrany obchodního tajemství obsahuje občanský zákoník v úpravě nekalé soutěže. Nekalé soutěži se podle §2976 odst 1. ObčZ dopustí ten, *„kdo se dostane v hospodářském styku do rozporu s dobrými mravy soutěže jednáním způsobilým přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům“*. Mezi nekalosoutěžní jednání pak dle § 2976 odst. 2 písm. h) ObčZ řadíme i porušení obchodního tajemství. Tím je podle § 2985 ObčZ *„jednání, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži“*, a o kterém se jednající dozvěděl podle práva, pokud mu bylo obchodní tajemství svěřeno nebo se mu stalo přístupným, anebo o němž se dozvěděl protiprávním jednáním, a to ať svým či cizím. Ochrana před porušením obchodního tajemství je ochranou relativní, tedy působící pouze mezi stranami (inter partes). Proti rušiteli se může osoba, jejíž obchodní tajemství bylo porušeno, bránit tím, že bude požadovat, aby se dle § 2988 ObčZ rušitel *„nekalé soutěže zdržel nebo aby odstranil závadný stav“*. Krom toho může osoba také podle téhož ustanovení požadovat, aby jí bylo poskytnuto zadostiučinění v přiměřené výši, aby jí byla nahrazena škoda a bylo jí vydáno bezdůvodné obohacení.

### **1.3.2 Vztah konkurenční doložky a obchodního tajemství**

V předcházejících odstavcích byla představena právní úprava zákazu konkurence po skončení pracovního poměru a právní úprava obchodního tajemství a jeho ochrany. Pro účely této práce bude nyní vhodné věnovat pozornost vztahu mezi těmito dvěma právními instituty.

Ve své podstatě slouží jak konkurenční doložka, tak ochrana obchodního tajemství k zajištění ochrany postavení zaměstnavatele vůči jeho konkurenci. Jak plyne z předešlých odstavců, je ochrana obchodního tajemství založena ze zákona, zatímco konkurenční doložka musí být sjednána smluvně a zaměstnanci z ní plyne právo na přiměřené peněžité vyrovnání. Je tedy logické, že konkurenční doložka musí poskytovat zaměstnavateli vyšší míru ochrany než ochrana obchodního tajemství, nebo že se musí vztahovat na širší okruh skutečností, než které tvoří obchodní tajemství. Z právní úpravy konkurenční doložky je možné odvodit, že tímto institutem zaměstnavatel a priori brání zaměstnanci ve výkonu činností, které by byly shodné s jeho předmětem činnosti nebo které by vůči němu měly soutěžní povahu. Sjednání konkurenční doložky zakazující tyto činnosti může být tedy pro zaměstnavatele výhodné v případě, že je doložka sjednána z důvodů odlišných od samé ochrany obchodního tajemství. Další výhodou, kterou sjednání konkurenční doložky pro zaměstnavatele přináší, je možnost sjednání smluvní pokuty pro případ porušení závazku zaměstnance z konkurenční doložky.

### **1.4 Shrnutí**

V této kapitole byly vymezeny základní pojmy, které budou v práci používány v souvislosti s popisem právní úpravy konkurenční doložky. Tyto pojmy byly definovány podle současné právní úpravy v ZP s přihlédnutím k obecné úpravě občanského práva v ObčZ. Nejprve byl vymezen pojem pracovního poměru a pracovního poměru. Dále byla věnována pozornost vymezení pojmu zaměstnavatel a zaměstnanec, a tomu, kdo podle platné právní úpravy může být zaměstnancem a kdo zaměstnavatelem. V této kapitole byl také věnován prostor vymezení pojmu konkurence a konkurenčního jednání, přičemž byla rozlišena konkurence za trvání

pracovního poměru a po jeho skončení. V závěru první kapitoly byl též vymezen pojem obchodního tajemství, přičemž byla nastíněna i možnost ochrany obchodního tajemství a vztah konkurenční doložky k obchodnímu tajemství. Následující kapitoly již budou věnovány samotnému právnímu institutu konkurenční doložky. Podívejme se proto nejprve na jeho historický vývoj ve 20. století.

## **2 Historický vývoj konkurenční doložky a zákazu konkurence**

V této kapitole bude nastíněn historický vývoj omezení konkurence po skončení pracovního poměru v českém a československém právu. První úpravu institutu, pro nějž dnešní právní úprava používá pojem konkurenční doložka, obsahoval zákon č. 20/1910 ř. z. o obchodních pomocnících, který byl přijat ještě před vznikem samostatného Československa, do jehož právního řádu byl recipován. Druhým stěžejním předpisem první poloviny minulého století, který konkurenční doložku upravoval, byl zákon č. 265/1934 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích. V druhé polovině 20. století konkurenční doložka po dlouhou dobu upravena nebyla, jelikož ji zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., vůbec neobsahoval. Před tím, než došlo k přijetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce však došlo k několika novelizacím ZP 1965, které byly pro institut konkurenční doložky významné. Jednalo se o novely č. 231/1992 Sb., č. 155/2000 Sb. a č. 46/2004 Sb., o nichž bude hovořeno v dílčích podkapitolách druhé části této kapitoly. Předstření historického vývoje úpravy konkurenční doložky poslouží čtenáři k porozumění východisek jeho současné právní úpravy, která bude rozebrána v příští kapitole.

### **2.1 Právní úprava konkurenční doložky a zákazu konkurence do roku 1965**

V druhé polovině 19. století přišla do Českých zemí industriální revoluce. Toto období bylo charakterizováno rozmachem průmyslu, jenž uspořádání tehdejší společnosti notně změnil. Z pohledu zaměstnavatelů nabývaly na významu skutečnosti, které byly klíčové pro průmyslovou činnost, a které tak bylo potřeba chránit. Druhou změnou relevantní pro tuto práci byl rozvoj dělnického hnutí a čím dál tím větší důraz kladený na práva zaměstnanců. Z důvodu existence těchto dvou podmínek tak byl v roce 1910 v tehdejší Rakousku-Uhersku přijat zákon o obchodních pomocnících.

#### **2.1.1 Zákon č. 20/1910 Ř. z., o obchodních pomocnících**

Prvním zákonem upravujícím omezení konkurence po skončení pracovního poměru v Českých zemích byl zákon č.20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních

pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících). Právní úprava v tomto zákoně byla inspirována německým Obchodním zákonem (HGB) přijatým v roce 1897. Jak již bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, byl zákon o obchodních pomocnících recipován do československého právního řádu, a to recepční normou 11/1918 Sb..<sup>19</sup>

Jak již vyplývá z názvu zákona, vztahuje se jeho úprava na obchodní pomocníky. Tento pojem zákon definuje v § 1, podle nějž se jednalo o osoby ustanovené při provozování obchodu, které převážně konaly kupecké služby.<sup>20</sup> Samotná úprava *doložky konkurenční*, jak zákon tento institut nazývá, je pak pro obchodní pomocníky obsažena v ustanoveních §§ 36 a 37 tohoto zákona.

Konkurenční doložkou se podle zákona rozumí „*úmluva, kterou se obmezuje zaměstnanec na dobu po skončení svého služebního poměru ve své výdělkové činnosti*“.<sup>21</sup> Zákonodárce se však nespokojil pouze s touto definicí, ale dále stanovil podmínky, za kterých byla konkurenční doložka absolutně a relativně neplatná. Důvody absolutní neplatnosti byly nezletilost a nedostatečná výše odměny v čase skončení pracovního poměru, zatímco relativní neplatnost mohla nastat z důvodu časového a věcného vymezení konkurenční doložky, a také kvůli nepřiměřenému zatěžování zaměstnance.

Podívejme se nyní na absolutní důvody neplatnosti ujednané konkurenční doložky. Podle zákona je konkurenční doložka absolutně neplatná, pokud je zaměstnanec v čase její úmluvy nezletilý, přičemž zletilost byla podle tehdejší právní úpravy nabývána dovršením 24 let. Pro platnost konkurenční doložky tedy není důležité, zda zaměstnanec za trvání služebního poměru nabyl zletilosti či nikoliv, protože taková konkurenční doložka je absolutně neplatná. Stejnou vadou trpí i konkurenční doložka, jež byla sjednána se zaměstnancem, jehož odměna činila při skončení více než 4000 Korun ročně. Je vhodné podotknout, že tato odměna zahrnovala

---

<sup>19</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-738-6. s. 32; DOLEŽÍLEK, Jiří. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2001, 9(02). ISSN 1210-6410.

<sup>20</sup> § 1 zákona č. 20/1910 Ř. z., o obchodních pomocnících. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

<sup>21</sup> § 36 Zákona o obchodních pomocnících

jak peněžitá tak naturální plnění, a že byla na tehdejší poměry poměrně vysoká, pročež se vztahovala spíše na starší a zkušenější zaměstnance.

Relativní neplatností je pak stížena taková konkurenční doložka, která sice splňuje obě výše zmíněné podmínky, nicméně která představuje omezení na činnosti mimo obchodní odvětví zaměstnavatele. Konkurenční doložka by byla dále relativně neplatná v případě, že by byla sjednána na dobu přesahující jeden rok. Třetím případem relativní neplatnosti pak byla situace, kdy by omezení vyplývající z konkurenční doložky pro bývalého zaměstnance neslušně ztěžovala výživu zaměstnance. Z ustanovení zákona je možné odvodit, že pro sjednání konkurenční doložky nebyla vyžadována písemná forma.

Ustanovení § 37 obsahovala úpravu podmínek, za kterých se konkurenční doložky neužije. Tak tomu bylo v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci svým chováním dal důvodnou příčinu k výpovědi či k předčasnému ukončení služebního poměru. Obdobně se konkurenční doložky neužilo v případě, že zaměstnanci byl zrušen služební poměr, aniž by to bylo odůvodněno jeho zaviněným chováním, a aniž by se zaměstnavatel zavázal po dobu omezení konkurenčního jednání poskytovat bývalému zaměstnanci odměnu, která by mu příslušela.

Pro případ, že by bývalý zaměstnanec neplnil závazek vyplývající z konkurenční doložky, bylo možné sjednat smluvní pokutu. Pokud pak tento zaměstnanec skutečně porušil svůj závazek z konkurenční doložky, nemohl po něm zaměstnavatel pak již požadovat náhradu škody či splnění závazku. V případě, že byla smluvní pokuta sjednána v nepřiměřené výši, mohla být snížena prostřednictvím užití moderačního práva soudu.

Právní úprava konkurenční doložky v zákoně o obchodních pomocnících byla, co se týče práv a povinností obou smluvních stran, úpravou vyváženou a moderní, a to možná právě díky výše zmíněné inspiraci zahraniční právní úpravou. Sama úprava obsažená v tomto zákoně pak byla východiskem pro zákon o soukromých zaměstnancích přijatý roku 1934.

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

Zákon o soukromých zaměstnancích, neboli zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, vycházel z dříve představeného zákona o obchodních pomocnících. Úprava v zákoně o soukromých zaměstnancích však cílila na širší okruh zaměstnanců než úprava dřívější.<sup>22</sup> Zákon o soukromých zaměstnancích byl v platnosti až do svého nahrazení zákoníkem práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Samotná soutěžní doložka, jak zákon konkurenční doložku nazývá, je upravena v §§ 47 až 49 tohoto zákona.

Jak již bylo zmíněno výše, vychází úprava konkurenční doložky z úpravy obsažené v dříve představeném zákoně o obchodních pomocnících. Zaměřme se tedy zejména na změny mezi oběma úpravami, respektive dalšími podmínkami, které byly pro soutěžní doložku uzákoněny. První tři změny se týkaly podmínek, za kterých byla soutěžní doložka pro zaměstnance závazná.<sup>23</sup> Jedna ze změn se týká podmínky zletilosti, která byla v nové úpravě nahrazena podmínkou svéprávnosti. Svéprávnost se v době uzákonění úpravy nabývala dovršením 21 let věku, oproti dřívějšímu tak došlo ke snížení hranice o tři roky. Druhou větší změnou bylo přidání podmínky v § 47 odst. 1 cit. zákona, podle níž musel mít zaměstnanec „*možnost nahlédnouti do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových*“. Toto ustanovení tak omezovalo okruh osob, s nimiž mohla být soutěžní doložka sjednána, a to pouze na zaměstnance, pro něž mělo sjednání doložky význam z hlediska ochrany zaměstnavatelových obchodních a výrobních tajemství. Pokud by byla doložka sjednána se zaměstnanci, kteří za trvání svého pracovního poměru neměli možnost do takovýchto tajemství nahlédnout, došlo by k neúměrnému ztěžování jejich dalšího pracovního uplatnění, a zároveň i k neúčelnému finančnímu zatížení zaměstnavatele. Třetí změnou bylo zvýšení hraniční výše ročního platu, která musela být překročena, aby byla soutěžní doložka platná. Namísto původních 4000 K byla nominální hranice zvýšena na 18000 Kč.

---

<sup>22</sup> Srovnej § 1 zákona č. 20/1910 Ř. z., o obchodních pomocnících a § 1 zákona č. 164/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

<sup>23</sup> § 47 zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích



Mezi další změny úpravy oproti zákonu o obchodních pomocnících je možné zařadit změnu doby, na kterou bylo možné soutěžní doložku sjednat. Standardně byla doba omezena shora dobou 1 roku, tuto však bylo možné rozšířit až na poměrně dlouhou dobu 5 let. Pokud zaměstnavatel požadoval prodloužení doby na zmíněných 5 let, musel však podle zákona vyplácet bývalému zaměstnanci plat ve stejné výši, v jaké jej zaměstnanec pobíral při zrušení pracovního poměru. Pro platnost soutěžní doložky zákon nově vyžadoval písemnou formu.

V případě, že byl pracovní poměr ukončen zaměstnancem z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem, mohl zaměstnanec písemně do měsíce prohlásit, že úmluvu nepokládá za závaznou, čímž se doložka stala neplatnou. Dále se doložka stala neplatnou v případě, že byl pracovní poměr zrušen nebo vypovězen zaměstnavatelem bez důležitého důvodu, a že zaměstnanci nebyl po dobu soutěžního omezení vyplácen plný plat.

Co se týče úpravy smluvní pokuty, v dikci tehdejšího zákona smluvní náhrady, byla upravena v §§ 49 a 50. V případě ujednání smluvní náhrady a porušení závazku ze strany zaměstnance se mohl zaměstnavatel, obdobně jako podle dřívější úpravy, domáhat pouze této smluvní náhrady, nikoliv však náhrady škody nebo splnění konkurenční doložky. Výše sjednané smluvní náhrady nebyla zákonem omezena, nicméně podléhala opět moderačnímu právu soudu, který ji mohl přiměřeně snížit s přihlédnutím k významu řádného splnění smlouvy.<sup>24</sup>

Zákon o soukromých zaměstnancích formálně platil až do přijetí zákoníku práce č. 65/1965. Pokud však vezmeme v potaz důsledky politických a společenských změn po druhé světové válce, jmenovitě po roce 1948, je zřejmé, že mnohá ustanovení tohoto zákona v nových poměrech aplikována být nemohla. Změny v postavení subjektů hospodářské soutěže vedly k tomu, že se úprava konkurenční doložky v době před svým zrušením stala obsoletní.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 38-39.

<sup>25</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce.

### 2.1.3 Další předpisy

Pro doplnění přehledu právní úpravy v první polovině 20. století ještě zmiňme další předpisy, které obsahovaly ochranu (obchodního) tajemství a omezení konkurence po skončení pracovního poměru pro úzce vymezené skupiny osob.

Takové ustanovení bylo obsaženo v zákoně č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi peněžních ústavů. V § 32 tohoto zákona byly upraveny povinnosti členů revisních oddělení poté, co vystoupili ze služeb revisního a důvěrnického společenstva. Tyto osoby jsou povinny zachovávat „*mlčení o tom, co při revisi nebo z revisních zpráv seznali o poměrech revidovaného ústavu nebo jeho zákazníků.*“<sup>26</sup> Tento zákon byl později novelizován zákonem č. 54/1932 Sb. z. a n., v jehož znění se povinnosti ochrany týkaly utajených skutečností, o nichž se osoba dozvěděla „*jako člen správního neb dozorčího orgánu, zmocněnec, vedoucí úředník, jiný zaměstnanec nebo likvidátor takového ústavu.*“ V novelizovaném znění § 26 tohoto zákona bylo dále zakázáno zaměstnancům revisního oddělení po dobu pěti let od rozvázání služebního poměru stát se členy „*správního nebo dozorčího orgánu některého peněžního ústavu nebo peněžního podniku.*“ Původní i novelizovaná úprava však ukládala povinnosti ze zákona, nikoliv smluvně, a tak nemůžeme *stricto sensu* hovořit o konkurenční doložce.<sup>27</sup>

Zákaz soutěže a jiného zaměstnání je však obsažen v zákoně č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů. Podle ustanovení § 11 citovaného zákona nesměli redaktoři „*bez svolení zaměstnavatele samostatně provozovati časopisecký nebo zpravodajský podnik ani se takového podniku zúčastniti jako spolupodnikatel.*“ Redaktoři dále nesměli „*bez svolení zaměstnavatele pracovati pravidelně pro jiný časopisecký nebo zpravodajský podnik (zařízení), ani vykonávati jiné trvalé nebo pravidelné zaměstnání.*“ Tato omezení nebyla bezvýjimečná, svolení zaměstnavatele nebylo třeba například v případě, že by se jednalo o vědeckou či literárně beletristickou činnost pro podnik, který nebyl podstatně jiného směru. Co se týče konkurenční doložky, zákon o pracovním poměru redaktorů v ustanovení § 15 stanovil, že soutěžní

---

<sup>26</sup>§ 32 zákona č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi peněžních ústavů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

<sup>27</sup>ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 38.

doložka, kterou by redaktor se zaměstnavatelem uzavřel, a která by jej omezovala po skončení pracovního poměru, by pro redaktora nebyla závazná.<sup>28</sup>

## **2.2 Právní úprava od roku 1966 do roku 2006**

Jak již bylo nastíněno výše, obecná úprava konkurenční doložky v zákoně o soukromých zaměstnancích platila až do svého zrušení zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce. Ten přinesl sjednocení právní úpravy v oblasti pracovního práva a reflektoval tehdejší společenské poměry. Změna poměrů po roce 1989 s sebou přinesla potřebu regulace konkurenčního jednání, a tak došlo postupně k několika důležitým novelizacím zákoníku práce č. 65/1965 Sb., zejména zákonem č. 3/1991 Sb., zákonem č. 231/1992 Sb., zákonem č. 155/2000 Sb. a zákonem č. 46/2004 Sb. Neméně důležitá však v tomto období byla i činnost soudů, které o omezení konkurenčního jednání zaměstnanců judikovaly. Vyzdvihněme především nálezy Ústavního soudu České Republiky sp. zn. II. ÚS 192/95, který se týkal poměru omezení konkurence zaměstnanců na straně jedné a základních práv a svobod na straně druhé. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl později nahrazen zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., který je účinný od 1. 1. 2007.

