

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Mgr. Michal Božek

**PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ  
DOLOŽKY V ČESKÉ REPUBLICCE A V  
DALŠÍCH VYBRANÝCH STÁTECH**

**Rigorózní práce**

Konzultant rigorózní práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 7. března 2013

## **ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ**

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

V Praze dne 7. března 2013

Michal Božek

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych rád poděkoval paní Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., konzultantce mé rigorózní práce, za cenné rady, připomínky a podněty, jimiž přispěla ke zpracování této práce. Dále bych rád poděkoval JUDr. Jiřímu Vaníčkovi, mému školiteli a příteli, za vstřícný přístup, cenné rady a čas, který mi poskytl ke zpracovávání rigorózní práce. V neposlední řadě děkuji mé rodině a přítelkyni Svatavě Dohnalové za podporu, trpělivost a důvěru, kterou ve mně vkládali.

<b>ÚVOD</b> .....	<b>- 1 -</b>
<b>1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ</b> .....	<b>- 4 -</b>
1.1 DRUHY INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	- 4 -
1.2 PRACOVNÍ POMĚR.....	- 5 -
1.3 SUBJEKTY PRACOVNÍHO POMĚRU .....	- 7 -
1.3.1 Zaměstnavatel.....	- 8 -
1.3.2 Zaměstnanec .....	- 9 -
1.4 POJEM KONKURENCE.....	- 10 -
1.4.1 Konkurence v ekonomii.....	- 11 -
1.4.2 Konkurence v obchodním právu .....	- 12 -
1.5 KONKURENČNÍ JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM PRÁVU.....	- 13 -
1.5.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání zaměstnání .....	- 13 -
1.5.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení zaměstnání.....	- 14 -
<b>2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY KONKURENČNÍ DOLOŽKY</b> .....	<b>- 17 -</b>
2.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY OMEZUJÍCÍ KONKURENČNÍ JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE ZA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	- 17 -
2.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY DO ROKU 1966.....	- 22 -
2.2.1 Konkurenční doložka podle zákona o obchodních pomocnících .....	- 22 -
2.2.2 Konkurenční doložka podle zákona o soukromých zaměstnancích.....	- 24 -
2.2.3 Konkurenční doložka v dalších zákonech .....	- 26 -
2.3 PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY OD ROKU 1966 DO ROKU 2001 .....	- 27 -
2.3.1 Právní úprava konkurenční doložky podle ZP 65/1965.....	- 27 -
2.3.2 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95 .....	- 29 -
2.4 PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY OD ROKU 2001 DO NABYTÍ ÚČINNOSTI ZP 262/2006 .....	- 32 -
2.4.1 Novela ZP 65/1965, uskutečněná zákonem č. 155/2000 Sb. ....	- 32 -
2.4.2 Novela ZP 65/1965, uskutečněná zákonem č. 46/2004 Sb. ....	- 38 -
2.5 PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY PODLE ZP 262/2006 DO ROKU 2012 .....	- 40 -
<b>3. AKTUÁLNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY DLE ZP 262/2006</b> .....	<b>- 44 -</b>
3.1 PRÁVNÍ VYMEZENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 44 -
3.2 VYMEZENÍ PŘEDMĚTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 47 -
3.2.1 Pojem „výdělečná činnost“ .....	- 47 -
3.2.2 Pojem „výdělečná činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“ .....	- 48 -
3.2.3 Pojem „výdělečná činnost, která by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu“ .....	- 49 -
3.3 OSOBNÍ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 51 -
3.3.1 Vedoucí zaměstnanci .....	- 51 -
3.3.2 Omezení osobní působnosti věkem .....	- 52 -
3.3.3 Zaměstnanec, jenž vykonává činnost ve vztazích založených na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	- 52 -

3.3.4 Podmínka spravedlivosti.....	- 53 -
3.3.5 Negativní vymezení osobního rozsahu konkurenční doložky .....	- 54 -
3.4 ČASOVÁ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 55 -
3.5 ZÁVAZEK ZAMĚSTNAVATELE VE FORMĚ PENĚŽITÉHO VYROVNÁNÍ .....	- 56 -
3.5.1 Výše peněžitého vyrovnání do 31. 12. 2011.....	- 58 -
3.5.2 Výše peněžitého vyrovnání od 1. 1. 2012.....	- 59 -
3.6 SMLUVNÍ POKUTA .....	- 61 -
3.7 NÁHRADA ŠKODY .....	- 65 -
3.8 VZTAH MEZI SMLUVNÍ POKUTOU A NÁHRADOU ŠKODY .....	- 67 -
3.9 DALŠÍ ASPEKTY PRÁVNÍ ÚPRAVY KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 68 -
3.9.1 Forma konkurenční doložky .....	- 68 -
3.9.2 Sjednání konkurenční doložky v průběhu zkušební doby.....	- 69 -
3.10 ZPŮSOBY ZÁNIKU KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 71 -
3.10.1 Uplynutí doby, na kterou byla konkurenční doložka sjednána .....	- 71 -
3.10.2 Zaplacení smluvní pokuty .....	- 71 -
3.10.3 Odstoupení od konkurenční doložky.....	- 72 -
3.10.4 Výpověď konkurenční doložky .....	- 78 -
3.10.5 Dohoda o skončení konkurenční doložky.....	- 78 -
3.10.6 Jiné způsoby zániku .....	- 79 -
<b>4. KONKURENČNÍ DOLOŽKA V ČESKÉM OBCHODNÍM PRÁVU.....</b>	<b>- 81 -</b>
4.1 SMLOUVA O OBCHODNÍM ZASTOUPENÍ .....	- 83 -
4.2 SMLOUVA O PRODEJI PODNIKU .....	- 85 -
4.3 SMLOUVA O NÁJMU PODNIKU .....	- 86 -
4.4 DALŠÍ SMLOUVY S MOŽNOSTÍ UJEDNAT SI KONKURENČNÍ DOLOŽKU.....	- 87 -
<b>5. PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY NA SLOVENSKU .....</b>	<b>- 90 -</b>
5.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 90 -
5.2 PRÁVNÍ ZAKOTVENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY V ZP 311/2001.....	- 92 -
5.3 PŘEDMĚT KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 93 -
5.3.1 Vydělečná činnost zaměstnance.....	- 94 -
5.3.2 Předmět činnost zaměstnavatele.....	- 94 -
5.4 OSOBNÍ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 96 -
5.5 ČASOVÁ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 97 -
5.6 ÚZEMNÍ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 98 -
5.7 PENĚŽITÉ VYROVNÁNÍ A SMLUVNÍ POKUTA.....	- 98 -
5.8 ZÁNİK KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 99 -
5.9 ZÁVĚR.....	- 100 -
<b>6. PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY V NĚMECKU .....</b>	<b>- 101 -</b>
6.1 NÁLEŽITOSTI KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 102 -

6.2 PŘEDMĚT KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 103 -
6.3 OSOBNÍ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 104 -
6.4 ČASOVÁ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 104 -
6.5 PROSTOROVÁ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 105 -
6.6 PENĚŽITÉ VYROVNÁNÍ.....	- 106 -
6.7 NÁSLEDKY PORUŠENÍ ZÁVAZKŮ Z KONKURENČNÍ DOLOŽKY.....	- 108 -
6.8 NEPLATNOST A NEZÁVAZNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY.....	- 110 -
6.8.1 <i>Situace, za nichž je konkurenční doložka neplatná.....</i>	- 110 -
6.8.2 <i>Situace, za nichž je konkurenční doložka nezávazná.....</i>	- 111 -
6.8.3 <i>Částečná nezávaznost konkurenční doložky.....</i>	- 112 -
6.9 ZÁNİK KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 112 -
<b>7. KOMPARACE PRÁVNÍ ÚPRAVY KONKURENČNÍ DOLOŽKY V ČR, NA SLOVENSKU A V NĚMECKU.....</b>	<b>- 114 -</b>
7.1 ZAKOTVENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY V LEGISLATIVĚ.....	- 115 -
7.1.1 <i>Historický exkurz do právního zakotvení konkurenční doložky.....</i>	- 115 -
7.1.2 <i>(Ne)možnost sjednání konkurenční doložky ve vztahu k některým pracovněprávním vztahům ....</i>	- 116 -
7.2 KOMPARACE OSOBNÍ PŮSOBNOSTI KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 117 -
7.3 KOMPARACE ČASOVÉ PŮSOBNOSTI KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 118 -
7.4 KOMPARACE ÚZEMNÍHO ROZSAHU KONKURENČNÍ DOLOŽKY.....	- 118 -
7.5 KOMPARACE VÝŠE PENĚŽITÉHO VYROVNÁNÍ .....	- 119 -
7.6 KOMPARACE KONKURENČNÍ DOLOŽKY VE VZTAHU KE SMLUVNÍ POKUTĚ.....	- 120 -
7.7 KOMPARACE (NE)PLATNOSTI A (NE)ZÁVAZNOSTI KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 121 -
<b>8. NAVRHOVANÉ ZMĚNY V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....</b>	<b>- 123 -</b>
8.1 NOVÉ VYMEZENÍ PŘEDMĚTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY .....	- 123 -
8.2 ČASOVÁ PŮSOBNOST .....	- 124 -
8.3 VÝŠE PENĚŽITÉHO VYROVNÁNÍ.....	- 126 -
8.4 SMLUVNÍ POKUTA .....	- 127 -
8.5 Odstoupení od konkurenční doložky .....	- 127 -
8.6 DALŠÍ NAVRHOVANÉ ZMĚNY.....	- 128 -
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>- 129 -</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>- 131 -</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA .....</b>	<b>- 132 -</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>- 140 -</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>- 147 -</b>
<b>NÁZEV RIGORÓZNÍ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE .....</b>	<b>- 149 -</b>
<b>KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS.....</b>	<b>- 149 -</b>

## Úvod

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

Konkurenční doložka se v českém právu objevuje jednak v odvětví práva obchodního, jednak v odvětví práva pracovního. A právě v rámci pracovního práva ne vždy existoval jednotný názor na to, zda je takovéto ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem platné. V mnoha právních řádech evropských států je tento institut hojně obsažen, přesto v některých není obsažen vůbec, resp. konkurenční doložka je zakázána, a je-li přesto sjednána, považuje se za neplatnou (např. v Ruské federaci).

Důvodem, proč jsem si vybral uvedené téma rigorózní práce, je rovněž skutečnost, že konkurenční doložka je v mnoha zahraničních právních řádech upravena jinak než v českém pracovním právu, resp. že není upravena vůbec či je zakázána. Jedná se o institut práva, který není harmonizován právem Evropské unie, proto lze najít tolik odlišných právních úprav.

Další okolnost, která mě vedla k tomu vybrat si uvedené téma, je, že se neustále vyvíjel pohled na tento institut od jeho prvního výskytu v právu. Lze tedy dospět k závěru, že je v tomto ohledu dynamicky rozvíjejícím se prvkem pracovního práva. S ohledem na výše uvedené je nutné uvést, že i v našich podmínkách byl tento institut po několik desetiletí mrtvým ustanovením, resp. nebyl v právních předpisech České republiky obsažen vůbec. Z tohoto hlediska je významný **nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95**, který prolomil dosavadní náhled na konkurenční doložku. Ústavní soud v tomto nálezu konstatoval, že ujednání o konkurenční doložce je při dodržení určitých podmínek platné, nicméně také uvedl, že bude třeba k jeho hodnocení přistupovat individuálně, tj. případ od případu. Tento nález

byl v podstatě impulsem k tomu, aby zákonodárce zákonně vymezil konkurenční jednání zaměstnance po skončení zaměstnání se všemi jeho možnými důsledky.

Institut konkurenční doložky je úzce spjat s čl. 26 Listiny, jímž je stanoveno, že „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Ve druhém odstavci tohoto ustanovení Listiny je však stanovena možnost zákonného omezení práva uvedeného v prvním odstavci, a právě konkurenční doložka je chápána jako takovéto omezení.

Cílem této rigorózní práce je podat ucelený komplexní výklad právní úpravy konkurenční doložky v pracovním právu a dále upozornit i na její výskyt v právu obchodním, jakož i na její právní úpravu v právních řádech Slovenské republiky a Spolkové republiky Německo. Mým úkolem je v této práci také hodnotit právní úpravu konkurenční doložky, a to i kriticky s tím, že na samém konci této rigorózní práce nastiňuji její úpravu *de lege ferenda*, tedy jaké změny by měly či mohly nastat, aby její právní úprava byla co nejdokonalejší a vyvolávala co nejméně kontroverzí.

V první kapitole této rigorózní práce jsou vymezeny základní pojmy, jež se vyskytují v souvislosti s konkurenční doložkou, a jejichž bližší pochopení je důležité z hlediska celé této práce. Následující kapitola pojednává o historii konkurenčního jednání zaměstnance v pracovním právu, přičemž největší prostor v této kapitole je logicky věnován konkurenční doložce, tj. konkurenčnímu jednání zaměstnance po skončení zaměstnání.

Třetí kapitola je již zaměřena na právní úpravu konkurenční doložky v odvětví práva pracovního v současném (platném) znění v ČR. Ve čtvrté kapitole stručně odkazují také na právní úpravu tohoto institutu obsaženou v českém obchodním právu. V následujících kapitolách se zabývám právní úpravou konkurenční doložky ve vybraných státech Evropy s tím, že pátá a šestá kapitola této práce je věnována právní úpravě konkurenční doložky na Slovensku, resp. v Německu.

Komparací české právní úpravy konkurenční doložky s těmito dvěma výše uvedenými zeměmi se zabývám v kapitole sedmé rigorózní práce. Konečně, v poslední



kapitole uvádím na základě získaných poznatků některé vlastní návrhy k právní úpravě konkurenční doložky *de lege ferenda*.

## **1. Vymezení základních pojmů**

Pro pochopení níže uvedeného textu této rigorózní práce je zapotřebí nejdříve vyložit základní pojmy, s nimiž se v této práci často setkáváme a jejichž bližší vysvětlení je tudíž nezbytné.

Obecně lze podle teorie práva konstatovat, že v rámci každého právního odvětví dochází ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu. V pracovním právu se hovoří o pracovněprávních vztazích, které jsou zákonem definovány v § 1 ZP 262/2006.

Dle tohoto zákonného ustanovení se rozlišují jednak individuální pracovněprávní vztahy, jednak kolektivní pracovněprávní vztahy. Individuální pracovněprávní vztahy upravují práva a povinnosti subjektu, jenž práci nabízí, a subjektu, který tuto práci vykonává za odměnu. Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, jako jsou např. odborové organizace, a sdruženími zaměstnavatelů.<sup>1)</sup>

Pro úplnost je nutno dodat, že na základě výše uvedeného rozlišujeme individuální a kolektivní pracovní právo. Zatím co, individuální pracovní právo je v zásadě upraveno v zákoníku práce, kolektivní pracovní právo lze nalézt také v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

### ***1.1 Druhy individuálních pracovněprávních vztahů***

Pracovní poměr je jeden ze základních pracovněprávních vztahů. Vedle pracovního poměru jsou dle § 3 ZP 262/2006 součástí skupiny základních pracovněprávních vztahů též takové, které jsou založené dohodami o pracích konaných

---

<sup>1)</sup> BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, s. 3 a násl.

mimo pracovní poměr. Těmito dohodami se rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.<sup>2)</sup> V praxi se ovšem nejčastěji vyskytují pracovní poměry.

Vedle této skupiny základních pracovněprávních vztahů existují v individuálním pracovním právu i pracovněprávní vztahy související se základními (např. vztahy na úseku zabezpečování zaměstnanosti atd.) a určitou skupinu právních vztahů tvoří další právní vztahy účasti na práci. V rámci posledně jmenované skupiny lze najít prvky jak vztahů základních, tak i souvisejících, přičemž společným znakem pro ně je, že nejsou upraveny pouze předpisy pracovního práva, ale též jinými než pracovněprávními normami.<sup>3)</sup>

## **1.2 Pracovní poměr**

Pracovní poměr je nejčastějším a tedy nejrozšířenějším základním pracovněprávním vztahem, jehož subjekty jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu, a obsah pracovního poměru tvoří vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků.<sup>4)</sup>

Charakteristickým znakem pracovního poměru je bezesporu „závislá práce“. Až do přijetí ZP 262/2006 to byl termín nedefinovaný, avšak v § 2 odst. 4 tohoto zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2011, se mu dostalo zákonného vymezení, cituji: „*Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro*

---

<sup>2)</sup> Úprava těchto dohod se nachází v části třetí ZP. Jedná se o jakýsi doplňkový pracovněprávní vztah, jenž se uzavírá mezi subjekty za situace, kdy není účelné uzavírat pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se sjednávají na časově krátkou dobu, na specifický druh práce. Výhodou těchto dohod je posílení smluvní volnosti subjektů těchto právních vztahů, na druhou stranu zaměstnanec má v tomto pracovněprávním vztahu slabší právní postavení.

<sup>3)</sup> BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, s. 157 a násl.

<sup>4)</sup> K tomu dále tamtéž, s. 170: „*Pro pracovní poměr je typické, že práce v něm konaná je určena druhově*“, čímž se ale odlišuje „*od práce konané na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména dohody o provedení práce, neboť jejich objektem jsou často např. jednotlivé pracovní úkony nebo výsledek pracovní činnosti.*“

*zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.*“ Pojem „závislá práce“ se také poprvé objevuje v souvislosti s agenturním zaměstnáváním, a to konkrétně v § 2 odst. 5 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011.

Dle ZP 262/2006, ve znění novely uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb., nabyl termín „závislá práce“ nového vymezení, cituji § 2 odst. 1 tohoto zákoníku: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Dle druhého odstavce citovaného ustanovení musí být závislá práce vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Jak jsem již výše uvedl, obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků, což lze nazvat také jako pracovní závazek. Mezi základní práva a povinnosti tvořících pracovní závazek patří, za prvé, povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli od sjednané doby umožnění výkonu sjednané práce. Za druhé, do pracovního závazku patří povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu, plat či odměnu za vykonanou práci, a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli výplatu mzdy, platu či odměny za vykonanou práci. Konečně, za třetí, základem pracovního závazku je povinnost zaměstnance konat práci osobně pro zaměstnavatele dle jeho pokynů a tomu odpovídající právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce (event. jiné práce v zákonem stanovených případech).<sup>5)</sup>

---

<sup>5)</sup> BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H.Beck,

Tímto samozřejmě není výčet práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu zcela vyčerpán.<sup>6)</sup>

### ***1.3 Subjekty pracovního poměru***

Ze všeho nejdříve je nutno poznamenat, že k tomu, aby byl někdo účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů (tedy subjektem práv a povinností), musí mít tzv. pracovněprávní subjektivitu. Jedná se o soubor vlastností požadovaných právem a konkrétně ji lze dělit na 4 složky: způsobilost k právům a povinnostem (tj. způsobilost mít práva a povinnosti), způsobilost k právním úkonům (tedy způsobilost právními úkony nabývat oprávnění a zavazovat se), procesní způsobilost (rozumí se způsobilost k uplatňování svých nároků u soudu) a konečně deliktní způsobilost, což je způsobilost nést odpovědnost za vlastní jednání.

Přestože na právní subjektivitu subjektů pracovního poměru, jakož i na zbavení či omezení způsobilosti k právním úkonům těchto subjektů, se v mnohém uplatní na základě zásady subsidiarity ustanovení ObčZ, nelze podléhat tomu, že právní úprava všech institutů v ZP 262/2006 je shodná s právní úpravou v ObčZ. Tak např. nasciturus, tedy dítě počaté ale ještě nenarozené, má dle ObčZ způsobilost být subjektem práv a povinností, zatím co v pracovním právu takovouto (ale ani žádnou jinou) způsobilost nemá.

---

2012, s. 173-174.

<sup>6)</sup> Dalšími právy a povinnostmi je nutno rozumět např. povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právo zaměstnance na odpovídající hygienické pracovní prostředí. Taktéž zaměstnanec má vůči svému zaměstnavateli povinnosti. Jen pro ilustraci uvádím povinnosti, uvedené v § 301 ZP 262/2006, např. povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, atd.

### 1.3.1 Zaměstnavatel

Fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává jinou fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, je zaměstnavatelem. Již tato věta, uvedená v § 7 ZP 262/2006, sama o sobě konstatuje, že zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, tak osoba právnická, kdežto zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Podle § 9 ZP 262/2006 se rozumí zaměstnavatelem i Česká republika, která je v pracovněprávních vztazích zároveň právnickou osobou, na níž se hledí stejně jako na jiné právnické osoby.

Dále z tohoto ustanovení vyplývá, že za stát jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Právní úkony činí v těchto případech vedoucí organizační složky, přičemž další zaměstnanci tak mohou činit za podmínek stanovených zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Co se týče zaměstnavatelů – fyzických osob, jejich způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká narozením a způsobilost vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká dosažením 18 let věku. Pokud ovšem takovýto zaměstnavatel zemře, tak v případech pokračování v živnosti dle § 13 odst. 1 ŽZ s odkazem na § 342 ZP 262/2006 přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jeho dědice bez ohledu na dědicův dosažený věk. Je-li ovšem dědic nezletilý, nemůže v pracovněprávních vztazích jednat jako zaměstnavatel, nýbrž musí být zastoupen zákonným zástupcem.<sup>7)</sup>

---

<sup>7)</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.

Jak jsem již výše naznačil, zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, se řídí § 10 ObčZ, a to na základě principu subsidiarity. V této souvislosti ještě uvádím, že právní úkony tato osoba činí v pracovněprávních vztazích osobně, nicméně má také možnost nechat se zastoupit jinou osobou.

Co se týče právního postavení právnických osob, jakožto zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích, i v tomto případě se užití v souladu se zásadou subsidiarity ustanovení ObčZ.<sup>8)</sup>

Z výše uvedených ustanovení ObčZ jednak vyplývá, co se rozumí právnickou osobou (sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon), jednak další skutečnosti. Způsobilost právnické osoby nabývat práv a povinností vzniká dnem, ke kterému je zapsána do obchodního nebo jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.<sup>9)</sup>

Pro úplnost uvádím, že z ObčZ vyplývá, že právnická osoba zapsaná v obchodním rejstříku nebo jiném zákonem určeném rejstříku zaniká dnem výmazu z tohoto rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.<sup>10)</sup> Právní úkony právnické osoby, která je v pracovněprávních vztazích zaměstnavatelem, se řídí § 20 ObčZ.

### **1.3.2 Zaměstnanec**

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

---

Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 19.

<sup>8)</sup> Jedná se o §§ 18 až 20h ObčZ a dále o § 20j ObčZ.

<sup>9)</sup> Resp. vzniká takováto způsobilost „ode dne účinnosti zápisu do tohoto rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.“ Viz § 19a ObčZ.

<sup>10)</sup> Viz § 20a odst. 2 ObčZ.

školní docházku.<sup>11)</sup> Ačkoliv to ZP 262/2006 výslovně neuvádí, váže se k věkové hranici 15 let i vznik deliktů a procesní způsobilosti.

Co se týče zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům, tak stejně jako u zaměstnavatelů, se i v tomto případě užijí ustanovení ObčZ, konkrétně § 10 ObčZ. Užije se tedy stejného zákonného ustanovení, které se vztahuje i na fyzickou osobu, pokud je zaměstnavatelem.

### **1.4 Pojem konkurence**

Dalším pojmem, který je nutno náležitě vyložit, a jak již ze samotného názvu této rigorózní práce vyplývá, je konkurence. Ottův slovní naučný chápe konkurenci jako výraz převzatý z latiny a rozumí jím „*soutěž či závodění většího počtu jedinců (jednotek) o též cíl, zejm. hospodářský*“.<sup>12)</sup>

Z historického hlediska se konkurence vyskytovala nejvíce v souvislosti s obchodním právem a až postupem času se tento pojem rozšířil i do odvětví práva pracovního. Bylo to dáno zejména tím, že zaměstnanec jako znalec poměrů u svého zaměstnavatele může být jako konkurent velmi nebezpečný.<sup>13)</sup> Pro bližší pochopení tohoto pojmu jsem se rozhodl, že jej ve stručnosti charakterizuji v těch oblastech společenského a právního života, kde se nejvíce uplatňuje, tj. v oblasti ekonomické, obchodní a samozřejmě i pracovněprávní. Nutno ovšem podotknout, že se obchodní a ekonomické chápání konkurence lehce překrývají.

---

<sup>11)</sup> Viz § 6 ZP 262/2006.

<sup>12)</sup> OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, s. 710-711: „*V zákonné úpravě hospodářských poměrů došla si po odstranění přežitých vázaností poddanských, cechovních aj. od doby franc. revoluce vrchu zásada volné konkurence, tj. co nejvyšší míry individuální svobody při upotřebení produktivních sil (kapitálu, práce) pro účely hospodářské, obmezené zákonem toliko výjimečně tam, kde toho žádá zájem veřejný (soustava hospodářské svobody).*“

<sup>13)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 22.



### 1.4.1 Konkurence v ekonomii

Konkurence patří k základním stavebním prvkům trhu, které jsou předpokladem efektivního využívání zdrojů.<sup>14)</sup> Rozumí se jí situace, kdy dva a více subjektů usilují o stejný cíl, ať již se jedná o prodej statků či o jejich koupi. Je to určitá „hra“, díky níž mají z dlouhodobého hlediska prospěch všichni zúčastnění. Ekonomická konkurence probíhá na trhu v trojím smyslu, a to jako konkurence mezi prodávajícími, mezi kupujícími, nebo jako konkurence napříč trhem.

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

V rámci ekonomie dále rozlišujeme dokonalou a nedokonalou konkurenci. Dokonalou konkurencí se rozumí situace, kdy jednotlivé firmy jsou v porovnání s konkurenčními tak malé, že nemají reálnou možnost ovlivňovat tržní ceny, zatím co o jinou situaci jde, pokud má firma takovou tržní sílu, která ji umožňuje ovlivňovat tržní ceny zboží. Takto jsou porušeny podmínky konkurence, tudíž se zde již nejedná o konkurenci dokonalou, nýbrž o konkurenci nedokonalou.<sup>15)</sup>

---

<sup>14)</sup> URBAN, J. Teorie národního hospodářství. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, s. 227.

<sup>15)</sup> Nedokonalou konkurencí se rozumí jakési tržní selhání a má různé formy: monopol, oligopol, monopolistická konkurence, oligopson, monopson. Více k ekonomické konkurenci viz URBAN, J.: Teorie národního hospodářství. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, s. 227-267.

## 1.4.2 Konkurence v obchodním právu

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

Z tohoto důvodu existují zákonné meze (viz výše citované zákony). Mám zde na mysli zejména právní úpravu tzv. nekalé soutěže, kterou dle Ottova slovníku naučného lze chápat jako „*užívání nekalých, mravně zavržitelných prostředků, aby se jimi dosáhlo neoprávněných výhod naproti konkurentům*“. Dle § 44 odst. 1 ObchZ je charakterizován pojem nekalé soutěže tzv. generální klauzulí, která zní: „*jednání v hospodářské soutěži nebo v hospodářském styku, které je v rozporu s dobrými mravy soutěže a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům, spotřebitelům nebo dalším zákazníkům*.“ Nekalá soutěž je samozřejmě dle ObchZ zakázána. Ve druhém odstavci výše citovaného ustanovení ObchZ se zákonodárce zmiňuje o speciálních formách nekalé soutěže.<sup>16)</sup>

V obchodním právu se lze také setkat s institutem konkurenční doložky, kterou definuji v následující podkapitole, s tím, že detailnější právní úpravou tohoto institutu v obchodním právu se zabývám v kapitole č. 4 této rigorózní práce.

Jak již bylo výše uvedeno, veřejnoprávní ochrana konkurenčního jednání podnikatelů je upravena v zákoně o ochraně hospodářské soutěže. Ten upravuje ochranu hospodářské soutěže na trhu s výrobky a služby proti jejímu vyloučení, omezení, jinému

---

<sup>16)</sup> Těmi jsou klamavá reklama, klamavé označování zboží a služeb, vyvolávání nebezpečí záměny, parazitování na pověsti podniku, výrobků či služeb jiného soutěžitele, podplácení, zlehčování, srovnávací reklama, porušování obchodního tajemství, ohrožování zdraví spotřebitelů a životního prostředí.

narušení či ohrožení, a to dohodami soutěžitelů, zneužitím dominantního postavení soutěžitelů, nebo spojením soutěžitelů.<sup>17)</sup>

### ***1.5 Konkurenční jednání zaměstnance v pracovním právu***

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

#### **1.5.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání zaměstnání**

Jednání, jehož se zaměstnanec dopouští v průběhu pracovního poměru, resp. v průběhu zaměstnání, může být pro zaměstnavatele poškozující. Na jedné straně se totiž zaměstnavatel zavazuje poskytnout zaměstnanci určitou práci, která dle různého stupně kvalifikace může pro něj znamenat určité nebezpečí v tom smyslu, že zaměstnanec může využít veškerých znalostí, informací, kontaktů, technických postupů a jiného know-how atd.

Proto existuje zákonné omezení jednání zaměstnance při využívání těchto znalostí, informací atd. za trvání zaměstnání. Úmyslem bylo především chránit zaměstnavatele. Z § 304 odst. 1 ZP 262/2006 vyplývá, cituji: „*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*“.

---

<sup>17)</sup> MUNKOVÁ, J. KINDL, J. Zákon o ochraně hospodářské soutěže. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009, 695 s.