### **2.2.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a jeho vybrané novelizace**

V období do roku 1989 byla hospodářská soutěž značně omezena a konkurenční doložka, jejíž úprava v zákoníku práce absentovala, tak ani fakticky nebyla potřebná. Se změnou poměrů po listopadu 1989 a rozvojem tržní ekonomiky však začalo opět vznikat soutěžní prostředí, v němž si jednotlivé subjekty konkurovaly. Zaměstnavatelé, kteří se chtěli chránit před možným konkurenčním jednáním svých zaměstnanců za trvání pracovního poměru i po jeho skončení, uzavírali se zaměstnanci doložky, které však často neměly oporu ani v právu pracovním, ani v právu občanském. Z tohoto důvodu došlo k důležitým novelizacím zákoníku práce č. 65/1965 Sb., které přinesly regulaci konkurenčního jednání zaměstnanců. První z nich byla provedena zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 38.

<sup>29</sup> Tamtéž. s. 59

Zákon č. 3/1991 Sb. přinesl mnoho dílčích změn zákoníku práce, které reflektovaly novou politickou a společenskou realitu. Touto novelou byla v ustanovení § 73 odst. 2 písm. d) ZP 1965 zakotvena povinnost pracovníků nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace.<sup>30</sup> Je však zřejmé, že regulace konkurenčního jednání zaměstnanců po této novelizaci nebyla komplexní, neboť nadále chyběla úprava konkurenčního jednání jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení. Tento nedostatek částečně odstranila další z novelizací ZP 1965 z počátku 90. let minulého století, jmenovitě zákon č. 231/1992 Sb.

Novela zákoníku práce zákonem č. 231/1992 Sb. pomohla odstranit deficit úpravy konkurenčního jednání zaměstnanců za trvání pracovního poměru, a to novým zněním § 75, které upravovalo právě výkon jiné výdělečné činnosti za trvání pracovního poměru, a které bylo do dřívějšího znění zákona vloženo. Po této novelizaci tak český právní řád opět obsahoval úpravu konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru, která v praxi po roce 1989 chyběla.<sup>31</sup> Jedním z důvodů pro novou regulaci byla potřeba upravit podmínky realizace Listinou zaručeného práva podnikat, které mohly být stanoveny pouze zákonem.<sup>32</sup> Pokud by podmínky a omezené stanoveny nebyly, neposkytovala by právní úprava zaměstnavateli možnost omezit konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru, a chránit tak své podnikatelské zájmy.

Podle ustanovení § 75 odst. 1 ZP 1965 mohli pracovníci „vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti organizace, v níž jsou zaměstnáni, jen s jejím předchozím písemným souhlasem.“ Z dikce zákona je patrné, že zákaz se týkal činností konaných nejen v pracovním poměru, ale i dalších činností zaměstnance.<sup>33</sup> Písemný

---

<sup>30</sup> Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

<sup>31</sup> KOSTEČKA, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skočení zaměstnání. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1993, 1(03). ISSN 1210-6410.

<sup>32</sup> Článek 26 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod:

(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

<sup>33</sup> Pro zjednodušení jsou v textu používány pojmy zaměstnavatel a zaměstnanec namísto později nahrazených pojmů organizace a pracovník.

souhlas mohl být zaměstnavatelem písemně odvolán, přičemž bylo třeba uvést důvody odvolání souhlasu. Pro vedoucí zaměstnance platil podle ustanovení § 75 odst. 3 ZP 1965 zákaz vykonávat výdělečnou činnost, který svou povahou byl zákazem absolutním. Z tohoto důvodu nebylo možné vedoucímu zaměstnanci udělit písemný souhlas s výkonem konkurenční činnosti.<sup>34</sup> Co se týče okruhu činností, na které se vztahovala omezení uvedená v § 75 odst. 1 a 3, obsahoval ZP 1965 jejich negativní výčet. Omezení se podle § 75 odst. 4 ZP 1965 nevztahovala na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Novela ZP 1965 zákonem č. 231/1992 Sb. však přinesla i další změnu úpravy omezení konkurenčního jednání, a to v doplněném znění § 73 ZP. Nově byly upraveny povinnosti státních zaměstnanců, kteří nesměli „*být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost*“, pokud ovšem nebyli do těchto orgánů vysláni a v souvislosti s členstvím nepobírali odměnu od dané právnícké osoby.<sup>35</sup> Zaměstnanci uvedení v § 73 odst. 2 ZP 1965 mohli vykonávat podnikatelskou činnost, ale pouze v případě, že jim byl zaměstnavatelem udělen písemný souhlas. Okruh činností, kterých se omezení týkala, byl obdobně jako v obecné úpravě § 75 vymezen negativně. Podle § 73 odst. 5 ZP 1965 se ale výslovně nevztahoval krom výše uvedených činností také na správu vlastního majetku.<sup>36</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že novelizacemi z počátku 90. let 20. století do ZP 1965 byla postupně začleněna úprava omezení konkurence za trvání pracovního poměru. I přes tyto novelizace však stále nebylo upraveno omezení konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru institutem konkurenční doložky. Jak bylo zmíněno výše, byly přesto uzavírány doložky, jimiž se zaměstnavatelé snažili omezovat konkurenční jednání zaměstnanců po skončení pracovního poměru. Názory na platnost těchto doložek se však různily. Abychom mohli nastítnit argumentaci jednotlivých

---

<sup>34</sup> Toto ustanovení bylo zrušeno novelizací ZP 1965 zákonem č. 37/1993 Sb. brzo po nabytí účinnosti pro kritiku ze strany odborné veřejnosti.

<sup>35</sup> Okruh zaměstnanců, na něž se omezení vztahovala byl obsažen v § 73 odst. 2 ZP 1965. Jednalo se o pracovníky *orgánů státní správy, soudů a prokuratur České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, Kanceláře prezidenta České a Slovenské Federativní Republiky, Kanceláře Federálního shromáždění, Kanceláře České národní rady, Kanceláře Slovenské národní rady, Úřadu vlády České a Slovenské Federativní Republiky, Úřadu vlády České republiky, Úřadu vlády Slovenské republiky, Státní banky československé, a státních fondů.*

<sup>36</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 42-47.

názorových proudů, je třeba se nejprve zabývat tím, jakou povahu má takováto doložka sjednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jeden z názorových proudů<sup>37</sup> považoval konkurenční doložku za dohodu pracovněprávní, jelikož závazek z ní vyplývající přímo souvisel s výkonem závislé práce pro zaměstnavatele. Pokud by se jednalo o ujednání pracovněprávní, jednalo by se o dohodu, která nebyla pracovním právem upravena, a kterou by bylo možné podle platného ZP 1965 sjednat, jelikož smluvní volnost byla v pracovním právu omezena. Pro rozpor se zákonem by pak byla taková dohoda neplatná.<sup>38</sup> Neplatnost konkurenční doložky bylo třeba dovozovat navzdory ustanovení § 29 odst. 2 ZP, podle nějž bylo možné kromě druhu práce, místa jejího výkonu a dne nástupu do práce „v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem“.<sup>39</sup> Podle tohoto ustanovení, které smluvním stranám dávalo jistou volnost, bylo možné dohodnout další náležitosti pracovní smlouvy. Těmito náležitostmi však bylo například sjednání mzdy, nikoliv omezení konkurence, které bylo samo o sobě upraveno v §§ 73 a 75 ZP. Smysl ustanovení § 29 odst. 2 ZP 1965 je možné dovodit také pomocí historického výkladu. Zákonodárcovým úmyslem v roce 1965 zřejmě nebylo vytvořit prostor pro uzavírání konkurenčních doložek, nýbrž umožnit stranám smlouvy ujednat si další náležitosti smlouvy.<sup>40</sup>

Podle jiného názoru se však nejednalo o ujednání pracovněprávní, nýbrž občanskoprávní. Tento názor byl podložen argumentem, že konkurenční doložka neupravovala práva a povinnosti stran za trvání pracovního poměru, ale až po jeho skončení. Byla tak považována za inomínatní kontrakt podle § 51 ObčZ 1964. Je však nutné podotknout, že ani z tohoto řešení nevyplývá, že by se jednalo o ujednání platné. Neplatnost konkurenčních doložek byla dovozována ze znění § 574 odst. 2 ObčZ 1964, podle nějž byla neplatná dohoda, „kterou se někdo vzdává práv, jež mohou v

---

<sup>37</sup> Srovnej KOSTEČKA, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skočení zaměstnání. a VAŠÍČEK, Milan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1994, 2(01). ISSN 1210-6410.

<sup>38</sup> Viz ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) a § 244 ZP.

<sup>40</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(10). ISSN 1210-6410.

*budoucnosti teprve vzniknout“.*<sup>41</sup> Jelikož byly názory obecných soudů na platnost v praxi používaných a uzavíraných konkurenčních doložek nejednotné, bylo nasnadě, že o nich dříve nebo později bude muset vyslovit svůj názor na danou problematiku Ústavní soud, který tak učinil v nálezu ÚS České Republiky sp. zn. II ÚS 192/95.

### **2.2.2 Příklad Minolta a Nález ÚS České Republiky sp. zn. II. ÚS 192/95**

Dříve než bude možné představit jednotlivé argumenty, které Ústavní soud ve svém nálezu použil, je nejprve třeba shrnout základní skutečnosti o daném sporu. Stejně tak je třeba nejprve nastínit argumentaci obecných soudů, které danou věc projednávaly, tj. Okresního soudu v Českých Budějovicích, Krajského soudu v Českých Budějovicích a Vrchního soudu v Praze.

Jak již bylo zmíněno v předcházejících kapitolách, konkurenční doložky, ač jejich platnost byla teorií rozporována či odmítána, byly v praxi nezdědky uzavírány. Nejinak tomu bylo u společnosti Minolta, která v námi zkoumaném případě jako zaměstnavatel uzavřela takovouto dohodu se třemi svými zaměstnanci a jednou zaměstnankyní. Obsahem této dohody, která byla obsažena v Článku V pracovních smluv, byl závazek zaměstnanců zdržet se „*po dobu 12 měsíců od skončení pracovního poměru samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele*“.<sup>42</sup> Pokud by zaměstnanci porušili svým jednáním toto ujednání pracovní smlouvy, byli povinni zaplatit „*pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházejícím porušení povinnosti*“.<sup>43</sup> Zaměstnanci v daném případě rozvázali své pracovní poměry se zaměstnavatelem ke dni 31. 7. 1992, nicméně ještě za doby trvání pracovního poměru založili vlastní společnost s ručením omezeným, a to pod názvem MIN – servis. V této společnosti, jejíž název nesl známky podobnosti s názvem společnosti zaměstnavatele, a která měla také obdobný předmět podnikání jako zaměstnavatel, pak začali bývalí

---

<sup>41</sup> Tento názor zastává například SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(6). ISSN 1210-6410, nebo ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(11). ISSN 1210-6410.

<sup>42</sup> Nález ÚS ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95. Dostupné z:

<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=27398&pos=1&cnt=3&typ=result>

<sup>43</sup> Tamtéž.

zaměstnanci vyvíjet podnikatelskou činnost. Tímto svým jednáním se podle bývalého zaměstnavatele dopustili jednání porušujícího závazek vyplývající z ustanovení Článku V pracovní smlouvy. Společnost Minolta proto podala k Okresnímu soudu v Českých Budějovicích žalobu na zaplacení pokuty ve výši ujednané ve smlouvách, tj. ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu.

Okresní soud v Českých Budějovicích jako soud prvního stupně rozhodl ve věci rozsudkem ze dne 10. 6. 1993, č. j. 14 C 339/92-60, kterým zamítl návrh společnosti Minolta na zaplacení pokut vyčíslených podle smlouvy. Z odůvodnění daného rozsudky je zřejmé, že okresní soud považoval předmětnou dohodu (konkurenční doložku) za dohodu pracovněprávní. Jako takovou ji prohlásil za neplatnou, jelikož zákoník práce její uzavření neumožňoval. Obsahovala totiž zákaz sankční povahy, který nebyl ZP 1965 dovolen. Z důvodu kogentní povahy ustanovení ZP 1965 tak podle okresního soudu nebylo možné ujednat danou doložku. Dále vyjádřil okresní soud názor, že není možné v daném případě analogicky použít předpisy občanského práva.<sup>44</sup> Rozsudek také obsahoval argument, že dohoda o konkurenční doložce byla uzavřena v rozporu s LZPS, konkrétně jejími články 4 odst. 1 a 26. odst. 1.<sup>45</sup> Proti rozsudku okresního soudu se žalobce odvolal ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích.

Krajský soud rozhodl ve věci jako odvolací soud rozsudkem ze dne 14. 1. 1994, č.j. 7 Co 2163/93-84, kterým změnil rozhodnutí prvoinstančního soudu a společnosti Minolta vyhověl. Z odůvodnění rozsudku vyplývá, že odvolací soud posuzoval dohodu nikoliv jako pracovněprávní, nýbrž občanskoprávní, jelikož se vztahovala až na dobu po skončení pracovního poměru. Smluvní strany tak jednaly v souladu se zásadou autonomie vůle a mohly si sjednat danou konkurenční doložku. Jelikož strany postupovaly dobrovolně, bylo i převzetí povinnosti zdržet se výkonu konkurenční činnosti dobrovolné. Odvolací soud proto v daném případě neshledal, že by došlo k porušení ustanovení čl. 4 odst. 1 Listina, podle nějž mohou být povinnosti ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích. Dále soud také shledal, že i dvanáctiměsíční doba omezení konkurenční činnosti představuje omezení přiměřené, které není

---

<sup>44</sup> Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993, č. j. 14 C 339/92-60

<sup>45</sup> Článek 26 odst. 1 LZPS viz výše. Článek 4 LZPS:

(1) Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.



v rozporu s ustanoveními čl. 26 odst. 1 Listiny. Z výše uvedených důvodů proto odvolací soud rozhodl, že dohoda mezi stranami byla platná, a že zaměstnanci jsou povinni pokutu bývalému zaměstnavateli uhradit.<sup>46</sup> Proti rozsudku krajského soudu podali odpůrci dovolání k Vrchnímu soudu v Praze.

Vrchní soud rozhodl ve věci jako dovolací soud rozsudkem ze dne 20. 1. 1995 rozsudek, sp. zn. 6 Cdo 105/94. V tomto rozsudku shledal dohodu sjednanou mezi stranami neplatnou, rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení. Argumentace dovolacího soudu byla do značné míry shodná s argumentací soudu prvoinstančního. Vrchní soud nahlížel na dohodu jako na pracovněprávní, jelikož přímo souvisela s výkonem práce. Pro kogentní povahu ZP 1965 tak byla dohoda neplatná, jelikož byla v rozporu s ustanovením § 242 odst. 1 písm. a) ZP 1965. V daném případě tak nebylo možné argumentovat čl. 2 odst. 3 Listiny, který obsahuje zásadu legální licence. Vrchní soud dále podpořil tento názor argumentem, že mezi instituty k zajištění práv a povinností, které ZP 1965 znal, patřily pouze srážky ze mzdy, ručení a zástavní právo, nikoliv však konkurenční doložka a smluvní pokuta. Konkurenční ujednání podle dovolacího soudu odporovalo výše citovanému čl. 26 odst. 1 Listiny, jelikož toto právo dle soudu nebylo možné smluvně omezit. Dle vrchního soudu měl zaměstnavatel možnost využít ochranu před nekalou soutěží, jejíž úprava byla obsažena v Obchodním zákoníku.<sup>47</sup> Krajský soud, který byl vázán názorem dovolacího soudu vysloveným v jeho rozsudku, potvrdil rozsudek soudu prvoinstančního, který žalobu společnosti Minolta zamítl. Z důvodu domnělého porušení ústavním zákonem garantovaných základních práv podala společnost Minolta ústavní stížnost k Ústavnímu soudu.

Ústavní soud ve věci vydal dne 1. 11. 1995 nález pod sp. zn. II. ÚS 192/95, který byl zlomový pro posuzování platnosti konkurenčních doložek. Ústavní soud napadená soudní rozhodnutí zrušil a vyslovil, že jimi byla porušena základní práva stěžovatele. Podle Ústavního soudu nezáleželo na tom, zda se v případě jednalo o ujednání pracovněprávní (jak tvrdil okresní a vrchní soud) či občanskoprávní (jak na něj nahlížel soud krajský), neboť jeho „*podstatou zůstává, že jde o zachování rovnosti*

---

<sup>46</sup> Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994, č.j. 7 Co 2163/93-84.