Dále, z druhého odstavce § 304 ZP 262/2006 vyplývá, že zaměstnavatel může tento souhlas písemně odvolat se současným vymezení důvodů, pro něž se takto rozhodl. Zaměstnanec je poté povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit.

Výdělečnou činností ovšem není vlastnictví ani správa majetku a dále je v § 304 odst. 3 ZP 262/2006 obsažen výkon určitých činností, na něž není možné vztáhnout výše citované omezení.<sup>18)</sup>

Některé pracovní příležitosti jsou natolik kvalifikované, že při nich nabývá zaměstnanec velmi cenné informace a zkušenosti. V takovém případě si zaměstnavatel může smluvně zavázat zaměstnance i po skončení zaměstnání. Jedná se o omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru, resp. zaměstnání, čímž se zabývám v následující podkapitole.

### **1.5.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení zaměstnání**

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

Konkurenční doložka je dobrovolné ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž se jedná o institut soukromoprávní povahy, tedy o smlouvu sjednanou podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů, jakmile se účastníci na jejím obsahu shodli.<sup>19)</sup>

---

<sup>18)</sup> Jedná se o výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

<sup>19)</sup> **Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.**

Velmi jednoduchou definici lze nalézt i v Ottově slovníku naučném.<sup>20)</sup> Donedávna, konkrétně do 31. 12. 2011, platila tato definice konkurenční doložky: *„smluvní omezení zaměstnance ve výkonu výdělečné činnosti po skončení zaměstnání. Zaměstnavatel může se zaměstnancem písemně dohodnout, že nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele. Součástí dohody je závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Za porušení konkurenční doložky může být sjednaná přiměřená smluvní pokuta.“*<sup>21)</sup>

Novela ZP 262/2006 uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb. se ovšem odrazila i v charakteristice konkurenční doložky v § 310 ZP 262/2006, přičemž v § 311 tohoto zákoníku je vymezena negativní působnost konkurenční doložky. Právní úpravou konkurenční doložky v současném znění se zabývám v kapitole č. 3 této rigorózní práce.

Nejnovější trendy v odvětví pracovního práva rozumí konkurenční doložkou smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož účelem je chránit zaměstnavatelovy zájmy tím, že po skončení zaměstnání omezí výdělečnou činnost zaměstnance, která by měla soutěžní povahu vůči zaměstnavateli a která by mu také mohla závažným způsobem ztížit jeho činnost.<sup>22)</sup>

V této souvislosti dále uvádím, že zákaz konkurence nelze nahradit povinností mlčenlivosti, jež má mnohem omezenější funkci, neboť zaměstnanec využívající

---

<sup>20)</sup> OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, s. 711: *„doložka ve smlouvě služební nebo pracovní, jíž se zřízenec podnikateli zavazuje, že po vystoupení z jeho závodu nevstoupí do určité lhůty do žádného jiného závodu téhož oboru, nebo že ani sám podobného závodu v určené době a v určitém obvodu místním nezařídí.“*

<sup>21)</sup> HENDRYCH, D. a kol. Právní slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. BECK, 2009, s. 344-345.

<sup>22)</sup> Např. ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda, č. 10, s. 10.

informace sám pro sebe, svou vlastní činností, nemusí porušit zákaz mlčenlivosti, ačkoli se dopouští poškozujícího (konkurenčního) jednání.<sup>23)</sup>

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

---

<sup>23)</sup> PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8.

## **2. Historický vývoj právní úpravy konkurenční doložky**

Zatím co, právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance za dobu trvání pracovního poměru sahá až do poloviny 19. století, tedy do období průmyslové revoluce, tak potřeba zákonné úpravy konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru, tj. úprava konkurenční doložky, se projevuje až na přelomu 19. a 20. století.

V předchozí kapitole jsem uvedl definici a rozdíly mezi těmito dvěma instituty. V následující podkapitole se budu zabývat historickým vývojem konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru, a to jen stručně a pro ilustraci, přičemž v následujících podkapitolách se již budu zabývat konkurenční doložkou, resp. konkurenčním jednáním zaměstnance po skončení pracovního poměru.

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

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

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

zaměstnavatele, a to v jakémkoli oboru. Na druhé straně ovšem mohl neomezeně uzavírat obchody v jiném oboru, než u jakého byl zaměstnán u zaměstnavatele.<sup>24)</sup>

Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži, byl dalším zákonem, který omezoval konkurenční jednání zaměstnance, přičemž zaměstnanec při porušení § 14 tohoto zákona mohl být žalován pro náhradu škody, ale také podle § 32 téhož zákona být trestně stíhán. Zaměstnanci mohl být uložen peněžitý trest až do 10.000,- korun nebo trest vězení v délce od tří dnů do jednoho měsíce. Povaha zaměstnancova chování měla spočívat v tom, že nesměl bez svolení majitele podniku, u něhož byl zaměstnán, být výdělečně činný v soutěži pro jiného soutěžitele.

Na zákon o obchodních pomocnících navazoval zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců (dále jen „zákon o soukromých zaměstnancích“).

Ustanovení ohledně konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru v zákoně o soukromých zaměstnancích je téměř shodná se zněním upraveným v zákoně o obchodních pomocnících a důvodem pro vydání tohoto nového zákona byla především potřeba sjednotit právní úpravu pro celou Československou republiku. Také název samotného zákona odpovídá o změně, jakou s sebou nesl, tedy že v hospodářském životě vzrostl počet tzv. soukromých úředníků, jimiž byli např. zaměstnanci bank, záložen, pojišťoven aj.<sup>25)</sup>

Zákon o soukromých zaměstnancích, konkrétně jeho § 29 odst. 1, obsahoval pro zaměstnance čtyři zákazy, jimiž bylo jednak vykonávání jiného zaměstnání, jednak nesměl být zaměstnanec činný pro jiný podnik nebo se účastnit podnikání na svůj nebo cizí účet a dále se zároveň se zaměstnavatelem nesměl účastnit téže soutěže. Toto ustanovení bylo ovšem dispozitivním ustanovením, takže zákaz konkurence mohl být ve smlouvě stranami omezen či zrušen.

---

<sup>24)</sup> K tomuto zákonu dále ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 25-28.

<sup>25)</sup> Viz tamtéž, s. 27-28.



Také odstavec druhý citovaného ustanovení zákona o soukromých zaměstnancích byl v podstatě shodný s § 7 odst. 2 zákona o obchodních pomocnících, v němž byly uvedeny sankce za porušení zákazů pro zaměstnance výše uvedených. Taktéž odstavec třetí § 29 zákona o soukromých zaměstnancích byl téměř shodný s předchozí úpravou dle zákona o obchodních pomocnících až na jednu výjimku. Zaměstnavatelovy nároky totiž zanikaly do tří let po sjednání obchodu nebo po skončení soutěže. Předchozí úprava počítala s pěti lety.

Zákon o soukromých zaměstnancích platil až do nabytí účinnosti ZP 65/1965, tedy do roku 1966. A protože v socialistickém státním zřízení byl v podstatě jediným zaměstnavatelem stát, tak ZP 65/1965 žádné ustanovení o konkurenčním jednání zaměstnance neupravoval. Až s nástupem nových politických poměrů a tržního hospodářství po roce 1989 se vytváří podnikatelské prostředí s konkurencí sobě vlastní.

Konkurenční jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli za trvání zaměstnání řešily postupně tři novely ZP 65/1965. Novela tohoto zákoníku provedená zákonem č. 3/1991 Sb. byla příliš obecná, když v § 73 odst. 1 písm. d) ZP 65/1965 byla upravena povinnost pracovníků nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace. Následně tedy byla přijata další novela uskutečněná zákonem č. 231/1992 Sb., která začlenila do ZP 65/1965 s účinností od 29. 5. 1992 nové znění § 75. Hlavním důvodem pro nové znění tohoto ustanovení byl nežádoucí stav, kdy zaměstnavatel nebyl nijak chráněn před chováním zaměstnancovým, který mohl využívat všech schopností, informací a poznatků, jež nabyl v souvislosti s výkonem práce u zaměstnavatele.<sup>26)</sup>

Dle § 75 odst. 1 ZP 65/1965 ve znění další novely uskutečněné zákonem č. 74/1994 Sb.<sup>27)</sup> tak, citují: „Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem

---

<sup>26)</sup> Podrobnější úpravě konkurenčního jednání zaměstnance podle ZP 65/1965 Sb. je věnováno v ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 41-56.

<sup>27)</sup> Tato novela ZP 65/1965 v předmětném ustanovení měnila pouze pojmosloví s tím, že místo „organizace“ se začal používat pojem „zaměstnavatel“ a místo pojmu „pracovník“ zase „zaměstnanec“.

*činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.*“ Jinou výdělečnou činností se v tomto smyslu rozuměla jakákoli výdělečná činnost, která měla za cíl dosažení zisku. Omezení se tedy vztahovalo nejen na pracovněprávní vztah, ale také na občanskoprávní vztah (např. smlouvu o dílo atd.).

K posouzení předmětu činnosti zaměstnavatele je nutno vycházet z obchodního či jiného rejstříku, ze živnostenského oprávnění aj. Souhlas zaměstnavatele musel být dán předem, dále musel mít písemnou formu a na rozdíl od druhého odstavce výše citovaného zákonného ustanovení, nebylo povinností zaměstnavatele nijak odůvodnit jeho neudělení. Pokud ovšem zaměstnavatel souhlas udělil, musel jeho případné odvolání řádně odůvodnit. Tak to ostatně vyplývalo ze znění § 75 odst. 2 ZP 65/1965, cituji: *„Zaměstnavatel může udělený souhlas písemně odvolat. V písemném odvolání souhlasu je zaměstnavatel povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.“*

Z § 75 odst. 3 ZP 65/1965 dále vyplývaly výjimky, které se nevztahují na omezení uvedená v odstavci prvním tohoto zákonného ustanovení, konkrétně se jednalo o výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

ZP 65/1965 ve znění novely uskutečněné zákonem č. 287/1995 Sb. odkazoval také na úpravu ve zvláštních zákonech, konkrétně jeho § 75 odst. 4 odkazoval na zákon č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmů). Současně i samotný ZP 65/1965 v § 73 upravoval omezení výdělečné činnosti pro vybrané zaměstnance státní správy. Pouze demonstrativním výčtem uvádím, že se jednalo o zaměstnance orgánů státní správy, Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Úřadu vlády a mnoha dalších zaměstnanců státní správy.

Tito zaměstnanci měli kromě jiných i takové povinnosti, které zabezpečovaly jejich nestrannost a nezávislost, a spočívaly především v omezení jejich podnikatelské činnosti. Nesměli totiž být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob

provozujících podnikatelskou činnost a v souvislosti s tímto členstvím nepobírali odměnu od příslušné právnické osoby provozující podnikatelskou činnost. Toto omezení ovšem neplatilo, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož byli zaměstnáni.

Omezení výdělečné činnosti u vybraných zaměstnanců státní správy dle § 73 ZP 65/1965 se stejně jako u zaměstnanců dle § 75 ZP 65/1965 nevztahovalo na vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou činnost a logicky ani na správu vlastního majetku.

Dále se zvláštní úprava vyskytuje v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). Právní úprava v tomto zákoně je ovšem, stejně jako zákon sám o sobě, docela komplikovaná.

Tento zákon byl totiž přijat již v roce 2002, ovšem jen některá jeho ustanovení dosud vstoupila v účinnost. Drtivá většina ustanovení služebního zákona má nabýt účinnosti až dne 1. 1. 2015, což vyplývá z § 254 tohoto zákona.<sup>28)</sup> Nicméně, služební zákon oproti úpravě v ZP 65/1965 zpřísňuje omezení jiné výdělečné činnosti. Státní zaměstnanci totiž mohou být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost jen, pokud budou do těchto orgánů vysláni zaměstnavatelem. Za tuto činnost jim ovšem nebude náležet žádná odměna, což bude ale vykompenzováno vyšším platem.

Na závěr k tomuto tématu jen dodávám, že ZP 262/2006 v podstatě přebírá formulaci dřívějšího ZP 65/1965 ohledně konkurenčního jednání zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru až na malé výjimky.<sup>29)</sup>

---

<sup>28)</sup> Lze ovšem předpokládat, že služební zákon jako takový by měl být nahrazen zákonem novým, a to zákonem o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě. Viz dále <http://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/statni-sluzba/uvod-24789/>.

<sup>29)</sup> Jednak se tato ustanovení stala součástí tzv. společných ustanovení (část třináctá) ZP 262/2006 a jednak jde o změnu formulace § 75 odst. 2 věty první ZP 65/1965 „*zaměstnavatel může písemný souhlas odvolat*“ za formulaci dle nyní platného ZP 262/2006 „*jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá*“.

Dále bych chtěl zmínit, že někteří autoři, věnující se této problematice, nepovažují dosavadní úpravu za nejlepší, a to z toho důvodu, že zaměstnavatel je vůči zaměstnanci podle nich nedostatečně chráněn. Např. autoři E. Šimečková a J. Jakubka se domnívají, že zaměstnanci často zneužívají poznatků za účelem dalšího výtěžku. Na druhou stranu ovšem sama E. Šimečková přiznává, že je ze strany zaměstnavatelů málo využívána ochrana dle ObchZ, tedy ochrana poskytovaná v ustanoveních o nekalé soutěži a v ustanoveních o obchodním tajemství.<sup>30)</sup>

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

## ***2.2 Právní úprava konkurenční doložky do roku 1966***

### **2.2.1 Konkurenční doložka podle zákona o obchodních pomocnících**

Zákon o obchodních pomocnících, jak již bylo uvedeno výše, znamenal na svou dobu velký pokrok, neboť vycházejíc ze smluvní zásady, obsahoval i řadu ochranných prvků, jimiž chránil zaměstnance. Předtím, než byl vydán tento zákon, neexistovala právní úprava, která by uceleně řešila konkurenční jednání zaměstnance, a to jak v průběhu pracovněprávního vztahu, tak ani po jejím skončení. Již výše jsem zmínil zákon č. 227/1859 ř. z. (živnostenský řád) a 6. oddíl zákona č. 1/1863 ř. z.

---

Obě formulace mají bezpochyby stejný význam.

<sup>30)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 96-97.

(obchodní zákoník), které ovšem upravovaly pouze konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru (viz výše).

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

Ze všeho nejdříve je potřeba charakterizovat pojem obchodního pomocníka. V té době jím byl zaměstnanec, jenž byl na základě služební smlouvy zaměstnán u zaměstnavatele-kupce (fyzické či právnické osoby) a podle smlouvy měl vykonávat výhradně nebo převážnou měrou kupecké práce, což byly práce související s nákupem a prodejem zboží, ale také s vedením a organizací podniku. Tato práce tedy nespočívala pouze v manuálních činnostech, nýbrž i v činnosti, která vyžadovala vyšší, kvalifikovanější vědomosti, zkušenosti a dovednosti.<sup>31)</sup>

V § 36 zákona o obchodních pomocnících byla připuštěna úmluva, kterou se zaměstnanec omezoval pro dobu po skončení služebního poměru ve své výdělečné činnosti. Absolutně neplatné ovšem byly takové konkurenční doložky, které uzavřel zaměstnanec, jestliže byl v době jejího uzavření nezletilý, a dále takové, jestliže roční plat zaměstnance v době skončení služebního poměru nepřevyšoval částku 4.000,- korun.

Účinnost úmluvy uvedené v § 36 zákona o obchodních pomocnících byla dále vázána na podmínku, že omezení se vztahuje na činnost v podnikovém odvětví zaměstnavatele, nepřesahuje dobu jednoho roku a neobsahuje podle předmětu, času nebo místa a v poměru k podnikovému zájmu, jaký má zaměstnavatel na jeho dodržení,

---

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

neslušné ztížení výživy zaměstnance. Zaměstnanec tedy nebyl zaměstnavatelem omezen v uzavírání jednotlivých obchodů v jiném oboru.

V § 37 pak citovaný zákon stanovil případy, kdy se zaměstnavatel nemůže domáhat práv založených konkurenční doložkou. Jednalo se o případy skončení služebního poměru propuštěním nebo výpovědí bez zavinění zaměstnance a dále případy, kdy sám zaměstnavatel dal svým zaviněným chováním zaměstnanci důvodnou příčinu k předčasnému vystoupení nebo k výpovědi ze služebního poměru. V odstavci druhém citovaného ustanovení byla dále stanovena povinnost zaměstnavatele, že bude zaměstnanci pro sjednanou dobu po skončení pracovního poměru vyplácet finanční kompenzaci ve výši zaměstnancova měsíčního platu. Ve třetím odstavci § 37 citovaného zákona byla ovšem také sjednána konvenční (smluvní) pokuta pro případ jednání zaměstnance proti konkurenční doložce. Tyto pokuty pak podle § 37 zákona o obchodních pomocnících podléhaly zmírňovacímu (moderačnímu) právu soudu.<sup>32)</sup>

### **2.2.2 Konkurenční doložka podle zákona o soukromých zaměstnancích**

Zákon o obchodních pomocnících byl ovšem ještě před začátkem druhé světové války nahrazen jiným zákonem, který upravoval konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru velmi podrobně a precizně. Mám na mysli zákon o soukromých zaměstnancích.<sup>33)</sup> Zákon o soukromých zaměstnancích vycházel ze zákona o obchodních pomocnících, přičemž v jeho §§ 47-49 byla podmíněna závaznost soutěžní doložky, jak se dle tohoto zákona nazývalo ujednání o konkurenčním jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru, třemi požadavky.

---

<sup>32)</sup> DOLEŽÍLEK, J.: K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce, Právní rozhledy 2/2001, s. 53.

<sup>33)</sup> Podle mnohých autorů, zabývajících se konkurenční doložkou, se jednalo o nejvýznamnější pramen konkurenčního jednání zaměstnance na našem území, neboť se vztahoval na obrovské množství zaměstnanců.

Za prvé, jednalo se o svéprávnost zaměstnance v době sjednání úmluvy, tedy způsobilost k právním úkonům, která se nabývala zletilostí, tj. v té době dovršením 21. roku věku nebo prohlášením za zletilého v 18 letech.

Za druhé, opět vycházejíc z předešlého zákona, se jednalo o platový limit, který tentokrát musel při skončení pracovního poměru činit alespoň 18 000 Kčs ročně.<sup>34)</sup>

Za třetí, a to zcela nově, zákon o soukromých zaměstnancích podmínil závaznost soutěžní doložky i požadavkem, aby tato úmluva sloužila k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele, zejména, měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnout.<sup>35)</sup>

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

Výše uvedený zákon stanovil v § 48 podmínky neplatnosti konkurenční doložky. V odst. 1 tohoto ustanovení byla upravena možnost zneplatnit konkurenční doložku ze strany zaměstnance v případě, když tento zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a zároveň do jednoho měsíce oznámil zaměstnavateli písemně, že smlouvu nepovažuje za závaznou. Dle druhého odstavce citovaného ustanovení se ujednání o konkurenční doložce stalo neplatným, pokud

---

<sup>34)</sup> V potaz se braly všechny zaměstnancovy příjmy.

<sup>35)</sup> Někteří autoři byli toho názoru, že zaměstnanec musel být zaměstnán přímo ve výrobě nebo vést obchodní knihy a korespondenci (viz HARTMANN, A.: Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb. z. a n., s. 298). Někteří autoři zase považovali konkurenční doložku za platnou tehdy, pokud zaměstnanec mohl nahlédnout do vyjmenovaných tajemství, a nepovažovali za rozhodné to, zda byl takovou činností zaměstnán (viz HERMANN-OTAVSKÝ, K – SRB, J.: Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha 1935, s. 439).

zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem předčasně nebo výpovědí bez důležitého důvodu, a dále, pokud v ujednání o konkurenční doložce nebyla sjednána finanční kompenzace ve výši platu, který zaměstnanec pobíral při skončení pracovního poměru, nebo zaměstnavatel tuto kompenzaci neplatí, ač byl ze strany zaměstnance upomenut.<sup>36)</sup>

Smluvní pokuta v případě porušení konkurenční doložky zaměstnancem byla upravena v § 49 zákona o soukromých zaměstnancích. Pakliže sjednána smluvními stranami nebyla, neznamenovalo by to neplatnost ujednání o konkurenční doložce, nicméně zaměstnavatel by se mohl soudně domáhat po zaměstnanci zdržení se konkurenční činnosti.

### **2.2.3 Konkurenční doložka v dalších zákonech**

Na velmi úzkou skupinu zaměstnanců u bank se vztahoval zákaz konkurenčního jednání po skončení jejich pracovního poměru, a to podle zákona č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi bankovních ústavů, ve znění čl. 31 bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.

Kogentní ustanovení § 26 odst. 5 zákona č. 239/1924 Sb. z. a n. se vztahovalo na zaměstnance revizního a důvěrnického společenstva. Tito zaměstnanci se nesměli po dobu 5 let po skončení pracovního poměru stát členy správního nebo dozorčího orgánu jakéhokoliv peněžního ústavu nebo jiného podniku, který byl na něm závislý. Ani zaměstnanec sám nesměl provozovat peněžní podnik a nesměl být přijat ani do jakéhokoli podniku v tomto odvětví.

Dalším zákonem, který se zabýval a upravoval konkurenční doložku, byl zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů. Jakákoliv úmluva mezi

---

<sup>36)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 35-37.



zaměstnavatelem a redaktorem, která omezuje redaktora v jeho výdělečné činnosti po dobu po skončení pracovního poměru (tzv. soutěžní doložka dle tohoto zákona), není pro redaktora závazná. Toto ustanovení, které bylo obsaženo v § 15 zákona o pracovním poměru redaktorů, mělo kogentní povahu, z čehož tedy vyplývalo, že konkurenční doložka nemohla být s redaktorem sjednána za žádných okolností.

## ***2.3 Právní úprava konkurenční doložky od roku 1966 do roku 2001***

### **2.3.1 Právní úprava konkurenční doložky podle ZP 65/1965**

Přestože zákon o soukromých zaměstnancích platil až do 1. 1. 1966, kdy nabyl účinnosti ZP 65/1965, úprava konkurenční doložky s příchodem komunistů k moci po únoru roku 1948 ztratila praktický význam, když s ohledem na panující politické poměry a vyloučení jakýchkoli soukromopodnikatelských aktivit ze života společnosti nepřipadala ekonomická soutěž ani konkurence mezi podnikateli, či mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v úvahu.<sup>37)</sup>

V letech 1948 až 1989 byla prováděna centrálně řízená ekonomika, z čehož vyplývalo, že jediným zaměstnavatelem byl v podstatě stát. Proto není divu, že po změně společensko-ekonomických poměrů v roce 1989 začali podnikatelé pociťovat potřebu chránit své know-how a zamezit zneužívání informací a kontaktů získaných zaměstnanci v pracovním poměru.

Protože ZP 65/1965 neupravoval institut konkurenční doložky, mnozí odborníci (stejně jako soudní judikatura) byli toho názoru, že takováto ujednání byla neplatná. Smlouvu o konkurenční doložce považovali za smlouvu innominátní podle § 51 ObčZ, protože se vztahovala až na dobu po skončení pracovního poměru. Avšak i

---

<sup>37)</sup> DOLEŽÍLEK, J.: Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy 10/1996, s. 433-439.

podle ObčZ byla dovozována taková smlouva jako neplatná, neboť podle § 574 odst. 2 ObčZ se nelze vzdát práv, jež mohou v budoucnu teprve vzniknout.

ZP 65/1965 na rozdíl od ObčZ neznal institut občanskoprávních nepojmenovaných smluv, typických pro soukromoprávní vztahy, jimiž si účastníci mohou navzájem sjednávat i jiné smlouvy, než které nejsou předvídaný přímo v zákoně. Tato zásada smluvní volnosti byla dále oslabena v § 244 odst. 1 ZP 65/1965, z něhož vyplývalo, že smlouvy v pracovním právu lze sjednat jen podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů.<sup>38)</sup>

Konkurenční doložka nebyla předpisy pracovního práva upravena, nešlo tedy o dohodu, kterou by bylo možno podle pracovněprávních předpisů sjednat, a taková dohoda byla neplatná pro rozpor se zákonem (§ 242 odst. 1 písm. a/ ve spojení s § 244 odst. 1 ZP 65/1965). Teoretikové ovšem spatřovali nemožnost sjednávání konkurenčních doložek i z toho důvodu, že se podle § 29 odst. 2 ZP 65/1965 sice umožňovalo účastníkům pracovního poměru dohodnout si i další podmínky, na kterých měli zájem, ovšem těmito dalšími pracovními podmínkami byla např. ujednání o mzdě či kratší pracovní době. Na § 29 odst. 2 ZP 65/1965 bylo třeba nahlížet i z hlediska historického výkladu, tedy že úmyslem zákonodárce v roce 1965 nebylo touto normou vytvořit zákonný rámec i pro soutěžní doložky v pracovněprávních vztazích.<sup>39)</sup>

Neobstál ani názor opírající se o čl. 2 odst. 3 Listiny, podle něhož každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Na základě toho tedy soutěžní ujednání žádný zákon nezakazoval, a proto bylo možné takové dohody platně uzavírat. Tento názor ovšem nebral v úvahu skutečnost, že zákonnou normou zakazující určité chování účastníků právního vztahu nebylo jen to ustanovení, které takový zákaz výslovně stanovuje. Jestliže z povahy zákonného ustanovení, jeho účelu a smyslu vyplývalo, že se od něj nelze odchýlit, bylo třeba

---

<sup>38)</sup> Bylo tedy vyloučeno, aby zaměstnanec a zaměstnavatel mohli platně uzavírat smlouvy či dohody, které neodpovídají žádnému ze smluvních typů upravených v jednotlivých ustanoveních pracovněprávních předpisů.

<sup>39)</sup> DOLEŽÍLEK, J.: Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy 10/1996, s. 433-439.

považovat za zakázané každé chování účastníků, které neodpovídalo pravidlu tomuto ustanovení předvídanému.<sup>40)</sup>

Jedním z mála argumentů, který se přikláněl na stranu platných sjednávání konkurenčních doložek, byl ten, že konkurenční doložka se v podstatě uzavírala za trvání pracovního poměru, a tento závazek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem souvisel s výkonem práce, i když až po jeho skončení. Rozhodujícím kritériem odlišení jednotlivých druhů společenských vztahů byl závislý výkon práce, jakožto právně způsobilý předmět pracovněprávních vztahů.<sup>41)</sup>

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

Z předchozí podkapitoly vyplývá, že konkurenční doložka byla v teoretické rovině všeobecně odmítána jako neplatné ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Naproti tomu, v praxi byla takováto ujednání uzavírána stále častěji, z čehož pramenila i četnost soudních sporů. Zřejmě nejvýznamnějším z nich je pro dané téma případ „*Minolta*“.

V tomto sporu se zaměstnavatel soudně domáhal zaplacení smluvních pokut od čtyř svých zaměstnanců, kteří dle něj porušili čl. V pracovní smlouvy. Ustanovení tohoto článku zavazovalo zaměstnance po dobu 12 měsíců od ukončení pracovního poměru zdržet se samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele. V případě porušení této dohody zaměstnanci zaplatí zaměstnavateli pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházejícím porušení povinnosti.

---

<sup>40)</sup> Viz tamtéž, s. 433-439.

<sup>41)</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovní právo, SPRINT, Bratislava, 2004, s. 158 a násl.

Zaměstnanci sice skončili pracovní poměr se zaměstnavatelem dohodou ke dni 31. 7. 1992, ovšem ještě za trvání pracovního poměru založili společnost MIN – servis s.r.o. Tato společnost se zabývala zcela stejným předmětem činnosti jako zaměstnavatel, čímž tedy zaměstnanci porušili čl. V pracovní smlouvy. Sjednanou pokutu ovšem odmítli zaplatit, načež zaměstnavatel na ně podal žalobu.

Spor byl nejdříve řešen před **Okresním soudem v Českých Budějovicích**, který **rozsudkem ze dne 10. 6. 1993, č.j. 14 C 339/92-60**, dospěl k závěru, že dohoda obsažená v čl. V pracovní smlouvy je neplatné ujednání. Na to se zaměstnavatel odvolal a **Krajský soud v Českých Budějovicích**, jakožto odvolací soud, mu dal **rozsudkem ze dne 14. 1. 1994, č.j. 7 Co 2163/93-84**, za pravdu, a rozsudek okresního soudu změnil s tím, že dohodu v čl. V pracovní smlouvy považoval za platnou.

Zaměstnanci podali proti rozhodnutí krajského soudu dovolání k **Vrchnímu soudu v Praze**. Ten vydal **dne 20. 1. 1995 rozsudek, sp. zn. 6 Cdo 105/94**, v němž souhlasil se zaměstnanci a zrušil rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích.

Proti tomuto rozhodnutí podal zaměstnavatel ústavní stížnost k Ústavnímu soudu České republiky, v níž namítal porušení především čl. 26 odst. 1 Listiny a čl. 1 věty druhé Listiny.

**Ústavní soud ČR vydal dne 1. 11. 1995 nález, sp. zn. II. ÚS 192/95**, v němž dospěl ke stanovisku, že napadená rozhodnutí soudů založila nerovnost na straně stěžovatele (zaměstnavatele) spočívající v tom, že léty budované poznatky o jednotlivých metodách, či dokonce objevy právě učiněné, a jiné skutečnosti, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám (zaměstnancům), které se o ně ani nemusely nijak zasloužit.

Ústavní soud ČR tedy dospěl k závěru, že došlo k porušení článku 1 věty první a článku 3 odst. 1 Listiny, upravujících zásadu rovnosti, a dále článku 26 odst. 1 Listiny, upravujícího právo podnikat. Ústavní soud ČR dále vyslovil názor, že obecně vzato bude třeba k hodnocení tzv. konkurenčních ujednání přistupovat individuálně, tj. případ od případu. Faktem totiž zůstává, že tu je na jedné straně výslovná úprava, týkající se

nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství (dle ObchZ), ochrany autorských práv<sup>42)</sup>, objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů<sup>43)</sup>, a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd.<sup>44)</sup>

Tento nálezn Ústavního soudu ČR vyvolal velkou odezvu mezi teoretiky a byl impulsem k tomu, aby i zákonodárce začal řešit problematiku sjednávání konkurenčních doložek a vůbec její právní úpravu. Bylo totiž potřebné v českém právním řádu zakotvit ochranu zaměstnavatele před konkurencí ze strany jeho zaměstnance po skončení zaměstnání.

Přestože se výše uvedeným nálezem Ústavního soudu ČR umožnilo či spíše potvrdilo, že sjednávání ujednání o konkurenčních doložkách bylo možné a žádoucí (a tedy že byly i platné), tak většina autorů zabývajících se pracovním právem i nadále zastávala názor, že právní úprava v ZP 65/1965 byla natolik kogentní, že bylo možno sjednat jen ty smlouvy, které ZP 65/1965 umožňoval. Nadále tedy byla většina autorů toho názoru, že konkurenční doložka byla neplatným ujednáním.

Na druhé straně, toto černobílé vidění tvrdě kritizovala především profesorka Irena Pelikánová, která naopak vyzdvihovala výše uvedený nálezn Ústavního soudu České republiky.<sup>45)</sup> Prof. Pelikánová také mimo jiné konstatovala, že se nedokážeme přizpůsobit nové době a že naše myšlení je významně ovlivněné totalitním režimem, a doslova citují: „*moudrost je hledána jen ve vlastních hlavách a jen ve vlastních (tedy platných) zákonech.*“<sup>46)</sup>

---

<sup>42)</sup> Zákon č. 35/1965 Sb., o dílech literárních, vědeckých a uměleckých (autorský zákon), v tehdy platném znění.

<sup>43)</sup> Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích, v tehdy platném znění.

<sup>44)</sup> Ústavní soud České republiky: Sbírka nálezů a usnesení – svazek 4. Vydání 1., Praha, 1996, s. 202-203.

<sup>45)</sup> PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8: „*Rozhodnutí Ústavního soudu tak zachraňovalo nás samotné od dalšího excesu plynoucího z intelektuální železné opony přežívající tak zřetelně přímo v nás nebo přinejmenším od důsledků naší zmatenosti a neschopnosti orientovat se v novém systému hodnot.*“

<sup>46)</sup> Viz tamtéž: „*A není ani nahodilý despekt, s nímž se můžeme setkávat ve vztahu k rozhodnutím*“

V této souvislosti ovšem ještě připomínám **rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001**, cituji: „*Platnost ujednání o tzv. konkurenční doložce sjednané před 1. 1. 2001 je třeba posuzovat podle příslušných ustanovení občanského, resp. obchodního zákoníku.*“

Z výše uvedeného lze jasně vyčíst, že zatím co soudní judikatura umožňovala (stavěla se pozitivně ke) sjednávání platných konkurenčních doložek, tak většina teoretiků a jiných právníků k nim zastávala postoj negativní.

## ***2.4 Právní úprava konkurenční doložky od roku 2001 do nabytí účinnosti ZP 262/2006***

### **2.4.1 Novela ZP 65/1965, uskutečněná zákonem č. 155/2000 Sb.**

Novela ZP 65/1965 provedená zákonem č. 155/2000 Sb. byla významná v tom směru, že se po 35 letech (a více než 50 letech mrtvého ustanovení) opět právně zakotvil institut konkurenční doložky. Tím skončily dohady, které se vlekly celá 90. léta 20. století o tom, zda ujednání o konkurenční doložce, byla platná či nikoli. Jednalo se o novelu, kterou navrhla jako celek vláda, přesto ustanovení obsahující konkurenční doložku do novely propracovali až poslanci svým poslaneckým návrhem.

Touto novelou byla do druhého odstavce § 29 ZP 65/1965 ke dni účinnosti od 1. 1. 2001 vložena věta druhá a třetí, a dále byl přidán do stejného paragrafu odstavec třetí. Právní úprava § 29 odst. 2 ZP 65/1965 tedy zněla takto: „*Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní*

---

*Ústavního soudu, ačkoli právě ten vede boj proti totalitnímu právnímu myšlení.“*

*účet činnost, která byla předmětem zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat, za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.“*

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

Jednalo se bezesporu o ustanovení soukromoprávní povahy, jehož smyslem bylo uzavřít dvoustranný právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vtělení konkurenční doložky právě do těchto ustanovení ZP 65/1965 nebylo tím nejšťastnějším řešením, neboť to automaticky odkrývalo otázku, zda je možné vztáhnout konkurenční doložku i na pracovní poměr, který nevznikl na základě pracovní smlouvy, ale jmenováním nebo volbou či zda je možno užít konkurenční doložku i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>47)</sup>

Dle mnoha teoretiků a odborníků se ovšem jednalo pouze o zbytečnou výkladovou nesnáz, jež vyvěrala z nesystematického zařazení ustanovení o konkurenční doložce.

Dalším důvodem, proč si myslet, že bylo možné sjednat konkurenční doložku bez ohledu na způsob vzniku pracovního poměru, byl ten, že do kontaktu s nejcitlivějšími informacemi, jejichž případným využitím pro sebe nebo jiného

---

<sup>47)</sup> BOGNÁROVÁ, V.: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 9-10/2010, s. 6.

zaměstnavatele by mohli získat značný prospěch, přicházeli především zaměstnanci z vyšších (manažerských aj.) funkcí, kteří byli jmenováni do těchto funkcí.

Ovšem ne všichni teoretikové souhlasili s možností sjednávání konkurenčních doložek i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Někteří teoretici zastávali tento názor jednak proto, že část čtvrtá ZP 65/1965 měla vůči úpravě pracovního poměru nezávislé postavení. Dále proto, že podle § 244 odst. 1 ZP 65/1965 musela být příslušná dohoda sjednána podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů, a tudíž ustanovení § 233 odst. 2 písm. e) ZP 65/1965 o ostatních podmínkách sjednaných v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr zde nebylo možno použít.<sup>48)</sup> Tento podobný - a od většiny odborníků odlišný - názor vyjádřili také např. I. Píchová (Právní rádce 8/2001) a I. Pařízek (Právní rádce 4/2001).

Také se lze setkat s názory, že konkurenční doložka mohla být sjednána i jinak než písemně, aniž by to znamenalo její automatickou neplatnost.<sup>49)</sup> Z logického výkladu je ovšem nutno si uvědomit, že by konkurenční doložka sjednaná ústně byla velice obtížně dokazatelná, proto souhlasím se všeobecným názorem, že podstatnou náležitostí platné konkurenční doložky byla její písemnost. Ostatně takto podobně logicky bylo nutno interpretovat i u právní úpravy smluvní pokuty, která rovněž musela být písemná pod sankcí neplatností.

Další náležitostí platně sjednané konkurenční doložky byla doba, po kterou se zaměstnanec zavazoval ji plnit. Z § 29 odst. 2 ZP 65/1965 vyplývala maximální doba jednoho roku, která začínala běžet ode dne skončení pracovního poměru a končila sjednanou dobou. Zaměstnanec si tedy se zaměstnavatelem mohli sjednat i dobu kratší, považovali-li to za vhodné.

---

<sup>48)</sup> KOTTNAUER, A., TÝC, J. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 3. vyd., ANAG, Praha 2004, s. 78.

<sup>49)</sup> PÍCHOVÁ, I.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001, s. 27 a dále též BOGNÁROVÁ, V.: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 9-10/2010, s. 8.



Další podmínka platné konkurenční doložky spočívala v činnosti, kterou nesměl zaměstnanec vykonávat, konkrétně „*vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele*“. Zde narážíme na další nedokonalost tehdejší úpravy, kterou ovšem převzal i ZP 262/2006.

V ZP 65/1965 totiž nebylo nikde definováno, co to vlastně „*na vlastní účet*“ znamená. Tento pojem se spíše užíval mezi veřejností a pro jeho zákonné vymezení bychom museli užít dikce obchodního práva, neboť je obsažen v ustanovení o konkurenční doložce ve smlouvě o obchodním zastoupení, obsaženém v § 672a ObchZ.<sup>50)</sup> Z této právní úpravy se pojem „*na vlastní účet*“ poté dostal i do pracovněprávní úpravy konkurenční doložky.<sup>51)</sup>

Co se týče pojmu „*činnost*“, obsaženého v § 29 odst. 2 ZP 65/1965, nabízí se otázka, zda tím zákonodárce měl na mysli „*výdělečnou činnost*“ tak, jak byla upravena v § 75 tohoto ZP.

Jsem toho názoru, že už jen ze samotného gramatického výkladu těchto pojmů lze dojít k závěru, že to jsou pojmy zcela odlišné. Nemožnost vykonávat „*výdělečnou činnost*“ pro zaměstnance za trvání pracovního poměru jej omezovala jen v té činnosti, za níž měl určitý příjem (výdělek), zatím co omezení vykonávat veškerou „*činnost*“ po dobu po skončení pracovního poměru je omezení mnohem širší.

V této souvislosti je nutno zmínit, že tato rozdílná úprava pramenila v míře ochrany zaměstnavatele, jenž mohl být poškozen ze strany zaměstnance nikoli pouze výdělečnou činností, ale také jinou činností, za kterou sice přímo nedostával odměnu (výdělek), přesto však mohl způsobit zaměstnavateli škodu.<sup>52)</sup>

---

<sup>50)</sup> Obchodní zástupce nesmí dva roky po ukončení smlouvy vykonávat „*na vlastní nebo cizí účet*“ činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení.

<sup>51)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 74-75.

<sup>52)</sup> Jednalo se především o činnost typu nekalosoutěžního jednání či jednání ze msty apod.

K tomuto ovšem musím připomenout i názor jiných autorů, kteří chápali „činnost“ uvedenou v § 29 odst. 2 ZP 65/1965 jako činnost ryze výdělečnou.<sup>53)</sup>

Jak již bylo v § 75 ZP 65/1965 uvedeno, tak předmětem činnosti zaměstnavatele byl myšlen takový předmět, jež měl zaměstnavatel zapsán v obchodním či jiném rejstříku nebo, který vyplýval z jeho živnostenského oprávnění atd. Z § 29 odst. 2 ZP 65/1965 ovšem vyplýval pro zaměstnance zákaz vykonávat i jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči zaměstnavateli. Tady měl zákonodárce nejspíše na mysli vzájemné postavení zaměstnance a zaměstnavatele jako možných soutěžitelů na trhu.

Vše výše uvedené bylo možné sjednat jen za podmínek, za nichž to bylo možné spravedlivě od zaměstnance požadovat. Takovéto podmínky nebyly nikde v ZP 65/1965 blíže stanoveny, ovšem zajisté se jimi rozuměly následující.

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

Za druhé, je nutno nejprve upozornit na rozdílnost úpravy v § 29 ZP 65/1965 (po novelách) a ZP 262/2006 v tom smyslu, že dřívější ZP 65/1965 neobsahoval žádné zadostiučinění ve prospěch zaměstnance, který svůj úkol vyplývající z konkurenční doložky splní. Pokud by totiž žádná finanční kompenzace sjednána ve prospěch zaměstnance nebyla, nešlo by o spravedlivé podmínky ve smyslu § 29 ZP 65/1965, a to mimo jiné pro rozpor s čl. 26 odst. 1 a čl. 23 odst. 3 Listiny, dle nichž má každý právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat, a dále právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.<sup>54)</sup>

Navíc je nutno poukázat na skutečnost, že za porušení závazku zaměstnance mohla být sjednána smluvní pokuta. Při jakémkoli porušení závazku, aniž by přitom

---

<sup>53)</sup> JOUZA, L.: Slovník pracovního práva, 2. aktualizované a doplněné vydání, POLYGON, Praha 2001, s. 46.

<sup>54)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 75-76.

vznikla zaměstnavateli škoda, by pak zaměstnanec musel tuto pokutu zaplatit. Přestože institut smluvní pokuty nebyl v ZP 65/1965 upraven, použilo se na něj ustanovení ObčZ, tj. §§ 544 a 545.

Smluvní pokuta musela být sjednána písemně. Co se týče určení její výše, bylo otázkou, zda nepřiměřeně vysoká smluvní pokuta měla za následek neplatnost pouze této části konkurenční doložky nebo jestli by tím byla dána možnost soudu ji přiměřeně snížit.<sup>55)</sup> V této souvislosti uvádím názor autora, jenž konstatuje, že by bylo zcela nelogické, aby zaměstnanec poté, co s výší smluvní pokuty písemně souhlasil, namítal její nepřiměřenost.<sup>56)</sup>

Ještě bych se chtěl vrátit k právní úpravě v § 29 odst. 3 ZP 65/1965, kde byla stanovena možnost odchodného, tedy jakéhosi peněžitého vyrovnání pro případ, že by byl vedoucí zaměstnanec odvolán z funkce před skončením svého funkčního období. Nutno poznamenat, že se v tomto případě nejednalo o výše zmíněnou finanční kompenzaci, a to hned z několika důvodů. Jednak se toto ustanovení vztahovalo jen na vedoucí zaměstnance, kteří byli do funkce voleni nebo jmenováni, jednak museli být z funkce odvoláni, aby se jim dostalo odchodného.

Na závěr k právní úpravě konkurenční doložky v období od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004, tedy do přijetí novely ZP 65/1965 uskutečněné zákonem č. 46/2004 Sb., bych uvedl, že bylo možné také sjednat náhradu škody v případě, že jednáním zaměstnance vznikla zaměstnavateli škoda.

Náhrada škody se totiž se smluvní pokutou navzájem nevylučovaly. Co se týče určení výše náhrady škody, dle judikatury se použila ustanovení tehdejšího ZP 65/1965 o pracovněprávní odpovědnosti za škodu.

---

<sup>55)</sup> Viz tamtéž, s. 77-78.

<sup>56)</sup> PÍCHOVÁ, I.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001, s. 29.

#### **2.4.2 Novela ZP 65/1965, uskutečněná zákonem č. 46/2004 Sb.**

Novelou ZP 65/1965 uskutečněnou zákonem č. 46/2004 Sb. byla konkurenční doložka přesunuta do nového § 29a a 29b ZP 65/1965. Tímto bylo obnoveno staré znění původního § 29 ZP 65/1965. Důvodem pro tuto změnu byla povaha výše uvedené novely tohoto zákoníku, která byla vnitřně rozporná a činila výkladové problémy. Nutno dodat, že novela ZP 65/1965 provedená zákonem č. 46/2004 Sb. byla v účinnosti velmi krátkou dobu, a to od 1. 3. 2004 do 31. 12. 2006. Tato její účinnost ovšem nebyla způsobena její nepřesností, nedokonalostí či nevyzrálostí, nýbrž přijetím nového ZP, tj. ZP 262/2006.

Právní úprava konkurenční doložky tak, jak byla zakotvena v § 29a ZP 65/1965 byla v podstatě ve stejné podobě převzata i do ZP 262/2006, proto se právním rozbohem jednotlivých ustanovení budu zabývat v kapitole třetí této rigorózní práce. Jen bych upozornil na největší změny, jež s sebou přinesla ona novela ZP 65/1965 uskutečněná zákonem č. 46/2004 Sb.

Jednak, ujednání či dohodu o konkurenční doložce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo možno uzavřít jak v pracovní smlouvě, tak i jako samostatnou dohodu, přičemž tento způsob vzniku konkurenční doložky byl nejvíce užit u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním nebo volbou.<sup>57)</sup>

Dále z § 29a ZP 65/1965 vyplývalo, že konkurenční doložku nemohl zaměstnavatel uzavřít se zaměstnanci, kteří pro něj pracovali na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Co se týče míry vázanosti zaměstnance, je nutno si povšimnout, že zatím co, za trvání pracovního poměru byl zaměstnanec dle § 75 ZP 65/1965 omezen ve výkonu činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, tak v § 29a odst. 1 tohoto

---

<sup>57)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 81.

zákoníku je ona vázanost mnohem širší. Vztahovala se totiž i na činnost, jež měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu.<sup>58)</sup>

Dalším ujasněním oproti předchozí právní úpravě bylo výslovné zavedení přiměřeného peněžitého vyrovnání v § 29a odst. 2 ZP 65/1965, jemuž se tedy dostalo výslovného zakotvení.<sup>59)</sup>

Další změnou oproti předchozí právní úpravě bylo vymezení peněžitého vyrovnání pro případ porušení závazku ze strany zaměstnance.<sup>60)</sup> V předchozí úpravě se jednalo o smluvní pokutu.

Dále zde byla nově upravena možnost odstoupení od smlouvy ze strany zaměstnavatele a vypovězení smlouvy ze strany zaměstnance.<sup>61)</sup>

Dlužno dodat, že dle § 29a odst. 3 ZP 65/1965 ve znění novely uskutečněné zákonem č. 46/2004 Sb., citují: *„Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, 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; jestliže byla*

---

<sup>58)</sup> Celé znění § 29a odst. 1 ZP 65/1965 vypadalo takto, citují: *„Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určité době po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.“*

<sup>59)</sup> Dle § 29a odst. 2 ZP 65/1965 v tehdy platném znění, citují: *„Zaměstnavatel se v dohodě podle odstavce 1 zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období.“*

<sup>60)</sup> Takto to vyplývalo z § 29a odst. 4 ZP 65/1965 v tehdy platném znění, citují: *„V dohodě podle odstavce 1 může být sjednána peněžité částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžité částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 3.“*

<sup>61)</sup> Viz § 29a odst. 5 a 6 ZP 65/1965 v tehdy platném znění, citují: *„Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.“* a *„Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.“*

*se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 31), lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.*“ Takováto dohoda mohla být dle § 29a odst. 7 zákoníku uzavřena pouze v písemné formě pod sankcí neplatnosti, stejně jako u odstoupení od této dohody a její výpověď.

Na závěr k tomuto si dovoluji poznamenat, že výše uvedená ustanovení upravující konkurenční doložku nebylo možné použít, cituji z § 29b ZP 65/1965 v tehdy platném znění: „ ... *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 (dále jen "svazek obcí"), a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociální péče.*“

## **2.5 Právní úprava konkurenční doložky podle ZP 262/2006 do roku 2012**

Ještě dříve, než se dostanu k aktuální právní úpravě konkurenční doložky v ZP 262/2006 ve znění zákona č. 365/2011 Sb. (viz kapitola 3. této rigorózní práce), považuji za potřebné nejprve nastínit právní úpravu konkurenční doložky do doby nabytí účinnosti této novely, tj. do 31. 12. 2011.

Znění konkurenční doložky dle §§ 310 a 311 ZP 262/2006, má v podstatě totožný charakter jako právní úprava, obsažená v § 29a ZP 65/1965, ve znění účinném od 1. 3. 2004 do 31. 12. 2006. Jak jsem již výše uvedl, právní úprava konkurenční doložky v tomto znění, byla mnohem konkrétnější a propracovanější, než ta ve znění ZP 65/1965 účinném do 29. 2. 2004. Nejspíše z tohoto důvodu převzal ZP 262/2006 tuto právní úpravu, přestože ani ona není dokonalá, jak uvedu níže.

Podle § 363 odst. 2 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011, se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit mj. od § 310 ZP 262/2006, což bylo ovšem v rozporu s důvodovou zprávou k tomuto zákoníku. Ta totiž odkazovala na

znění 29a ZP 65/1965 s tím, že ustanovení o konkurenční doložce je dispozitivního charakteru s některými kogentními prvky.<sup>62)</sup> Tak to ostatně vyplývalo i ze samotného znění § 2 odst. 1 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011. Nicméně, ustanovení týkající se konkurenční doložky byla z většiny kogentního charakteru s určitými dispozitivními výjimkami; těmi je např. samotná možnost uzavřít dohodu o konkurenční doložce, také možnost sjednání smluvní pokuty mezi účastníky pracovněprávního vztahu. Nicméně, co se týče její výše, aplikovala se ustanovení kogentní.<sup>63)</sup>

Ke dni 1. 1. 2012 byl novelou ZP 262/2006 vypuštěn druhý odstavec § 363 s tím, že pokud ve zde uvedených cca 40 ustanoveních není vhodné mít možnost se odchýlit, byl u nich v tomto smyslu upraven jejich text při této novele.<sup>64)</sup>

Konkurenční doložka je v ZP 262/2006 vložena do předposlední třinácté části nazvané „*Společná ustanovení*“, zatím co ZP 65/1965 zařadil právní úpravu tohoto institutu víceméně na začátek tohoto předpisu, konkrétně pod druhou část zvanou „*Pracovní poměr*“.

V některých odborných časopisech a člancích se lze setkat s pojmem konkurenční dohoda a nikoliv konkurenční doložka. Konkurenční doložkou se rozumí vedlejší ustanovení v pracovní smlouvě, zatím co konkurenční dohoda je stranami pracovněprávního vztahu sjednávána samostatně.<sup>65)</sup> Pro účely nejen této kapitoly, ale i celé rigorózní práce, jsou tyto pojmy považovány za synonyma.

Jakási definice konkurenční doložky je uvedena v § 310 odst. 1 ZP 262/2006, jež ve znění účinném do 31. 12. 2011 vypadala takto, cituji: „*Byla-li sjednána dohoda,*

---

<sup>62)</sup> Důvodová zpráva k ZP 262/2006, ze dne 27. 9. 2005, sněmovní tisk 1153. Podle některých autorů (např. Eva Šimečková) je tato skutečnost minimálně zarážející, neboť ZP 65/1965 byl koncipován jako kogentní, přesto existovala možnost odchýlení se od něj. Na druhé straně ovšem ZP 262/2006, a nutno dodat mnohem liberálnější, toto odchýlení zakazuje.

<sup>63)</sup> BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 799.

<sup>64)</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, O., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 618.

<sup>65)</sup> MACOURKOVÁ, H.: Konkurenční dohoda podle platné právní úpravy zákoníku práce, PSK – Personální a sociálně právní kartotéka, 2005, roč. 8, č. 6, s. 3.

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

Druhý odstavec § 310 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011, uváděl: *„Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 35), je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.“*

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

Ze čtvrtého odstavce citovaného ustanovení dále vyplývalo: *„Zaměstnavatel může od dohody podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.“* Odstavec pátý výše uvedeného zákonného ustanovení, ve znění účinném do 31. 12. 2011, pak uváděl: *„Zaměstnanec může dohodu podle odstavce 1 vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.“* Konečně, šestý odstavec § 310 ZP 262/2006



uváděl: „*Dohoda podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 4 a 5.*“

Pro úplnost dodávám, že § 311 ZP 262/2006 negativně vymezoval subjekty, na něž není možné vztáhnout konkurenční doložku (viz níže).<sup>66)</sup>

Výše uvedená právní úprava konkurenční doložky nebyla ideální hned z několika důvodů. Těmito důvody se podrobněji zabývám v další kapitole této práce s ohledem na aktuální právní úpravu tohoto institutu. Po 5 letech tak došlo k opětovné úpravě konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání.

---

<sup>66)</sup> Znění § 311 ZP 262/2006 se nezměnilo ani po nabytí účinnosti novely zákoníku práce, uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb.

### **3. Aktuální právní úprava konkurenční doložky dle ZP 262/2006**

Již v první kapitole této rigorózní práce jsem uvedl, co se skrývá pod pojmem konkurenční doložka, jaká je tedy její definice a co je jejím obsahem. V této kapitole se tímto institutem budu zabývat podrobněji, neboť se jedná o právní úpravu dle nyní platného ZP 262/2006, ve znění účinném od 1. 1. 2012 do sepsání této mojí rigorózní práce.

Právní úprava konkurenční doložky, obsažená v §§ 310 a 311 ZP 262/2006, za dobu své existence doznala jedině, ovšem velmi významné novely, jak již bylo výše naznačeno. Jedná se o novelu, uskutečněnou zákonem č. 365/2011 Sb.

#### ***3.1 Právní vymezení konkurenční doložky***

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

Konkurenční doložka je v ZP 262/2006 upravena v §§ 310 a 311, tedy ve stejných ustanoveních, jako do účinnosti novely ZP, uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb. Je ovšem potřeba upozornit na to, že touto novelou byl do § 310 ZP 262/2006 poprvé v historii pracovního práva na území České republiky vložen pojem konkurenční doložky. Jinými slovy, od 1. 1. 2001, kdy byl právně upraven institut konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru, se až do 31. 12. 2011 jednalo o

jakousi dohodu, která ovšem nikdy nebyla v liteře zákoníku práce nazvána jako konkurenční doložka. Tedy až od 1. 1. 2012 je pojem konkurenční doložky přímo vtělen do litery zákoníku práce.

Ze všeho nejdříve bych nyní uvedl doslovné znění konkurenční doložky, obsažené v §§ 310 a 311 ZP 262/2006, v platném a účinném znění.

Dle § 310 odst. 1 ZP 262/2006: *„Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určité době po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.“*

Oproti předchozímu znění § 310 ZP 262/2006 dochází od 1. 1. 2012 ke dvěma změnám. Tu první jsem již zmínil, tedy, že pojem „dohoda“ je nahrazen pojmem „konkurenční doložka“. Druhá změna, která nastala v tomto citovaném ustanovení, byla výše peněžitého vyrovnání (viz k tomu níže).

Aktuální znění odstavce druhého § 310 ZP 262/2006 je následující, cituji: *„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.“*

I v tomto citovaném ustanovení došlo novelou ZP 262/2006, uskutečněnou zákonem č. 365/2011 Sb., ke dvěma změnám, přičemž jednu jsem již uvedl. Ta druhá spočívá v tom, že došlo ke zrušení věty za středníkem, dle níž byla považována za neplatnou taková konkurenční doložka, jestliže byla sjednána se zaměstnancem ve zkušební době.

V těchto úvodních dvou odstavcích zákonného ustanovení je patrný hlavní účel konkurenční doložky, a to předejít újmě zaměstnavatele ohrožením jeho soutěžního postavení, ale zároveň také zajistit zaměstnanci právo na přiměřené protiplnění.<sup>67)</sup>

Třetí odstavec § 310 ZP 262/2006 zůstal i po novele v podstatě totožný, samozřejmě, až na to, že i v tomto ustanovení byl pojem „*dohoda dle odstavce 1*“ nahrazen pojmem konkurenční doložky, citují: „*Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu uvedených v odstavci 1.*“

Stejně tak i odstavec čtvrtý citovaného ustanovení zůstal totožný, až na jednu úpravu, jako tomu je v případech předchozích odstavců, citují: „*Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*“

Rovněž tak i v odstavci pátém § 310 ZP 262/2006 dochází k nahrazení dosavadního pojmu „*dohoda*“ na pojem konkurenční doložky, dále citují: „*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.*“

Konečně, v odstavci šestém § 310 ZP 262/2006 dochází po novele od 1. 1. 2012 ke změně ve smyslu výše uvedeném: „*Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně; to platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď.*“ Nehledě na to, že i v tomto ustanovení byla „*dohoda podle odstavce 1*“ nahrazena pojmem konkurenční doložky, tak byl vyjmut dovětek věty první, s nímž byl spjat následek nedodržení písemné povahy konkurenční doložky.

Změnám, jež nastaly s účinností od 1. 1. 2012, se podrobněji věnuji v následujících podkapitolách.

---

<sup>67)</sup> ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání, Obchodněprávní revue, 2010, č. 12, s. 347.

Co se týče § 311 ZP 262/2006, jež se zabývá negativním vymezením osobní působnosti konkurenční doložky, tato úprava zůstává beze změn.

## **3.2 Vymezení předmětu konkurenční doložky**

### **3.2.1 Pojem „výdělečná činnost“**

Závazek pro zaměstnance vyplývající z § 310 odst. 1 ZP 262/2006 mimo jiné stanoví, že pokud si se zaměstnavatelem sjedná konkurenční doložku, tak se musí po určitou dobu po skončení zaměstnání zdržet výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Výkladem a contrario to jinými slovy znamená, že zaměstnanec může vykonávat činnost, kterou by sice konkuroval bývalému zaměstnavateli, ovšem nezískal by za ni žádný majetkový prospěch, tedy žádný výdělek. Za těchto okolností to ovšem znamená velké riziko pro zaměstnavatele, neboť jeho bývalý zaměstnanec mu sice bude konkurovat činností, za níž nebude nijak odměňován, ale může způsobit zaměstnavateli škodu. V tomto případě by mu snad nezbyla jiná obrana než domáhat se náhrady škody po bývalém zaměstnanci, což může být v praxi velmi problematické.

Snad proto se soudní judikatura k těmto případům staví tak, že za výdělečnou činnost je nutno posuzovat i takové jednání, jež je obvykle odměňováno, a tudíž není rozhodující, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělkem skutečně dosáhl.<sup>68)</sup> Z tohoto rozhodnutí sice vyplývá, že se nevztahuje přímo na výkon výdělečné činnosti

---

<sup>68)</sup> **Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001:** „O výkon výdělečné činnosti ve smyslu § 75 zákoníku práce jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě pracovního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnosti, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělkem skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.“

zaměstnance po skončení zaměstnání dle § 310 odst. 1 ZP, ovšem per analogiam jej lze použít i pro tento případ.