<sup>47</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94.

v právu podnikat na straně stěžovatele a na straně vedlejších účastníků, dříve odpůrců.<sup>48</sup> Dle ÚS je dále nutné podotknout, že nejen právo podnikat dle čl. 26 odst. 1 Listiny tak rovnost v právech jsou základními právy, přičemž rovnost je svou povahou akcesorická.<sup>49</sup>

Podle ÚS došlo napadenými rozhodnutími k založení nerovnosti na straně stěžovatele, jelikož „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“.<sup>50</sup> Rozhodnutí tak podle nálezu ÚS porušovala nejen princip rovnosti, ale i právo podnikat. Ústavní soud také nesouhlasil s názorem dovolacího soudu, podle nějž se navrhovatel (dříve žalobce) mohl domáhat ochrany svých práv prostřednictvím ustanovení ObchZ, která upravují ochranu před nekalou soutěží a porušením obchodního tajemství. Důvodem pro tento nesouhlas bylo, že dle ÚS jde pouze o nástroje následné, které slouží k nápravě porušené rovnosti, nikoliv o vyrovnávání nerovnosti samotné.

Ústavní Soud dále nesouhlasil s názorem dovolacího soudu, podle nějž nebylo možné argumentovat výše zmíněným čl. 2 odst. 3 Listiny v oblasti pracovněprávních vztahů, jelikož „toto ustanovení je ustanovením v demokratické společnosti nesmírně významným, jak potvrzuje i jeho zařazení hned do čl. 2 Ústavy, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitarizaci společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.“<sup>51</sup>

V závěru nálezu ÚS zdůrazňuje v souladu s argumentací krajského soudu, že při posuzování daného ujednání bral v potaz délku omezení konkurenčního jednání (v tomto případě 12 měsíců). Závazek zdržet se tohoto jednání nesmí podle ÚS být ani časově neomezený, ani nepřiměřeně dlouhý, jelikož by v takovém případě byla založena nerovnost v právu podnikat na straně zaměstnanců. Konkurenční ujednání je dle ÚS proto posuzovat individuálně, zejména co se týče výše sjednané pokuty, délky

---

<sup>48</sup> Nález ÚS ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

<sup>49</sup> Akcesorická povaha rovnosti spočívá v tom, že porušení principu rovnosti je možné usuzovat, jen je-li tu vztah k jinému základnímu právu. Viz citovaný nález ÚS ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

<sup>50</sup> Nález ÚS ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

<sup>51</sup> Tamtéž.

doby pracovního poměru, délky doby závazku a povahy provozu, jelikož „*nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání, je tou nejpřirozenější součástí lidské existence.*“<sup>52</sup>

Jak bylo zmíněno výše, byl tento náleží Ústavního soudu do značné míry přelomový. Konstatoval totiž, že konkurenční doložky, ač nejsou výslovně zakotveny v ZP 1965, mohou být za dodržení jistých podmínek platné. Pro jejich platnost bylo zejména třeba, aby závazek z ní plynoucí byl přiměřený podmínkám v daném případě. Názory teorie na platnost konkurenčních doložek byly po tomto náleží nadále rozdělené, přičemž část teoretiků je stále považovala za ujednání odporující ZP 1965, a proto neplatná.<sup>53</sup> V návaznosti na spory o platnost konkurenční doložky reagoval zákonodárce, byť se značnou prodlevou, novelizací ZP 1965 zákonem č. 155/2000 Sb.

### **2.2.3 Novela Zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zákonem č. 155/2000 Sb.**

Zákoník práce byl v roce 2000 novelizován tzv. harmonizační novelou, neboli Zákonem č. 155/2000 Sb, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tato novela mimo jiné opět zavedla do českého právního řádu konkurenční doložku, a to po 35 letech.<sup>54</sup> Úprava konkurenční doložky, jejíž znění bylo značně inspirováno ustanoveními ObchZ, byla však do velké míry problematická, a to hned z několika důvodů, které rozebereme dále v této podkapitole. Nejprve však uvedme znění nové právní úpravy. Ta byla zahrnuta v § 29 odst. 2 ZP 1965, tedy po boku podstatných náležitostí pracovní smlouvy.

Do znění § 29 odst. 2 byl tedy doplněn následující text: „*Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za*

---

<sup>52</sup> Tamtéž.

<sup>53</sup> SVOBODOVÁ, Yvona. Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(9). ISSN 1210-6410. Shodně též ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. s. 68. Srovnej s PILTZ, Albrecht a Oliver IMMELMANN. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1.11.1995. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(8). ISSN 1210-6410.

<sup>54</sup> Připomeňme, že již před přijetím ZP 1965 byla úprava konkurenční doložky mrtvou literou zákona, a tak se fakticky jedná o navrácení konkurenční doložky do právního řádu po půl století.

*nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.*"<sup>55</sup>

Druhé ustanovení, které bylo novelizací do ZP 1965 zavedeno, a které je relevantní pro tuto práci, je doplnění § 29 o třetí odstavce, jenž zní: „*Zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám je neplatné.*“<sup>56</sup>

Podívejme se nyní podrobněji na jednotlivé podmínky kladené zákonem na sjednání konkurenční doložky, a na problémy, které vyplývají z jejich úpravy. Prvním sporným bodem je systematické začlenění úpravy konkurenční doložky do § 29, který pojednával o náležitostech pracovní smlouvy. Vyskytly se tak například dotazy na to, zda je možné sjednat konkurenční doložku i se zaměstnanci, jejichž pracovní poměr nevznikl pracovní smlouvou, ale jmenováním či volbou.<sup>57</sup> Tyto pochyby byly podpořeny i výkladem samotného znění zákonné úpravy, podle něž byla pojmem *smlouva* myšlena pouze smlouva pracovní. Podle tohoto názoru tak nebylo možné uzavřít konkurenční doložku jinak, než v pracovní smlouvě. Tento názor však neobstojí ve světle ustanovení § 68 ZP 1965, podle něž „*pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním platí jinak ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.*“<sup>58</sup> Ustanovení tak bylo vykládáno tím způsobem, že konkurenční doložku bylo možné sjednat nejen v pracovní smlouvě, ale i samostatně, a že mohla být sjednána i pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr nevznikl pracovní smlouvou.

---

<sup>55</sup> § 29 odst. 2 ZP 1965 ve znění zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>56</sup> § 29 odst. 3 ZP 1965 ve znění zákona č. 155/2000 Sb.

<sup>57</sup> PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Pravníradce.ihned.cz* [online]. 2003, poslední aktualizace: 27. 10. 2003 [vid. 2016-06-10]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-13534280-konkurencni-dolozka-a-odchodne>. Shodně též JAKUBKA, Jaroslav. Konkurenční doložka. *Práce a mzda*. 2001, 49(8). ISSN 0032-6208.

<sup>58</sup> § 68 ZP 1965

Dále je vhodné podotknout, že v zákonné úpravě nebyl určen okruh zaměstnanců, se kterými bylo možné konkurenční doložku jako dvoustranný právní úkon soukromého práva sjednat. V tomto případě se však nutně nemusí jednat o deficit úpravy, jelikož v praxi bylo možné smysluplně konkurenční doložku aplikovat na široký okruh vztahů, přičemž by zákonné omezení mohlo být na obtíž praxi.

Jednou z podmínek kladených na konkurenční doložku, byla její písemná forma. Zde je však vhodné poznamenat, že absence písemné formy, která je pro praxi jistě vhodnější, nemusela nutně znamenat neplatnost takového ujednání. Je totiž nutné rozlišovat mezi požadavky kladenými na formu právního úkonu a požadavky kladenými na úkon samotný. V tomto případě se jednalo požadavek kladený na formu, jenž sám o sobě neplatnost nevyvolával.<sup>59</sup>

Ze znění zákona je možné vyčíst, že zákaz se vztahoval nejen na činnost výdělečnou, jako tomu bylo v případě zákazu výdělečné činnosti dle § 75 ZP 1965, ale na činnost obecně, jež neobsahuje výdělečnost jako definiční znak. Co se týče doby, na kterou mohla být konkurenční doložka sjednána, stanovila zákonná úprava poměrně přímočaře dobu jednoho roku od skončení pracovního poměru.

Zákon také uváděl, že ve smlouvě mohla být sjednána přiměřená smluvní pokuta pro případ, že by došlo k porušení zaměstnavatelského závazku z konkurenční doložky. Pojem konkurenční doložky však ZP 1965 neznal, a tak při jeho výkladu bylo třeba postupovat pomocí analogie iuris s ObčZ 1964, jelikož subsidiární použití ObčZ 1964 bylo z podstaty pracovního práva vyloučeno.<sup>60</sup> Další problém nastával s pojmem přiměřenosti smluvní pokuty, a to zejména ve vztahu k čemu měla být pokuta přiměřená.<sup>61</sup>

Velice zajímavý je také fakt, že právní úprava konkurenční doložky ve znění diskutované novely nepřinesla povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci přiměřenou kompenzaci, jako tomu bylo v úpravách dřívějších a srovnatelných úpravách zahraničních. Tímto způsobem bylo možné argumentovat ve prospěch toho, že konkurenční doložka zakládá nerovnost mezi stranami smlouvy, jelikož povinnost

---

<sup>59</sup> JAKUBKA, Jaroslav. Konkurenční doložka. Opačný názor viz ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. s. 71.

<sup>60</sup> PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné.

<sup>61</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 77.

zaměstnanec není vyvážená povinností na straně zaměstnavatele, respektive právem zaměstnance. Mohlo by se proto jednat o ujednání v rozporu se zákonem, neboť by se nejednalo o sjednání omezení za „*podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat*“.<sup>62</sup> Z judikatury Nejvyššího soudu je patrné, že zastával tento názor, tedy že závazek z konkurenční doložky je závazkem synallagmatickým, tedy vzájemným.<sup>63</sup> Proto by měl kromě závazku zaměstnance z konkurenční doložky vyplývat i závazek zaměstnavatele, který zaměstnanci za konkurenční omezení poskytne kompenzaci.

Co se týče nové úpravy v § 29 odst. 3 ZP 1965, která se týká odchodného, které je poskytováno vedoucím zaměstnancům (dle litery zákona však jen těm, jejichž pracovní poměr je založen jmenováním nebo volbou), má tato úprava také několik nedostatků. Kromě výše zmíněného zbytečně zužujícího okruhu zaměstnanců, na něž se úprava vztahuje, je možné jmenovat také vymezení podmínek, v kterých je odchodné vyplaceno. Podle zákona se týká zaměstnanců, kteří jsou odvoláni před skončením funkčního období. Zákon však nestanoví podmínky v případě, že je vedoucí zaměstnanec ve funkci na dobu neurčitou. Je tak možné polemizovat, zda v daném případě zákonodárce zamýšlel upravit pouze případy, v nichž je funkční období omezené, či zda tento úmysl neměl.<sup>64</sup>

Z výše uvedených důvodů, které jsou s ohledem na zaměření práce představeny pouze schematicky, je možné vyvodit, že právní úprava konkurenční doložky, která byla do ZP 1965 zavedena Zákonem č. 155/2000 Sb., přinesla mnoho nejasností a

---

<sup>62</sup> § 29 odst. 2 ZP 1965 ve znění zákona č. 155/2000 Sb.

<sup>63</sup> Srovnej argumentaci v odůvodnění Rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001: „*Dovolatel, který namítá, že sjednaná konkurenční doložka žalovaného nějak výrazně neomezovala, nedoceňuje na druhé straně - jak uvádí - vysokou podnikatelskou hodnotu znalostí a dovedností, které si žalovaný nejen zásluhou žalobce osvojil a které se staly součástí jeho odborné kvalifikace. Protože převzetí povinnosti, aby žalovaný využíval po skončení pracovního vztahu svoji odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu, nepochybně zakládá nerovnost účastníků v jejich právu podnikat, je tím spíše odůvodněn požadavek, aby tomuto závazku odpovídal jiný závazek žalobce, který by uvedené omezení kompenzoval. Z uvedených důvodů je třeba chápat ujednání o tzv. konkurenční doložce jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.*“

<sup>64</sup> PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné.; KOTTNAUER, Antonín. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2001, 3(1). ISSN 1212-7140.

otázek. Z tohoto důvodu byla v další novele ZP 1965, tzv. II. euronovele, obsažena i preciznější úprava konkurenční doložky.

#### **2.2.4 Novela Zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zákonem č. 46/2004 Sb.**

Jak bylo zmíněno v předchozí podkapitole, úprava konkurenční doložky v ZP 1965 ve znění novely č. 155/2000 Sb. nebyla ani zdaleka dokonalá a mnoho jejích aspektů bylo nejasných. Novelizace ZP 1965 z roku 2004 však mnohé z těchto nejasností a nepřesností odstranila, úpravu vycizelovala a učinila preciznější. Jelikož byla právní úprava později do velké míry převzata do nového Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., budou v této podkapitole představeny pouze nejdůležitější změny oproti dřívější úpravě. Podrobnější rozbor jednotlivých ustanovení bude pak proveden v následující kapitole.

Zmíněné změny se netýkaly jen jednotlivých pojmů, ale do jisté míry i systematického zařazení institutu konkurenční doložky. Věta druhá a třetí § 29 odst. 2 přidané právě novelou č. 155/2000 Sb. byly odstraněny a konkurenční doložka byla nově upravena samostatně v § 29a.

První výraznější změnou bylo vymezení činností, kterých se zaměstnanec měl dle svého závazku z KD zdržet. Oproti původní úpravě se nově se jednalo pouze o činnosti výdělečnou, a to o činnost, „*která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*“.<sup>65</sup> Pozoruhodné jistě je, že omezení plynoucí z konkurenční doložky vztahující se i na činnosti, jež mají vůči zaměstnavateli soutěžní povahu, je omezení širší, než omezení konkurence za trvání pracovního poměru (§ 75 ZP 1965).<sup>66</sup>

Další výraznou změnou oproti původní úpravě bylo uzákonění povinnosti zaměstnavatele poskytovat přiměřené peněžité vyrovnání, a to „*nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku*“<sup>67</sup>. Zákonodárce tak v zákoně potvrdil názor Nejvyššího soudu, který vzájemnost závazku z konkurenční

---

<sup>65</sup> § 29a odst. 1 ZP 1965 ve znění zákona č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů

<sup>66</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. s. 81.

<sup>67</sup> § 29a odst. 2 ZP 1965 ve znění zákona č. 46/2004 Sb.

doložky také dovozoval. Minimální výše peněžitého vyrovnání ale byla v nové úpravě stanovena poměrně vysoko.<sup>68</sup>

Nové nebylo možné sjednat konkurenční doložku s kterýmkoli zaměstnancem, ale podle ustanovení §29a odst. 3 ZP 1965 pouze, „*jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost*“.<sup>69</sup> Konkurenční doložku také nebylo pod sankcí neplatnosti možné uzavřít ve zkušební době, nýbrž nejprve po jejím uplynutí. Pozornost také vzbudilo použití minulého času u slovesa *získat*, které by podle některých mohlo naznačovat, že sjednání KD při vzniku pracovního poměru není možné.<sup>70</sup>

Další změnou, která reflektovala odborný diskurs ohledně pojmových nejasností předchozí úpravy, byla záměna pojmu smluvní pokuta za obecnější pojem peněžité částka. Zaplacením této peněžité částky závazek zaměstnance z konkurenční doložky zanikl. Dle zákona měla být výše peněžité částky přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v §29a odst. 3 ZP 1965. Od konkurenční doložky bylo možné odstoupit, a to za podmínek v ustanoveních §29a odst. 5 a 6 ZP 1965. Co se týče formy, nadále bylo zákonem vyžadováno písemné uzavření konkurenční doložky. Nebylo však nutné uzavřít konkurenční doložku v pracovní smlouvě, jelikož mohla být sjednána i v samostatné dohodě.

Jak bylo řečeno výše, úprava institutu konkurenční doložky v zákoně č. 46/2004 Sb. byla v porovnání s dřívější úpravou o poznání zdařilejší a podrobnější. Zákonodárci se podařilo mnoho sporných bodů odstranit a vyjasnit, a tak se tato úprava stala základem pro úpravu konkurenční doložky v §§ 310-311 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

---

<sup>68</sup> KAHLE, Bohuslav. Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2004, 6(9), ISSN 1212-7140.

<sup>69</sup> § 29a odst. 3 ZP 1965 ve znění zákona č. 46/2004 Sb.

<sup>70</sup> RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2004, 12(14). ISSN 1210-6410.



## 2.3 Shrnutí

Tato kapitola byla věnována historii vývoje úpravy konkurenční doložky na území dnešní České republiky. Kapitola byla rozdělena na dvě etapy, a to na dobu před účinností ZP 1965 a po jeho nebytí účinnosti. V první etapě vývoje byla popsána úprava konkurenční doložky v rakousko-uherském Zákoně o obchodních pomocnících z roku 1910 inspirovaném německým HGB. Dále byla popsána úprava konkurenční doložky v prvorepublikovém Zákoně o soukromých zaměstnancích z roku 1934, který byl na svou dobu velice zdařilý. V závěru podkapitoly věnované první etapě vývoje konkurenční doložky byly ještě zmíněny další předpisy, v nichž byla konkurenční doložka v daném období upravena.