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

Ze všeho nejdříve je třeba rozvést, co se myslí předmětem činnosti zaměstnavatele. Zejména záleží na tom, zda se jedná o podnikatele zapsaného do obchodního rejstříku, u něhož se předmětem činnosti rozumí předmět podnikání v obchodním rejstříku zapsaný.<sup>69)</sup>

Pokud se jedná o právnické či fyzické osoby nezapsané do obchodního rejstříku, vychází se z jejich zřizovacího dokumentu, resp. z živnostenského oprávnění. U velkých obchodních společností může být předmět podnikání vymezen tak široce, že to může mít pro zaměstnance až fatální důsledky pro jeho uplatnění na trhu práce. V těchto případech je proto nutné také zjistit, zda má jeho činnost vůči bývalému zaměstnavateli skutečně soutěžní povahu.

K tomuto dále uvádím situaci, kdy zaměstnanec vykonává činnost, která již ovšem není předmětem činnosti zaměstnavatele. Zde vyvstávají otázky, k jakému okamžiku poměřovat konkurenční činnost zaměstnance, zda ke dni uzavření konkurenční doložky, nebo ke všem činnostem po dobu trvání zaměstnání, nebo k těm činnostem, jež zde byly v době skončení zaměstnání.

---

<sup>69)</sup> Dle § 34 odst. 1 ObchZ se do obchodního rejstříku zapisují: „a) obchodní společnosti a družstva, b) zahraniční osoby podle § 21 odst. 4 ObchZ, c) fyzické osoby, které jsou podnikateli a mají bydliště v České republice a osoby podle § 21 odst. 5 ObchZ, které podnikají na území České republiky, pokud o zápis požádají, a d) další osoby, stanoví-li povinnost jejich zápisu zvláštní právní předpis.“ Podle druhého odstavce tohoto zákonného ustanovení se zapisuje do obchodního rejstříku také fyzická osoba, která je podnikatelem: „jestliže výše jejich výnosů nebo příjmů snížených o daň z přidané hodnoty, je-li součástí výnosů nebo příjmů, dosáhla nebo přesáhla za dvě po sobě bezprostředně následující účetní období v průměru částku 120 mil. Kč.“

První varianta, tj. vycházející z činnosti zaměstnavatele v době uzavření konkurenční doložky, by v některých případech mohla vést až k absurdním následkům. Např. v průběhu trvání zaměstnání by došlo k změně činnosti zaměstnavatele, což by mělo za následek, že v případě sjednané konkurenční doložky by zaměstnanec měl při skončení zaměstnání zakázanou činnost, jejímž vykonáváním by již ovšem nemohl nikterak svému bývalému zaměstnavateli konkurovat.

Nelze souhlasit ani s druhou variantou, že „*by se zaměstnanec měl zdržet takové činnosti, o které v průběhu zaměstnání získal určité poznatky a která je po celou dobu trvání konkurenční doložky (nejdéle tedy jeden rok od skončení pracovního poměru) předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči němu měla soutěžní povahu.*“<sup>70)</sup> V některých případech může ovšem dojít k situaci, kdy zaměstnanec sice získal v průběhu zaměstnání určité poznatky, ovšem tyto samotný zaměstnavatel přestal užívat. Tím tedy v případě skončení pracovněprávního vztahu nemůže dojít ke konkurenčnímu jednání zaměstnance.

Jsem toho názoru, že tou nejčistší a nejsprávnější variantou je ta třetí, tedy poměřovat konkurenční činnost zaměstnance ke dni skončení zaměstnání.<sup>71)</sup>

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

V této souvislosti je nutno především poukázat na čl. 26 odst. 1 Listiny, jež konstatuje, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Dále poukazují na § 310 odst. 1 ZP 262/2006, dle jehož znění stačí k naplnění skutkové podstaty konkurenčního

---

<sup>70)</sup> TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2007, s. 29.

<sup>71)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 103-106  
dále též RÁMIŠ, V.: Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, Právní rozhledy, 14/2004, s. 524.

jednání zaměstnance buď „činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti“ nebo „činnost, která by měla soutěžní povahu“.

Toto ovšem není možné automaticky vykládat tak, že zaměstnanec nemůže vykonávat určitou aktivitu u zaměstnavatele se stejným předmětem podnikání, aniž by se nejednalo o podnikatele, kteří stojí v hospodářské soutěži proti sobě. Jsem toho názoru, že v tomto případě se jedná o zbytečně komplikovanou formulaci, a to nejspíše pouze z toho důvodu, aby zákonodárce přesně vymezil činnost zaměstnance, která je vůči zaměstnavateli konkurenční.<sup>72)</sup> Nadto uvádím, že žádný z těchto pojmů není v ZP 262/2006, ani v jiném předpise, upraven.

Vzhledem k tomu, že ZP 262/2006 v žádném ze svých ustanovení neuvádí, co se rozumí „činností, která by měla soutěžní povahu“, použijí se subsidiárně jiné předpisy, především ObchZ a zákon o hospodářské soutěži. Základním pojmem, který je nutné v této souvislosti definovat, je „soutěžitel“. Dle § 41 ObchZ se soutěžitelem rozumí „fyzické i právnické osoby, které se účastní hospodářské soutěže, i když nejsou podnikateli.“<sup>73)</sup>

K tomu, aby došlo ke změně citované – dle mého - zbytečně komplikované formulace konkurenční činnosti zaměstnance, díky níž vyvstává hned několik výkladových problémů, navrhuji inspirovat se v zahraniční právní úpravě (viz kapitola 5. a 6. této práce).

---

<sup>72)</sup> V této souvislosti připomínám názor autorů, kteří jsou přesvědčeni, že konkurenční doložka je neživotním institutem, přičemž jako jeden z důvodů, proč tomu tak je, je právě špatně vymezený rozsah konkurenčního jednání zaměstnance. Viz BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P.: Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy 10/2009, dostupné na [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz).

<sup>73)</sup> Dále k soutěžnímu jednání viz kapitola 1. této práce.



### **3.3 Osobní působnost konkurenční doložky**

Právní úprava konkurenční doložky obsahuje v §§ 310 a 311 ZP 262/2006 pozitivní i negativní vymezení osob, resp. zaměstnanců, s nimiž je či není možno sjednat konkurenční doložku.

Tak třeba § 310 odst. 2 ZP 262/2006 jasně vymezuje, a na rozdíl od předchozí právní úpravy i vyjasňuje a konkretizuje, že není možné sjednat platnou konkurenční doložku s jakýmkoliv zaměstnancem. Jen ti zaměstnanci, od nichž je to možné spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získali v průběhu zaměstnání, mohou být stranou konkurenční doložky. Navíc se musí jednat o takové poznatky, informace atd., jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Výběr zaměstnanců, s nimiž může být uzavřena konkurenční doložka, lze zjednodušit zejména tím, že zaměstnavatel uvede ve vnitřním předpise (např. organizační řád atd.), co s ohledem na předmět své činnosti rozumí obchodním tajemstvím.<sup>74)</sup>

#### **3.3.1 Vedoucí zaměstnanci**

Logickým výkladem lze dospět k závěru, že konkurenční doložka může být platně sjednána s vedoucími pracovníky (zaměstnanci), jejichž definice je obsažena v § 11 ZP 262/2006. Jsou jimi takoví „*zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly ...*“

Jsem ovšem názoru, že by bylo chybou vztahovat výše citovaný § 310 odst. 2 ZP 262/2006 jen na vedoucí zaměstnance, neboť s důvěrnými informacemi se

---

<sup>74)</sup> HROUZEK, J.: Konkurenční dohoda z pohledu praxe, PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, 2005, roč. 8, č. 6, s. 5.

bezpochyby seznamují i další zaměstnanci.<sup>75)</sup> Těmi kupříkladu mohou být i asistenti/asistentky či sekretáři/sekretářky, kteří mají možnost seznámit se s důvěrnými informacemi. V případě těchto zaměstnanců se ovšem při vzniku zaměstnání často sjednává jejich povinnost uchovávat s tím, že jejich použití po skončení zaměstnání je zakázáno. Za této situace tedy bude nutné uplatnit podmínku spravedlivosti, jíž se zabývám v podkapitole 3.3.4 této práce.

### **3.3.2 Omezení osobní působnosti věkem**

Dále je potřeba zmínit, že není možno omezit osobní rozsah konkurenční doložky věkem. Jednak proto, že by byly nastaveny jiné podmínky pro zkušenější zaměstnance na úkor těch mladších (čímž by byla založena nerovnost v právech), jednak proto, že mladší zaměstnanci mnohdy s sebou přinášejí do firmy vlastní know-how.<sup>76)</sup> Je nutno ovšem dodat, že zahraniční právní úprava konkurenční doložky leckdy váže ujednání o konkurenční doložce věkem.<sup>77)</sup>

Dle české právní úpravy, obsažené v ZP 262/2006, lze konkurenční doložku sjednat s fyzickou osobou, která dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.<sup>78)</sup>

### **3.3.3 Zaměstnanec, jenž vykonává činnost ve vztazích založených na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

V kontrastu s předchozí právní úpravou není v ZP 262/2006 pochyb o tom, že lze sjednat konkurenční doložku i s takovým zaměstnancem, s nímž není uzavřen

---

<sup>75)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 109.

<sup>76)</sup> Např. odborníci přes výpočetní techniku, matematictí experti a mnoho dalších.

<sup>77)</sup> Např. v Německu je možné konkurenční doložku sjednat jen se zletilou osobou (viz níže).

<sup>78)</sup> Viz § 6 ZP 262/2006.

pracovní poměr, nýbrž pracuje na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Za prvé, tuto možnost připouští samotné znění první věty § 310 odst. 1 ZP 262/2006, když váže konkurenční doložku na určitou dobu „*po skončení zaměstnání*“. V předchozí právní úpravě, tj. v ZP 65/1965, se naopak hovořilo o skončení pracovního poměru, a tudíž nebylo jasné, zda konkurenční doložku bylo možné sjednat se zaměstnancem, pracujícím na některou z dohod konaných mimo pracovní poměr.

Za druhé, výše uvedená skutečnost vyplývá ze systematického výkladu ZP 262/2006, neboť se ustanovení ohledně konkurenční doložky, jak jsem již uvedl, nachází ve společných ustanoveních tohoto právního předpisu. V neposlední řadě lze tuto skutečnost dovodit i ze znění § 77 odst. 1 ZP 262/2006.<sup>79)</sup>

### **3.3.4 Podmínka spravedlivosti**

Jak z § 310 odst. 2 ZP 262/2006 vyplývá, je možné uzavřít konkurenční doložku pouze, pokud to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Tato podmínka spravedlivosti jinými slovy znamená, že lze platnou konkurenční doložku sjednat jen s takovým zaměstnancem, jenž se v průběhu zaměstnání dostane či již dostal do styku s takovými důvěrnými informacemi, poznatky či postupy a jiným know-how, které mají určitou materiální nebo nemateriální povahu. Navíc, tyto nejsou běžně dostupné. Tím se právní úprava, obsažená v ZP 262/2006, podobá § 17 ObchZ, ovšem na rozdíl od

---

<sup>79)</sup> „Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru...“.

ObchZ nejsou chráněny jen informace, ale právě i různé poznatky a technologické postupy.

Dále je k platnosti konkurenční doložky nutné, aby využití výše uvedených informací a jiného know-how závažným způsobem ztížilo zaměstnavateli jeho činnost, především v hospodářské soutěži.<sup>80)</sup> Objevuje se názor, že se nejedná o příliš šťastnou formulaci, a to především s ohledem na velké obchodní společnosti, kterým by těžko mohl jeden zaměstnanec ztížit závažným způsobem její činnost.<sup>81)</sup>

Právní úprava okruhu zaměstnanců, uvedená v § 310 odst. 2 ZP 262/2006, tj. zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku sjednat, je striktně kogentní. Nelze tedy uzavřít konkurenční doložku se zaměstnancem, jenž by nesplnil podmínky tohoto zákonného ustanovení.<sup>82)</sup>

### 3.3.5 Negativní vymezení osobního rozsahu konkurenční doložky

Negativní vymezení osobní působnosti konkurenční doložky je zakotveno v § 311 ZP 262/2006. Právní úprava tohoto zákonného ustanovení zůstala po celou dobu platnosti ZP 262/2006 jako jediná nezměněná, nehledě na to, že již v ZP 65/1965 byl tento institut vymezen v totožném znění.

Dle § 311 ZP 262/2006 tedy není možné konkurenční doložku sjednat s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož

---

<sup>80)</sup> V této souvislosti odkazují na **rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011**, dle něhož musí být zaměstnanec i fakticky podílet na tzv. konkurenční činnosti vůči svému bývalému zaměstnavateli, dále citují: „*O výkon výdělečné činnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 29a odst. 1 zák. práce nejde, jestliže se zaměstnanec u nového zaměstnavatele vzhledem k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě na činnosti, která je shodná s předmětem činnosti předchozího zaměstnavatele nebo která má vůči němu soutěžní povahu, nepodílí a nemůže proto při ní informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u předchozího zaměstnavatele, využít a jeho činnost tím závažným způsobem ztížit.*“

<sup>81)</sup> TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2007, s. 29.

<sup>82)</sup> BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1109.

předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb (ZP 262/2006 v této souvislosti odkazuje na § 34 a § 115 písm. d/ zákona č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Z § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 46/2004 Sb., dále vyplývá, že nelze konkurenční doložku sjednat ani s úředníkem územního samosprávného celku.

### **3.4 Časová působnost konkurenční doložky**

Z dikce § 310 odst. 1 ZP 262/2006 vyplývá, že se zaměstnanec konkurenční doložkou zavazuje k určité (nekonkurenční) činnosti až po skončení zaměstnání u svého bývalého zaměstnavatele. Maximální doba, na kterou je možno ji uzavřít, je jeden rok. Tato doba se zdá být přiměřená, neboť již ze starších zákonů z období mezi světovými válkami, pojednávajících o konkurenční (soutěžní) doložce, se doba jednoho roku vyskytovala. Nicméně, jak blíže vysvětlím v následujících kapitolách, v mezinárodním měřítku se jedná o dobu relativně krátkou.

Účastníci z konkurenční doložky si nemohou sjednat delší dobu trvání omezení vyplývající z konkurenční doložky, než jaká je v zákoně vymezena. Jedná se totiž o právní úpravu kogentního charakteru. V případě, že by v konkurenční doložce chybělo ujednání o délce doby zákazu konkurence, platila by zákonná délka jednoho roku. Taktéž, pokud by bylo omezení sjednáno delší než jeden rok, platila by přesto doba omezení zákonná, tj. jeden rok.<sup>83)</sup>

Existuje ovšem také názor, že takto extenzivně se vykládat příslušná ustanovení nedají, a že tedy pokud by délka doby zákazu konkurence nebyla sjednána

---

<sup>83)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 111.

vůbec nebo by byla sjednána doba delší než jeden rok, tak by konkurenční doložka měla být s ohledem na kogentnost § 310 ZP 262/2006 neplatná jako celek.<sup>84)</sup>

Osobně se kloním k prvnímu z uvedených názorů. Bude-li totiž konkurenční doložka posuzována jako celek neplatná, jedná se dle mého názoru o nepřiměřenou ochranu zaměstnance, který by se takto ze svého závazku vyvázal, přestože se pod takovéto znění konkurenční doložky podepsal. Připomínám, že hlavním účelem ustanovení, týkajících se konkurenční doložky, je ochrana zaměstnavatele před konkurenční činností zaměstnance po skončení zaměstnání.

Jak by se k tomuto problému stavěly soudy, prozatím nevíme, jelikož jej doposud neřešily. Domnívám se však, že soudy budou postupovat případ od případu, aby posoudily, zda každá jednotlivá konkurenční doložka je přiměřená pro obě strany.

### ***3.5 Závazek zaměstnavatele ve formě peněžitého vyrovnání***

Součástí, a také podstatnou náležitostí, každé konkurenční doložky, je závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání. Otázkou ovšem zůstává, v jaké výši by měl zaměstnavatel takovouto finanční kompenzaci zaměstnanci poskytovat.

Pojem přiměřeného peněžitého vyrovnání navíc není v ZP 262/2006 ani v jiných předpisech definován, což může působit potíže při jeho výkladu v praxi.

Tato náležitost (peněžité vyrovnání) je zde dána zejména z důvodu ochrany zaměstnance, neboť ten je v případě skončení dosavadního pracovněprávního vztahu po dobu sjednanou v konkurenční doložce omezen v možnostech svého budoucího

---

<sup>84)</sup> TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, s. 542: „V situaci, kdy nebude doba časové působnosti dohody o nekonkurenci uvedena vůbec, nebo bude-li v doložce uvedena doba delší než rok, považujeme takovou dohodu za neplatnou pro rozpor s obsahem a účelem zákona ve smyslu § 39 občanského zákoníku, který se použije s ohledem na zásadu subsidiarity ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku.“

uplatnění. Peněžité vyrovnání je bývalému zaměstnanci poskytnuto za každý měsíc a je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodnou na jiné době splatnosti.

Ze všeho nejdříve je nutno definovat, co se vlastně myslí tím průměrným měsíčním výdělkem. Pojem „*průměrný výdělek*“ je definován stejně jako institut konkurenční doložky v části třinácté ZP 262/2006, tedy ve společných ustanoveních, konkrétně v hlavě XVIII, což jsou §§ 351-362 ZP 262/2006.

Všechna tato ustanovení, tedy celá hlava XVIII zákoníku, byla obsažena v § 363 odst. 2 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011. Byla to tedy kogentní ustanovení, od nichž se nebylo možno odchýlit. Jak již bylo výše uvedeno, s účinností od 1. 1. 2012 byl druhý odstavec § 363 ZP 262/2006 vypuštěn, což ovšem nezměnilo nic na kogentním charakteru těchto ustanovení.<sup>85)</sup>

Poněvadž se dle § 356 odst. 1 ZP 262/2006 průměrným výdělkem rozumí průměrný hodinový výdělek, je nutno se podívat do následujících odstavců, abychom zjistili průměrný měsíční výdělek. V § 356 odst. 2 ZP 262/2006 je určen způsob výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku, zatím co v odstavci třetím tohoto zákonného ustanovení je uveden způsob zjištění průměrného měsíčního čistého výdělku.<sup>86)</sup> V §§ 361 a 362 ZP 262/2006 se dále nacházejí speciální ustanovení ohledně zjištění průměrného výdělku u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a také u jiného než pracovněprávního vztahu.

---

<sup>85)</sup> Dle § 351 ZP 262/2006, ve znění účinném od 1. 1. 2012, cituji: „*Má-li být v základních pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 použit průměrný výdělek, musí se postupovat při jeho zjištění jen podle této hlavy.*“ Oproti předchozímu znění tohoto zákonného ustanovení byly do tohoto souvětí vloženy pojmy „*musí se postupovat*“ a „*jen*“. Znamená to tedy, že se od těchto ustanovení nelze odchýlit ujednáním smluvních stran.

<sup>86)</sup> Průměrný hrubý měsíční výdělek se vypočítá tak, že průměrný hodinový výdělek se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Průměrný měsíční čistý výdělek se vypočítá tak, že od průměrného měsíčního hrubého výdělku se odečte pojistné na důchodové spoření, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Průměrným měsíčním výdělkem v § 310 odst. 1 ZP 262/2006 se pro stanovení výše peněžitého vyrovnání má na mysli hrubý průměrný měsíční výdělek zaměstnance, a to vzhledem ke znění § 352 ZP 262/2006.

Jak jsem již výše uvedl, právní úprava konkurenční doložky za dobu své existence, obsažené v §§ 310 a 311 ZP 262/2006, doznala prozatím jediné změny, a to novelou, uskutečňovanou zákonem č. 365/2011 Sb. Touto novelou tedy byla s účinností od 1. 1. 2012 krom jiných změn, týkajících se konkurenční doložky, změněna i výše peněžitého vyrovnání, jakožto závazek zaměstnavatele směrem k zaměstnanci za to, že se zdrží (konkurující) činnosti vůči němu.

Proč došlo k novému vymezení dolní hranice výše přiměřeného peněžitého vyrovnání, uvádím v následující podkapitole.

### **3.5.1 Výše peněžitého vyrovnání do 31. 12. 2011**

Do 31. 12. 2011 měl zaměstnavatel z konkurenční doložky závazek, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, a to nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku, tj. maximálně za dobu 12 měsíců.

Tato minimální výše peněžitého vyrovnání, obsažená v ZP 262/2006, ve znění do 31. 12. 2011, byla mnohem vyšší, než jaká je stanovena v jiných zemích, což dle mnoha autorů bylo příčinou toho, že se z konkurenční doložky stalo v českých podmínkách takřka mrtvé ustanovení.<sup>87)</sup> Někteří autoři byli toho názoru, že tento důvod (výše peněžitého vyrovnání) společně se špatně vymezeným rozsahem možného zákazu činil z konkurenční doložky dokonce neživotní institut, který vůbec neplní svoji nezastupitelnou roli.<sup>88)</sup>

---

<sup>87)</sup> TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce 8/2007, s. 30.

<sup>88)</sup> BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P.: Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy 10/2009, dostupné na [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz).



Objevovaly se také názory, a to zejména v odborné literatuře, dle nichž bylo možné, aby toto peněžité vyrovnání bylo sníženo ze zákonných důvodů. Tito autoři odkazovali především na případy, kdy je bývalý zaměstnanec odsouzen k trestu odnětí svobody nebo že pracovní poměr je ukončen pro porušení pracovní povinnosti na straně zaměstnance, vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zvláště hrubým způsobem.

Někteří autoři dále odkazovali na situaci, kdy má zaměstnanec v novém zaměstnání mnohem větší odměnu, než u bývalého zaměstnavatele.

Tyto úvahy a názory ve shodě s Evou Šimečkovou je nutné odmítnout, neboť jak tato autorka správně konstatuje, peněžité vyrovnání je plněním ze smlouvy, je určitou satisfakcí poskytovaná zaměstnanci za jednání, že nebude konkurovat svému bývalému zaměstnavateli, a tedy za to, že mu bude po určitou dobu ztížena volnost k vykonávání pracovní činnosti konkurenčního charakteru.<sup>89)</sup> Jsem také toho názoru, že pokud by bylo možno takhle obcházet ujednání o peněžitém vyrovnání, jednalo by se o porušení jedné ze základních zásad, na kterých stojí celé civilní právo (včetně práva pracovního), a to zásady „*pacta sunt servanda*“.

Domnívám se tedy, že výše uvedené názory odborníků měly svůj podíl na tom, že minimální výše peněžitého vyrovnání byla nakonec posunuta směrem dolů.

### **3.5.2 Výše peněžitého vyrovnání od 1. 1. 2012**

Právě sílící tlak na zákonodárce ve spojení s právní úpravou konkurenční doložky v zahraničí přispěly ke změně výše přiměřeného peněžitého vyrovnání, jež byla s účinností od 1. 1. 2012 stanovena nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku.

---

<sup>89)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 107-108.

Z ustanovení ZP 262/2006 ohledně výše finanční kompenzace dále vyplývá, že je stanovena pouze její minimální výše, není ovšem stanoveno ohraničení směrem nahoru.

Je otázkou, zda by peněžité vyrovnání, jež by bylo mnohonásobně vyšší než zákonem stanovená její minimální výše, bylo přiměřené. Tuto otázku je ovšem nutno nechat na posouzení jednak účastníků konkurenční doložky před tím, než se na tomto bodě vůbec dohodnou, jednak soudu, který by případně rozhodoval o sporech vyplývajících z ustanovení ohledně výše peněžitého vyrovnání pro zaměstnance. O její přiměřenosti bude zajisté rozhodovat několik faktorů, např. kvalifikovanost práce, dále jak dalece může ztížit zaměstnanec činnost svému bývalému zaměstnavateli, nebo jak dalece se dostal do kontaktu s informacemi, poznatky a jinými postupy atd.

Pojem průměrného měsíčního výdělku jsem již definoval výše.

Pokud je v ZP 262/2006 stanoveno, že peněžité vyrovnání náleží zaměstnanci „za každý měsíc plnění závazku“, má se tím na mysli, že zaměstnavatel je povinen jej vyplatit pouze, pokud byl závazek zaměstnancem dodržen v příslušném měsíci. Pokud by ovšem zaměstnanec porušil tento závazek byť i jediný den v měsíci, nenáležela by mu tato odměna.<sup>90)</sup>

Nabízí se rovněž otázka, zda by bylo možné plnit jednorázově, a to buď na začátku plynutí celého sjednaného období, nebo až po jeho skončení. Jsem toho názoru, že samotná formulace vyjádřená v § 310 odst. 1 ZP 262/2006 „pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti“ vybízí k tomu, že si účastníci mohou sjednat i jednorázové plnění. Nedá se ovšem předpokládat, že by zaměstnavatel souhlasil s jednorázovým vyplacením peněžitého vyrovnání hned v počátku sjednaného období. Těžko si rovněž představit situaci, že zaměstnanec bude souhlasit s vyplacením této odměny až po uplynutí doby, na kterou byla konkurenční doložka sjednána.

---

<sup>90)</sup> Viz cit. dílo, s. 108.

V praxi také dochází k situacím, kdy peněžité vyrovnání v případě dodržení dohody zaměstnancem vůbec uvedeno není. I na to ZP 262/006 pamatuje, i když nepřímo ve spojení s ObčZ, jež chápe konkurenční doložku jako dvoustranný právní úkon mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a je proto nutné její platnost vykládat také podle § 34 a násl. ObčZ. Z § 39 ObčZ dále plyne, že neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům. Z uvedeného tedy plyne, že taková konkurenční doložka, která by nezavazovala zaměstnavatele k peněžitému vyrovnání, byla by neplatná.<sup>91)</sup>

Nutno ještě dodat, že ustanovení, upravující závazek zaměstnavatele poskytnout peněžité vyrovnání ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, je ustanovení relativně kogentní.<sup>92)</sup>

### **3.6 Smluvní pokuta**

Smluvním stranám je při sjednávání konkurenční doložky udělena možnost dohodnout si také další instrument peněžitého charakteru, a to smluvní pokuty. Tu je povinen zaplatit zaměstnanec svému bývalému zaměstnavateli v případě, že závazek vyplývající z doložky poruší. Je to tedy obrana zaměstnavatele v případě porušení závazku ze strany svého bývalého zaměstnance.

Na rozdíl od peněžitého vyrovnání, jenž je obligatorní částí konkurenční doložky, tak smluvní pokuta v ní uvedena být nemusí. Dále připomínám, že institut smluvní pokuty nebyl v ZP 65/1965 po novele, uskutečněné zákonem č. 46/2004 Sb., tj. v období od 1. 3. 2004 do 31. 12. 2006, uveden jako „*smluvní pokuta*“. Mluvílo se zde

---

<sup>91)</sup> JOUZA, L.: Konkurenční doložka – Ochrana manažerského know-how, Národní pojištění, 2008, roč. 39, č. 10, s. 6. Podobně viz též **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009**: „*Konkurenční doložku nelze platně sjednat bez současného závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. Neobsahuje-li dohoda o tzv. konkurenční doložce ujednání o tomto závazku zaměstnavatele, je pro rozpor se zákonem (§ 18 ZPr, § 39 ObčZ) neplatná celá dohoda o konkurenční doložce.*“

<sup>92)</sup> BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1109.

totiž zcela nelogicky o pojmu „peněžitá částka“, i když se zjevně jednalo o smluvní pokutu.<sup>93)</sup>

Smluvní pokuta musí mít písemnou povahu. Z § 310 odst. 3 ZP 262/2006 sice tato skutečnost přímo nevyplývá, ale logicky vzato, pokud má být písemná konkurenční doložka, musí být písemné i její jednotlivé části, jinak by se staly v podstatě nevymahatelné. Navíc, když je smluvní pokuta její fakultativní součástí.

V této souvislosti ovšem připomínám **nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.)**. Tímto rozhodnutím byl totiž zrušen mj. také § 4 ZP 262/2006, jímž byl stanoven princip delegace tohoto zákoníku ve vztahu k ObčZ. Od účinnosti uvedeného nálezu Ústavního soudu České republiky je tedy nově ZP 262/2006 založen na principu subsidiarity vůči ObčZ.<sup>94)</sup>

Na základě tohoto nálezu bylo možno dojít k závěru, že veškerá odkazující ustanovení ZP 262/2006, tedy i jeho § 326, odkazující na právní úpravu smluvní pokuty v § 544 odst. 1 a 2 a v § 545 ObčZ, jsou v podstatě nulitními ustanoveními.

Novelou, uskutečněnou zákonem č. 365/2011 Sb., tak došlo k zpřehlednění ZP 262/2006, když byla zrušena ta ustanovení, u nichž platil i nadále princip delegace. S účinností od 1. 1. 2012, jímž byla potvrzena zásada subsidiarity ObčZ ve vztahu k ZP 262/2006, byl takto zrušen též § 326 tohoto zákoníku.

Všeobecně přijímaným názorem je nyní ten, jenž uvádí, že ujednání o smluvní pokutě musí být písemné, jinak by bylo relativně neplatné.<sup>95)</sup>

---

<sup>93)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 111-112.

<sup>94)</sup> Tento nález doslova uvádí, citují: „... .. Po zrušení § 4 zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírající se o delegační princip. Pokud byla některá z nich navržena ke zrušení, Ústavní soud se jimi zabýval a o návrhu rozhodl; ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec návrhu identifikoval a zrušil. Pokud zákonodárce sám taková ustanovení zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity občanského zákoníku za nadbytečná... ..“.

<sup>95)</sup> TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, s. 550, citují: „Domnívám se, že se tedy neuplatní ustanovení § 544 odst. 4 ObčZ ve spojení s § 40 a 40a ObčZ, ze kterých plyne absolutní neplatnost smluvní pokuty v jiné než písemné formě. ... .. mám

Stanovení výše smluvní pokuty je dáno na autonomii vůle účastníků doložky, nicméně musí být přiměřená povaze a významu poznatků a informací, které se zaměstnanec v průběhu zaměstnání dozvěděl, a jejichž využitím by mohl závažným způsobem ztížit činnost svému bývalému zaměstnavateli.

Bezesporu zajímavým judikátem, týkající se výše smluvní pokuty, je **rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003**, cituji: „*Při posuzování přiměřenosti výše smluvní pokuty je nutno vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak i z poměrů zaměstnance. Na straně zaměstnavatele je třeba přihlížet, např. k odlivu zákazníků a ke snížení jeho zisku. Na straně zaměstnance by měla být výše sjednané pokuty porovnána se zaměstnancovým pracovním zařazením (funkcí), jeho zapracovaností a výší sjednané mzdy.*“

K určení, zda bývalý zaměstnanec závazek z konkurenční doložky porušil či nikoli, je rozhodující předmět činnosti (podnikání) zaměstnavatele ve srovnání s druhem práce bývalého zaměstnance. V této souvislosti je potřeba opětovně konstatovat, že platnou konkurenční doložku lze se zaměstnancem sjednat jen tehdy, jestliže to je možné od něj spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků znalostí pracovních a technologických postupů, které získal právě v zaměstnání u svého bývalého zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v § 310 ZP 262/2006 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.<sup>96)</sup> To znamená, že nedojde k porušení konkurenční doložky poté, když bývalý zaměstnanec vykonával u zaměstnavatele údržbářskou činnost a následně pracoval jako prodavač uzenin. Otázkou samozřejmě také bude, nakolik bude takto uzavřená konkurenční doložka od počátku platná.

---

*za to, že právní úprava smluvní pokuty dle § 310 odst. 3 ve spojení s § 310 odst. 6 ZPr upravující písemnou formu konkurenčních doložek představuje speciální právní úpravu ve vztahu k občanskému zákoníku a smluvní pokuta sjednaná v jiné než písemné formě bude založena relativně neplatným právním úkonem.“*

<sup>96)</sup> Viz § 310 odst. 2 ZP 262/2006.

V rámci této problematiky je důležité přistupovat případ od případu a tedy konkrétně posuzovat, jaký důležitý zájem (jaké know-how) má být dohodou chráněn.<sup>97)</sup> Z výkladu § 310 odst. 3 ZP 262/2006 ve spojení s odstavcem prvním tohoto ustanovení, je možné s jistotou říci, že pokud zaměstnavatel bude sjednávat konkurenční doložku s manuálně pracujícími zaměstnanci, jako jsou např. zedníci, obkládači, uklízeči aj., tak bude patrně na nejlepší cestě k tomu, že tyto závazky budou od počátku neplatné, protože je nelze od takových zaměstnanců spravedlivě požadovat.

Naproti tomu ovšem existují určité výjimky, např. u kuchařů určitých renomovaných podniků, jež produkují takové speciality, které nenabízí žádný jiný podnik, nebo uplatňují svou specifickou proceduru při výrobě takových specialit. V takovém případě je možné si představit sjednání platné konkurenční doložky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Protože u smluvní pokuty, obsažené v § 310 odst. 3 ZP 262/2006, není stanovena její minimální ani maximální výše, objevují se mezi odbornou veřejností různé názory na stanovení jejího limitu. Někteří odborníci jsou toho názoru, že výše smluvní pokuty by neměla být vyšší než výše peněžitého vyrovnání<sup>98)</sup>, jiní zase konstatují, že jde o sankci, která může být nepochybně vyšší.<sup>99)</sup>

Na jedné straně, nejlepším řešením, jak předejít různým výkladům a teoriím ohledně výše smluvní pokuty, nejspíše bude zavedení moderačního práva soudu, který by ji mohl snížit v případě její nepřiměřené výše (k tomuto dále níže).

Na druhé straně ovšem připomínám názor, který se sice týká výše smluvní pokuty v rámci starší právní úpravy konkurenční doložky, přesto je na místě jej připomenout i nyní.<sup>100)</sup> Jedná se o názor, že pokud se účastníci konkurenční doložky zcela dobrovolně a bez omylů dohodnou na jejím znění, včetně smluvní pokuty a její

---

<sup>97)</sup> **Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II. ÚS 192/95.**

<sup>98)</sup> JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku, 3. aktualizované a doplněné vydání, BOVA POLYGON, Praha 2008, s. 782.

<sup>99)</sup> TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2007, s. 30.

<sup>100)</sup> PÍCHOVÁ, I.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001, s. 29.

výše, bylo by potom docela nelogické takovéto ujednání posléze napadat u soudu pro její nepřiměřenost, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Tímto by totiž mohlo dojít ke zpochybnění celé konkurenční doložky.

### **3.7 Náhrada škody**

V případě porušení závazku zaměstnance, vyplývající z konkurenční doložky, může se po něm zaměstnavatel domáhat náhrady škody. Přestože o náhradě škody není v ustanoveních o konkurenční doložce ani zmínka, neznamená to, že je zaměstnavatel bez patřičné obrany v případě, když mu zaměstnanec způsobí škodu v důsledku jeho konkurenčního jednání.

V této souvislosti odkazují na rozdíl mezi náhradou škody a smluvní pokutou, který spočívá v tom, že zatím co, zaměstnavatel se smluvní pokutou brání v případě porušení závazku, jež vyplývá z konkurenční doložky, aniž by mu zaměstnanec způsobil nějakou škodu, tak u náhrady škody musí zaměstnavateli nejdříve nějaká škoda vzniknout (viz také níže).

Existují čtyři předpoklady k naplnění skutkové podstaty (pracovněprávní) odpovědnosti za škodu dle § 250 ZP 262/2006. Za první, porušení právních povinností ze strany zaměstnance; má se na mysli jeho konkurenční jednání vůči zaměstnavateli. Za druhé, vznik škody na straně zaměstnavatele. Zřejmě v této situaci půjde o ušlý zisk, jehož by zaměstnavatel dosáhl, kdyby vůči němu zaměstnanec nejednal konkurenčně. Třetím předpokladem je kauzální nexus mezi porušením právních povinností zaměstnance a vznikem škody na straně zaměstnavatele. Všechny tyto předpoklady musí prokázat zaměstnavatel. Konečně, za čtvrté, je nutné zavinění na straně zaměstnance, a to jak ve formě úmysl, tak i nedbalosti.<sup>101)</sup>

---

<sup>101)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 116:  
„Forma zavinění se ale může odrazit na výši škody, která u nedbalostního zavinění nesmí přesáhnout

Nepanuje ovšem jednotný názor na to, zda je možné výše zmiňované ustanovení o pracovněprávní odpovědnosti vztáhnout i na konkurenční doložku. V této souvislosti je tedy nutné vymezit pojmy, obsažené v § 250 odst. 1 ZP 262/2006, a to „*při plnění pracovních úkolů*“ a „*nebo v přímé souvislosti s ním*“. Tyto jsou upraveny v §§ 273 a 274 ZP 262/2006. Existují názory, že jednání porušující zákaz konkurenční činnosti nenaplnuje znaky plnění pracovních úkolů dle § 273 ZP 262/2006 ani znaky úkonů v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů dle § 274 ZP 262/2006. Z toho důvodu je nutno použít subsidiárně § 420 a násl. ObčZ.<sup>102)</sup>

Jiný názor má autorka Eva Šimečková, jež konstatuje, že výše uvedené pojmy je nutno vykládat extenzivně tak, že předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je, aby ji zaměstnanec způsobil porušením povinností, k nimž se za trvání zaměstnání zavázal. Takto lze dovodit, že konkurenční doložka je pracovněprávní závazek, i když účinnost této doložky nastává až po jejím skončení.<sup>103)</sup>

Nárok na náhradu škody ovšem nemusí vznikat pouze zaměstnavateli, nýbrž také zaměstnanci. Narážím zde na situaci, kdy zaměstnanec sice dodrží svůj závazek z konkurenční doložky, ovšem tato byla od počátku neplatná. Tím, že se zaměstnanec omezil ve výkonu výdělečné činnosti, aby nekonkuroval svému bývalému zaměstnavateli, vznikla zaměstnanci škoda.<sup>104)</sup>

---

*částku rovnající se čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku. Soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit.“*

<sup>102)</sup> TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, s. 550.

<sup>103)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 116.

<sup>104)</sup> Ostatně tak to vyplývá i z **rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008**: „*V případě, že se zaměstnanec řídil neplatnou dohodou o tzv. konkurenční doložce, že proto skutečně nevykonával po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a že mu tím vznikla majetková újma, je nepochybné, že taková majetková újma představuje na straně zaměstnance škodu. Nezpůsobil-li zaměstnanec neplatnost dohody o tzv. konkurenční doložce výlučně sám, nemůže mu - jak vyplývá z ustanovení § 243 odst. 4 zák. práce - neplatnost právního úkonu být "na újmu" a zaměstnavatel je mu povinen podle ustanovení § 187 odst. 2 zákoníku práce vzniklou škodu nahradit.“*



Zaměstnavatel má také možnost bránit se vůči jednání zaměstnance i jinými prostředky, a to zejména ustanoveními o nekalé soutěži dle ObchZ. Tak např. pro porušení obchodního tajemství dle § 51 ObchZ zaměstnavatel může využít právních prostředků obsažených v § 53 ObchZ.<sup>105)</sup>

### **3.8 Vztah mezi smluvní pokutou a náhradou škody**

Vztah mezi těmito dvěma instituty je založen na základě § 545 odst. 2 ObčZ.<sup>106)</sup> Z tohoto ustanovení je zřejmé, že bývalý zaměstnavatel nemůže požadovat náhradu škody, způsobenou porušením povinnosti vyplývající z konkurenční doložky, jestliže z dohody smluvních stran nevyplývá, že lze náhradu škody uplatnit vedle smluvní pokuty.<sup>107)</sup>

V této souvislosti připomínám výše uvedený nálezn Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008. Do jeho účinnosti, tj. do dne 14. 4. 2008, totiž *ustanovení o smluvní pokutě z konkurenční doložky bránilo tomu, aby si zaměstnavatel mohl sjednat v konkurenční doložce možnost požadovat náhradu škody v případě, že mu tato byla způsobena v důsledku porušení povinnosti obsažené v konkurenční doložce ze strany zaměstnance.*<sup>108)</sup>

Dále uvádím, že smluvní pokuta se aktivuje v případě pouhého porušení závazku z konkurenční doložky, přičemž nemusí dojít k žádné škodě. Toto je velmi

---

<sup>105)</sup> Dle § 53 ObchZ „osoby, jejichž práva byla nekalou soutěží porušena nebo ohrožena, mohou se proti rušiteli domáhat, aby se tohoto jednání zdržel a odstranil závadný stav. Dále mohou požadovat přiměřené zadostiučinění, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.“

<sup>106)</sup> Toto zákonné ustanovení zní, cituji: „Věřitel není oprávněn požadovat náhradu škody způsobené porušením povinnosti, na kterou se vztahuje smluvní pokuta, jestliže z ujednání účastníků o smluvní pokutě nevyplývá něco jiného. Věřitel je oprávněn domáhat se náhrady škody přesahující smluvní pokutu, jen když to je mezi účastníky dohodnuto.“

<sup>107)</sup> TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, s. 550.

<sup>108)</sup> KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 53-54.

výhodné pro věřitele (zaměstnavatele), jemuž tak vzniká nárok na smluvní pokutu pouhým porušením závazku ze strany zaměstnance, zatím co pro vznik nároku na náhradu škody se musí prokazovat vznik škody.

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

### ***3.9 Další aspekty právní úpravy konkurenční doložky***

#### **3.9.1 Forma konkurenční doložky**

V této souvislosti je nutné rozlišit právní úpravu před nabytím účinnosti zákona č. 365/2011 Sb. a po nabytí účinnosti tohoto zákona.

Jak vyplývalo ze znění § 310 odst. 6 ZP 262/2006 účinném do 31. 12. 2011, k platnosti dohody o konkurenční doložce byla nutná její písemná forma, jinak byla neplatná. S ohledem na dikci §§ 20 a 21 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011, se ovšem nejednalo o absolutní neplatnost této dohody, nýbrž pouze o neplatnost relativní.<sup>109)</sup> Z § 20 ZP 262/2006 totiž vyplývalo, že taková konkurenční doložka je platná do doby, dokud se její neplatnosti dovolá ten, kdo by jí byl dotčen. S ohledem na eventuelní soudní spory by samozřejmě bylo žádoucí, aby všechny tyto dohody měly písemnou formu.

S účinností novely ZP 262/2006, uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb., došlo v tomto ohledu ke změně. Dle § 310 odst. 6 ZP 262/2006 sice stále musí být

---

<sup>109)</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 801: „*Pro formu konkurenční doložky i pro odstoupení od ní a výpověď platí písemná forma. Písemná forma je pod sankcí neplatnosti. Stejně jako v celém pracovním právu se jedná o relativní neplatnost.*“

konkurenční doložka písemná, ovšem již se v tomto ustanovení neuvádí, co nastane v případě, že písemná není. Za takové situace bude opět zapotřebí pracovat s §§ 19 a 20 ZP 262/2006, v platném znění, z nichž se dá dovodit, že nebyla-li konkurenční doložka sjednána písemně, je neplatná, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně neodstraní. Jinými slovy, znamená to, že nedostatek písemnosti konkurenční doložky způsobuje její absolutní neplatnost.<sup>110)</sup>

Shrnuto tedy, nedostatek písemnosti konkurenční doložky mělo přede dnem 31. 12. 2011 za následek její relativní neplatnost, zatím co po 1. 1. 2012 se již jedná o neplatnost absolutní.

### **3.9.2 Sjednání konkurenční doložky v průběhu zkušební doby**

I v tomto musíme rozlišit právní úpravu konkurenční doložky před nabytím účinnosti zákona 365/2011 Sb., resp. po nabytí účinnosti.

Jak totiž z § 310 odst. 2 věty za středníkem ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011, vyplývá, ke sjednání platné konkurenční doložky mohlo dojít až po uplynutí zkušební doby, byla-li samozřejmě se zaměstnancem dohodnuta. Touto podmínkou byl nejspíše chráněn zaměstnanec, neboť by v případě současného sjednání zkušební doby a konkurenční doložky nesl příliš velké břímě v podobě závazku vyplývající z konkurenční doložky, tj. nemožnost jeho budoucího pracovního uplatnění, kdyby skončil pracovní poměr ve zkušební době. V praxi, nicméně, docházelo k různým situacím, jak toto ustanovení (§ 310 odst. 2 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011) obejít.

---

<sup>110)</sup> V tomto dále cituji z VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 29: „*Pokud se týká nedostatku formy (v praxi nedostatek písemné formy právního úkonu, pokud zákon požadavek písemné formy stanoví), zavádí se neplatnost absolutní, kdy však strany mohou souhlasně projevenou vůlí tento nedostatek zhojit a dodatečně tak provést právní úkon ve formě písemné, a to s účinky ex tunc (zpětně).*“

Tak například, zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání tří měsíců, přičemž byla současně sjednána i zkušební doba. Po uplynutí tří měsíců byl pak sjednán nový pracovní poměr, a to buď na dobu určitou, nebo neurčitou již bez sjednání zkušební doby, tentokrát ovšem s ujednáním o konkurenční doložce.<sup>111)</sup> Odborná veřejnost toto řešení považovala sice za tvrdé, ovšem na straně zaměstnavatele za racionální, jímž zaměstnavatelé pouze využívali institut, stanovený zákonem.

Také existují případy, kdy se konkurenční doložka sjednala současně se vznikem pracovního poměru se současným ujednáním o zkušební době s tím, že se konkurenční doložka aktivovala až po uplynutí zkušební doby, tj. s odkládací podmínkou. Toto řešení se jevílo jako zcela logické, nicméně – a nutno říci bohužel - s ohledem na § 310 odst. 2 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011, se takové konkurenční doložky posuzovaly jako neplatné.

S účinností od 1. 1. 2012 nastala v tomto zákonném ustanovení změna, když byla vypuštěna věta za středníkem. Tím tedy zákonodárce umožnil zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem současně se vznikem zaměstnání jak zkušební dobu, tak i konkurenční doložku.

Jsem toho názoru, že nemožnost sjednání konkurenční doložky se současným ujednáním o zkušební době bylo nesprávné, a tedy naprosto vítám tuto změnu.

Jednak je nutné připomenout účel, pro nějž je institut zkušební doby vůbec zaveden. V rámci zkušební doby se totiž zaměstnavatel se zaměstnancem vzájemně poznávají, ovšem současně se zaměstnanec seznamuje s určitými informacemi a poznatky, což by za normálních okolností znamenalo sjednání konkurenční doložky. Nadto k tomu, aby zaměstnavatel zjistil talent a dovednosti zaměstnance, je naprosto přirozené umožnit mu přístup k citlivým údajům, informacím a jiným poznatkům.

---

<sup>111)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 100-102.

Domnívám se tedy, že zákonodárce uvedenou změnou v podstatě legalizoval praktiky, k nimž v praxi docházelo, když zaměstnavatel obcházel 310 odst. 2 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011, jen proto, aby chránil svou samotnou existenci.

### ***3.10 Způsoby zániku konkurenční doložky***

#### **3.10.1 Uplynutí doby, na kterou byla konkurenční doložka sjednána**

Nejpřirozenější způsob zániku závazku z konkurenční doložky je bezesporu uplynutí doby, na kterou byla jejími účastníky sjednána.<sup>112)</sup> Jinými slovy, jedná se o splnění závazku v souladu s § 559 ObčZ. Jak jsem již výše vysvětlil, konkurenční doložka může být sjednána maximálně na dobu jednoho roku, z čehož plyne, že se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout i době kratší.

#### **3.10.2 Zaplacení smluvní pokuty**

Zánik závazku z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty předpokládá § 310 odst. 3 ZP 262/2006. V takovém případě se jedná o zánik konkurenční doložky ze zákona, a to s účinky ex nunc.

Nutno upozornit ovšem na riziko, které se zde pro zaměstnavatele naskýtá. Může totiž nastat situace, kdy zaměstnanec má ještě za trvání zaměstnání v úmyslu porušit konkurenční doložku, jelikož si najde zaměstnání u jiného zaměstnavatele, navíc, mnohem lépe placené. Jakmile tedy dojde k ukončení zaměstnání, okamžitě začne vůči svému bývalému zaměstnavateli jednat konkurenčně, čímž tedy poruší

---

<sup>112)</sup> V podstatě se jedná o jediný přirozený způsob zániku konkurenční doložky.

závazek z konkurenční doložky. Zaplacením smluvní pokuty, pokud tedy byla sjednána, se tímto ze závazku vyváže, což pro něj může být velká výhoda právě v závislosti na jeho příjmech u nového zaměstnavatele.

Na druhé straně, je nutno připomenout, že pokud by takovým jednáním způsobil svému bývalému zaměstnavateli škodu, může se ten domáhat její náhrady.

### **3.10.3 Odstoupení od konkurenční doložky**

Obecně platí, že odstoupení od smlouvy je jednostranný právní úkon účastníka smlouvy adresovaný druhému účastníku, jímž se smlouva zrušuje, tedy ztrácí právní účinky sledované účastníky při jejím uzavření. Právní následky odstoupení nastávají, jakmile je doručeno adresátu, a bylo-li provedeno důvodně v souladu se zákonem nebo dohodou účastníků.

Zatím co, § 310 odst. 4 ZP 262/2006 umožňuje zaměstnavateli odstoupit od konkurenční doložky pouze za trvání zaměstnání, tak zaměstnanec tímto ustanovením omezen není, a může tedy od konkurenční doložky odstoupit i po skončení zaměstnání.

Subsidiárně se na odstoupení od konkurenční doložky užití §§ 48 a 49 ObčZ.<sup>113)</sup> Otázkou zůstává, zda k platnému odstoupení od konkurenční doložky dle § 310 odst. 4 ZP 262/2006 musí zaměstnavatel uvést důvod či nikoliv. Protože z dikce tohoto zákonného ustanovení tato povinnost uvedena není, existují dva odlišné názory na to, zda zaměstnavatel uvést důvod musí či nikoliv. Jak uvádím níže v této podkapitole, v praxi se v současné době jedná o velmi diskutované (ne-li nejdiskutovanější) téma ve vztahu ke konkurenční doložce.

V této souvislosti je zapotřebí zmínit judikaturu soudů, především soudu Nejvyššího, jež se uvedenou problematikou zabývá.

---

<sup>113)</sup> Dle těchto ustanovení může od dohody odstoupit účastník jen, jestliže je to v tomto zákoně nebo účastníky výslovně dohodnuto. Dále z těchto ustanovení vyplývá, že má právo od dohody odstoupit ten účastník, který ji uzavřel v tísni za nápadně nevýhodných podmínek.

Ze všeho nejdříve cituji z **rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010**: „S názorem, podle kterého ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce opravňuje zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, dovolací soud nesouhlasí. Předně, v ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce se o důvodech odstoupení od konkurenční doložky nic neuvádí; jeho smyslem (účelem) je vymežit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. Kromě toho, údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky. V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.“

V podstatě stejný názor vyjádřil **Nejvyšší soud ČR též ve svém rozsudku ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010<sup>114)</sup>**, ale také ve svém nejnovějším **rozsudku ze dne 28. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 18/2012**.

Důkazem toho, že se prvně uvedeným rozsudkem Nejvyššího soudu ČR jemu podřízené soudy na okresní a krajské úrovni řídí, je např. **rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 15. 11. 2011, č.j. 25 C 573/2009-157.<sup>115)</sup>**

---

<sup>114)</sup> Z něhož cituji: „Zásadě pacta sunt servanda a požadavku na stabilitu pracovněprávních vztahů proto odpovídá požadavek, že zaměstnavatel smí, bylo-li to sjednáno, od konkurenční doložky jen v době do skončení pracovního poměru účastníků odstoupit nebo ji jiným způsobem jednostranně zrušit, avšak pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor.“

Z výše uvedeného by se tedy dalo dovodit, že obecně přijímaným názorem je ten, který konstatuje, že zaměstnavatel je povinen uvádět důvody odstoupení od konkurenční doložky.

Rovněž tak někteří autoři uváděli, že pakliže by tomu tak nebylo, a zaměstnavatelé by odstoupili od konkurenční doložky bez udání důvodu, bylo by takovéto odstoupení zřejmě v rozporu s § 14 odst. 1 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011, v němž se uvádělo, že „výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy“.<sup>116)</sup> Toto zákonné ustanovení ovšem po novele ZP 262/2006, uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb., již nenajdeme.

Dále by se dle těchto autorů jednalo o ustanovení v našem soukromém právu za zcela ojedinělé, které by jednostranně zvýhodňovalo zaměstnavatele, což si lze v pracovním právu jen stěží představit, když pracovní právo jako celek je postaveno na ochraně zaměstnance.<sup>117)</sup>

Dle některých autorů není ani možné, aby zaměstnavatel za trvání zaměstnání odstoupil od konkurenční doložky bez uvedení důvodu ani v případě, když by si to v konkurenční doložce společně se zaměstnancem sjednal.<sup>118)</sup>

Opačný názor (v praxi - dle mého názoru - ne zcela ojedinělý, ale přesto menšinový) zastávají autoři, kteří vycházejí ze zásady, že podstatou konkurenční

---

<sup>115)</sup> Z něhož cituji: „*Jak nejčerstvěji uvedl ve svém rozhodnutí ze dne 20. 9. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 Nejvyšší soud ČR, ... Z těchto citovaných závěrů dovolacího soudu, s nimiž se zdejší soud zcela ztotožňuje (odpovídají vývoji právních názorů publikovaných v odborné literatuře) tedy vyplývá, že ... K úkonu žalované došlo sice písemně a stalo se tak v zákonem stanovené době, v dokumentu však není obsažen důvod tohoto kroku, proto je postup žalované v rozporu s právními předpisy ...*“

<sup>116)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 117-119.

<sup>117)</sup> BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1111.

<sup>118)</sup> STRÁNSKÝ, J. a kol.: Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost, SONDY s.r.o., Praha 2012, s. 481.



doložky je především ochrana zaměstnavatele po skončení zaměstnání a proto je zcela logické, že zákon umožňuje vzdát se této ochrany, a to v podobě odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu.<sup>119)</sup>

Tento názor se rovněž opírá o skutečnost, že by bylo velmi obtížné vymezit konkrétní důvody, pro které by bylo možné odstoupit od této dohody.<sup>120)</sup>

Někteří autoři též poukazují na to, že dle § 48 ObčZ dohoda o odstoupení od smlouvy nemusí být vázána na existenci nějakého důvodu a právo odstoupit může být vyhrazeno i jen pro jednu stranu smlouvy.<sup>121)</sup> S ohledem na tuto skutečnost je odstoupení od konkurenční doložky bez uvedení důvodu platné, pokud si smluvní strany nesjednaly možnost odstoupení od ní pouze na základě existence určitých důvodů.<sup>122)</sup>

Já osobně se přikláním k druhému (menšinovému) názoru, a to z následujících důvodů.

Jednak proto, že povinnost uvádět důvody odstoupení od konkurenční doložky skutečně není v § 310 ZP 262/2006 uvedena. Pakliže by totiž zákonodárce chtěl odstoupení od konkurenční doložky vázat na nějaké důvody, dle mého názoru by tyto důvody v § 310 ZP 262/2006 vymezil. Jednak jsem toho názoru, že, i kdyby byly zákonem vymezeny důvody pro odstoupení od konkurenční doložky, vyvolalo by to

---

<sup>119)</sup> GRULICH, T.: Možnosti odstoupení od dohody o konkurenční doložce, Právní rádce, 2/2005, s. 33-34, citují: „*Jestliže je tedy konkurenční doložka institutem poskytujícím určité zvýhodnění či ochranu zaměstnavateli, pak je jen logické, že zákon dává zaměstnavateli také možnost vzdát se tohoto zvýhodnění, a to v podobě odstoupení od dohody o konkurenční doložce podle § 29a odst. 5 zákoníku práce. Zaměstnavatel přitom nemusí sdělovat zaměstnanci důvody, které ho vedou k odstoupení od dohody o konkurenční doložce, což je vzhledem k výše uvedeným závěrům pochopitelné.*“ Autor sice vychází ze staršího ZP 65/1965, ovšem domnívám se, že jeho názory se mohou uplatnit i v podmínkách nyní platného ZP 262/2006. Stejná názor lze nalézt v ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda 2010, č. 10, s. 15.

<sup>120)</sup> Tamtéž, s. 34, a dále PICHRT, J.: Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, 10/2003, s. 43-44.

<sup>121)</sup> ŠVESTKA, J., SPÁČIL, J., ŠKÁROVÁ, M., HULMÁK, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1-459. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 418.

<sup>122)</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/zamysleni-nad-moznosti-sjednani-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-ve-svetle-soucasne-judikatury-nejvyssiho-soudu-83951.html>

v praxi spíše spory o to, zda určité důvody jsou natolik vážné, že mohou skutečně vést k odstoupení.

Dalším důvodem, proč se spíše kloním k názoru, že k odstoupení od konkurenční doložky není třeba uvádět žádné důvody, je již výše uvedená zásada, že podstatou konkurenční doložky je především ochrana zaměstnavatele po skončení zaměstnání.<sup>123)</sup>

V této souvislosti odkazují na **rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3034/2011**, který se zabývá právě smyslem a účelem konkurenční doložky, a dále citují: „*Smysl a účel dohody o tzv. konkurenční doložce spočívá zejména v tom, aby zaměstnavatel byl chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu.*“ Z uvedeného citátu lze dovodit, že i přes tu zásadu, že zákoník práce je založen především na ochraně zaměstnance, tak existují i určité výjimky, přičemž touto výjimkou je ochrana zaměstnavatele v případě konkurenční doložky.

Souhlasím dále s názorem, že odstoupením od konkurenční doložky bez udání důvodu ani není narušením synalagmatického pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, když je zaměstnanci zachováno jedno ze základních práv, a to právo na práci.<sup>124)</sup>

Dle § 310 odst. 6 ZP 262/2006 musí být každé odstoupení od dohody o konkurenční doložce písemné, přičemž s nedodržením předepsané písemné formy je

---

<sup>123)</sup> Stejný názor je uváděn též v BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Linde Praha, a.s. 2010, s. 36-37. Dle autorů této publikace zaměstnavatel nemusí uvádět důvody odstoupení od konkurenční doložky.

<sup>124)</sup> Viz tamtéž.

spojena sankce neplatnosti dle § 20 odst. 3 ZP 262/2006.<sup>125)</sup> Otázkou pak je, zda se jedná v takovém případě o neplatnost absolutní či relativní.<sup>126)</sup>

K tomuto dílčímu tématu ještě dodávám, že existují i názory, jež dávají možnost odstoupit od konkurenční doložky rovněž zaměstnancům, ovšem pouze v případě, že by zaměstnanec jednal v podstatném omylu.<sup>127)</sup>

Je otázkou, zda by bylo platné takové odstoupení od konkurenční doložky, jež by bylo učiněno zaměstnavatelem poslední den trvání zaměstnání. Takové odstoupení by mohlo být považováno za odporující zásadě právní jistoty účastníka, a tudíž za neplatné.