Začátek druhé etapy vývoje institutu konkurenční doložky v českém právu byl pro tuto práci vymezen jako počátek účinnosti Zákoníku práce z roku 1965, přičemž tato etapa stále trvá. Nejprve byla zmíněna absence úpravy omezení konkurenčního jednání v ZP 1965 a dílčí kroky k jeho úpravě ve vybraných novelizacích ZP 1965. Dále byl věnován prostor pro rozbor významného Nálezu ÚS ČR sp. zn. II ÚS 192/95 v případě „Minolta“, argumentace ÚS a obecných soudů, které v daném případě rozhodovaly. Východiska tohoto nálezu byla důležitá pro pochopení dalších novelizací ZP v roce 2000 a 2004, jimiž byl institut konkurenční doložky opět navrácen do českého právního řádu.

### 3 Současná právní úprava konkurenční doložky

Jelikož ZP 1965 byl přijat za odlišných společenských poměrů, byla i jeho koncepce pro poměry začátku 21. století do jisté míry zastaralá a neaktuální. Tento důvod posloužil jako impulz k rekonstrukci pracovního práva, přičemž nový zákoník měl úpravu materie modernizovat a liberalizovat. Co se týče tématu této práce, institutu konkurenční doložky, byla úprava převzata z poslední novely ZP 1965, provedené zákonem č. 46/2004 Sb.. V této kapitole budeme rozebírat úpravu omezení konkurence po skončení pracovního poměru dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce (dále jen ZP), a to ve znění novel, které se dotkly úpravy konkurenční doložky, a které přinesly jak drobné terminologické změny, tak například snížení peněžité částky či sjednání doložky ve zkušební době.

Konkurenční doložka je v ZP upravena v části třinácté věnované společným ustanovením, hlavě VI, konkrétně v ustanoveních §§ 310 a 311. Současná právní úprava je úpravou dispozitivní s prvky kogentnosti. Dispozitivnost tkví zejména v tom, že sjednání konkurenční doložky, ať již v pracovní smlouvě či v samostatné dohodě, není obligatorní, nýbrž fakultativní. V konkurenční doložce je také možné sjednat smluvní pokutu, nicméně i zde je úprava dispozitivní. Prvky kogentní úpravy jsou pak omezení, jejichž porušení může mít za následek relativní nebo absolutní neplatnost. Takové omezení lze spatřovat například v maximální délce doby trvání konkurenčního omezení, která je nastavena na 1 rok, v minimální výši přiměřeného peněžitého vyrovnání, jež činí polovinu průměrného měsíčního výdělku, nebo v samotné kogentní povaze závazku zaměstnavatele poskytovat za konkurenční omezení peněžité vyrovnání.

Úvodem je ještě vhodné zmínit, že podle ustanovení § 4 ZP se „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“<sup>71</sup> Poměr mezi občanským zákoníkem a ZP je tedy po nálezů Ústavního soudu Pl. ÚS 82/06 a novele ZP č. 365/2011 Sb. opět poměrem subsidiarity občanského zákoníku k ZP. V následujících podkapitolách se budeme detailněji věnovat jednotlivým aspektům

---

<sup>71</sup> § 4 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce

současné právní úpravy konkurenční doložky a praktickým dopadům této právní úpravy. Podívejme se nejprve na to, za jakých podmínek je možné doložku sjednat.

### **3.1 Sjednání konkurenční doložky**

Pro sjednání platné konkurenční doložky je třeba dodržet podmínky stanovené zákonnou úpravou. V této podkapitole rozebereme podmínky kladené na formu konkurenční doložky, která musí být dle ustanovení § 310 odst. 6 ZP písemná, a také se budeme věnovat možnosti uzavření konkurenční doložky ve zkušební době.

#### **3.1.1 Písemná forma konkurenční doložky**

Podle ustanovení § 310 odst. 6 ZP (6) „*konkurenční doložka musí být uzavřena písemně; to platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď*“.<sup>72</sup> Požadavek písemné formy sjednání konkurenční doložky je zákonem kladen proto, aby se zvýšila právní jistota stran a aby bylo v případě sporů možné prokázat, jakou dohodu strany uzavřely. Zejména se tento požadavek jeví opodstatněný s přihlédnutím k situacím, kdy by došlo ke sporu mezi zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem ohledně výše peněžitého vyrovnání či smluvní pokuty.

Konkurenční doložka musí být uzavřena ve formě písemné, přičemž pokud strany tuto zákonem uloženou formu nedodrží, bude doložka relativně neplatná. Odstoupení od konkurenční doložky a její výpověď by v případě nedodržení písemné formy byly stiženy také neplatností relativní. Platnost právních jednání je posuzována podle ustanovení hlavy V ZP a subsidiárně ustanovení ObčZ. Požadavek písemné formy konkurenční doložky je v praxi přijímán, a proto z pohledu teorie i praxe nebudí tolik zájmu jako možnost sjednání doložky ve zkušební době.<sup>73</sup>

#### **3.1.2 Sjednání konkurenční doložky ve zkušební době**

Podle vyhlášeného znění zákona č. 262/2006 Sb. nebylo možné sjednat konkurenční doložku ve zkušební době. Toto omezení bylo obsaženo v ustanovení

---

<sup>72</sup> § 310 odst 6 ZP

<sup>73</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, 58(10). ISSN 0032-6208. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>

§ 310 odst. 2 za středníkem, podle nějž „*jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 35), je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.*“<sup>74</sup> Aby bylo možné posoudit, jaký dopad takováto úprava měla, je třeba se nejprve zabývat samotnou podstatou sjednání zkušební doby a tím, jaké jsou k jejímu sjednání dány důvody.

Zkušební doba je institut pracovního práva, který je v současnosti upraven v § 35 ZP. Podle zákonné úpravy je možné sjednat zkušební dobu pouze na určitou dobu, a to na dobu 3 respektive 6 měsíců v případě vedoucích zaměstnanců, přičemž zkušební doba nesmí být delší než je polovina doby trvání pracovního poměru. Zkušební doba je sjednávána nejpozději v den nástupu do práce a slouží oběma smluvním stranám, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli. Pro zaměstnavatele je výhodné zkušební dobu sjednat, pokud si chce být jistý, že zaměstnanec má kvalifikaci a schopnosti pro výkon povolání a obecně odpovídá požadavkům, které na něj zaměstnavatel klade. Pro zaměstnance je také výhodné zkušební dobu sjednat, pokud si chce být jistý, že výkon práce pro zaměstnavatele odpovídá jeho očekávání, podmínky jsou vhodné atd. Obě strany si tak mohou do značné míry nezávazně svůj protějšek vyzkoušet. V případě, že by spolupráce nefungovala podle očekávání, je pak možné pracovní poměr rozvázat zrušením ve zkušební době.<sup>75</sup>

Podle původní právní úpravy naznačené v prvním odstavci této podkapitoly nebylo pod sankcí neplatnosti možné uzavřít konkurenční doložku ve zkušební době. Zaměstnavatel se tak dostal do situace, v níž mohl buď sjednat zkušební dobu a vyzkoušet si zaměstnance, nebo sjednat konkurenční doložku a chránit tak své know-how a citlivé informace. Druhým problémem, který tato úprava vytvářela, byla situace, kdy se zaměstnavatel rozhodl sjednat zkušební dobu a nedošlo v ní ke zrušení pracovního poměru. V této situaci mohl mít zaměstnavatel zájem na sjednání konkurenční doložky se zaměstnancem, který je však mohl odmítnout. Jelikož konkurenční doložka je dohodou dvoustrannou, neměl zaměstnavatel možnost

---

<sup>74</sup> § 310 odst. 2 část věty za středníkem zákona č. 262/2006 Sb. ve vyhlášeném znění

<sup>75</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití.

zaměstnanec k jejímu sjednání nijak donutit. Právní úprava obsažená ve vyhlášeném znění ZP tak citelně oslabovala postavení zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance.<sup>76</sup>

Zákonodárce se proto rozhodl tyto problémy řešit a v novelizaci ZP zákonem č. 365/2011 Sb. byla část věty za středníkem vypuštěna, čímž odpadla nemožnost sjednání konkurenční doložky ve zkušební době. Je však vhodné podotknout, že sjednání doložky ve zkušební době může být pro obě strany značně zatěžující, a tak je třeba je dobře zvážit. Zaměstnavatel by si měl uvědomit, do jaké míry může zaměstnanec ve zkušební době přijít do styku s citlivými informacemi a zaměstnavatelovým know-how, a jaký finanční dopad by mělo vyplacení peněžitého vyrovnání pro případ zrušení pracovního poměru. Zaměstnanec by naproti tomu měl uvážit, do jaké míry by ho omezoval závazek z konkurenční doložky v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, zejména zda by mu délka a rozsah omezení umožňovaly zaměstnání u jiného zaměstnavatele či samostatnou výdělečnou činnost. Pro posouzení těchto aspektů je nutné blíže se podívat na to, jakým způsobem je věcně vymezena konkurenční doložka.

### 3.2 Věcné vymezení konkurenční doložky

Z dříve rozebraného nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95 v případě Minolta a z debaty o přípustnosti konkurenční doložky v 90. letech 20. století je zřejmé, že konkurenční doložka je ujednání zasahující do práva na svobodnou volbu povolání a práva podnikat, které jsou obsaženy v čl. 26 Listiny. Není proto možné připustit takové omezení těchto práv, které by zakládalo přílišnou nerovnost mezi stranami, a které by těchto práv nešetřilo.

Podle zákonné úpravy konkurenční doložky v ZP v § 310 odst. 1 je tedy možné sjednat doložku, kterou se zaměstnanec zavazuje „*zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*“. Pokud toto omezení srovnáme s omezením konkurence za trvání pracovního poměru dle § 304, zjistíme, že omezení z konkurenční doložky je omezením širším, neboť se vztahuje i na činnost mající soutěžní povahu. Rozeberme

---

<sup>76</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2008, 16(15). ISSN 1210-6410.

nyní jednotlivé klíčové aspekty věcného vymezení konkurenční doložky, jimiž jsou pojem výdělečná činnost, pojem předmět činnosti zaměstnavatele a pojem soutěžní povahy činnosti.

### 3.2.1 Výdělečná činnost

Prvním z rozebíraných pojmů bude pojem výdělečné činnosti. V ZP samotném pojem výdělečné činnosti nenalezneme, rozumíme jím však právem dovolenou činnost vykonávanou za účelem získání majetkového prospěchu. Pro posuzování činnosti pak není podstatné, zda činnost skutečně přinesla výdělek, či nikoliv.<sup>77</sup> Výdělečnou činností rozumíme činnost vykonávanou v základním pracovněprávním vztahu,<sup>78</sup> podnikání bývalého zaměstnance, či činnosti založené občanskoprávním vztahem.<sup>79</sup>

Při výkladu pojmu výdělečné činnosti je třeba vzít v potaz úmysl zákonodárce a smysl úpravy. Je možné polemizovat s jazykovým výkladem, podle něž je možné domnívat se, že se zákaz vztahuje pouze na činnosti, které přinášejí výdělek. Zaměstnanci totiž mohou svému zaměstnavateli konkurovat i v případě, že svou činností výdělek nezískají. Jelikož je zaměstnavatel povinen poskytovat bývalému zaměstnanci každý měsíc peněžité vyrovnání, zakládal by tento zužující výklad nerovnost mezi stranami konkurenční doložky.<sup>80</sup>

K tomuto názoru se přiklání Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 1. 10. 2002 sp. zn. Cdo 1714/2001. Podle tohoto rozsudku „výdělečnou činností je, jak výše uvedeno, každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Rozhodující je tedy vůle zaměstnance touto činností majetkový prospěch získat. Přitom není podstatné, zda nakonec k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde či nikoliv. Podstatné je, že se jedná o činnost, která je s dosažením majetkového prospěchu obvykle spojena.“<sup>81</sup> Podle citovaného rozsudku pak není pod pojem výdělečné činnosti možné subsumovat činnosti, které nejsou spojeny s poskytováním odměny (jako například účast na výběrovém řízení).

---

<sup>77</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 1073.

<sup>78</sup> Podle ustanovení § 3 věty druhé jsou základními pracovněprávními vztahy „pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

<sup>79</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití.

<sup>80</sup> RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce.

<sup>81</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.10. 2002, sp.zn. 21 Cdo 1714/2001.

### 3.2.2 Předmět činnosti zaměstnavatele

Aby bylo možné vymezit okruh činností, na které se vztahuje zákaz z konkurenční doložky, je dále nutné vymezit pojem předmětu činnosti zaměstnavatele. Předmět činnosti zaměstnavatele je možné zjistit jako předmět podnikání u podnikatelů zapsaných v obchodním rejstříku. Pokud zaměstnavatel není podnikatelem zapsaným v obchodním rejstříku, je možné předmět jeho činnosti zjistit z živnostenského rejstříku, zřizovací listiny, zvláštního oprávnění nebo zvláštního zákona upravující zaměstnavatelovu činnost.

V praxi by však pouhé mechanické porovnání předmětu činnosti zaměstnavatele s činností bývalého zaměstnance mohlo činit četné problémy. Je totiž možné představit si například situaci, ve které je předmět podnikání zapsaný v obchodním rejstříku vymezen velice obecně, nebo je předmětů podnikání větší množství (například u zaměstnavatelů působících ve více odvětvích). V druhém případě by tak mohlo dojít k poněkud absurdní situaci, ve které by se omezení vztahovalo na činnosti zaměstnance, které u bývalého zaměstnavatele vůbec nevykonával. Omezení činnosti zaměstnance v souladu s tímto obecným vymezením předmětu činnosti by pak mohlo citelně omezovat zaměstnancova práva uvedená v již zmiňovaném čl. 26 Listiny.<sup>82</sup>

K neurčitosti vymezení předmětu činnosti v konkurenční doložce se vyjádřil i Nejvyšší soud v usnesení ze dne 19. 4. 2007, sp. zn. Cdo 1679/2006, kterým odmítá dovolání žalobkyně. V odůvodnění tohoto usnesení se Nejvyšší soud ztotožnil s názorem soudu první instance i soudu odvolacího, podle nichž byla konkurenční doložka sjednaná mezi žalobkyní a žalovanou neplatná pro nejednoznačnost a neurčitost, neboť v ní nebylo „*konkrétním způsobem vymezeno, jakého konkrétního jednání se má žalovaná zdržet*“.<sup>83</sup> Z tohoto důvodu je v praxi doporučováno, aby byla již při sjednávání konkurenční doložky definována činnost, na níž se omezení vztahuje.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích.

<sup>83</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1679/2006

<sup>84</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 104-105.

### 3.2.3 Soutěžní povaha činnosti

Jak bylo zmíněno v úvodu podkapitoly 3.2, okruh činnosti, na něž se omezení z konkurenční doložky vztahuje, je širší, než činnosti vymezené v zákonném omezení konkurenčního jednání dle ustanovení § 75 ZP. Kromě činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele se tak zaměstnanec vázaný konkurenční doložkou musí zdržet i činností, které jsou k zaměstnavateli konkurenční

Stejně jako tomu bylo v případě pojmu výdělečnosti, není ani pojem soutěžní povahy v zákoníku práce upraven, a tak je nutné tento pojem vyložit.<sup>85</sup> K pojmu soutěžní povahy se vyjadřuje například Roman Turek v *Právních rozhledech*.<sup>86</sup> Podle Turka není zvolený pojem soutěžní povahy nejvhodnějším řešením, neboť neodpovídá obecné představě společnosti o soutěžení a soutěži. Je však možné dovodit, že zákonodárce měl na mysli výdělečnou činnost v hospodářské soutěži, které se týká tvůrčí činnosti zaměstnavatele.

### 3.2.4 Rozhodný okamžik konkurenční činnosti

Aby bylo možné posoudit, zda se na jednání zaměstnance vztahuje závazek z konkurenční doložky, je v neposlední řadě třeba určit, který okamžik je rozhodný pro posuzování činnosti zaměstnavatele a zaměstnance. V zásadě je možné rozlišovat mezi třemi možnostmi, jimiž jsou činnosti ke dni sjednání konkurenční doložky, během celé doby platnosti konkurenční doložky a posuzování činnosti ke dni skončení zaměstnání.<sup>87</sup>

Podívejme se nejprve na první možnost, tedy že by se činnost zaměstnavatele posuzovala v okamžiku uzavření konkurenční doložky. Pokud by v tomto případě došlo ke změně předmětu činnosti po uzavření konkurenční doložky, byl by zaměstnanec zavázán zdržet se takové činnosti, kterou již zaměstnavatel nevykonává, a kterou mu tak fakticky nemůže konkurovat. Takovéto použití konkurenční doložky by se tak přičilo jejímu samotnému smyslu a nelze se s ním ztotožnit.

---

<sup>85</sup> Dle názoru odborné veřejnosti je správně, že se zákon nepokouší pojem sám definovat a jeho definici přenechává doktríně a judikatuře, viz BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2009, 17(9). ISSN 1210-6410.

<sup>86</sup> TUREK, Roman. *Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích*.

<sup>87</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 103.



Druhou možností by bylo posuzování činnosti zaměstnavatele během celé doby trvání konkurenční doložky.<sup>88</sup> Ani tato možnost se nejeví být ideální, jelikož ne všechny činnosti, které zaměstnavatel vykonával za trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance, jsou vykonávány nadále. Tato možnost, stejně jako první alternativa, se proto jeví jako neadekvátní podstatě a smyslu konkurenční doložky.

Z uvedeného je zřejmé, že autor se přiklání ke třetí možnosti. Pro posouzení činnosti zaměstnavatele by měl rozhodným okamžikem být den ukončení pracovněprávního vztahu, neboť tímto způsobem je nejlépe možné naplnit smysl konkurenční doložky a zabránit skutečně konkurenčnímu jednání zaměstnance.<sup>89</sup>

### **3.3 Působnost konkurenční doložky**

Po věcném vymezení působnosti konkurenční doložky je vhodné podávat se také na její časovou, místní a osobní působnost. Jak bylo již v práci několikrát zmíněno, konkurenční doložka slouží k omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovněprávního vztahu. Neslouží k omezení veškeré činnosti zaměstnance, nýbrž právě činnosti konkurenční, navíc pouze na omezenou dobu. Podívejme se nyní na to, jakým způsobem je časová působnost konkurenční doložky upravena v ZP.

#### **3.3.1 Časová působnost konkurenční doložky**

Podle platné právní úpravy v § 310 odst. 1 ZP je možné sjednat doložku omezující zaměstnance v konkurenčním jednání pouze na dobu určitou, a to nejdéle na dobu 1 roku. Požadavek na časovou působnost konkurenčního omezení není nikterak sporný, přesto rozeberme praktické záležitosti, které se k němu váží.

Nejprve by bylo na místě upřesnit, kdy se začíná počítat doba konkurenčního omezení ze sjednané doložky. Jelikož ZP umožňuje několik způsobů rozvázání a skončení pracovního poměru, je rozhodným dnem pro započítání doby určené v doložce den po uplynutí výpovědní doby, nebo den po sjednaném dni v případě dohody dle § 49 ZP.

---

<sup>88</sup> Pro podrobnější výklad tohoto názoru viz TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. Právní rádce. 2007, (8). ISSN: 1210-4817.

<sup>89</sup> Shodný názor zastává též RÁMIŠ, viz RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce.

Jak je zřejmé ze zákonné úpravy, ustanovení o délce doby, po kterou jsou doložkou strany vázány, je relativně kogentní. Je tedy možné se od něj odchýlit pouze jedním směrem, přičemž doba uvedená v zákoně je dovolené maximum. Problém by však mohl nastat v případě, kdy by se strany odchýlily směrem opačným, či pokud by dobu omezení nestanovovala. Názory teorie na platnost takové konkurenční doložky se liší. Někteří autoři, jako například Turek či Škubal a Liškutín<sup>90</sup> se přiklánějí k názoru, že takováto doložka by byla neplatná jako celek. Poukazují zejména na to, že ujednání o délce doby není možné od zbytku konkurenční doložky oddělit, a tak uvažovat pouze o částečné neplatnosti právního jednání. Naproti tomu Šimečková<sup>91</sup> zastává názor, že pokud doba sjednaná není, je možné použít zákonné maximum subsidiárně, neboť ze samého sjednání konkurenční doložky je možné dovodit zájem stran být takovou doložkou vázán, byť jen po dobu jednoho roku.

Zajímavá je pak úvaha nad tím, zda jednoletá maximální možná délka omezení je z hlediska praxe dostačující, přiměřená, nebo příliš dlouhá. Pro porovnání je možné nahlédnout do zahraniční právní úpravy, jak to učinili Škubal a Liškutín. Podle jejich zjištění je například v Rakousku omezení stejně jako v České republice jednoleté, naproti tomu v Německu je omezení dvakrát delší. Maďarská právní úprava umožňuje sjednání doložky ještě o jeden rok delší, zatímco úprava ve Velké Británii žádné omezení délky konkurenční doložky neklade. V posledním jmenovaném případě je pak na posouzení soudu, zda konkurenční omezení je platné, nebo zda závazek překračuje přiměřenou míru nutnou pro ochranu zaměstnavatelových zájmů.<sup>92</sup> Naproti tomu Eliáš a Bezouška zastávají názor, že pro českou právní úpravu jsou nejvíce určující německá a francouzská jurisdikce. Podle Francouzské úpravy, stejně jako v Belgii a Polsku, není stanovena žádná maximální délka závazku. Omezení doby na maximum jednoho roku proto autoři hodnotí spíše negativně.<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup> Srovnej TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. a ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití.

<sup>91</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. s. 105.

<sup>92</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití.

<sup>93</sup> ELIÁŠ Karel a Petr BEZOUŠKA. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání.

*Obchodněprávní revue: odborný recenzovaný časopis pro obchodní právo a právo finančních trhů.* 2010, 3(12). ISSN 1803-6554.

### 3.3.2 Místní působnost konkurenční doložky

Na rozdíl od časové působnosti konkurenční doložky není místní působnost obligatorní náležitostí této dohody podle ZP. Podle dostupných informací se ani judikatura k místní působnosti nevyjádřila. Je tak ponecháno na vůli stran, zda si místní působnost v doložce sjednají či nikoliv.<sup>94</sup>

V případě, že v doložce není vymezeno, na jaké území se konkurenční omezení vztahuje, je možné uvažovat dvě možnosti. Buď se bude jednat na základě principu teritoriality o celé území České republiky, nebo se může jednat pouze o relevantní trh. Škubal a Liškutín se kloní k názoru, že v případě nesjednání místní působnosti se omezení vztahuje nikoliv na celé území Česka, ale pouze na relevantní trh. Je však třeba podotknout, že relevantní trh může například u některých specifických druhů výrobků zahrnovat území i mimo hranice České republiky. Obdobně by se dalo uvažovat o některých činnostech v pohraničních oblastech, kde by relevantní trh mohl zahrnovat i část cizího státního území.<sup>95</sup>

Dále je třeba podotknout, že při posuzování vymezení místní působnosti doložky je nutné přihlídnout k podmínkám kladeným na sjednání konkurenční doložky v ustanoveních § 310 odst. 2 ZP (jimž se bude práce podrobněji věnovat v následující podkapitole). Zejména je třeba posoudit, zda lze konkurenční omezení od zaměstnance spravedlivě požadovat a zda by mohla konkurenční činnost závažným způsobem ztížit zaměstnavatelovu činnost. Autor se domnívá, že příliš široké vymezení území by bylo v rozporu s těmito ustanoveními a činilo by konkurenční doložkou. Závěrem je tak možné poznamenat, že je vhodné v konkurenční doložce sjednat území, na které se konkurenční omezení vztahuje, přičemž je třeba vzít v potaz právě výše citované ustanovení ZP.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích

<sup>95</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití.

<sup>96</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích

### 3.3.3 Osobní rozsah konkurenční doložky

Konkurenční doložku není podle zákona možné sjednat s kterýmkoliv zaměstnancem. V Zákoníku práce je okruh zaměstnanců, s nimiž je možné sjednat konkurenční doložku, vymezen jak pozitivně, tak negativně.

Negativní vymezení je obsažené v ustanovení § 311 ZP, podle nějž nelze úpravu v § 310 „*použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb*“. Konkurenční doložku podle § 310 ZP není dále možné uzavřít s úředníky územně samosprávných celků, a to podle § 40 zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků. Pokud by se zaměstnanci uvedenými v § 311 ZP byla sjednána konkurenční doložka, je na takové ujednání třeba nahlížet jako na neplatné.

Se zaměstnanci, kteří nejsou vymezeni v ustanovení § 311 ZP, je obecně možné sjednat konkurenční doložku. V takovém případě je však vždy nutné, aby byly splněny podmínky uložené v § 310 odst. 2 ZP, podle nějž „*konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance **spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.***“ Podívejme se nyní blíže na jednotlivé dílčí podmínky obsažené v tomto pozitivním vymezení osobní působnosti.

První dílčí podmínkou, které se tato práce bude věnovat, je podmínka, že sjednání doložky je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, a znalostí postupů získaných v zaměstnání. Je zřejmé, že spravedlivost požadavku na sjednání doložky není kritériem objektivním, nýbrž kritériem subjektivním. Kromě povahy informací, poznatků a postupů je nutné vzít také v potaz to, do jaké míry je zaměstnanec v zaměstnání získal. Nestačí pouze fakt, že s nimi přišel do styku během výkonu závislé práce, musel být s jejich obsahem

dostatečně seznámen a schopen je využít.<sup>97</sup> V praxi je tuto podmínku možné ilustrovat na příkladu zaměstnance, který by pro zaměstnavatele zadával do počítačového programu citlivé informace. Takováto osoba by sice přišla do styku s informacemi, jichž by se mohlo konkurenční omezení týkat, bez kontextu a podrobnějšího seznámení s nimi je ale není s to použít. Co se týče výše zmíněných podmínek, je zřejmé, že pro některé skupiny zaměstnanců jen těžko dojde k jejich naplnění. Jen stěží je například možné představit si situaci, v níž by bylo možné sjednat konkurenční doložku s osobou vykonávající manuální pomocné práce, s vrátným nebo s uklízečkou.<sup>98</sup> Je však na zaměstnavateli, aby v daném konkrétním případě posoudil, zda je z důvodu ochrany know-how vhodné konkurenční doložku sjednat či nikoliv. Typicky jsou konkurenční doložky sjednávány s vedoucími zaměstnanci a s vysoce odbornými zaměstnanci. V ostatních případech se zvyšuje riziko, že soud konkurenční doložku shledá neplatnou.<sup>99</sup>

Druhou dílčí podmínkou v § 310 odst. 2 je pak fakt, že využití know-how zaměstnancem by „*mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost*“. Zákonná úprava v této podmínce podtrhuje samotný význam a podstatu konkurenční doložky, který tkví v zamezení činnosti, kterou by zaměstnanec mohl činnost zaměstnavatele závažným způsobem ztížit. Díkce zákona ale není v tomto bodě příliš konkrétní, a je proto nutné její pojmy interpretovat. Zejména pojem závažného ztížení činnosti může v praxi činit obtíže. Je tak možné dovodit, že v případě velkých společností zaměstnávajících stovky či tisíce zaměstnanců, nebude možné sjednat konkurenční doložku ani s odborným pracovníkem, jelikož jeho činnost u konkurence nebude závažným způsobem ztěžovat zaměstnavatelovu činnost.<sup>100</sup>

Zákoník práce neobsahuje v úpravě konkurenční doložky omezení věku zaměstnanců, s nimiž je možné konkurenční doložku sjednat. Je tedy možné, aby byla uzavřena i s nezletilým zaměstnancem. V takovém případě by však zaměstnavatel měl mít na paměti, že omezení z konkurenční doložky by mělo být přiměřené peněžitému

---

<sup>97</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích

<sup>98</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 800.

<sup>99</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích

<sup>100</sup> TOMEK, Martin. Konkurenční doložka.

vyrovnání, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje.<sup>101</sup> Kdyby jeho výše byla nepřiměřené nízká (například u nezletilého zaměstnance, který by pracoval na brigádě na základě dohody o provedení práce), mohla by být konkurenční doložka soudem shledána neplatnou pro rozpor s dobrými mravy.

### 3.4 Peněžité vyrovnání

Dalším z obligatorních znaků konkurenční doložky je peněžité vyrovnání. Podle zákonné úpravy v § 310 odst. 2 ZP v případě, že je sjednána konkurenční doložka, je její součástí „závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.“. Jak bylo již diskutováno výše, je závazek z konkurenční doložky závazkem synallagmatickým, tedy takový, v němž je plnění stran vzájemné.<sup>102</sup>

Peněžité vyrovnání poskytované zaměstnavatelem musí být přiměřené, jeho výše pak musí být nejméně ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku. Z podstaty věci není a nemůže být v zákoně definováno, jaká výše peněžitého vyrovnání je přiměřená, neboť závisí na konkrétním případě, povaze a šíři omezení a možnosti dalšího uplatnění zaměstnance. Jelikož podstatou peněžitého vyrovnání je právě kompenzace za omezení uplatnění konkrétního zaměstnance na trhu práce<sup>103</sup>, bude třeba případy posuzovat individuálně. Konkurenční doložka totiž u úzce

---

<sup>101</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 110.

<sup>102</sup> Viz výše zmíněná argumentace rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001

<sup>103</sup> Povaze a smyslu peněžitého vyrovnání se věnuje Nejvyšší soud ČR například v odůvodnění usnesení 21 Cdo 5008/2009 ze dne 05. 01. 2011:

„Namítá-li dále dovolatelka, že v daném případě poskytnutí finanční kompenzace žalobci odporuje dobrým mravům, neboť žalobce ihned nastoupil k novému zaměstnavateli, a tedy u něj nedošlo k žádné ztrátě na výdělků, k nutnosti hledat novou práci či k jakémkoliv jiné újmě v důsledku ukončení pracovního poměru u žalované, potom ve svých úvahách opomíjí, že finanční kompenzace představuje protihodnotu nikoli za ztrátu zaměstnání či ztrátu výdělku, nýbrž za dočasné omezení bývalého zaměstnance ve využívání jeho odborné kvalifikace na trhu práce. Jestliže zaměstnanec tak jako v projednávané věci žalobce - po sjednanou dobu dodržuje zákaz konkurence a nevykonává výdělečnou činnost, která by měla konkurenční povahu vůči podnikání bývalého zaměstnavatele, náleží mu sjednaná finanční protihodnota bez ohledu na to, za jakou dobu si našel nové zaměstnání, případně jakých výdělků po sjednanou dobu zákazů konkurence dosahoval.“

specializovaných zaměstnanců může vést k tomu, že jejich uplatnění bude značně ztížené, ne-li znemožněné. I z tohoto důvodu by soud mohl konkurenční doložku shledat neplatnou, pokud by v daném případě nebylo zaměstnanci poskytnuto přiměřené peněžité vyrovnání.<sup>104</sup>

Podle současné právní úpravy musí peněžité vyrovnání dosahovat nejméně výše jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku. Dřívější právní úprava, a to až do novelizace ZP zákonem č. 365/2011 Sb., upravovala minimální výši peněžitého vyrovnání odlišně, a sice ve výši průměrného měsíčního výdělku. Z hlediska praktického použití konkurenční doložky však tato úprava nebyla vhodná, neboť výše vyrovnání byla značná.<sup>105</sup> Je třeba vzít v potaz, že zaměstnavatel v takovém případě musel svému bývalému zaměstnanci vyrovnání ve stejné výši, v jaké ho odměňoval v době, kdy pro něj pracoval a přinášel mu svou prací užitek a zisk. Z tohoto důvodu byla novelizací ZP minimální výše vyrovnání snížena na polovinu. Jak plyne z podstaty ustanovení, je úprava výše peněžitého vyrovnání relativně kogentní, je tedy možné se od ní odchýlit pouze směrem nahoru. Pokud by bylo sjednáno nižší peněžité vyrovnání, či pokud by nebylo sjednáno vůbec, soud by konkurenční doložku shledal neplatnou.<sup>106</sup>

Výše peněžitého vyrovnání je stanovena jako polovina průměrného měsíčního výdělku. Zákonnou úpravu průměrného výdělku nalezneme v ustanoveních hlavy XVIII ZP. Peněžité vyrovnání náleží zaměstnanci za každý měsíc plnění závazku, přičemž měsícem nemusí být nutně měsíc kalendářní, neboť měsíc slouží k vyjádření délky doby. Pro počítání času použijeme úpravu ObčZ, který se mu věnuje v ustanovení § 605. Je také vhodné zmínit, že zaměstnanci nepřísluší peněžité vyrovnání za měsíc, v němž, byť i jeden jediný den, neplnil závazek z doložky a bývalému zaměstnavateli konkuroval.<sup>107</sup>

Peněžité vyrovnání, které zaměstnavatel zaměstnanci platí, je dle § 310 odst. 1 věty druhé ZP „splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti“. Strany si mohou splatnost peněžitého vyrovnání smluvit

---

<sup>104</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 107.

<sup>105</sup> KAHLE, Bohuslav. *Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004*.

<sup>106</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 07.07.2010, sp.zn. 21 Cdo 2362/2009

<sup>107</sup> RÁMIŠ, Vladan. *Konkurenční doložka po novele zákoníku práce*.

samy, v případě, že tak neučiní, se subsidiárně použije zákonná úprava. Zpětná splatnost je v zákoně obsažena proto, aby měl zaměstnavatel možnost nevyplatit zaměstnanci vyrovnání za měsíce, v nichž prokazatelně zaměstnavateli konkuroval. Ačkoliv je tato možnost pro zaměstnavatele jistě vítaná, v praxi může být problematické včas zjistit, zda v daném období zaměstnanec konkuroval. Peněžité vyrovnání je totiž splatné již prvního dne následujícího po měsíci, za nějž vyrovnání zaměstnanci přísluší. Pokud však dojde k vyplacení peněžitého vyrovnání a zaměstnavatel následně zjistí, že zaměstnanec svůj závazek z konkurenční doložky neplnil, může poskytnuté vyrovnání požadovat zpět. Pokud nedošlo k výplatě peněžitého vyrovnání do 15 dnů po splatnosti, může zaměstnanec konkurenční doložku vypovědět. Výpovědi konkurenční doložky z tohoto důvodu se budu blíže věnovat v podkapitole 4.6, věnované zániku závazků z konkurenční doložky. Nyní se však podívejme na následky, které mohou nastat v případě, kdy zaměstnanec poruší závazek z konkurenční doložky.

### **3.5 Smluvní pokuta a náhrada škody**

Pro případ, že by zaměstnanec porušil závazek, který mu z konkurenční doložky plyne, může zaměstnavatel požadovat zaplacení smluvní pokuty, pokud byla v doložce sjednána. V případě, že by zaměstnavateli vznikla takovýmto porušením závazku zaměstnance škoda, může požadovat i náhradu škody. Smluvní pokuta a náhrada škody tak slouží k tomu, aby umožňovaly zaměstnavateli sankcionovat zaměstnance za porušení závazku, respektive k tomu, aby se mohl na zaměstnanci reparovat. Věnujme nyní více pozornosti institutu smluvní pokuty, jejíž sjednání v konkurenční doložce umožňuje ZP v ustanovení § 310 odst. 3.