Nicméně, opětovně zdůrazňuji, že institut konkurenční doložky je institut, jímž se poskytuje ochrana především zaměstnavateli. Zaměstnavatel by tedy měl mít možnost, když už mu to platný právní řád dovoluje, odstoupit od konkurenční doložky třeba i v poslední hodinu trvání zaměstnání.

Pakliže by to takto zákonodárce nezamýšlel, jistě by vymezil určitou ochrannou dobu před skončením zaměstnání, po kterou by zaměstnavatel již nemohl od konkurenční doložky odstoupit. Žádná takováto doba ovšem není v § 310 odst. 4 ZP 262/2006, platném znění, uvedena.

Na závěr uvádím, že platným odstoupením od konkurenční doložky je tato zrušena s účinky *ex tunc*.

---

<sup>125)</sup> KOTTNAUER, A., a kol.: Zákoník práce – komentář s judikatuou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012, s. 896.

<sup>126)</sup> HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. 2. aktualizované a rozšířené vydání. ANAG, 2012, s. 73-74, cituji: „*Pokud je pro vícestranný právní úkon vyžadováno dodržení formy zákonem, může se jednat o relativní i absolutní neplatnost (záleží na posouzení vady prizmatem narušení základních zásad); je-li však forma založena dohodou stran, půjde při jejím nedodržení jen o neplatnost relativní.*“

<sup>127)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 119-120.

### **3.10.4 Výpověď konkurenční doložky**

Vypovědět konkurenční doložku dle § 310 odst. 5 ZP 262/2006 může pouze zaměstnanec, a to jen za určitého předpokladu. Tím je nevyplacení peněžitého vyrovnání nebo jeho části do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti, přičemž takto konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Teorie ovšem nevyklučuje, aby konkurenční doložka obsahovala i jiné výpovědní důvody, a to pro obě smluvní strany.<sup>128)</sup>

Odstoupení od konkurenční doložky je tedy jednostranný právní úkon, kterým zaniká závazek s účinky *ex nunc*. V § 310 odst. 6 ZP 262/2006 je dále obsaženo kogentní ustanovení, od něhož se nelze odchýlit, jenž stanoví písemnou formu mimo jiné i pro výpověď konkurenční doložky ze strany zaměstnance.

Zaměstnanec má ovšem volbu svého práva a tedy pokud zaměstnavatel nebude plnit tak, jak vyplývá ze zákona, nebo jak si to s ním smluvně ujedná, nemusí to nutně znamenat, že zaměstnanec podá výpověď. Zaměstnanec totiž může trvat na zaplacení peněžitého vyrovnání soudní cestou.<sup>129)</sup> V takovém případě bude zaměstnanec logicky zkoumat, zda je jeho bývalý zaměstnavatel natolik solventní, že bude schopen plnit to, k čemu se v konkurenční doložce zavázal. V opačném případě bude pro zaměstnance nepochybně výhodnější, když výpověď podá a nebude tedy dále omezen ve výběru svého zaměstnání.

### **3.10.5 Dohoda o skončení konkurenční doložky**

V kapitole, pojednávající o vymezení určitých pojmů, jsem předestřel, že konkurenční doložka je dvoustranný právní úkon, na němž se mohou (ale nemusí)

---

<sup>128)</sup> KOTTNAUER, A., a kol.: Zákoník práce – komentář s judikatuou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012, s. 896.

<sup>129)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 120-121.

dohodnout oba účastníci z pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnavatel i zaměstnanec. Stranám je tedy poskytnuto právo volby, zda uzavřít konkurenční doložku dle § 310 ZP 262/2006, čímž je toto ustanovení především dispozitivní. Není ani pochyb o tom, že se smluvní strany mohou dohodnout i na zániku či na skončení konkurenční doložky za trvání zaměstnání.

Otázkou zůstává, zda se takto mohou zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout i po jejím skončení. Jsem toho názoru, že toto možné je. Z § 310 ZP 262/2006, v platném znění, nikterak nevyplývá možnost zániku závazku z konkurenční doložky na základě dohody. Vzhledem k subsidiárnímu užití ObčZ se užití její ustanovení ohledně zániku závazků i v tomto případě, konkrétně se uplatní § 572 odst. 2 a 3 ObčZ.<sup>130)</sup>

Lze se setkat s určitými názory autorů, kteří na jednu stranu podporují rozvázání konkurenční doložky po skončení zaměstnání dohodou, na druhou stranu ovšem jedním dechem dodávají, že v takovém případě může být dohoda o rozvázání konkurenční doložky neplatná pro nesoulad s dobrými mravy dle 14 odst. 1 ZP 262/2006, ve znění účinném do 31. 12. 2011, případně pro omyl dle § 49a ObčZ.<sup>131)</sup>

### 3.10.6 Jiné způsoby zániku

Kromě způsobů zániku závazku z konkurenční doložky, jež jsou upravené přímo v § 310 ZP 262/2006, existují i jiné způsoby.

---

<sup>130)</sup> Dle § 572 odst. 2 ObčZ: „Strany se mohou dohodnout, že nesplněný závazek nebo jeho část se ruší, aniž by vznikl nový závazek. Nevyplývá-li z dohody něco jiného, zrušovaný závazek zaniká, když návrh na jeho zrušení byl přijat druhou stranou.“ a dle odstavce třetího toho zákonného ustanovení: „Dohoda o zrušení závazku musí být uzavřena písemně, jestliže se zrušuje závazek sjednaný písemně.“

<sup>131)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 116-117.

Zde se má na mysli především smrt zaměstnance či smrt nebo zánik zaměstnavatele, pakliže se jedná o právnickou osobu.<sup>132)</sup> V této souvislosti je třeba uvést, zda zanikají zaměstnavatelé s právním nástupcem, tj. zda přecházejí veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jejich právní nástupce či nikoli.<sup>133)</sup>

V případě smrti zaměstnavatele, jakožto fyzické osoby, zanikají veškeré nároky i povinnosti vyplývající z konkurenční doložky. Jiná situace nastane, pokud zanikne zaměstnavatel, který byl právnickou osobou, a to formou likvidace. Takto přecházejí veškerá práva i povinnosti na ustanoveného likvidátora.

V případě smrti zaměstnance, jemuž vznikl již splatný nárok z peněžitého vyrovnání, stává se tento nárok předmětem dědického řízení. Smrtí zaměstnance ovšem nemusejí přejít na dědice pouze pohledávky, ale také závazky vyplývající ze smluvní pokuty, a to v souladu s § 470 odst. 1 ZP 262/2006 do výše ceny nabytého dědictví.

---

<sup>132)</sup> HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L.  
Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.  
2. aktualizované a rozšířené vydání. ANAG, 2012, s. 682 a násl.

<sup>133)</sup> Dle § 338 ZP 262/2006.

## 4. Konkurenční doložka v českém obchodním právu

V předcházejících kapitolách jsem se věnoval právní úpravě konkurenční doložce v odvětví práva pracovního na území ČR. Není to ovšem jediné právní odvětví, v němž je možno sjednávat tyto doložky. V této kapitole se proto budu věnovat jejímu zakotvení v obchodním právu, konkrétně v ObchZ. Poněvadž ovšem právní úprava konkurenční doložky v obchodním právu není hlavní téma této rigorózní práce, budu se jí věnovat jen velmi stručně.

Stejně jako v pracovním právu, tak i v českém obchodním právu byla možnost sjednávat konkurenční doložky upravena mnohem později než v jiných evropských státech. V rámci Evropského společenství byla přijata směrnice Rady č. 86/652/EHS ze dne 18. 12. 1986 o koordinaci právní úpravy členských států týkající se nezávislých obchodních zástupců. Tato směrnice ovlivnila i náš ObchZ, bohužel však, co se týče konkurenčních doložek, byla zcela pomínuta.<sup>134)</sup> Toto změnila až novela ObchZ, uskutečněná zákonem č. 370/2000 Sb., jež nabyla účinnosti dne 1. 1. 2001, tedy ve stejný den, v němž byla zakotvena konkurenční doložka i v ZP 262/2006. Touto novelou tedy došlo k úplné harmonizaci naší právní úpravy s čl. 20 výše citované směrnice.<sup>135)</sup>

*„Konkurenční doložka v obchodním právu (§§ 488a, 488h a 672a ObchZ) je obecně dohoda smluvních stran, kterou se určená smluvní strana zavazuje, že po stanovenou dobu, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území nebude vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která byla předmětem smlouvy, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání druhé smluvní strany.“<sup>136)</sup>*

---

<sup>134)</sup> PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložka ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8, s. 14.

<sup>135)</sup> Jen pro ilustraci, na Slovensku byla konkurenční doložka do zákona č. 513/1991 Zb. zakotvena novelou, uskutečněnou zákonem 500/2001 Z.z. o rok později, tj. od 1. 1. 2002.

<sup>136)</sup> HENDRYCH, D. a kol. Právní slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. BECK, 2009,

Jak z citovaného výroku vyplývá, ObchZ výslovně umožňuje sjednat konkurenční doložku ve smlouvě o prodeji podniku (§ 488a ObchZ), ve smlouvě o nájmu podniku (§ 488h ObchZ) a ve smlouvě o obchodním zastoupení (§ 672a ObchZ). Vzhledem k tomu že §§ 488a a 672a ObchZ jsou obsahem § 263 odst. 1 ObchZ, znamená to, že se od těchto ustanovení nelze odchýlit, mají tedy kogentní povahu. Přesto i v případě § 488h ObchZ je nutno toto ustanovení vykládat jako kogentní, jelikož odkazuje právě na § 672a ObchZ.<sup>137)</sup>

V obchodněprávních vztazích je konkurenční doložka výslovně upravena a spjata pouze se smlouvou o prodeji podniku, o nájmu podniku a se smlouvou o obchodním zastoupení. Tento výčet ovšem nemusí být konečný. Dle § 269 odst. 2 ObchZ je totiž možné sjednat i takový typ smlouvy, jež není výslovně upravený, tzv. innominátní smlouva, jejímž obsahem může být konkurenční doložka. Takto je tedy možné sjednat konkurenční doložku např. ve smlouvě o tichém společenství, která je upravena v §§ 673 až 681 ObchZ, ale též ve smlouvě o sdružení podle ObčZ, konkrétně v § 829 tohoto zákoníku.<sup>138)</sup>

Všechny výše uvedené případy právní úpravy konkurenční doložky v jednotlivých smlouvách mají společné to, že konkurenční doložka musí být vždy písemná. A dále, ve všech uvedených případech sjednané konkurenční doložky může soud v případě pochybnosti prohlásit konkurenční doložku za neplatnou, jestliže by tato omezovala zavázaného více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany druhé smluvní strany.<sup>139)</sup>

Současná úprava konkurenční doložky v českém obchodním právu vychází především ze znění § 672a ObchZ, jímž se zabývám v následující podkapitole.

---

s. 345.

<sup>137)</sup> POKORNÁ, J.; KOVAŘÍK, Z.; ČÁP, Z. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. II. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 1574-1575.

<sup>138)</sup> KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 23-24.

<sup>139)</sup> HENDRYCH, D. a kol. Právní slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. BECK, 2009, s. 345.



## **4.1 Smlouva o obchodním zastoupení**

Na základě právní úpravy, jež byla do ObchZ zakotvena zákonem č. 370/2000 Sb., je konkurenční doložka sjednaná s obchodním zástupcem platná při dodržení určitých podmínek, jež jsou dále specifikovány v § 672a ObchZ, a pokud tyto nejsou dodrženy, bude konkurenční doložka dle druhého odstavce tohoto zákonného ustanovení neplatná. Nejdříve bych chtěl vymezit věcné vymezení smlouvy o obchodním zastoupení. Dle § 652 odst. 1 ObchZ se totiž na základě této smlouvy zavazuje obchodní zástupce jako nezávislý podnikatel dlouhodobě pro zastoupeného vyvíjet určitou činnost směřující k uzavření určitého druhu smluv nebo sjednávat a uzavírat obchody jménem zastoupeného a na jeho účet.

Z uvedeného je zřejmá možnost využít, popř. zneužít znalostí obchodního zástupce získaných z jeho činnosti, čímž je tedy odůvodněna existence konkurenční doložky. Stejně jako v ZP 262/2006, tak i v ObchZ tento institut směřuje především k ochraně zastoupeného před škodlivými zásahy bývalého obchodního zástupce.<sup>140)</sup>

Tak tedy dle § 672a odst. 1 ObchZ obchodní zástupce může být ve smlouvě o obchodním zastoupení omezen, nejdéle však na 2 roky po ukončení smlouvy, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území vykonávat na vlastní nebo na cizí účet činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného. Jak je již uvedeno výše, konkurenční doložka musí být sjednána písemně.<sup>141)</sup>

---

<sup>140)</sup> KOCINA, J.: *Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 24.

<sup>141)</sup> Z druhého odstavce § 672a ObchZ dále plyne, že konkurenční doložka odporující podmínkám, uvedeným v odstavci prvním tohoto ustanovení, je neplatná. Toto ustanovení je s přihlédnutím k tomu, že § 672a ObchZ má kogentní charakter nadbytečný. Tento názor je vyjádřen též v KOCINA, J.: *Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 24-25, jakož i v ELIÁŠ, K., DVORÁK, T. a kol. *Obchodní zákoník. Praktické poznámkové vydání s výběrem judikatury od r. 1900. 5. přepracované a rozšířené vydání podle stavu k 1. 11. 2006*. Linde Praha a.s., 2006, s. 902. Nadto, pro úplnost uvádím, že na Slovensku si toho byl zákonodárce nejspíše vědom a v § 672a zákona č. 513/1991 Zb. tento odstavec chybí, jinak je úprava konkurenční doložky ve smlouvě o obchodním zastoupení ve slovenském obchodním zákoníku naprosto stejná s českým ObchZ.

Ze třetího odstavce citovaného ustanovení ObchZ dále vyplývá, že soud může v případě pochybností konkurenční doložku, která by omezovala obchodního zástupce více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zastoupeného, omezit nebo prohlásit za neplatnou. Na rozdíl od právní úpravy v pracovním právu, tak v obchodním právu je možné uplatnit moderační právo soudu. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že i přes hlavní funkci konkurenční doložky, jíž je obrana zastoupeného před činností obchodního zástupce, může se ten v případě, že je pro něj konkurenční doložka příliš tvrdá, domáhat u soudu jejího omezení či dokonce její neplatnosti.

V praxi mezi smluvními stranami často dochází ke sjednání konkurenční doložky, jíž se obchodní zástupce zavazuje po skončení smluvního vztahu se zastoupeným nekonkurovat na stanoveném území, a to na dobu maximálně možnou, tj. dvou let. Nadto pod určitou sankcí, aniž by mu za toto omezení práva na svobodnou volbu podnikání náležela jakási finanční kompenzace. Takovéto znění konkurenční doložky je dle mého soudu absolutně neplatné smluvní ujednání. Samozřejmě je nutno postupovat případ od případu.

V této souvislosti odkazují např. na **rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 6. 2007, sp. zn. 32 Odo 407/2005**, z něhož citují: „*Konkrétní konkurenční doložka musí být sjednána tak, aby byla spravedlivě přiměřená a vzájemně vyvážená pro obě strany.*“ Této podmínce by nejspíše výše uvedené znění konkurenční doložky nevyhovovalo. Požadavkem spravedlivě přiměřené a vzájemně vyvážené konkurenční doložky pro obě strany se též zabývá např. **rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2011, sp. zn. 23 Cdo 4192/2008**.

S přihlédnutím k § 267 ObchZ se bude v případě neplatnosti konkurenční doložky jednat o neplatnost relativní.

Pro úplnost dodávám, že na § 672a ObchZ odkazuje rovněž § 669 odst. 1 písm. b) ObchZ.<sup>142)</sup>

## 4.2 Smlouva o prodeji podniku

„Smlouvou o prodeji podniku se prodávající zavazuje odevzdat kupujícímu podnik a převést na něj vlastnické právo k podniku a kupující se zavazuje převzít závazky prodávajícího související s podnikem a zaplatit kupní cenu.“<sup>143)</sup> Pro smlouvu o prodeji podniku, jež je upravena v §§ 476 až 488a ObchZ, platí obdobně konkurenční doložka dle § 672a ObchZ s tím, že touto doložkou může být omezena činnost prodávajícího, nejvýše však na dva roky po uzavření smlouvy.<sup>144)</sup>

Ustanovení, jímž byla u smlouvy o prodeji podniku dle ObchZ výslovně zavedena možnost sjednat konkurenční doložku, tj. § 488a ObchZ, bylo do tohoto zákoníku zakotveno již výše zmiňovanou novelou, uskutečněnou zákonem č. 370/2000 Sb. Tehdy ovšem bylo možno omezit činnost obou stran konkurenční doložky, tj. prodávajícího i kupujícího. Až dne 1. 4. 2003, kdy nabyl účinnosti zákon č. 88/2003 Sb., bylo stanoveno, resp. upřesněno, že konkurenční doložkou může být omezena pouze činnost prodávajícího.<sup>145)</sup>

Nadto, s účinností novely ObchZ, provedené zákonem č. 501/2001 Sb., tj. od 31. 12. 2001, bylo toto ustanovení zařazeno do výčtu kogentních ustanovení v § 263 ObchZ. Právní úprava konkurenční doložky ve smlouvě o prodeji podniku je tedy kogentního charakteru. To ovšem neznamená, že konkurenční doložka musí být

---

<sup>142)</sup> Na základě tohoto ustanovení „obchodní zástupce má v případě ukončení smlouvy právo na odškodnění, jestliže placení tohoto odškodnění je spravedlivé, jsou-li vzaty v úvahu všechny okolnosti, zejména provize, kterou obchodní zástupce ztrácí a která vyplývá z obchodů uskutečněných s těmito zákazníky; tyto okolnosti zahrnují také použití nebo nepoužití konkurenční doložky ve smyslu § 672a.“

<sup>143)</sup> Viz § 476 odst. 1 ObchZ.

<sup>144)</sup> Viz § 488a ObchZ.

<sup>145)</sup> KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 25.

sjednána v každé smlouvě o prodeji podniku, nýbrž význam kogentního charakteru spočívá v tom, že pakliže je konkurenční doložka sjednaná, nelze ji sjednat jinak, než v intencích, uvedených v § 672a ObchZ.<sup>146)</sup>

Účelem institutu konkurenční doložky ve smlouvě o prodeji podniku je ten, aby se předcházelo případům, kdy prodávající po uskutečnění prodeji nevystupoval jako konkurent kupujícího, který by byl tímto jednáním poškozen. Lze také připustit, že se v konkurenční doložce prodávající zaváže kupujícímu vůbec nepodnikat v daném oboru předmětu činnosti podniku.<sup>147)</sup>

### ***4.3 Smlouva o nájmu podniku***

Konkurenční doložka může být sjednána také ve smlouvě o nájmu podniku (viz §§ 488b až 488i ObchZ), přičemž oproti dvěma předchozím smlouvám může zavazovat obě smluvní strany. K tomu, abychom blíže pochopili důvod, proč je možné zavázat z konkurenční doložky obě zúčastněné strany, je nutné nejdříve ozřejmit, co je vůbec předmětem smlouvy o nájmu podniku.

Smlouvou o nájmu podniku se dle § 488b ObchZ písemně pronajímatel zavazuje přenechat svůj podnik nájemci, aby jej samostatně provozoval a řídil na vlastní náklad a nebezpečí a aby z něj pobíral užitky. Nájemce se na oplátku zavazuje platit pronajímateli nájemné. Dle výše uvedeného ustanovení musí být smlouva o nájmu podniku písemná a musí obsahovat výši nájemného nebo alespoň způsob jejího určení.

Stejně, jako u smlouvy o prodeji podniku, tak i u smlouvy o nájmu podniku ObchZ výslovně uvádí možnost sjednání konkurenční doložky. Konkurenční doložkou

---

<sup>146)</sup> Viz tamtéž, s. 25-26.

<sup>147)</sup> ELIÁŠ, K., DVOŘÁK, T. a kol. Obchodní zákoník. Praktické poznámkové vydání s výběrem judikatury od r. 1900. 5. přepracované a rozšířené vydání podle stavu k 1. 11. 2006. Linde Praha a.s., 2006, s. 766.

se dle § 488h ObchZ rozumí omezení činnosti pronajímatele na dobu trvání nájmu, přičemž činnost nájemce může být omezena po skončení nájmu.

Odkazem na § 672a ObchZ se rozumí, že si strany mohou ve smlouvě o nájmu podniku písemně dohodnout, že pronajímatel nesmí po dobu nejdéle dvou let na stanoveném území vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která byla předmětem podnikání v pronajatém podniku, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání nájemce.

V tomto případě byla smlouva o nájmu podniku do ObchZ zakotvena na základě jeho novely, uskutečněné zákonem č. 370/2000 Sb., s tím, že je zde dána možnost sjednání závazku z konkurenční doložky pro obě strany, jak již bylo výše uvedeno.<sup>148)</sup>

#### ***4.4 Další smlouvy s možností ujednat si konkurenční doložku***

Přestože ObchZ výslovně připouští sjednání konkurenční doložky jen u smlouvy o obchodním zastoupení, smlouvy o prodeji podniku a smlouvy o nájmu podniku, neznamená to, že ji nelze sjednat i u jiných typů smluv.

Tento názor je podepřen i soudní judikaturou, např. **rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 6. 2007, sp. zn. 32 Odo 407/2005**, z něhož citují: „*Okolnost, že obchodní zákoník upravil konkurenční doložku speciálně u smlouvy o obchodním zastoupení (§ 672a odst. 3 obch. zák.) neznamená, že vyloučil dohodu o ní v jiných typech obchodních smluv; zákonodárce pouze pokládal výslovnou úpravu konkurenční doložky u smlouvy o obchodním zastoupení za nejvyš účelnou a potřebnou právě pro tuto smlouvu.*“

---

<sup>148)</sup> ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 1141, citují: „*Nelze vyloučit ani sjednání konkurenční doložky omezující obě strany. Tento náš výklad má na základě novely provedené zák. č. 501/2001 Sb. a zák. č. 88/2003 Sb. výslovné vyjádření v textu tohoto ustanovení.*“

Tento citovaný judikát rovněž připustil sjednání konkurenční doložky u mandátní smlouvy za určitých podmínek, cituji: „*Konkrétní konkurenční doložka musí však být sjednána tak, aby byla spravedlivě přiměřená a vzájemně vyvážená pro obě strany v souladu s čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Na jedné straně nesmí bránit ve svobodném podnikání, na druhé straně musí chránit právo podnikatele na nerušené podnikání v zavedeném podniku. Konkurenční doložka musí být též vymezena či omezena co do předmětu, podmínek a doby, po kterou se uplatňuje.*“

Na základě výše uvedeného lze konkurenční doložku uzavřít v jakékoliv jiné smlouvě uzavírané dle ObchZ. Takto se konkurenční doložka může vztahovat i na období po ukončení výkonu funkce statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu, pakliže toto není v rozporu s dobrými mravy a s postavením účastníků soukromoprávních vztahů.<sup>149)</sup>

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

Konkurenční doložkou je u této smlouvy především chráněn tichý společník tak, aby podnikatel, jemuž je poskytnut určitý vklad, nevykonával na vlastní nebo cizí účet činnost, jež by mohla být vůči tichému společníkovi konkurenční.

---

<sup>149)</sup> KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 26.

Sjednat konkurenční doložku je za určitých podmínek rovněž možné, jak u smlouvy mandátní (viz výše), tak u smlouvy o sdružení dle §§ 829 až 841 ObčZ.<sup>150)</sup>

---

<sup>150)</sup> Viz tamtéž, s. 27-28.

## **5. Právní úprava konkurenční doložky na Slovensku**

Konkurenční jednání zaměstnance po skončení zaměstnání je upraveno nejen v právním řádu ČR, ale i za hranicemi této země. Jelikož jedním z hlavních témat této rigorózní práce je právní úprava konkurenční doložky, jak v českém právním řádu, zejména v odvětví práva pracovního, tak i její právní úprava mimo hranice ČR, věnuji se v následujících kapitolách a podkapitolách popisu jednotlivých právních úprav tohoto institutu ve vybraných státech.

V této (páté) kapitole rigorózní práce jsem se rozhodl podrobněji věnovat se právní úpravě konkurenční doložky v zemi, která je České republice geograficky (ale i historicky, kulturně, lingvisticky i jinak) nejbližší, tedy v zemi, s níž náš stát sousedí, a s níž má historicky nejhlubší kořeny. Jedná se o Slovenskou republiku (dále jen „*Slovensko*“). V další kapitole se pak zabývám právní úpravou konkurenční doložky v zemi, v jehož právním řádu je tento institut zakotven (pro nás) netradičně a z určitého úhlu pohledu taktéž inspirativně. Mám tím na mysli zakotvení konkurenční doložky v právním řádu Spolkové republiky Německo (dále jen „*Německo*“), což je rovněž stát, s nímž má ČR historické kořeny.

Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání, tj. konkurenční doložky, doznala na Slovensku za poslední léta snad největších změn ze všech zemí sousedících s Českou republikou. V následující podkapitole tak nastiňuji jakýsi exkurz do historie právní úpravy tohoto institutu na Slovensku.

### ***5.1 Vývoj právní úpravy konkurenční doložky***

Ještě dříve, než se budu dále zabývat současnou právní úpravou konkurenční doložky na Slovensku, je zapotřebí konstatovat, že její historická právní úprava je až do rozdělení bývalého společného státu totožná s tou českou. Historické kořeny právní úpravy konkurenční doložky tedy sahají až do dob zákona o obchodních pomocnících a na něj navazujícího zákona o soukromých zaměstnancích (viz kapitola 2. této práce).



V tomto tedy na tyto zákony odkazují, přičemž dále uvádím současnou právní úpravu konkurenční doložky na Slovensku, která se logicky vyvíjí jiným směrem, než jak je tomu u nás.

Podle § 17 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce (dále jen „ZP 311/2001“), účinného do 31. 8. 2011, byl za neplatný právní úkon považován takový, jímž se zaměstnanec dopředu vzdává svých práv. A jelikož ZP 311/2001, ve znění účinném do 31. 8. 2001, neumožňoval sjednání konkurenční doložky, byl závazek zaměstnance z konkurenční doložky, že nebude vykonávat konkurenční činnost vůči svému zaměstnavateli po skončení zaměstnání, posuzován jako neplatný právní úkon právě dle § 17 odst. 1 ZP 311/2001.

Jinými slovy, do 31. 8. 2011 nebylo na Slovensku možné uzavřít platnou konkurenční doložku. Pokud by přesto sjednána byla, nejen, že by se stala nevymahatelnou a neplatnou, ale zaměstnavatel by dokonce mohl být za její sjednání pokutován inspektorátem práce až do výše 100.000,- eur.<sup>151)</sup>

Jediný možný způsob, jak slovenský právní řád umožňoval zaměstnavatelům bránit se vůči zaměstnancovým nekalosoutěžním praktikám či proti vyzrazení obchodního tajemství i po skončení pracovního poměru, byly prostředky dle slovenského obchodního zákoníku, tj. zákon č. 513/1991 Zb.

Tedy, zatím co, konkurenční doložka byla s účinností od 1. 1. 2001 v českém pracovním právu zakotvena a bylo jí tedy možno platně sjednat, slovenští zákonodárci považovali takovéto ujednání i nadále za neplatné.

Slovenský zákonodárce si ovšem začínal uvědomovat, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může existovat určitá konkurenční činnost i po skončení jejich pracovněprávního vztahu, kterou bude nutné nějakým způsobem regulovat v zákoníku práce.

---

<sup>151)</sup> KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 89-91. Taktéž ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda 2010, č. 10, s. 16.

Novelou ZP 311/2001, uskutečněnou zákonem č. 257/2011 Z.z., tak byl s účinností od 1. 9. 2011 zaveden institut konkurenční doložky, a to konkrétně v § 83a ZP 311/2001. Tím se tedy i ve slovenském pracovním právu začalo rozlišovat mezi konkurenčním jednáním zaměstnance za trvání zaměstnání a jeho konkurenčním jednáním pro dobu po skončení zaměstnání. A právě na právní úpravu konkurenční doložky v ZP 311/2001, v platném znění, se zaměřuji v dalších podkapitolách.

## **5.2 Právní zakotvení konkurenční doložky v ZP 311/2001**

Na rozdíl od české úpravy v pracovním právu, pojem konkurenční doložky není v literě slovenského ZP 311/2001 užíván.<sup>152)</sup> Pro účely této práce ovšem budu používat tento pojem konkurenční doložky i pro právní úpravu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání tak, jak je upravena v ZP 311/2001.

Smluvní strany si mohou v pracovní smlouvě dohodnout, že zaměstnanec nebude po skončení pracovního poměru po určitou dobu, nejdéle však na jeden rok, vykonávat výdělečnou činnost, která má k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter.<sup>153)</sup>

Omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru musí být obsažen přímo v pracovní smlouvě, jinak je neplatný. Jedná se o nový typ pracovněprávní dohody, jejíž vztahy jsou vztahy pracovněprávními i po skončení pracovního poměru a není na ně možné aplikovat ObčZ.<sup>154)</sup>

Je otázkou, zda je možno sjednat konkurenční doložku, jak v případě pracovněprávního vztahu, založeného pracovní smlouvou, tj. v případě pracovního poměru, tak i v případě pracovněprávních vztahů, založených na dohodách o pracích

---

<sup>152)</sup> Dle ZP 311/2001 se jedná o „*obmedzenie zárobkovej činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru*“, nicméně ZP 311/2001 pro toto označení nenašel zkratku.