#### **3.5.1 Smluvní pokuta**

Podle zákonné úpravy v případech, kdy byla „*v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní*



*pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.*<sup>108</sup>

Současná právní úprava pro tento závazek používá pojem smluvní pokuta, přičemž dřívější úprava operovala také s pojmem peněžitá částka. Smluvní pokuta ale v konkurenční doložce sjednaná být nemusí, jedná se tak o její fakultativní součást. Závazek smluvní pokuty v konkurenční doložce je svou povahou akcesorický, nemůže proto existovat bez existence hlavního závazku, jímž je v tomto případě závazek zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli. Smluvní pokuta má pro zaměstnavatele funkci obligačního zajišťovacího institutu, a má také funkci sankční pro případ porušení zaměstnancova závazku.<sup>109</sup>

Pozastavme se nyní nad faktem, že smluvní pokuta v konkurenční doložce sjednána sice být může, ale nemusí. Pokud v doložce sjednána není a zaměstnanec se bude dopouštět konkurenčního jednání a porušovat tak svůj závazek nekonkurovat, může zaměstnavatel zaměstnanci přestat vyplácet peněžité vyrovnání. Nemá však žádnou další možnost, jak bývalého zaměstnance motivovat k dodržování závazku, či jak jej sankcionovat v případě, že závazek poruší. V tomto případě se tedy domnívám, že by byl zaměstnavatel postaven do nezáviděníhodné situace, v níž je vůči zaměstnanci do značné míry bezmocný a „bezzubý“, přestože musí každý měsíc (až do případného porušení závazku) vyplácet zaměstnanci peněžité vyrovnání. Ačkoli se domnívám, že konkurenční doložka sjednaná bez smluvní pokuty bude v praxi jevem zřídka se vyskytujícím, zaměstnavatelům bych přesto doporučil vždy smluvní pokutu v doložce obsáhnout.<sup>110</sup>

Podle zákona musí být *„výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1“*. Je odůvodněné se domnívat, že při odkazu na odstavec 1 § 310 došlo k chybě, neboť povahu a význam podmínek je spíše možné vztáhnout na obsah ustanovení odstavce 2 téhož paragrafu. Výše smluvní pokuty v konkurenční doložce může být stanovena buď jako fixní částka, nebo musí obsahovat mechanismus, kterým je možné ji vyčíslit (například jako násobek průměrného

---

<sup>108</sup> §310 odst. 3 ZP

<sup>109</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích.

<sup>110</sup> Viz také shodný názor Šimečkové v cit díle. s. 112.

měsíčního výdělku).<sup>111</sup> Smluvní pokuta musí být sjednána písemně, jinak by se jednalo o relativně neplatné právní jednání. Požadavek na písemnou formu smluvní pokuty neplyne přímo z její úpravy v ZP, ale z požadavku na písemnou formu pro celou konkurenční doložku, které je smluvní pokuta součástí.

Při posuzování přiměřenosti výše smluvní pokuty povaze a významu podmínek uvedených v §310 odst. 2 ZP je třeba vycházet z poměrů obou stran, tedy jak zaměstnance, tak na zaměstnavatele. Na straně zaměstnance jde o porovnání smluvní pokuty s jeho pracovní funkcí, zapracovaností a výší mzdy, na straně zaměstnavatele pak jde o přiměřenost například k odlivu zákazníku a snížení zisku.<sup>112</sup>

Kromě úpravy smluvní pokuty v ZP je možné subsidiární použití ObčZ, který smluvní pokutu upravuje v §§ 2048-2052. Na rozdíl od obecné úpravy ale podle speciální úpravy v ZP závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty zanikne. Od přijetí nového ObčZ je také možné, aby soud nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu snížil.<sup>113</sup> Moderační právo soudu dříve uzákoněno nebylo, a tak je tato úprava z mého pohledu změnou k lepšímu, neboť přispívá k ochraně zaměstnance před nepřiměřeně vysokou pokutou, která by jej potenciálně mohla stihnout v případě porušení konkurenční doložky.

V souvislosti s výší smluvní pokuty lze také zmínit nejednotnost názorů na to, zda může smluvní pokuta převyšovat peněžité vyrovnání, či nikoliv.<sup>114</sup> Z mého pohledu není odůvodněné se domnívat, že by smluvní pokuta nesměla peněžité vyrovnání převyšovat. Nejedná se zde totiž o protiplnění, protože v případě peněžitého vyrovnání jde o kompenzaci zaměstnanci za sjednané konkurenční omezení, v případě druhém pak o sankci za porušení závazku.

---

<sup>111</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití.

<sup>112</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003

<sup>113</sup> §2051 ObčZ: „Nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu může soud na návrh dlužníka snížit s přihlédnutím k hodnotě a významu zajišťované povinnosti až do výše škody vzniklé do doby rozhodnutí porušením té povinnosti, na kterou se vztahuje smluvní pokuta. K náhradě škody, vznikne-li na ni později právo, je poškozený oprávněn do výše smluvní pokuty.

<sup>114</sup> Srov. JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2008. ISBN 9788072731503. s. 782.

### 3.5.2 Náhrada škody a její vztah ke smluvní pokutě

Krom smluvní pokuty je také možné požadovat po zaměstnanci náhradu škody, kterou zaměstnavateli způsobí zaměstnancovo konkurenční jednání. Je však nutné podotknout, že ne každé porušení konkurenční doložky nutně způsobí škodu, jejíž nahrazení by pak zaměstnavatel mohl soudní cestou vymáhat. Jelikož se na smluvní pokutu aplikuje subsidiárně úprava v ObčZ, je třeba vzít v potaz jeho § 2050, podle nějž při sjednání smluvní pokuty „nemá věřitel právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje“. Toto ustanovení je však dispozitivní<sup>115</sup>, a je tak možné se od něj při sjednávání smluvní pokuty odchýlit. Pokud by se navíc zaměstnanec svým chováním dopustil nekalosoutěžního jednání, je možné použít ustanovení § 2988, týkající se ochrany před nekalou soutěží, a domáhat se náhrady škody podle něj.

### 3.6 Zánik konkurenční doložky

Jako ostatní závazky i závazky z konkurenční dohody mohou za zákonem předvídaných podmínek zaniknout. Zánik konkurenční doložky je možný z důvodů upravených v ZP, a také z obecných důvodů v ObčZ. Jednotlivými důvody zániku, které budou blíže popsány v následujících odstavcích, jsou uplynutí doby, dohoda zaměstnance a zaměstnavatele, odstoupení od doložky zaměstnavatelem, zaplacení smluvní pokuty, výpověď a další důvody, jako zánik zaměstnavatele a smrt zaměstnance či zaměstnavatele.

#### 3.6.1 Uplynutí doby

Prvním z rozebíraných důvodů zániku konkurenční doložky bude uplynutí doby. Jak bylo v textu práce dříve rozebíráno, je konkurenční doložku možné sjednat pouze na dobu určitou, a to nejvýše na 1 rok. Pokud strany své závazky z doložky po sjednanou dobu plní, uplynutím této doby pak závazek zanikne podle ustanovení § 1908 odst. 1 ObčZ, tedy svým splněním. Tento způsob zániku konkurenční doložky je ze své podstaty způsobem přirozeným, neboť je spojen s případy, kdy jsou plněny

---

<sup>115</sup> Viz důvodová zpráva k § 2048 až 2052 ObčZ.

závazky v souladu s občanskoprávní zásadou *pacta sunt servanda*. Dalším způsobem zániku konkurenční doložky, kterému se práce bude věnovat, je skončení dohodou.<sup>116</sup>

### 3.6.2 Dohoda o skončení konkurenční doložky

Konkurenční doložka, jak bylo předestřeno výše, je fakultativní součástí pracovní smlouvy, popřípadě může být sjednána i samostatně. Jde o dvoustranné právní jednání, ani jedna ze smluvních stran tak nemůže druhou stranu donutit konkurenční doložku uzavřít. Jelikož je konkurenční doložku možné dvoustranným právním jednáním sjednat, mělo by být možné ji i obdobným způsobem skončit. Ohledně skončení konkurenční doložky dohodou je možné vést debatu týkající se konkrétně toho, zda je tímto způsobem možné skončit konkurenční doložku nejen za trvání pracovněprávního vztahu, ale i po jeho skončení. Přikláním se k tomu názoru, že skončení závazku dohodou by mělo být možné i po skončení pracovněprávního vztahu, a to zejména s přihlédnutím ke smluvní volnosti stran. Těžko nalézt opodstatněný důvod, kvůli kterému by dohoda smluvních stran o skončení konkurenční doložky neměla být možná. O poznání složitější a kontroverznější je však možnost zániku konkurenční doložky odstoupením zaměstnavatele.

### 3.6.3 Odstoupení

Možnost odstoupení od konkurenční doložky dává ZP zaměstnavateli v ustanovení § 310 odst. 4 ZP, když stanoví, že „*zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*“ Z uvedené právní úpravy je očividné, že odstoupit od konkurenční doložky může pouze zaměstnavatel, zaměstnanci tuto možnost zákon nepřiznává. Je tomu tak proto, že konkurenční doložka má sloužit, na rozdíl od mnoha jiných institutů pracovního práva, primárně k ochraně zaměstnavatele a jeho know-how, nikoli k ochraně zaměstnance. Odstoupení od konkurenční doložky je jednostranné právní jednání, jehož účinky působí *ex tunc* (viz odstoupení od smlouvy dle §§ 2001-2005 ObčZ).

Podle zákonné úpravy může zaměstnavatel odstoupit od konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Logicky tedy není možné, aby

---

<sup>116</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. s. 121.

zaměstnavatel svým jednostranným právním jednáním odstoupil od doložky i po skončení pracovního poměru. V praxi však mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel sice dodrží zákonnou podmínku a odstoupí od doložky za trvání pracovního poměru, učiní tak ale například během výpovědní doby či na jejím samém konci. V těchto situacích se ale může zaměstnanec odůvodněně cítit zaměstnavatelovým jednáním znevýhodněn. Během výpovědní doby si typicky zaměstnanec hledá nové zaměstnání. V situaci, kdy má s bývalým zaměstnavatelem sjednanou konkurenční doložku a domnívá se, že jí bude po skončení pracovního poměru vázán, musí toto omezení při hledání brát v potaz. Protože je jeho uplatnění na trhu práce omezené, může například přijmout i hůře placenou pozici a počítat s tím, že mu bude vypláceno peněžité vyrovnání.<sup>117</sup>

Pro odstoupení od konkurenční doložky stanoví ZP v ustanovení § 310 odst. 6, stejně jako pro její sjednání a výpověď, písemnou formu. Pokud písemná forma není dodržena, nastanou obdobné důsledky, jako v případě nedodržení písemné formy konkurenční doložky. Odstoupení od doložky bude v takovém případě relativně neplatné, jeho neplatnosti se může domáhat soudní cestou.

V teorii a praxi se dříve vedla debata, zda je možné odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu, či pouze s uvedením důvodu, který odstoupení opodstatňuje. Druhým tématem, které bylo v souvislosti s odstoupením od konkurenční doložky široce diskutováno, bylo téma přípustnosti odstoupení od doložky v případě, že tento způsob zániku závazku nebyl v dohodě ujednáno.<sup>118</sup> Podívejme se nyní na první z obou bodů. Zákonná úprava odstoupení od konkurenční doložky je sama o sobě poměrně strohá a přímočará. Neobsahuje žádné další podmínky krom vymezení času, kdy je možné odstoupení provést. Z tohoto důvodu se část odborné veřejnosti klonila k názoru, že není třeba uvádět žádné podmínky. Důvodem k tomuto názoru bylo také to, že účelem konkurenční doložky je ochrana zaměstnavatele před konkurenčním jednáním zaměstnance, které jej a jeho know-how může ohrozit. V praxi je možné představit si situaci, kdy se konkurenční doložka zaměstnavateli při sjednávání jevila

---

<sup>117</sup> PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné.; TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích.

<sup>118</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 1220-1221.

důležitou a vhodnou, nicméně později se z jakýchkoli důvodů zaměstnavateli takto jevit přestane. Zaměstnavatel by tak měl mít možnost odstoupit od doložky, která jej má chránit před konkurenčním jednáním zaměstnance, pokud sezná, že jej toto jednání ani ohrožovat nemůže, či že pro něj nepředstavuje ohrožení. Opačný názor na odůvodnění odstoupení od doložky je naproti tomu vystavěn na argumentu, že z hlediska právní jistoty a ochrany legitimního očekávání zaměstnance je třeba, aby odstoupení od konkurenční doložky bylo odůvodněné.<sup>119</sup> Druhým tématem je pak otázka, zda musí být možnost odstoupit od konkurenční doložky sjednána, či zda postačuje zákonné zmocnění obsažené v ustanovení § 310 odst. 4.

Problematicke obou otázek se věnuje Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 28. 03 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010. Podle Nejvyššího se požadavek podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat v § 310 odst. 2 ZP vztahuje také na možnosti, „za nichž může být od konkurenční doložky ještě před skončením pracovního poměru odstoupeno, popřípadě za nichž by mohl být závazek z konkurenční doložky předčasně (ještě před skončením pracovního poměru) jinak "zrušen", "vypovězen" nebo "ukončen".“<sup>120</sup> Nejvyšší soud je proto názoru, že práva a oprávněné zájmy zaměstnance by byly dotčeny, pokud by mohl zaměstnavatel odstoupit od konkurenční doložky až do skončení pracovního poměru. Podle NS tedy v souladu s těmito požadavky je možné, aby zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupil, ovšem jen za předpokladu, že tato možnost byla v doložce sjednána, a to „pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor“<sup>121</sup>. Zjednodušeně tedy Nejvyšší soud judikoval, že odstoupení od konkurenční doložky není možné vždy, ale pouze pokud tato možnost je v doložce sjednána. Není také možné z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, ale jen ze sjednaných důvodů, které navíc nepředstavují zneužití práva na zaměstnancův úkor. Ustanovení § 310 odst.

---

<sup>119</sup> Srovnej PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné., URBANEC, David a Lucie KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2010, 18(7). ISSN 1210-6410. a GRULICH, Tomáš. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. *Pravniradce.ihned.cz* [online]. 2005, poslední aktualizace: 23. 2. 2005 [vid. 2016-06-10]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-15685690-moznosti-odstoupeni-zamestnavatele-od-dohody-o-konkurencni-dolozce>

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 03 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

<sup>121</sup> Tamtéž.

4 ZP tedy představuje pouze obecné zmocnění k odstoupení od konkurenční doložky, ale smyslem tohoto ustanovení je zejména vymezení časového období, kdy je od doložky možné odstoupit.

### 3.6.4 Zaplacení smluvní pokuty

Dalším způsobem zániku konkurenční doložky je již výše zmíněné zaplacení smluvní pokuty. V případě, že smluvní pokuta byla ve smluvní doložce sjednána a zaměstnanec svůj závazek poruší, zanikne dle ZP závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty ex nunc. Tato úprava je odlišná od obecné úpravy v ObčZ, podle níž závazek zaplacením smluvní pokuty nezaniká.

V praxi mohou nastat situace, kdy by pro zaměstnance mohlo být výhodné zaplatit smluvní pokutu, aniž by svou povinnost vůbec porušil. Takovým případem může být například situace, kdy se zaměstnanec rozhodne přijmout nabídku zaměstnání, jehož výkon by znamenal porušení závazku. I před samotným porušením se může zaměstnanec z doložky „vyplatit“, častěji tak za něj však učiní jeho nový zaměstnavatel. Ačkoli je smyslem úpravy primárně sankce za porušení závazku, nelze proti takovéto praxi mnoho namítat.<sup>122</sup>

### 3.6.5 Výpověď

Zákoník práce dává i zaměstnanci možnost, aby svým právním jednáním jednostranně způsobil zánik konkurenční doložky. Může tak však učinit jen ve specifickém případě, který je naznačen v ustanovení § 310 odst. 5 ZP. Podle něj *„zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.“* Jedná se tedy o právo zaměstnance, jemuž nebylo včas vyplaceno peněžité vyrovnání. Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, nicméně může také trvat na jejím trvání a svůj nárok na vyplacení peněžitého vyrovnání uplatnit u soudu. Pokud se zaměstnanec rozhodne vypovědět konkurenční doložku, musí tak učinit podle § 310 odst. 6 ZP písemně. Konkurenční doložka v důsledku výpovědi zanikne ex nunc,

---

<sup>122</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. s. 117.

a to prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi zaměstnavateli.<sup>123</sup>

### **3.6.6 Jiné způsoby**

Konkurenční doložka může dále zaniknout i jinými způsoby, a to z důvodu smrti zaměstnance, smrti zaměstnavatele či jeho zániku bez právního nástupce. Pokud by zanikl zaměstnavatel a měl by právního nástupce, práva a povinnosti by na právního nástupce přešla podle ustanovení hlavy XV ZP. V případě smrti zaměstnance se stávají splatné nároky na peněžité plnění předmětem dědického řízení. Pokud zaměstnanec zemře a nesplnil zaměstnavateli závazek zaplatit smluvní pokutu, stává se i tento nárok předmětem dědického řízení. Na daný případ se nevztahuje úprava § 328 odst. 2 ZP, jelikož se jedná o sankční povinnost v důsledku porušení smlouvou založeného závazku nekonkurovat.<sup>124</sup>

## **3.7 Shrnutí**

V této kapitole jsme představili nejpodstatnější aspekty v současnosti platné právní úpravy konkurenční doložky v České republice. Uvedli jsme také nejdůležitější problémy a nejasnosti spojené s danou úpravou a způsoby, jakými se s nimi odborná veřejnost a soudní praxe vyrovnává. Významnou roli proto hrála nejen odborná literatura, ale i judikatura obecných soudů, která se k mnoha zmíněným problémům vyjadřuje. Nejprve jsme se zaměřili na požadavek písemné formy, který musí konkurenční doložka splňovat, a na možnost sjednání doložky ve zkušební době. Dále bylo rozebráno věcné vymezení konkurenční doložky, její časová, místní a osobní působnost. Mezi další aspekty, které v této kapitole byly rozebrány, patří peněžité vyrovnání poskytované zaměstnavatelem, smluvní pokuta pro případ, že zaměstnanec svůj závazek poruší, a také náhrada škody, která v takovém případě může vzniknout. Konečně byly rozebrány také jednotlivé způsoby zániku konkurenční doložky, jimiž jsou uplynutí doby, na niž byla doložka sjednána, dohoda o skončení doložky, odstoupení od doložky ze strany zaměstnavatele, zaplacení smluvní pokuty

---

<sup>123</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích.

<sup>124</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití.



zaměstnancem, výpověď ze strany zaměstnance a jiné způsoby (smrt zaměstnavatele nebo zaměstnance, zánik zaměstnavatele). V následující kapitole se podíváme na právní úpravu institutu konkurenční doložky v právním řádu Spolkové republiky Německo a provedeme její komparaci s právní úpravou České republiky.

## 4 Konkurenční doložka v SRN

V této kapitole bych se rád věnoval nejdůležitějším aspektům právní úpravy omezení konkurence po skončení pracovního poměru ve Spolkové republice Německo. Německou právní úpravu bych dále rád porovnal s úpravou tuzemskou a zdůraznil hlavní odlišnosti a ustanovení, která by mohla být pro domácí úpravu inspirací do budoucna.

Pracovní právo v německém řádu není upraveno, na rozdíl od České republiky, v zákoníku práce, ale je roztrženo v mnoha dílčích předpisech. Úpravu konkurenční doložky nalezneme konkrétně v německém obchodním zákoníku (*Handelsgesetzbuch*, dále jen HGB). V tomto zákoníku nalezneme také úpravu zákazu konkurence za trvání pracovního poměru (v ustanoveních § 60 HGB), která ale není pro tuto práci stěžejní.

Konkurenční doložka je v HGB upravena v ustanoveních §§ 74 až 75d, přičemž v porovnání s naší úpravou se jedná o úpravu detailnější a propracovanější. Německá úprava také zahrnuje více situací a možností než úprava naše. Úvodem je ještě vhodné podotknout, že ačkoli se dle doslovného znění zákona vztahuje úprava konkurenční doložky jen na obchodní pomocníky (*Handlungsgehilfen*), dle judikatury Spolkového pracovního soudu (BAG) se vztahuje i na ostatní zaměstnance a dokonce na osoby vykonávající svobodná povolání. Podívejme se nyní blíže na jednotlivé aspekty konkurenční doložky, které jsme zkoumali v české právní úpravě v předchozí kapitole.

### 4.1 Sjednání konkurenční doložky

Dohoda o omezení konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru - konkurenční doložka (*Wettbewerbsverbot*), je dle německého obchodního zákoníku dohoda mezi zaměstnavatelem (*Prinzipal*) a zaměstnancem (*Handlungsgehilfe*), podle níž je zaměstnanec po skončení pracovního poměru omezen ve své obchodní/výdělečné činnosti. Konkurenční doložku je v německém právu možné sjednat nejen při vzniku pracovního poměru či za jeho trvání, ale dle judikatury také před jeho vznikem. V posledním jmenovaném případě je tak možné učinit v rámci tzv. smlouvy o smlouvě

budoucí, kterou uzavírá zaměstnavatel se svým budoucím zaměstnancem.<sup>125</sup> Podle německého práva není možné sjednat konkurenční doložku po skončení pracovního poměru.

Stejně jako český ZP vyžaduje i německý HGB pro konkurenční doložku písemnou formu. V ustanovení § 74 odst. 1 je kromě obligatorní písemné formy doložky vyjádřena povinnost zaměstnavatele vydat listinu, v níž zaměstnanci potvrzují její uzavření. Pokud není dodržena zákonem vyžadovaná písemná forma, je konkurenční doložka neplatná. Obdobně jako v naší právní úpravě i německá úprava umožňuje uzavření konkurenční doložky jak samostatně, tak jako součást pracovní smlouvy.<sup>126</sup>

## 4.2 Věcné vymezení konkurenční doložky

Co se věcného vymezení konkurenční doložky týče, HGB dle svého doslovného znění omezuje jen obchodní činnost obchodních pomocníků. S přihlédnutím k tomu, že HGB byl přijat na konci 19. století je však pochopitelné, že oblast vztahů, na něž se jeho jednotlivá ustanovení použijí, je znatelně širší. Dle judikatury se tak vztahuje nejen na činnost obchodní, ale i na činnost závislou konanou pro jiného zaměstnavatele, a také na výkon svobodných povolání.

Podle ustanovení § 74a odst. 1 HGB by však byla konkurenční doložka nezávazná, pokud by z ní plynoucí omezení zaměstnance nesloužilo k ochraně oprávněných (obchodních) zájmů zaměstnavatele. Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že není možné zatěžovat zaměstnancovu svobodu na volbu povolání či svobodu podnikat nad nutnou míru. V případě, že by konkurenční doložka byla uzavřena zjevně za jiným účelem, než je ochrana oprávněných zaměstnavatelských zájmů, nastaly by důsledky nezávaznosti, kterým se práce bude věnovat níže.<sup>127</sup>

V praxi je možné v SRN je možné sjednané konkurenční doložky rozdělit na dva typy. Prvním typem jsou konkurenční doložky vztahující se na určité konkurenční

---

<sup>125</sup> Viz rozsudek BAG ze dne 18.4.1969, 3 AZR 154/68, BB 1969, 1351. Citováno z ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. s. 131.

<sup>126</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. *Non-Compete Clauses. An International Guide*. Ius Laboris, 2010. s. 130. s. 127.

<sup>127</sup> Tamtéž. s. 130.

činnosti zaměstnance. V tomto případě se konkurenční omezení vztahuje na činnost zaměstnance, kterou vykonával u bývalého zaměstnavatele. Druhým typem doložek jsou ty, které omezují zaměstnance v činnosti pro jmenovitě určené podniky či pro podniky ve specifikovaném odvětví. Tímto typem konkurenční doložky pak ale není zaměstnanec omezen v samostatné činnosti, pouze ve výkonu závislé práce. Dle mého názoru je vymezení činnosti, na něž se konkurenční omezení vztahuje, v českém ZP upraveno širěji, a proto poskytuje lepší ochranu zaměstnavatelovým zájmům. Podívejme se nyní na německou úpravu časové, místní a osobní působnosti konkurenční doložky.

### **4.3 Působnost konkurenční doložky**

V souladu s ustanovením § 74a odst. 1 je konkurenční doložku možné sjednat jen na dobu určitou, nejdéle však na dobu dvou let od skončení pracovního poměru. Tato doba je tedy dvojnásobná v porovnání s českou právní úpravou. Jak bylo zmíněno v předcházející podkapitole, je pro posouzení dopadů na zaměstnance vhodné vzít v potaz užší vymezení činností, na něž se konkurenční omezení vztahuje. Pokud by byla konkurenční doložka sjednaná na delší dobu, než jsou zákonné dva roky, neznamená takovéto ujednání nutně neplatnost celé konkurenční doložky. Konkurenční omezení je totiž na dobu, která přesahuje zákonem stanovenou mez, nezávazná, aniž by se tyto účinky dotkly zbytku doložky.

Jak bylo uvedeno výše, je možné dle HGB sjednat konkurenční doložku na dobu maximálně dvou let. Postačí-li však pro ochranu zaměstnavatelových oprávněných zájmů kratší omezení, není možné využít zákonnou mez a je třeba doložku sjednat právě na tuto kratší dobu. V případě že by toto pravidlo dodrženo nebylo, bude se jednat o nezávazné ujednání.

Na rozdíl od tuzemské právní úpravy je místní působnost konkurenční doložky zmíněna přímo v zákoně. Ujednání místní působnosti doložky ale ani dle HGB není její obligatorní součástí. Pokud není v doložce místní působnost samostatně upravena, vztahuje se podle povahy činnosti konkurenční doložka buď na jednotlivé polkové státy, na celou Spolkovou republiku Německo, anebo se může vztahovat dokonce i na

zahraniční území.<sup>128</sup> Je však nutné mít na paměti ustanovení § 74a odst. 1 HGB, podle nějž není konkurenční doložka závazná, pokud představuje nespravedlivé ztížení pro zaměstnancovo hospodářské zaopatření. Spravedlivost zatížení se posuzuje mimo jiné i s přihlédnutím k území, na které se konkurenční omezení vztahuje. Pokud je místní působnost konkurenční doložky příliš široká, může soud použít své moderační právo, a její působnost přiměřeně zúžit. Obecně je tedy možné říci, že čím širší je místní působnost konkurenční doložky, tím užší a specifičtější musí být okruh činností, na něž se konkurenční omezení vztahuje.<sup>129</sup>

Co se osobní působnosti konkurenční doložky týče, je okruh osob uvedených v HGB značně rozšířen judikaturou Spolkového pracovního soudu. Jak již bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, vztahuje se úprava kromě obchodních pomocníků i na ostatní zaměstnance a osoby vykonávající svobodná povolání. U osob vykonávající svobodná povolání, jako je například povolání advokáta, může být uzavřena konkurenční doložka za účelem ochrany klientely, kterou by si jinak mohl advokát při svém odchodu převzít. Konkurenční doložka se naproti tomu nevztahuje například na jednatele společností s ručením omezeným (GmbH), a na předsedy akciových společností (AG).

Na rozdíl od tuzemské úpravy konkurenční doložky neumožňuje německý obchodní zákoník její sjednání s osobou nezletilou. Pokud by doložka s nezletilým sjednána byla, jednalo by se podle ustanovení § 74a odst. 2 o nicotné právní jednání.

#### **4.4 Karenční kompenzace**

V konkurenční doložce v SRN, stejně jako v ČR, musí být obligatorně sjednáno peněžité vyrovnání. Německé právo pro něj však používá pojem (*Karenz-)**Entschädigung*, doslova (karenční) odškodnění, do češtiny se pro svou povahu překládá spíše jako karenční kompenzace. Podle ustanovení § 74 odst. 2 HGB je konkurenční doložka nezávazná, pokud se zaměstnanec nezaváže platit zaměstnanci po dobu jejího trvání kompenzaci ve výši minimálně jedné poloviny zaměstnancova

---

<sup>128</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. s. 136.

<sup>129</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. *Non-Compete Clauses. An International Guide.* s. 130.

předchozího výdělku. Podle ustanovení § 74b odst. 1 je karenční kompenzace splatná na konci měsíce. Pokud je sjednaná karenční kompenzace nižší, než je zákonné minimum, nemůže se zaměstnavatel závazku z doložky dovolávat. V takovém případě je na zaměstnancově uvážení, zda se rozhodne omezení sjednané v doložce dodržovat a nechat si od zaměstnavatele platit (byť nižší) karenční kompenzaci, nebo zda se rozhodne omezením nebýt vázán. Své rozhodnutí však zaměstnanec na začátku karenční doby musí sdělit zaměstnavateli.<sup>130</sup>

Při výpočtu předchozího výdělku zaměstnance je však třeba započítat nejen jeho mzdu, ale také stravné, odměny a další (i mimořádná) plnění, která od zaměstnavatele obdržel, pokud bylo součástí smluvního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě, že je osoba, s níž je konkurenční doložka sjednána, odměňována variabilně na základě provizí či jiným způsobem, použije se pro výpočet karenční kompenzace v souladu s ustanovením § 74b odst. 2 HGB průměrný měsíční výdělek dosažený v posledních třech letech.

Velice zajímavou úpravu obsahuje HGB v § 74c, v kterém řeší redukcí karenční kompenzace. Tato úprava je v HGB obsažena proto, aby zaměstnanec nezískal konkurenční doložkou nepřiměřené výhody na úkor bývalého zaměstnavatele. K redukcí karenční kompenzace může dojít v případě, že zaměstnancův nový příjem v součtu s karenční kompenzací převyšuje o více než jednu desetinu jeho předchozí výdělek. Pokud se zaměstnanec musel v souvislosti s novým zaměstnáním přestěhovat, zvyšuje se hranice z jedné desetiny na jednu čtvrtinu. Zaměstnavatel má podle §74c odst. 2 právo, aby mu zaměstnanec na požádání sdělil výši svého příjmu. Pokud je zaměstnanec ve výkonu trestu odnětí svobody, nemůže po zaměstnavateli požadovat karenční kompenzaci. Z mého pohledu tato úprava posiluje postavení zaměstnance, respektive umožňuje mu účelně využít peněžní prostředky, které musí vynaložit na karenční kompenzaci. V případě, že zaměstnanec je s to nalézt zaměstnání, které mu přináší srovnatelný výdělek, je možné říci, že se konkurenční omezení zásadně nedotklo jeho uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatel tak nemusí zaměstnanci platit kompenzaci v plné výši, neboť kompenzuje pouze malé snížení zaměstnancova

---

<sup>130</sup> Tamtéž. s. 129.

výdělku oproti situaci, kdy by byl konkurenčně činný. Jelikož podstatou konkurenční doložky je ochrana zaměstnavatelova know-how a podstatou peněžitého vyrovnání je vyrovnání postavení zaměstnance s ohledem na omezení konkurenčního jednání, jeví se mi německá úprava započtení jako velice zajímavá alternativa, jejíž zavedení v českém právním řádu by mohlo být vzato v úvahu.

#### **4.5 Smluvní pokuta**

Obdobně jako v českém ZP je i podle HGB možné v konkurenční doložce sjednat pro případ porušení závazku zaměstnancem smluvní pokutu. Jedná se obdobně o fakultativní ujednání, které nemusí být přítomno v každé konkurenční doložce, jehož přítomnost lze však typicky očekávat. Smluvní pokuta se řídí subsidiárně úpravou smluvní pokuty v ustanovení § 340 německého občanského zákoníku (BGB). Nepřiměřeně vysoká smluvní pokuta, stejně jako podle českého ObčZ, podléhá i podle německé úpravy moderačnímu právu soudu, který ji proto může případně snížit. Podle judikatury BAG je však možné vymáhat smluvní pokutu opakovaně za jednotlivá porušení závazku nekonkurovat.<sup>131</sup>

V případě porušení závazku z konkurenční doložky může zaměstnavatel učinit hned několik kroků, jedním z nichž je i požadování zaplacení smluvní pokuty. Zaměstnavatel dále použít retenční právo na karenční kompenzaci a zadržet ji, může od zaměstnance požadovat, aby se zdržel konkurenčního jednání, aby nahradil škodu, kterou svým jednáním způsobil, a konečně také může odstoupit od konkurenční doložky.

#### **4.6 Zánik konkurenční doložky**

V této podkapitole bych se rád věnoval vybraným způsobům zániku konkurenční doložky v německém pracovním právu, a to těm, které jsou odlišné od české úpravy. Prvním z těchto způsobů je odstoupení od konkurenční doložky za trvání pracovního poměru.

---

<sup>131</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. *Non-Compete Clauses. An International Guide.* s. 133-134.

Odstoupit od konkurenční doložky může dle ustanovení § 75a HGB pouze zaměstnavatel za splnění zákonných podmínek. Zaměstnanec odstoupit od konkurenční doložky nemůže. Odstoupení je možné pouze za trvání pracovního poměru, nikoliv po jeho skončení. Dále musí zaměstnavatel písemně zaměstnanci oznámit, že od konkurenční doložky odstupuje. Třetí a podle mého názoru nejzajímavější podmínkou je, že odstoupení musí zaměstnanci oznámit minimálně jeden rok před skončením pracovního poměru. Pokud by tato podmínka splněna nebyla, tedy pokud by pracovní poměr skončil dříve než rok od zaměstnavatelova odstoupení, náleží zaměstnanci karenční kompenzace za měsíce, o které byla doba zkrácena. Pro ilustraci je možné si představit situaci, kdy zaměstnavatel odstoupí od konkurenční doložky a o sedm měsíců později skončí pracovní poměr se zaměstnancem. Jelikož nebylo odstoupeno od doložky dříve než rok před skončením pracovního poměru, náleží zaměstnanci karenční kompenzace za zbylých 5 měsíců.

Dalším způsobem zániku konkurenční doložky je jeho zpětné pozbytí platnosti. Doložka může zpětně pozbýt platnosti za splnění podmínek uvedených v § 75 HGB. Podle tohoto ustanovení se může zaměstnanec, který skončil pracovní poměr pro zaměstnavatelovo hrubé porušení pracovní smlouvy, do jednoho měsíce od skončení pracovního poměru rozhodnout, zda se bude omezením řídit či nikoliv. Pokud se rozhodne, že se omezením řídit nebude, musí své rozhodnutí v písemné formě doručit zaměstnavateli do jednoho měsíce od skončení pracovního poměru a doložkou není dále vázán.