<sup>153)</sup> Dle § 83a odst. 1 ZP 311/2001.

<sup>154)</sup> BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. 2 vydanie. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 566.

vykonávaných mimo pracovní poměr. Domnívám se, že konkurenční doložku lze platně sjednat pouze v případě sjednání pracovního poměru, tedy jako součást pracovní smlouvy, přičemž mě k tomuto názoru vedou především dvě skutečnosti.

Za prvé, slovenská právní úprava konkurenční doložky přímo operuje s pojmy „zaměstnanec“, „zaměstnavatel“, „pracovní poměr“ a „pracovní smlouva“. Tedy již ze samotného znění § 83a ZP 311/2001 vyplývá, že konkurenční doložku je možno sjednat jen se zaměstnancem, jenž uzavřel se svým zaměstnavatelem pracovní smlouvu, na základě níž vykonává pracovní poměr.

Za druhé, v § 223 odst. 1 věty druhé ZP 311/2001 se konstatuje, že na pracovněprávní vztah, založený dohodami o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr, se vztahují ustanovení části první a šesté ZP 311/2001. Konkurenční doložka je ovšem součástí části druhé ZP 311/2001, z čehož logicky vyplývá, že není možné aplikovat její právní úpravu i na dohody o pracích, vykonávaných mimo pracovní poměr.

### **5.3 Předmět konkurenční doložky**

Předmět konkurenční doložky je upraven v § 83a ZP 311/2001, a to jak v jeho prvním odstavci, tak i v odstavci druhém. Tak tedy zaměstnanec nemůže vykonávat „zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zaměstnávateľa konkurenčný charakter“. Dále musí být naplněna další podmínka, že zaměstnanec má v průběhu trvání pracovního poměru možnost seznámit se s informacemi anebo znalostmi, které nejsou běžně dostupné, a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli způsobit podstatnou újmu.<sup>155)</sup>

Rozhodujícími pojmy, vymezující rámec konkurenční činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru, jsou tedy „zárobková činnosť“ čili „výdělečná činnosť“,

---

<sup>155)</sup> Dle § 83a odst. 2 ZP 311/2001.

kteřou je zaměstnanec oprávněn konat dle ZP 311/2001, a „*předmět činnosti zaměstnavatele*“, na který se předmětné oprávnění zaměstnance váže.

### **5.3.1 Výdělečná činnost zaměstnance**

Výdělečnou činnost bychom mohli definovat jako jakoukoliv aktivní činnost zaměstnance, z níž může důvodně očekávat určitý výdělek (příjem). Může to být jiný pracovní poměr, ale také jiná činnost vykonávaná na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Rovněž se tím rozumí výkon podnikatelské činnosti dle obchodního zákoníku a dále též činnost, jež spočívá v tom, že je někdo členem např. dozorčí rady.

Naproti tomu, mezi výdělečnou aktivní činnost zaměstnance nelze zařadit majetkovou účast v kapitálových společnostech. Nejedná se totiž o činnost aktivní.

Stejně jako v ČR, tak i v ZP 311/2001 je nutno za výdělečnou činnost je posuzovat i takové jednání, jež je obvykle odměňováno, a tudíž není rozhodující, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělků skutečně dosáhl. V opačném případě by velmi snadno hrozila zaměstnavateli škoda, která by mu byla způsobena konkurenční činností svého bývalého zaměstnance, jenž by ovšem mohl argumentovat tím, že není za tuto svou činnost nikterak stávajícím zaměstnavatelem odměňován, čímž dle tohoto výkladu neporušil závazek z konkurenční doložky. Takovýto výklad je tedy vyloučen.

### **5.3.2 Předmět činnosti zaměstnavatele**

Co se týče předmětu činnosti zaměstnavatele, bude nejprve nutné tento pojem právně vymezit. Podnikatelské subjekty mají předmět činnosti zapsaný např. v obchodním a živnostenském rejstříku. Předmět činnosti ovšem může vyplývat i ze

zřizovacího dokumentu tohoto subjektu a v případě orgánů státní správy předmět činnosti upravují kompetenční zákony.<sup>156)</sup>

U velkých obchodních společností může být předmět podnikání vymezen tak široce, že to může mít pro zaměstnance až fatální důsledky pro jeho uplatnění na trhu práce. Tedy, i z důvodu předcházení budoucím konfliktům by měl zaměstnavatel buď v kolektivní smlouvě, nebo ve svém vnitřním předpise přesně vymežit, která činnost by měla ve vztahu k jeho předmětu činnosti konkurenční charakter. Tak by tedy došlo ke zpřesnění činností, které by nesměl zaměstnanec vykonávat pro jiný subjekt.<sup>157)</sup>

Situaci, kdy některé obchodní společnosti mají jako předmět činnosti zapsanou v příslušném rejstříku i tu činnost, kterou ovšem ve skutečnosti neprovozují, a jejíž výkon by měl zaměstnanec jinak zakázanou, nutno posuzovat nikoliv dle názvu předmětu činnosti, ale podle jejího obsahu.

K tomuto dále uvádím situaci, kdy zaměstnanec vykonává činnost, která již ovšem není předmětem činnosti zaměstnavatele. Zde vyvstávají otázky, k jakému okamžiku poměřovat konkurenční činnost zaměstnance, zda ke dni uzavření dohody o konkurenční doložce nebo ke všem činnostem po dobu trvání zaměstnání, nebo k těm činnostem, které zde byly v době ukončení pracovního poměru.

Jsem toho názoru, že jak v případě ZP 262/2006, tak i v tomto případě je tou nejčistší a nejsprávnější variantou ta poslední, tedy poměřovat konkurenční činnost zaměstnance ke dni ukončení zaměstnání.

Pokud je v konkurenční doložce omezena výdělečná činnost širší, než to vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud závazek zaměstnance omezit nebo i úplně zrušit.<sup>158)</sup> Doporučuje se tedy, aby si zaměstnavatel ve svém vlastním zájmu vymežil rozsah takovýchto informací ve vnitřním předpise.

---

<sup>156)</sup> BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. 2 vydanie. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 561-562.

<sup>157)</sup> <http://www.pravnecentrum.sk/publikovane-clanky/118-konkurennna-doloka-po-novom>

<sup>158)</sup> Dle § 83a odst. 3 ZP 311/2001.

Přestože ZP 311/2001 přesně nevymezuje, co by mělo být předmětem konkurenční doložky, tak by již při uzavírání této dohody mělo být zaměstnanci jasné, o jaké informace anebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli způsobit podstatnou újmu, se jedná. V opačném případě by hrozilo, že takto neurčitá konkurenční doložka by byla neplatná, právě pro neurčitost projevu vůle jejích účastníků.<sup>159)</sup>

#### ***5.4 Osobní působnost konkurenční doložky***

Právní úprava konkurenční doložky obsahuje v § 83a ZP 311/2001 pouze pozitivní vymezení osob, resp. zaměstnanců, s nimiž je možno sjednat konkurenční doložku. Na rozdíl od české právní úpravy, která v § 311 ZP 262/2006 stanoví též negativní vymezení osobní působnosti konkurenční doložky, tak slovenská právní úprava s tímto negativním vymezením nepočítá.

Dle § 83a odst. 2 ZP 311/2001 je možné sjednat platnou konkurenční doložku s jakýmkoliv zaměstnancem, jenž má možnost získat v průběhu pracovního poměru takové poznatky a informace, které nejsou běžně dostupné a jejich využití by mohlo zaměstnavateli způsobit podstatnou škodu.

Stejně jako v případě osobní působnosti v ZP 262/2006, tak i v ZP 311/2001 je nutno pojmout tuto problematiku poměrně široce a bude nutné postupovat případ od případu. S důvěrnými informacemi či znalostmi se totiž mohou seznámit např. i asistenti/asistentky či sekretáři/sekretářky, tedy na první pohled méně kvalifikované pracovní pozice.

Co se týče omezení osobního rozsahu konkurenční doložky věkem, právní úprava v ZP 311/2001 je v podstatně podobná jako v případě té české (viz kapitola 3. této rigorózní práce). Dle § 11 odst. 2 ZP 311/2001 tak lze konkurenční doložku sjednat

---

<sup>159)</sup> BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. 2 vydanie. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 566.

s fyzickou osobou, která dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Jak již bylo shora uvedeno, slovenský zákonodárce do ZP 311/2001 nezakotvil negativní vymezení tohoto osobního rozsahu, jak tomu je u nás v § 311 ZP 262/2006. ZP 311/2001 takovéto negativní vymezení upravuje pouze ve svém § 83, jenž se ovšem týká omezení konkurenční činnosti zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru. Dle tohoto zákonného ustanovení konkurenční činnost zaměstnance, která by mohla mít k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter, se nesmí vztahovat na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, lektorské, přednášející, literární a umělecké činnosti. Nic takového ovšem není stanoveno ve vztahu ke konkurenční doložce, obsažené v § 83a ZP 311/2001.

Můžeme tedy pouze spekulovat nad tím, jestli slovenský zákonodárce toto pouze opomněl, nebo zda se skutečně konkurenční doložka vztahuje i na výkon těchto činností.

### ***5.5 Časová působnost konkurenční doložky***

Dle § 83a odst. 1 ZP 311/2001 závazek zaměstnance z konkurenční doložky nesmí trvat déle než jeden rok po skočení pracovního poměru se zaměstnavatelem. Zákonodárce se pro tuto délku omezení rozhodl nejspíše s ohledem na ústavněprávní charakter práva na výkon výdělečné činnosti.<sup>160)</sup> Toto právo je totiž možné omezit jen v nevyhnutelné míře při zachování zásady legality, legitimacy a proporcionality.<sup>161)</sup>

---

<sup>160)</sup> Čl. 35 Ústavy Slovenské republiky.

<sup>161)</sup> BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. 2 vydanie. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 566.

## ***5.6 Územní působnost konkurenční doložky***

Územní rozsah omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru není v § 83a ZP 311/2001 upraven. Lze tedy dovodit, že se toto omezení může za určitých podmínek vztáhnout na celé území státu, a nelze ani vyloučit, že konkurenční doložka sjednaná mezi slovenským zaměstnavatelem a slovenským zaměstnancem bude platná i za hranicemi státu. Tato situace by mohla nastat např. v případě určité nadnárodní činnosti zaměstnavatele. Ve vztahu k územní působnosti konkurenční doložky tak lze dospět ke stejným dedukcím, jako tomu je v případě české právní úpravy (viz dále kapitola týkající se komparace právních úprav).

## ***5.7 Peněžité vyrovnání a smluvní pokuta***

Dle odstavce čtvrtého § 83a ZP 311/2001 zaměstnavatel musí poskytnout přiměřenou peněžní náhradu nejméně ve výši 50% průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku, uvedeného v odstavci 1 tohoto zákonného ustanovení. Tato peněžní náhrada je splatná ve výplatním termínu určeném zaměstnavatelem na výplatu mzdy, a to za předcházející měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.<sup>162)</sup>

Jelikož se jedná o dispozitivní právní úpravu, mohou se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout např. na tom, že měsíční plnění nebude rovna jedné dvanáctině celkového peněžitého vyrovnání, ale výše takového měsíčního plnění bude odlišné. Rovněž tak si tyto smluvní strany mohou sjednat jednorázové vyplacení peněžitého vyrovnání.<sup>163)</sup>

---

<sup>162)</sup> Uvedme příklad: Byl-li sjednán termín pro výplatu mzdy 15. den v měsíci, tak při skončení pracovního poměru ke dni 31. 1. 2013, vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci peněžitou náhradu nejpozději 15. 3. 2013, pokud si ovšem smluvní strany nesjednaly jinou splatnost.

<sup>163)</sup> <http://podnikanie.etrend.sk/podnikanie-riadenie/konkurencna-dolozka-v-pracovnej-zmluve.html>.



Co se týče peněžitého vyrovnání, její výše a splatnosti, jsou česká a slovenská právní úprava v tomto ohledu stejná.

A stejně tak, jako je v ZP 262/2006 uvedena povinnost zaměstnance zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu v případě, že svůj závazek z konkurenční doložky poruší, tak i v ZP 311/2001 je stanovena tato povinnost, i když tento zákoník nepoužívá přímo výslovně pojem smluvní pokuty. Dle § 83a odst. 5 ZP 311/2001 se totiž jedná o jakousi přiměřenou peněžní náhradu. Ovšem, na rozdíl od české právní úpravy, je v ZP 311/2001 její výše stanovena, respektive je omezena její horní hranice, a to tak, že nesmí přesáhnout celkovou sumu peněžitého vyrovnání, dohodnutého dle odstavce čtvrtého § 83a ZP 311/2001.

Suma peněžité náhrady (smluvní pokuty) může být přiměřeně snížena, jestliže zaměstnanec svůj závazek splnil alespoň v části. Nicméně, zaplacením peněžité náhrady závazek zaměstnance z konkurenční doložky zanikne. Jedná se o jeden z možných způsobů zániků konkurenční doložky v ZP 311/2001.

## ***5.8 Zánik konkurenční doložky***

Další způsob (krom způsobu v předchozí podkapitole uvedeného), jak může zaniknout závazek zaměstnance z konkurenční doložky, je uveden v § 83a odst. 6 ZP 311/2001.<sup>164)</sup> Pro odstoupení od konkurenční doložky vyžaduje § 83a odst. 8 ZP 311/2001 písemnou formu pod sankcí neplatnosti. Je otázkou, zda bude odstoupení od konkurenční doložky posuzováno stejně, jako tomu je v českých podmínkách. Jestliže tedy bude za neplatné považováno takové odstoupení od konkurenční doložky, které by neobsahovalo žádný důvod (stejně jako v ČR), nebo naopak bude takovéto odstoupení

---

<sup>164)</sup> Dle tohoto zákonného ustanovení může zaměstnavatel od závazku podle odstavce prvního odstoupit jen za trvání pracovního poměru zaměstnance; závazek tak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž bylo odstoupení doručené druhé smluvní straně (zaměstnanci), nejpozději však posledním dnem trvání pracovního poměru.

platné. K tomuto zbývá ještě dodat, že jde o jednostranný právní úkon s účinky *ex nunc*.<sup>165)</sup>

Výpověď závazku z konkurenční doložky ze strany zaměstnance je dalším způsobem zániku konkurenční doložky.<sup>166)</sup> Jedná se o další jednostranný právní úkon, jenž musí být rovněž v písemné formě, jinak by byl neplatný. Zaměstnanec ovšem může vypovědět závazek nevykonávat konkurenční činnost vůči svému bývalému zaměstnavateli za podmínky, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání do 15 dnů od uplynutí jeho splatnosti. Závazek pak zaniká dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, tedy zaměstnavateli.

## **5.9 Závěr**

Zbývá ještě dodat, že ZP 311/2001 upravuje možnost v kolektivní smlouvě vymezit okruh zaměstnanců, s nimiž je možné dohodnout omezení výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru a dobu trvání omezení takové činnosti. Dále je možné v kolektivní smlouvě upravit minimální výši přiměřeného peněžitého vyrovnání, které dostanou zaměstnanci při splnění svého závazku nevykonávat konkurenční činnost, a dále omezení nejvyšší sumy tzv. smluvní pokuty, kterou má naopak zaměstnanec povinen zaměstnavateli platit v případě porušení svého závazku.<sup>167)</sup>

Jak z výše uvedeného plyne, v tom podstatném je právní úprava konkurenční doložky ve slovenském pracovním právu podobná s tou českou úpravou. Existuje ovšem i několik rozdílů mezi těmito právními úpravami, a těmito rozdíly se zabývám v kapitole 8. této rigorózní práce.

---

<sup>165)</sup> BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. 2 vydanie. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 567.

<sup>166)</sup> Dle § 83a odst. 7 ZP 311/2001.

<sup>167)</sup> Dle § 83a odst. 9 ZP 311/2001.

## 6. Právní úprava konkurenční doložky v Německu

V německém právním řádu se lze rovněž setkat s právní úpravou konkurenčního jednání zaměstnance, a to jak v průběhu zaměstnání, tak i po jeho skončení. Právní úprava konkurenční doložky (německy „*Konkurrenzklausele*“) ovšem není součástí německého zákoníku práce, nýbrž je ve srovnání s českou právní úpravou netypicky obsažena v německém obchodním zákoníku (Handelsgesetzbuch - HGB).

Toto je dáno především tou skutečností, že na rozdíl od české či jiné právní úpravy není německé pracovní právo upraveno v jednotném právním předpise (zákoníku práce), nýbrž je upraveno řadou zákonů. Např. se jedná o zákon o domácí práci, zákon o pracovní době, Spolkový zákon o dovolené, atd. V Německu tedy neexistuje jednotný právní předpis, jenž by upravoval pracovněprávní vztahy se všemi jejich aspekty (jako je dovolená, pracovní doba, skončení pracovního poměru, atd.). Tato právní úprava pracovního práva ovšem není v Evropě výjimkou.<sup>168)</sup>

Jasným důkazem o tom, jak je pracovní právo v Německu roztržštěné, je fakt, že pracovní smlouvy nejsou uzavírány na základě pracovněprávních předpisů, nýbrž podle německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB).

Obsahem této podkapitoly rigorózní práce je přiblížit právní úpravu konkurenční doložky v další ze zemí, jež sousedí s ČR, uceleně ji vyložit a vystihnout její hlavní aspekty. Dále se budu zabývat tím, za jakých podmínek bude konkurenční doložka sjednána platně, a kdy neplatně. Přihlédnu zároveň i ke zvláštnostem německé právní úpravy konkurenční doložky, kdy v určitých případech je zaměstnanec oprávněn se sám rozhodnout, zda se bude chtít řídit takovou konkurenční doložkou, která na první pohled nespĺňuje náležitosti dle příslušných ustanovení HGB. Samotnými rozdíly s českou právní úpravou tohoto institutu se věnuji v kapitole následující, tj. sedmé.

---

<sup>168)</sup> Např. ve Velké Británii a v Irsku se rovněž vyskytuje roztržštěnost pracovního práva hned do několika předpisů.

## 6.1 Náležitosti konkurenční doložky

Jak jsem již výše uvedl, samotná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání u svého bývalého zaměstnavatele není obsažena v žádném z pracovněprávních předpisů, ani v BGB, nýbrž v HGB, konkrétně je vymezena v §§ 74 až 75d HGB. Tato zákonná ustanovení ovšem zpočátku upravovala konkurenční doložku mezi tzv. principálem (německy „*der Prinzipal*“) a obchodním pomocníkem (německy „*Handlungsgehilfen*“). Na všechny ostatní zaměstnance se tato právní úprava rozšířila až judikaturou Spolkového pracovního soudu.<sup>169)</sup>

K platnosti konkurenční doložky se v Německu vyžaduje, aby byla v písemné podobě. Nedodržení této podmínky má za následek její neplatnost dle § 125 BGB. Konkurenční doložku je možné v Německu sjednat buď přímo v pracovní smlouvě, anebo mimo ní. Tedy stejně jako dle českého ZP 262/2006, nemusí být nutně tento závazek zaměstnance k nekonkurenčnímu jednání po skončení zaměstnání součástí pracovní smlouvy. Zaměstnanec ovšem musí obdržet takovéto ujednání podepsané od zaměstnavatele.<sup>170)</sup> Pakliže by zaměstnavatel jím podepsanou konkurenční doložku odmítl zaměstnanci předložit, nebyla by sice konkurenční doložka nutně neplatná, ovšem zaměstnavatel by v takovém případě nemohl zaměstnance přinutit k omezení konkurenčního jednání vůči němu po skončení pracovního poměru. Záleželo by tedy na zaměstnanci, jestli by se takovouto doložkou chtěl či nechtěl řídit.<sup>171)</sup>

Jak již bylo konstatováno, konkurenční doložka může být sjednána v rámci pracovní smlouvy. V takovém případě musí být zřejmé pro obě strany, že konkurenční doložka je její součástí a nesmí být jakkoliv skryta. Bude-li konkurenční doložka uvedena v příloze k pracovní smlouvě, je nezbytné, aby byla tato příloha podepsána oběma smluvními stranami.

---

<sup>169)</sup> Jedná se např. o **rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 13. 9. 1969, sp. zn. 3 AZR 138/68.**

<sup>170)</sup> Dle § 74 odst. 1 HGB.

<sup>171)</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. Non-Compete Clauses. An International Guide. Ius Laboris, 2010, s. 127.

## **6.2 Předmět konkurenční doložky**

Předmět konkurenční doložky musí být vymezen co nejpečlivěji s ohledem na to, že německá právní úprava jej v žádném právním předpise neupravuje. Pakliže dojde v tomto ohledu ke sporu, soudy tíhnou k tomu vykládat předmět konkurenční doložky restriktivně ve prospěch zaměstnance. Znamená to tedy, že požadavky platné konkurenční doložky jsou vymezeny jak v HGB, tak i na základě judikatury německých soudů, především Spolkového pracovního soudu (viz níže).

Dle § 74a odst. 1 HGB tak bude konkurenční doložka i po jejím uzavření neplatná, pakliže vůbec neslouží k ochraně zaměstnavatele.<sup>172)</sup> Konkurenční doložka dle tohoto zákonného ustanovení nebude závazná ani v případě, že bude pro zaměstnance znamenat nepřiměřený zásah do jeho práva na svobodnou volbu podnikání a tedy nepřiměřeně ovlivní jeho kariéru, a to i s přihlédnutím k místu, času, jakož i předmětu činnosti, který nesmí vykonávat, a samozřejmě též k peněžitému vyrovnání.

K tomu, aby byly splněny požadavky na platnost konkurenční doložky, se doporučuje stanovit činnost zaměstnance co nejpečlivěji, aby byl skutečně vystižen obor, který u zaměstnavatele vykonává. Jestliže je po sjednání konkurenční doložky pochybnost o její vázanosti, může se zaměstnanec obrátit na soud.<sup>173)</sup>

Konkurenční doložku lze rozlišit na dva typy, a to ve vztahu k činnosti a na konkurenční doložku podnikovou. Tedy, zda je zaměstnanec po skončení zaměstnání omezen ve své konkurenční činnosti pouze pro určitý druh činnosti v oblasti, v níž zaměstnanec pracoval, nebo vůči určitým druhům podniků, na něž se vztahuje zákaz, nebo o uvedení daného zakázaného oboru.<sup>174)</sup> Pro zaměstnavatele jsou výhodnější právě podnikové konkurenční doložky, když jeho bývalý zaměstnanec není zaměstnán vůbec a navíc zaměstnavatel má přehled o tom, jestli nepracuje pro konkurenční podniky nebo

---

<sup>172)</sup> HGB hovoří o legitimním obchodním zájmu obchodníka.

<sup>173)</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. Non-Compete Clauses. An International Guide. Ius Laboris, 2010, s. 133.

<sup>174)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 135.

v konkrétním oboru. Tento typ konkurenčních doložek bývají v praxi sjednávány často s vedoucími zaměstnanci.<sup>175)</sup>

### **6.3 Osobní působnost konkurenční doložky**

Co se týče osobního rozsahu konkurenční doložky, právní úprava byla do značné míry ovlivněna judikaturou Spolkového pracovního soudu. Původně se totiž ustanovení konkurenční doložky v HGB vztahovala pouze na obchodní pomocníky. V současnosti se již vztahuje na všechny zaměstnance, vedoucí zaměstnance, jakož i na prokuristy a tiché společníky konkurenčního podniku.

V HGB se lze setkat i s negativním rozsahem působnosti konkurenční doložky, a to tak, že tato nesmí být uzavřena s jednatelem GmbH (společností s ručením omezením) nebo s jakýmkoliv obchodním zástupcem, pro něhož platí zvláštní právní úprava, obsažená v § 90a HGB.<sup>176)</sup>

Dle § 74a odst. 2 HGB bude konkurenční doložka považována za neplatnou v případě, že byla sjednána s osobou nezletilou.

### **6.4 Časová působnost konkurenční doložky**

Dle § 74a odst. 1 a 3 HGB je stanovena maximální možná lhůta pro trvání konkurenční doložky v délce dvou let. Pakliže si smluvní strany mezi sebou sjednají lhůtu delší, neznamená to neplatnost konkurenční doložky. V takovém případě totiž bude konkurenční doložka platná v délce dvou let a po uplynutí této lhůty přestane být automaticky účinná.<sup>177)</sup>

---

<sup>175)</sup> Viz cit. dílo, s. 135.

<sup>176)</sup> Viz cit. dílo, s. 131.

<sup>177)</sup> Viz cit. dílo, s. 132.

V některých případech je ovšem vyžadováno, aby délka, omezující konkurenční činnost zaměstnance po skončení zaměstnání, byla i kratší, než jak je stanovena v zákoně. Např. v situaci, kdy je to pro zaměstnavatele a k jeho ochraně dostatečné, nebo v případě, kdy by délka konkurenční doložky bezdůvodně či nespravedlivě zasahovala do dalšího profesního rozvoje kariéry zaměstnance.

Stejně jako v České republice, tak i v Německu lze konkurenční doložku sjednat jak při vzniku pracovněprávního vztahu, tak i v jeho průběhu. Na německé právní úpravě je zajímavé to, že se na konkurenční doložce mohou smluvní strany dohodnout ještě před samotným uzavřením pracovní smlouvy, a to v rámci tzv. smlouvy o smlouvě budoucí. Tato možnost nevyplývá z HGB, připustila to ovšem judikatura Spolkového pracovního soudu. Smlouva o smlouvě budoucí již ovšem musí splňovat náležitosti konkurenční doložky dle § 74a HGB.

### ***6.5 Prostorová působnost konkurenční doložky***

Ve vztahu ke geografickému vymezení konkurenční doložky, německá právní úprava nestanoví žádné omezení. Nicméně, nic nebrání tomu, aby si smluvní strany v konkurenční doložce sjednali a vymezili určité území, na které se po skončení zaměstnání zaměstnanec zavazuje nevykonávat konkurenční činnosti vůči svému bývalému zaměstnavateli. Ovšem i toto její prostorové vymezení musí reflektovat určitý druh činnosti a specializaci zaměstnance, popř. též území, na němž zaměstnanec vykonával svoji činnost pro svého zaměstnavatele v průběhu trvání zaměstnání.

V praxi je možné sjednat si omezení konkurenční činnosti zaměstnance po skončení zaměstnání na celém území státu či na jednotlivých regionech, jež jsou v Německu nazývány spolkové republiky, přičemž se bude jednat právě o ty spolkové republiky, v jejichž rámci zaměstnanec vykonával uvedenou činnost. Omezení konkurenční činnosti na celém území Německa je rovněž možné, ovšem pod

podmínkou, že předmět činnosti, kterou se zaměstnanec zavazuje nevykonávat po skončení zaměstnání, je vymezen dostatečně úzce.

Bude-li v konkurenční doložce ujednán územní rozsah konkurenční činnosti zaměstnanec tak široce, že to nebude přiměřené a potřebné k ochraně legitimních obchodních zájmů zaměstnavatele, bude taková konkurenční doložka považována za nezávaznou. Bude tedy platná, ovšem bude záležet na zaměstnanci, zda se takovouto konkurenční doložkou bude chtít řídit.

Konkurenční doložka bude považována za nezávaznou i za situace, při níž by nepřiměřeně zasahovala do profesionální kariéry a možnosti dalšího výdělků zaměstnance i s ohledem na poskytnuté finanční vyrovnání z konkurenční doložky.<sup>178)</sup>

Existuje i možnost, že konkurenční doložka bude přesahovat hranice státu. Toto německý právní řád připouští ovšem při zohlednění několika podmínek, zejména jde o vymezení specializace zaměstnavatele. Např. jde-li o technická odvětví průmyslu, může být taková mezinárodní (ne-li globální) konkurenční doložka ze strany zaměstnavatele ospravedlnitelná. Rovněž tak bude důležité, zda konkurenční doložka sleduje oprávněné zájmy zaměstnavatele a v neposlední řadě musí být přiměřená.<sup>179)</sup>

## **6.6 Peněžité vyrovnání**

Dle § 74 odst. 2 HGB může být konkurenční doložka platně sjednána pouze, pokud se v ní zaměstnavatel zaváže vyplácet zaměstnanci po skončení zaměstnání peněžité vyrovnání.<sup>180)</sup>

---

<sup>178)</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. Non-Compete Clauses. An International Guide. Ius Laboris, 2010, s. 131-132.

<sup>179)</sup> Viz cit. dílo, s. 135.

<sup>180)</sup> V Německu je toto nazýváno jako „*karenzentschädigung*“, což v překladu do češtiny znamená karenční odškodnění. V tomto případě ovšem o odškodnění nejde, žádná škoda zde nevzniká, naopak jde o jakési protiplnění za splnění určitého závazku, proto je uvedený německý termín překládán spíše



Co se týče výše peněžního vyrovnání, které přísluší zaměstnanci za plnění svého závazku z konkurenční doložky, tato musí dle § 74 odst. 2 HGB činit alespoň 50% průměrné mzdy dle předchozího pracovního roku. K určení výše peněžního vyrovnání je dle § 74b odst. 2 HGB nutné do průměrné mzdy započíst i různé odměny a další variabilní složky odměny, které za poslední 3 roky zaměstnanec obdržel, a bylo-li to součástí smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>181)</sup>

Toto finanční vyrovnání náleží zaměstnanci za každý rok plnění závazku, což znamená, že omezení konkurenčního jednání nemusí být nutně limitováno dobou jednoho roku, jako je tomu u nás (viz níže). Dle § 74b odst. 1 HGB zaměstnavatel musí zaměstnanci toto peněžité vyrovnání platit ke konci každého měsíce.