Podobně se může stát zákaz konkurence neúčinným podle § 75 odst. 2, pokud pracovní poměr vypoví zaměstnavatel, pakliže není dán pro výpověď podstatný důvod v osobě zaměstnance, anebo pokud se zaměstnavatel nezaváže k tomu, že bude zaměstnanci poskytovat karenční kompenzaci v plné výši posledního výdělku. Pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr pro zaměstnancovo hrubé porušení pracovní smlouvy, nemá zaměstnanec nárok na karenční kompenzaci.<sup>132</sup>

Z výše nastíněných vybraných možností skončení konkurenční doložky v německém právu je možné usuzovat, že v porovnání s českou právní úpravou klade

---

<sup>132</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití.



německá úprava ještě větší důraz na ochranu zaměstnance a jeho práv, a to často na úkor zaměstnavatele. Jelikož podstatou konkurenční doložky by měla být hlavně ochrana zaměstnavatele a jeho know-how, domnívám se, že německá úprava klade místy na postavení zaměstnance až příliš velký důraz. Zejména možnost odstoupit od konkurenční doložky (bez následného placení karenční kompenzace) minimálně jeden rok před skončením pracovního poměru mi přijde pro zaměstnavatele až příliš omezující. Věřím, že sama myšlenka jistého časového omezení je v daném případě vhodná, přikláněl bych se však k době kratší, například tříměsíční. V takovém případě by zaměstnanec měl dost času se s nastalou situací vyrovnat a reflektovat ji pak v případě hledání nového zaměstnání.

#### **4.7 Neplatnost a nezávaznost**

Posledním aspektem německé úpravy konkurenční doložky, kterému se tato práce bude věnovat, je neplatnost a nicotnost (*Nichtigkeit*) a nezávaznost (*Unverbindlichkeit*) konkurenční doložky, které jsou upraveny v ustanovení § 74a HGB.

Nicotné jsou podle německého obchodního zákoníku ty konkurenční doložky, které jsou sjednány s nezletilou osobou, nebo také ty, kde si zaměstnavatel nechá plnění přislíbit na čestné slovo. Nicotné jsou též konkurenční doložky, v nichž třetí strana na místo zaměstnance převezme závazek, že se zaměstnanec zdrží po skončení pracovního poměru konkurenční činnosti. Neplatné jsou pak ty konkurenční doložky, v nichž není sjednaná karenční kompenzace. Neplatnost konkurenční doložky nelze zhojit a strany se nemohou navzájem dohodnout, že se budou doložkou řídit.

Nezávaznost naproti tomu vyjadřuje vadnost konkurenční doložky, která však sama o sobě nemusí nutně zapříčiňovat její neplatnost, pokud se určitá strana přes vadu cítí být doložkou vázána. Nezávazné jsou konkurenční doložky, pokud nedošlo k doručení listiny dle § 74a odst. 1, pokud je sjednaná karenční kompenzace nižší než zákonná mez, a pokud představuje neoprávněné ztížení zaměstnancova profesního rozvoje s ohledem na poskytnutou karenční kompenzaci a územní, časové a věcné vymezení konkurenční doložky. V případě nezávaznosti konkurenční doložky je zaměstnanci dána možnost rozhodnout se, zda bude doložkou vázán a bude se

konkurenčním omezením řídit, či zda nehodlá být doložkou vázán. Pokud se rozhodne pro druhou možnost, musí na to písemně v zákonné lhůtě zaměstnavatele upozornit.<sup>133</sup>

Co se neplatnosti, nicotnosti a nezávaznosti týče, neshledávám v německé právní úpravě znatelnějších rozdílů oproti úpravě tuzemské. Jsem proto toho názoru, že tuzemská úprava poskytuje dostatečný právní rámec a není ji v tomto ohledu třeba zásadně měnit v návaznosti na porovnání s úpravou německou.

#### **4.8 Shrnutí**

Ve čtvrté kapitole byla představena současná právní úprava konkurenční doložky v německém obchodním zákoníku (HGB). Byly rozebrány nejvýznamnější odlišnosti úpravy od úpravy tuzemské a bylo poukázáno na body, jimiž by se mohla česká úprava do budoucna inspirovat, nebo které naopak autor nehodnotí jako hodné následování. Nejprve byly popsány podmínky sjednání konkurenční doložky v německém právu. Následovala pasáž o věcném vymezení konkurenční doložky a její místní, osobní a časové působnosti. Poté byla podrobněji rozebrána karenční kompenzace, obdoba českého peněžitého vyrovnání. Úprava karenční kompenzace je v mnoha ohledech od české odlišná, velkou odlišností je snižování kompenzace, pokud její výše společně s novým výdělkem zaměstnance přesáhne určitou mez (110 respektive 125 % posledního výdělku zaměstnance). V této kapitole byl také popsán institut smluvní pokuty v konkurenční doložce dle HGB, způsoby zániku doložky v německém právu a podmínky, za kterých je doložka neplatná nebo nezávazná.

---

<sup>133</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. *Non-Compete Clauses. An International Guide*. s. 132.

## **Závěr**

Cílem této práce bylo provést ucelený výklad vývoje právní úpravy konkurenční doložky od roku 1910 do současnosti, upozornit na nejdůležitější aspekty současné právní úpravy a provést komparaci tuzemské úpravy institutu konkurenční doložky s jeho úpravou v německém právním řádu. K dosažení tohoto cíle byla provedena analýza jednotlivých právních předpisů, které konkurenční doložku v historii upravovaly. Byla zhodnocena pozitiva i negativa právní úpravy v jednotlivých historických předpisech, největší důraz byl však kladen na analýzu současné právní úpravy v Zákoníku práce. Pro umístění české právní úpravy konkurenční doložky do mezinárodního kontextu byla provedena komparace s právní úpravou SRN a byly zhodnoceny klady a zápory této zahraniční úpravy.

V první kapitole byly vymezeny základní pojmy, které byly dále v diplomové práci používány, a které byly nutné pro popis právní úpravy konkurenční doložky. Tyto pojmy byly definovány podle současné právní úpravy v ZP s přihlédnutím k obecné úpravě občanského práva v ObčZ. Nejprve došlo k vymezení pojmu pracovněprávního vztahu a pracovního poměru. Dále byla věnována pozornost vymezení pojmu zaměstnavatel a zaměstnanec, a tomu, kdo podle platné právní úpravy může být zaměstnancem a kdo zaměstnavatelem. V první kapitole byl také věnován prostor pojmu konkurence a konkurenčního jednání, přičemž byla rozlišena konkurence za trvání pracovního poměru a po jeho skončení. V závěru první kapitoly byl také vymezen pojem obchodního tajemství, přičemž byla nastíněna i možnost ochrany obchodního tajemství a vztah konkurenční doložky k obchodnímu tajemství.

Druhá kapitola práce byla věnována historickému vývoji úpravy konkurenční doložky na území dnešní České republiky. Kapitola byla rozdělena na dvě části, a to na popis legislativy upravující konkurenční doložku před účinností ZP 1965 a po jeho nebytí účinnosti. V první části byla popsána úprava konkurenční doložky v rakousko-uherském Zákoně o obchodních pomocnících z roku 1910, v prvorepublikovém Zákoně o soukromých zaměstnancích z roku 1934 a v dalších méně významných předpisech, v nichž byla konkurenční doložka v daném období upravena. Druhá část druhé kapitoly byla zaměřena na úpravu institutu konkurenční doložky po roce 1965. V ZP 1965

úprava až do jeho novelizací na začátku 21. století chyběla. Významný přínos k návratu institutu konkurenční doložky do českého právního řádu je možné připsat Ústavnímu soudu, jehož náleží v případě „Minolta“ byl přelomový, jelikož přiznal smluvním stranám možnost platně si konkurenční doložku sjednat, ačkoliv tato možnost nebyla výslovně zakotvena v tehdejší zákoníku práce. Východiska tohoto nálezu byla důležitá pro další novelizace ZP 1965 v roce 2000 a 2004, jimiž byl institut konkurenční doložky opět navrácen do českého právního řádu. Úprava konkurenční doložky po novelizaci v roce 2004 posloužila jako základ pro úpravu v zákoníku práce, který byl přijat v roce 2006.

Rozbor právní úpravy v zákoníku práce z roku 2006 byl proveden ve třetí kapitole, v které byly představeny jednotlivé aspekty této úpravy, nejdůležitější problémy a nejasnosti spojené s úpravou a způsoby, jakými se s nimi odborná veřejnost a soudní praxe vyrovnává. Významnou roli proto hrála nejen odborná literatura, ale i judikatura obecných soudů, která se k mnoha sporným pojmům a výkladovým problémům vyjadřuje. Nejprve se práce zaměřila na požadavek písemné formy, který musí konkurenční doložka splňovat, a na možnost sjednání doložky ve zkušební době. Dále bylo rozebráno věcné vymezení konkurenční doložky, její časová, místní a osobní působnost. V této kapitole bylo také podrobněji rozebráno peněžité vyrovnání poskytované zaměstnavatelem jako kompenzace za konkurenční omezení, smluvní pokuta pro případ, že zaměstnanec svůj závazek z konkurenční doložky poruší, a také náhrada škody, která v takovém případě může vzniknout. Konečně byly rozebrány také jednotlivé způsoby zániku konkurenční doložky, jimiž jsou uplynutí doby, na niž byla doložka sjednána, dohoda o skončení doložky, odstoupení od doložky ze strany zaměstnavatele, zaplacení smluvní pokuty zaměstnancem, výpověď ze strany zaměstnance a jiné způsoby (smrt zaměstnavatele nebo zaměstnance, zánik zaměstnavatele).

Ve čtvrté a poslední kapitole této práce byla představena současná právní úprava konkurenční doložky v německém obchodním zákoníku (HGB). Byly rozebrány nejvýznamnější odlišnosti této úpravy od úpravy tuzemské a bylo poukázáno na body, jimiž by se mohla česká úprava do budoucna inspirovat, nebo které naopak autor nehodnotí jako hodné následování. Nejprve byly popsány podmínky sjednání

konkurenční doložky v německém právu. Následovala pasáž o věcném vymezení konkurenční doložky a její místní, osobní a časové působnosti. Poté byla podrobněji rozebrána karenční kompenzace, která je obdobou peněžitého vyrovnání v českém ZP. Úprava karenční kompenzace je v mnoha ohledech od české odlišná, velkou odlišností je snižování kompenzace, pokud její výše společně s novým výdělkem zaměstnance přesáhne určitou mez (110 respektive 125 % posledního výdělku zaměstnance). V této kapitole byl také popsán institut smluvní pokuty v konkurenční doložce dle HGB, způsoby zániku doložky v německém právu a podmínky, za kterých je doložka neplatná nebo nezávazná

## Zkratky

BAG .....	Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud)
BGB.....	Bürgerliches Gesetzbuch (Občanský zákoník SRN)
ČR.....	Česká republika
HGB .....	Handelsgesetzbuch (Obchodní zákoník SRN)
KD .....	Konkurenční doložka
LZPS, Listina .....	Listina základních práv a svobod
ObchZ.....	Obchodní zákoník (zákon č. 513/1991 Sb.)
ObčZ.....	Občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.)
ObčZ 1964 .....	Občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb.)
SRN .....	Spolková republika Německo
ÚS.....	Ústavní soud České republiky
ZP .....	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
ZP 1965 .....	Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.)

## Seznam literatury a zdroje

### Knižní zdroje

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

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2008. ISBN 9788072731503.

*Ottův slovník naučný: ilustrovaná encyklopaedie obecných vědomostí*. V Praze: J. Otto, 1899. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj.

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

### Odborné články

BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2009, 17(9). ISSN 1210-6410.

DOLEŽÍLEK, Jiří. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2001, 9(02). ISSN 1210-6410.

DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(10). ISSN 1210-6410.

ELIÁŠ Karel a Petr BEZOUŠKA. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. *Obchodněprávní revue: odborný recenzovaný časopis pro obchodní právo a právo finančních trhů*. 2010, 3(12). ISSN 1803-6554.

GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. *Non-Compete Clauses. An International Guide*. Ius Laboris, 2010. s. 130.

GRULICH, Tomáš. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. *Pravniradce.ihned.cz* [online]. 2005, poslední aktualizace: 23. 2. 2005 [vid. 2016-06-10]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-15685690-moznosti-odstoupeni-zamestnavatele-od-dohody-o-konkurencni-dolozce>

JAKUBKA, Jaroslav. Konkurenční doložka. *Práce a mzda*. 2001, 49(8). ISSN 0032-6208.

KAHLE, Bohuslav. Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2004, 6(9), ISSN 1212-7140.

KOSTEČKA, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skočení zaměstnání. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1993, 1(03). ISSN 1210-6410.

KOTTNAUER, Antonín. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2001, 3(1). ISSN 1212-7140.

PICHT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Pravniradce.ihned.cz* [online]. 2003, poslední aktualizace: 27. 10. 2003 [vid. 2016-06-10]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-13534280-konkurencni-dolozka-a-odchodne>

PILTZ, Albrecht a Oliver IMMELMANN. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1.11.1995. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(8). ISSN 1210-6410.

RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2004, 12(14). ISSN 1210-6410.

SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(6). ISSN 1210-6410.

ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, 58(10). ISSN 0032-6208. Dostupné z:



<http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>

SVOBODOVÁ, Yvona. Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(9). ISSN 1210-6410.

TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*. 2007, (8). ISSN: 1210-4817.

TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2008, 16(15). ISSN 1210-6410.

URBANEC, David a Lucie KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 2010, 18(7). ISSN 1210-6410.

VAŠÍČEK, Milan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1994, 2(01). ISSN 1210-6410.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 1996, 4(11). ISSN 1210-6410.

## **Právní předpisy**

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 164/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 20/1910 Ř. z., o obchodních pomocnících. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi peněžních ústavů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-06-10].

## **Judikatura**

Nález ÚS ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=27398&pos=1&cnt=3&typ=result>

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

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 07.07.2010, sp.zn. 21 Cdo 2362/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.10. 2002, sp.zn. 21 Cdo 1714/2001

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 03 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

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

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

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 05. 01. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5008/2009

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1679/2006

### **Další zdroje**

<http://www.aspi.cz>

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

<http://www.epravo.cz>

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

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

<http://www.nsoud.cz>

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

<http://www.zakonyprolidi.cz>

**NÁZEV:**

Konkurenční doložka

**AUTOR:**

Kryštof Šťastný

**KATEDRA:**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**VEDOUcí PRÁCE:**

JUDr. Ljubomír Drápal

**RESUMÉ:**

Cílem této práce bylo provést ucelený výklad vývoje právní úpravy konkurenční doložky od roku 1910 do současnosti, upozornit na nejdůležitější aspekty současné právní úpravy a provést komparaci tuzemské úpravy institutu konkurenční doložky s jeho úpravou v německém právním řádu. K dosažení tohoto cíle byla provedena analýza jednotlivých právních předpisů, které konkurenční doložku v historii upravovaly. Byla zhodnocena pozitiva i negativa právní úpravy v jednotlivých historických předpisech, největší důraz byl však kladen na analýzu současné právní úpravy v Zákoníku práce. Pro umístění české právní úpravy konkurenční doložky do mezinárodního kontextu byla provedena komparace s právní úpravou SRN a byly zhodnoceny klady a zápory této zahraniční úpravy. V první kapitole byly vymezeny základní pojmy, které byly dále v diplomové práci používány, a které byly nutné pro popis právní úpravy konkurenční doložky. Druhá kapitola práce byla věnována historickému vývoji úpravy konkurenční doložky na území dnešní České republiky. Kapitola byla rozdělena na dvě části, a to na popis legislativy upravující konkurenční doložku před účinností ZP 1965 a po jeho nebytí účinnosti až do současnosti. Rozbor právní úpravy v zákoníku práce z roku 2006 byl proveden ve třetí kapitole, v které byly představeny jednotlivé aspekty této úpravy, nejdůležitější problémy a nejasnosti

spojené s úpravou a způsoby, jakými se s nimi odborná veřejnost a soudní praxe vyrovnává. Významnou roli proto hrála nejen odborná literatura, ale i judikatura obecných soudů, která se k mnoha sporným pojmům a výkladovým problémům vyjadřuje. Ve čtvrté a poslední kapitole této práce byla představena současná právní úprava konkurenční doložky v německém obchodním zákoníku (HGB). Byly rozebrány nejvýznamnější odlišnosti této úpravy od úpravy tuzemské a bylo poukázáno na body, jimiž by se mohla česká úprava do budoucna inspirovat.

### **KLÍČOVÁ SLOVA**

konkurenční doložka, pracovní právo, zákoník práce

**TITLE:**

Non-competition clause

**AUTHOR:**

Kryštof Št'astný

**DEPARTMENT:**

Department of Labour Law and Social Security Law

**SUPERVISOR:**

JUDr. Ljubomír Drápal

**ABSTRACT:**

The aim of this thesis is to present a comprehensive description of the historical development of legal regulation of the non-competition clause from 1910 onwards, to point out the most important aspects of the current legal regulation, and to compare Czech legal regulation of this institute with its equivalent in German legal system. To achieve this aim, an analysis of the historical regulation of the non-competition clause is conducted and the positives and negatives of each regulation are presented. Emphasis is nevertheless put on the analysis of the present legal regulation of the non-competition clause in the Labour code. To put the Czech regulation of the non-competition clause into international context, a comparative analysis of Czech and German regulation is conducted, and the positives and negatives of the German regulation are assessed. The most important terms and concepts are introduced and defined in the first chapter to make their usage clear for the rest of the thesis. The second chapter is dedicated to the historical development of the regulation of the non-competition clause in the present-day Czech Republic. The historical development can be divided into two eras – the dividing point being the Labour code 1965 coming into effect on January 1, 1966. In the third chapter, a more detailed analysis of the present legal regulation of the non-competition clause is presented, including the most pressing problems and ambiguous

points of the regulation; furthermore, the thesis presents the ways in which expert community and jurisprudence deal with these problems and ambiguities. For this chapter, it is therefore especially important to use not only scientific articles and books, but also court rulings. In the fourth and last chapter of this thesis we present the current regulation of the non-competition clause in the German commercial code (HGB); we analyze the most important differences between German and Czech regulation, and emphasise points which could serve as an inspiration for a possible future Czech regulation of the non-competition clause.

**KEYWORDS:**

non-competition clause, labour law, labour code