Jestliže by finanční vyrovnání nebylo vůbec součástí konkurenční doložky, tedy nebylo-li by mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vůbec sjednáno, znamenalo by to absolutní neplatnost takové konkurenční doložky s účinky ex tunc.

Může rovněž nastat situace, kdy finanční vyrovnání bude v konkurenční doložce stanoveno v nedostatečné výši, jak předpokládá HGB. V takovém případě bude konkurenční doložka platná, ovšem s tím, že se stane nezávazná. To znamená, že bude záležet na zaměstnancově rozhodnutí, zda i v takovém případě (nízkého finančního vyrovnání) bude chtít, aby byl konkurenční doložkou vázán, nebo se rozhodne vykonávat konkurenční činnost vůči svému bývalému zaměstnavateli s tím, že se tak konkurenční doložka stává nezávaznou. Jinými slovy, vyváže se z konkurenční doložky.

Německý právní řád, jak z výše uvedeného vyplývá, dává zaměstnanci v případě nedostatečné výše finanční kompenzace právo volby mezi dvěma možnostmi. Jedná se o tzv. konkurenční doložku nezávaznou, která bude posuzována jako platná v tom případě, že se zaměstnanec rozhodne právě k tomu, že jí bude vázán (přestože mu za to bude náležet nižší finanční vyrovnání, než by mu náleželo dle zákona).

---

jako karetní kompenzace.

<sup>181)</sup> Tím se má na mysli např. tantiémy, mimořádné odměny, provize, ale i plnění věcné, jako služební vůz či podnikový byt, atd.

Zaměstnanec se k tomuto rozhodnutí může uchýlit např. z důvodu, že po skončení zaměstnání u svého bývalého zaměstnavatele bude pro něj těžké najít si zaměstnání nové. Tak tedy bude mít zaměstnanec po dobu hledání zaměstnání alespoň nějaký příjem. Skutečnost, že je v tomto případě zaměstnanci dána možnost volby, znamená pro zaměstnavatele, že taková konkurenční doložka je pro něj považována leckdy nepříznivější než konkurenční doložka, která by byla od počátku neplatná.

V případě, že zaměstnavatel nezaplatí zaměstnanci karenční kompenzaci ve lhůtě, dostává se do prodlení. Zaměstnanec tak může i bez výzvy k zaplacení požadovat jak úroky z prodlení dle § 288 BGB, tak i náhradu škody za prodlení dle § 286 BGB.<sup>182)</sup>

Při určování výše karenční kompenzace je nutno vycházet i z jiné výdělečné činnosti, kterou zaměstnanec vykonává po skončení zaměstnání. Zaměstnanec je povinen započítat částku z jiné výdělečné činnosti v případě, že kompenzace spolu s tímto dalším výdělkem přesáhne poslední příjem od bývalého zaměstnavatele o 10%. O částku, která oněch 10% přesáhne, se tedy výše karenční kompenzace sníží. V případě změny bydliště se pak tato hranice zvyšuje na 25%.<sup>183)</sup>

Pakliže zaměstnavatele vyplatil (či vyplácel) peněžité vyrovnání zaměstnanci a až následně se dozvěděl o započitatelné výdělečné činnosti, může dle § 812 BGB požadovat tento přeplatek zpět.<sup>184)</sup>

## **6.7 Následky porušení závazků z konkurenční doložky**

V § 75c HGB je upravena možnost sjednání smluvní pokuty v případě, že zaměstnanec poruší závazek z konkurenční doložky. Nicméně, není povinností zaměstnavatele, aby zaměstnanci uložil pokutu. Je-li smluvní pokuta v konkurenční

---

<sup>182)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 138.

<sup>183)</sup> Podrobněji k tomu viz cit. dílo, s. 140-141.

<sup>184)</sup> Viz cit. dílo, s. 140-141. Srovnatelně též GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. Non-Compete Clauses. An International Guide. Ius Laboris, 2010, s. 129.

doložce platně sjednána, má zaměstnavatel v souladu s § 340 BGB na výběr, zda zaměstnanci uloží pokutu, či zda si vynutí po zaměstnanci, aby závazek z konkurenční doložky nadále dodržel.<sup>185)</sup> Tak může zaměstnavatel postupovat i při opakovaném porušování závazku z konkurenční doložky ze strany zaměstnance.

Nicméně, Německý spolkový soud dospěl k závěru, že na každé porušení závazku z konkurenční doložky v průběhu určité periody se musí hledět odděleně, a že za každé takové porušení má zaměstnavatel nárok na zaplacení smluvní pokuty.

Poruší-li zaměstnanec svůj závazek jemu plynoucí z konkurenční doložky, má to pro něj hned několik následků.

Za prvé, zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci zadržet finanční vyrovnání, které by mu jinak náleželo. Jedná se o tzv. retenční právo. Pokud již část kareční kompenzace zaplatil, může ji po zaměstnanci za dobu porušení závazku požadovat zpět. Za druhé, zaměstnavatel se může obrátit na soud s žalobou na sdělení informací a může dále po zaměstnanci požadovat, aby se zdržel jakékoliv konkurenční činnosti.

Za třetí, zaměstnavatel je oprávněn žádat náhradu škody, která by mu zaměstnancovým jednáním (konkurenční činností vůči němu) vznikla. Za čtvrté, zaměstnavatel má právo na odstoupení od konkurenční doložky (viz níže). Konečně, za páté, zaměstnavateli náleží v případě nedodržení závazku ze strany zaměstnance právo na smluvní pokutu, která může dosáhnout částky až 250.000 eur.<sup>186)</sup>

Povinnost zaměstnavatele platit kareční kompenzaci ovšem nezaniká v případě, když zaměstnavatel ukončil svou činnost nebo v případě, že zaměstnanec nenašel po skončení zaměstnání žádné pracovní místo, studuje nebo odešel do důchodu, apod.<sup>187)</sup>

---

<sup>185)</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. Non-Compete Clauses. An International Guide. Ius Laboris, 2010, s. 133.

<sup>186)</sup> ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 139-140.

<sup>187)</sup> Viz cit. dílo, s. 138-139.

## **6.8 Neplatnost a nezávaznost konkurenční doložky**

V předchozích kapitolách, týkajících se právní úpravy konkurenční doložky v Německu, bylo uvedeno několik příkladů, kdy je (konkurenční doložka) považována za neplatnou nebo za nezávaznou. Neplatnost konkurenční doložky znamená, že ani kdyby zaměstnavatel se zaměstnancem vyjádřili souhlas řídit se dle ní, bude stále neplatným ujednáním bez účinku.

Nezávaznost konkurenční doložky na druhé straně znamená, že i přes vadu v této doložce obsaženou, nemusí být považována za neplatnou. Podmínkou ovšem bude, aby se jedna strana (v podstatě se tím rozumí zaměstnanec) i přes tuto vadu cítila být a vyjádřila vůli být touto konkurenční doložkou vázána. Zaměstnanec má právo volby, zda se vázat či nevázat takto vadnou konkurenční doložkou, přičemž v případě její neplatnosti takovou volbu nemá.

Dále ovšem v německé právní úpravě existuje i tzv. částečná nezávaznost konkurenčních doložek, která znamená, že pro smluvní strany nebudou závazná pouze jejich jednotlivá ustanovení, a smluvní strany se těmito ustanoveními nebudou povinny řídit. Místo takového neplatného ustanovení se užije ustanovení, které je nejbližší účelu a smyslu ustanovení neplatného. Platnost ostatních ustanovení konkurenčních doložek zůstává nedotčena.

### **6.8.1 Situace, za nichž je konkurenční doložka neplatná**

Neplatnost konkurenční doložky bez dalšího způsobuje, když nebyla sjednána v písemné formě, případně, nebyla-li v této podobě předána zaměstnanci dle § 74 odst. 1 HGB. Jedná se o velmi častou příčinu její neplatnosti. Konkurenční doložka je neplatná též z důvodu, že byla sjednána s nezletilou osobou, učněm, dobrovolníkem nebo praktikantem, nebo chybí-li zcela ujednání o kareční kompenzaci.

Dále je neplatné takové ujednání o omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání, bylo-li dáno pouze čestné slovo, nebo jedná-li se

o závazek třetí osoby.<sup>188)</sup> V neposlední řadě je příčinou neplatnosti konkurenční doložky též porušení § 9 bodu 4 AÜG nebo také ta skutečnost, zda existují jiné důvody pro neplatnost dle § 134 BGB.<sup>189)</sup>

### **6.8.2 Situace, za nichž je konkurenční doložka nezávazná**

Nezávaznost konkurenční doložky způsobuje např. to, že zaměstnanec neobdrží listinu s konkurenční doložkou, nebo když je peněžité vyrovnání v ní stanoveno nižší, než připouští § 74 odst. 2 HGB. Taktéž v případě zcela chybějícího oprávněného zájmu zaměstnavatele nebo neoprávněného ztížení dalšího profesního rozvoje zaměstnance se takováto konkurenční doložka považuje za nezávaznou. Neoprávněné ztížení dalšího profesního růstu zaměstnance nastává např. za předpokladu, že omezení jeho konkurenční činnosti po skončení zaměstnání není přiměřené ve vztahu k času, místu a předmětu takovéto činnosti, popř. takovéto omezení musí být vyváženo vyšší kareční kompenzací.<sup>190)</sup>

Naproti tomu oprávněný zájem na straně zaměstnavatele je tak neurčitý právní pojem, že jej bude nutné posuzovat případ od případu se zohledněním k místu, času, ale i předmětu činnosti.

Nezávazná konkurenční doložka je dle HGB rovněž taková, jednalo-li by se o podmíněný zákaz konkurence, a bylo-li by v ní vyloučeno právo na rozhodnutí neakceptovat zákaz.<sup>191)</sup> Podmíněná konkurenční doložka je např. taková, jež stanoví nějakou podmínku, která nevychází ze zákona ani není v té formě stanovena, a za níž se uplatní zákaz konkurence. Zaměstnanec tak v průběhu zaměstnání neví, zda bude po jeho skončení vázán zákazem konkurence, či nikoliv.

---

<sup>188)</sup> Viz cit. dílo, s. 141-142.

<sup>189)</sup> Viz cit. dílo, s. 142.

<sup>190)</sup> Více k tomuto viz cit. dílo, s. 144-145.

<sup>191)</sup> Viz cit. dílo, s. 142.

### **6.8.3 Částečná nezávaznost konkurenční doložky**

Částečná nezávaznost omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání spočívá ve třech případech. Za první, byla-li v konkurenční doložce sjednána mezi smluvními stranami časové omezení v délce více než dvou let. Za druhé, konkurenční doložka s nedostačujícím oprávněným zájmem zaměstnavatele, a konečně za třetí, je částečně nezávaznou konkurenční doložkou taková doložka, která neoprávněně omezuje další rozvoj zaměstnance.<sup>192)</sup>

### **6.9 Zánik konkurenční doložky**

Z výše uvedeného by se dalo dovodit, že konkurenční doložka zaniká vyslovením její neplatnosti soudem. Ovšem není to samozřejmě jediný možný způsob jejího zániku. Vyvázání se ze zákazu konkurence, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance, je totiž další možný způsob zániku konkurenční doložky.

Zaměstnanec se může vyvázat ze zákazu konkurenční činnosti z konkurenční doložky v případě, že podá výpověď z pracovního poměru z důvodů porušení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele. Má to jediný předpoklad, a to ten, že zaměstnanec je povinen do jednoho měsíce po podání výpovědi písemně prohlásit, že se necítí být konkurenční doložkou vázán. Rovněž tak v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu porušení smlouvy ze strany zaměstnavatele, může zaměstnanec do jednoho měsíce od doručení okamžitého zrušení zaměstnavateli písemně prohlásit, že odstupuje od konkurenční doložky.

Naproti tomu, zaměstnavatel je oprávněn zřeknout se vykonatelnosti konkurenční doložky kdykoliv v průběhu trvání zaměstnání. Nicméně, je povinen toto písemně oznámit zaměstnanci 12 měsíců před ukončením zaměstnání (z jakéhokoliv důvodu). Pokud ovšem zaměstnavatel takovéto písemné oznámení doručí zaměstnanci

---

<sup>192)</sup> Více k tomuto viz cit. dílo, s. 142.

např. pouze 3 měsíce před ukončením zaměstnání, bude povinen zaměstnanci vyplácet karenční kompenzaci v délce 9 měsíců.<sup>193)</sup>

Dalším způsobem, kdy zákaz konkurence z konkurenční doložky zaniká, nastává v případě výpovědi zaměstnavatele z pracovního poměru z důvodů porušení pracovní smlouvy ze strany zaměstnance. V případě výpovědi dané zaměstnancem má zaměstnanec právo rozhodnout se zákaz z konkurenční doložky neakceptovat, pakliže neexistuje důležitý důvod pro výpověď tkvící v jeho osobě, zatím co zaměstnavateli tato volba rozhodování nepřísluší.<sup>194)</sup>

Konkurenční doložku lze samozřejmě zrušit též dohodou o rozvázání pracovního poměru. Součástí takovéto dohody je ovšem nutné výslovné ujednání, že se ruší povinnost vyplácet finanční vyrovnání s okamžitou platností. K tomuto zbývá dodat, že zaměstnavatel může do jednoho měsíce od uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, jehož obsahem nebylo zrušení konkurenční doložky, odstoupit od konkurenční doložky. Toto, nicméně, automaticky neznamená zrušení povinnost vyplácet karenční kompenzaci (viz výše).

---

<sup>193)</sup> GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. Non-Compete Clauses. An International Guide. Ius Laboris, 2010, s. 130.

<sup>194)</sup> Co se myslím důležitým důvodem tkvícím v osobě zaměstnance viz ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 145-146.

## **7. Komparace právní úpravy konkurenční doložky v ČR, na Slovensku a v Německu**

Jak jsem již uvedl ve třetí kapitole této rigorózní práce, jsem přesvědčen, že dosavadní právní úprava konkurenční doložky tak, jak je zakotvena v §§ 310 a 311 ZP 262/2006, je možná dostatečná v českých podmínkách, nicméně není ideální a už vůbec ne dokonalá. V této kapitole se zabývám komparací jednotlivých institutů, které jsou spjaty s konkurenční doložkou v měřítku slovenské a německé právní úpravy. Česká právní úprava je hned v několika ohledech odlišná, a to i vůči zemím, které s ČR sousedí, a u nichž by se dala předpokládat jakási podobnost v právní úpravě.

Dovolím si zde uvést názor prof. JUDr. Ireny Pelikánové, CSc., která kritizovala černobílé vidění problematiky konkurenčních doložek v ČR. Je pravda, že tento názor vyjádřila před více než 15 roky, tj. v období, kdy ještě konkurenční doložka nebyla v právním řádu ČR vůbec obsažena. Nicméně, tento její názor je stále aktuální a především inspirativní i v možnosti poučit se; inspirativní v tom hledat tu nejdokonalejší právní úpravu konkurenční doložky v zahraničí a poučení se ve vlastní minulosti v období před přerušением kontinuity našeho právního vývoje.<sup>195)</sup>

Prof. Pelikánová dále kriticky poukázala, že naše myšlení je významně ovlivněno totalitním režimem, s čímž se nedá nic víc, než souhlasit. Jsem toho názoru, že tato autorka a průlomový náleží Ústavního soudu ČR z roku 1995 v podstatě předběhli svou dobu. Anebo je to doba, která neustále běžela kupředu, zatím co právní úprava českého pracovního práva zůstala stát?

Jak již bylo shora konstatováno, naše právní úprava konkurenční doložky v ZP 262/2006 není dokonalá, a v následujících podkapitolách uvádím její srovnání s právní úpravou na Slovensku a v Německu.

---

<sup>195)</sup> PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8, s. 1-18.



## **7.1 Zakotvení konkurenční doložky v legislativě**

V rámci této podkapitoly provádím komparaci právních úprav v ČR, na Slovensku a v Německu zejména v tom, zda je vůbec institut konkurenční doložky v jednotlivých právních řádech právně upraven, jakým způsobem a jak dlouho. Zajímavé bude též srovnání právní úpravy konkurenční doložky ve vztahu k jednotlivým pracovněprávním vztahům.

Co se týče samotného pojmu „*konkurenční doložka*“, tento je výslovně uveden pouze v ZP 262/2006, zatímco slovenská ani německá právní úprava s tímto pojmem neoperují. To však neznamená, že by konkurenční jednání zaměstnance po skončení zaměstnání nebylo v těchto dvou zemích právně upraveno.

### **7.1.1 Historický exkurz do právního zakotvení konkurenční doložky**

Ze všeho nejdříve připomínám právní úpravu ZP 311/2001 na Slovensku, která do 31. 8. 2011 vůbec neumožňovala sjednávat konkurenční doložky. Podle § 17 odst. 1 ZP 311/2001, ve znění do 31. 8. 2001, byl totiž neplatný takový právní úkon, kterým se zaměstnanec dopředu vzdává svých práv. To znamená, že na Slovensku nebylo možné uzavírat žádnou konkurenční doložku. Pokud by přesto byla sjednána, byla by nevymahatelná a neplatná a zaměstnavatel může být dokonce za její sjednání inspektorátem práce pokutován až do výše 100.000,- eur.<sup>196)</sup>

Avšak, novelou ZP 311/2001, uskutečněnou zákonem č. 257/2011 Z.z., byl s účinností od 1. 9. 2011 zaveden institut konkurenční doložky, čímž se tedy i ve slovenském pracovním právu začalo rozlišovat mezi konkurenčním jednáním zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru a po jeho skončení.

---

<sup>196)</sup> KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 89-91. Taktéž ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda 2010, č. 10, s. 16.

Naproti tomu, do českého právního řádu byl institut konkurenční doložky zaveden novelou ZP 65/1965, uskutečněnou zákonem č. 155/2000 Sb., a to s účinností od 1. 1. 2001.

Co se týče právní úpravy v Německu, zde je zapotřebí uvést jednu podstatnou skutečnost. Spolková republika Německo nepatřila po druhé světové válce do sféry vlivu Svazu sovětských socialistických republik, tudíž se v ní plně rozvinulo tržní hospodářství, které je založeno mimo jiné na konkurenci. Na rozdíl od zemí tzv. Východního bloku, kde po nástupu komunistů k moci fungovala centrálně řízená ekonomika. Právní úprava konkurenční doložky v Německu se tak rozvíjela a smluvní strany si ji mezi sebou sjednávaly i v době, kdy by to bylo v ČR nebo na Slovensku naprosto nemyslitelné.

### **7.1.2 (Ne)možnost sjednání konkurenční doložky ve vztahu k některým pracovněprávním vztahům**

V kapitole 3.3.3 této práce je uvedeno, že nemůže být pochyb o tom sjednat konkurenční doložku dle ZP 262/2006 i s takovým zaměstnancem, s nímž není uzavřen pracovní poměr, nýbrž pracuje na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkurenční doložku dle ZP 262/2006 je tedy možno sjednat jak s tím zaměstnancem, s nímž byla sjednána pracovní smlouva, tak i s takovým, jenž pracuje na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale v neposlední řadě též i s takovým zaměstnancem, u něhož vznikl pracovní poměr jinak, např. jmenováním.

Naproti tomu právní úprava, obsažená v § 83a ZP 311/2001, omezuje možnost sjednání konkurenční doložky na Slovensku jen s tím zaměstnancem, který vykonává pracovní poměr na základě pracovní smlouvy. Nadto, je nutno poznamenat, že konkurenční doložku je možno na Slovensku sjednat jen jako součást pracovní smlouvy, a nikoliv jako samostatnou dohodu nezávislou na pracovní smlouvě, jako tomu je např. v ČR a v Německu.

V Německu je toto výrazně ovlivněno právní úpravou konkurenční doložky v obchodním zákoníku (HGB). Konkurenční doložku tak lze sjednat jak se zaměstnancem v pracovněprávním vztahu, tak i s obchodním pracovníkem, jakož i s prokuristy či tichými společníky konkurenčního podniku atd.

## ***7.2 Komparace osobní působnosti konkurenční doložky***

V českém pracovním právu není možnost sjednání konkurenční doložky omezena věkem. Platí tedy obecná úprava ZP 262/2006, dle níž lze sjednat konkurenční doložku se zaměstnancem, což je dle § 6 uvedeného zákoníku fyzická osoba, která dovršila 15 let věku.

Na Slovensku platí v podstatě totožná právní úprava, týkající se omezení působnosti konkurenční doložky s ohledem na věk zaměstnance.

Rozdíl mezi ZP 262/2006 a ZP 311/2001 je nicméně patrný, a to vzhledem k zakotvení negativního vymezení osobní působnosti konkurenční doložky. Zatím co, v ČR není možné sjednat konkurenční doložku s pedagogickými pracovníky, tak ZP 311/2001 takovéto omezení ve vztahu ke konkurenční doložce neobsahuje. Je tedy otázkou, zda slovenský zákonodárce toto pouze opomněl do právní úpravy zakotvit, či se skutečně na pedagogického pracovníka nevztahuje zákaz omezení z konkurenční doložky.

V Německu je možno sjednat platnou konkurenční doložku jen se zletilou osobou. Bude-li sjednána s osobou nezletilou bez dalšího, bude konkurenční doložka neplatná.

### ***7.3 Komparace časové působnosti konkurenční doložky***

Časové omezení platnosti konkurenční doložky je v našich podmínkách s ohledem na historickou právní úpravu přiměřená a v podstatě nedoznala žádných změn za poslední století.

Rovněž tak na Slovensku zákonodárce omezil platnost konkurenční doložky pouze na jeden rok po skončení pracovního poměru.

V Německu může být konkurenční doložka uzavřena mezi jejími účastníky až na dobu dvou let. Pokud by ovšem byla sjednána na dobu delší, neznamenalo by to neplatnost celé konkurenční doložky, ale pouze této části s tím, že zůstane platná právě na dobu dvou let.<sup>197)</sup>

### ***7.4 Komparace územního rozsahu konkurenční doložky***

Co se týče územního rozsahu konkurenční doložky, ZP 262/2006 nestanoví žádné omezení, z čehož by se dalo usuzovat, že se vztahuje na celé území ČR. Rovněž tak lze usoudit, že v určitých případech, např. když se jedná o zaměstnavatele s přeshraničním rozsahem podnikání, může konkurenční doložka platit i v těch státech, v nichž vykonává zaměstnavatel svou činnost.

Jelikož ve slovenském ZP 311/2001 rovněž není vymezena působnost konkurenční doložky, domnívám se, že lze dospět ke stejným dedukcím, jako tomu je v případě české právní úpravy.

Ani v případě německé právní úpravy územního rozsahu konkurenční doložky nestanoví HGB žádné omezení, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem v konkurenční doložce sjednali a vymezili určité území, na které se po skončení zaměstnání zaměstnanec zavazuje nevykonávat konkurenční činnost vůči svému zaměstnavateli.

---

<sup>197)</sup> KOCINA, J.: Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 82.

Ovšem toto její prostorové vymezení musí reflektovat určitý druh činnosti a specializaci zaměstnance, popř. též území, na němž zaměstnanec vykonával svoji činnost pro svého zaměstnavatele v průběhu trvání zaměstnání (např. v určitých spolkových republikách).

### ***7.5 Komparace výše peněžitého vyrovnání***

Co se týče peněžitého vyrovnání, její výše a splatnosti, jsou právní úpravy v ČR i na Slovensku v tomto ohledu stejné.

Nicméně, ještě před nedávnem u nás existovala jiná právní úprava ohledně výše peněžitého vyrovnání. Totiž před nabytím účinnosti novely ZP 262/2006, uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb., existovaly v odborných kruzích názory, že výše peněžitého vyrovnání, které představovalo celý jeden měsíční plat, činilo konkurenční doložku v českých podmínkách mrtvým ustanovením. Uvedenou novelou ZP 262/2006 tak došlo ke snížení výše peněžitého vyrovnání, což je nepochybně pozitivní změna.

Mnoho českých odborníků si bralo příklad právě v německé právní úpravě konkurenční doložky v HGB, kde výše peněžitého vyrovnání činí 50% průměrné mzdy dle předchozího pracovního roku. K určení výše peněžitého vyrovnání je dle § 74b odst. 2 HGB nutné do průměrné mzdy započíst i různé odměny a další variabilní složky odměny, které za poslední 3 roky zaměstnanec obdržel, a bylo-li to součástí smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>198)</sup>

Lze tedy konstatovat, že výše citovanou novelou došlo ke sblížení české právní úpravy, týkající se výše peněžitého vyrovnání, k té německé. Nicméně, rozdíl je stále patrný, a spočívá především v tom, že v Německu je bývalý zaměstnavatel, jenž vyplácí karenční kompenzaci, oprávněn ji za určitých podmínek snížit (viz kapitola 6.6 této práce). Rozdíl v české a německé právní úpravě je rovněž v tom jaké složky odměny,

---

<sup>198)</sup> Např. tantiémy, mimořádné odměny, provize, ale i plnění věcné, jako služební vůz či podnikový byt, atd.

zaměstnanci plynoucí, se započítávají do stanovení výše peněžitého vyrovnání. Jak již bylo výše uvedeno, v Německu je nutno k určení výše karenční kompenzace započíst např. i služební byt a další složky, jež nespočívají nutně v penězích.

### ***7.6 Komparace konkurenční doložky ve vztahu ke smluvní pokutě***

V § 310 ZP 262/2006 není stanovena povinnost sjednání smluvní pokuty, a je tedy plně v dispozici smluvních stran, zda si ji sjednají. Výše smluvní pokuty je rovněž dána na autonomii vůli účastníků dohody, nicméně musí být přiměřená povaze a významu poznatků a informací, které se zaměstnanec v průběhu zaměstnání dozvěděl, a jejichž využitím by mohl závažným způsobem ztížit činnost svému bývalému zaměstnavateli.

V ČR dále platí zásada, že pokud bude v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, tak jejím zaplacením se zaměstnanec v podstatě vyváže z této dohody, čímž zanikne ex nunc. Právní úprava konkurenční doložky v HGB toto neumožňuje a zaplacením smluvní pokuty dohoda o konkurenční doložce i nadále trvá. To znamená, že povinnost platit pokutu má zaměstnanec opakovaně za každé jednotlivé porušení závazku.<sup>199)</sup>

Nadto, je-li smluvní pokuta v konkurenční doložce dle § 74 a násl. HGB platně sjednána, má zaměstnavatel v souladu s § 340 BGB na výběr, zda zaměstnanci pokutu uloží, či zda si vynutí po zaměstnanci, aby závazek z konkurenční doložky nadále dodržoval.

Také v ZP 311/2001 je stanovena možnost smluvních stran sjednat si smluvní pokutu. Dle § 83a odst. 5 ZP 311/2001 se ovšem jedná o jakési přiměřené peněžní náhradě, nicméně tato má charakter smluvní pokuty. Ovšem, na rozdíl od české právní

---

<sup>199)</sup> ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda 2010, č. 10, s. 17.

úpravy, je v ZP 311/2001 omezena její horní hranice, a to tak, že nesmí přesáhnout celkovou sumu peněžitého vyrovnání dohodnutého dle odstavce čtvrtého § 83a ZP 311/2001.

Tato smluvní pokuta může být přiměřeně snížena, jestliže zaměstnanec svůj závazek splnil alespoň v části. Nicméně, jejím zaplacením závazek zaměstnance z konkurenční doložky zanikne, což je stejně jako v ČR jeden z možných způsobů zániků konkurenční doložky.

### ***7.7 Komparace (ne)platnosti a (ne)závaznosti konkurenční doložky***

V podkapitole 6.8 této rigorózní práce jsou přehledně uvedeny případy, za nichž dle německé právní úpravy dochází k absolutní neplatnosti konkurenční doložky nebo k její nezávaznosti, příp. částečné nezávaznosti. V některých ohledech se německá právní úprava shoduje s tou českou a slovenskou, nicméně existují i jisté rozdíly.

Dle všech tří právních úprav bude konkurenční doložka neplatná např. v případě, že nebude sjednána v písemné formě. Rovněž tak bude neplatná v případě nerespektování věku zaměstnance, s nímž je možno ji sjednat.

Za situace, kdy dojde v konkurenční doložce, sjednané dle HGB, k překročení maximálně stanovené lhůty dvou let, tak se jedná o konkurenční doložku částečně nezávaznou. Tedy, konkurenční doložka je i přes tuto vadu stále považována za platnou. V ČR a na Slovensku by v takovém případě byla nejspíše rovněž byla konkurenční doložka považována za platnou, nicméně, dle platné právní úpravy v těchto dvou zemích neexistuje na tuto otázku jednoznačný pohled a v současné době ani neexistuje žádný judikát, zabývající se touto problematikou.

V případě, že dle HGB nebude karenční kompenzace vůbec součástí konkurenční doložky, bude tato považována za neplatnou. Pakliže bude karenční kompenzace sjednána v částce nižší, než dle § 74 odst. 1 HGB, bude taková konkurenční doložka nezávazná. Stejně tak i v ČR bude konkurenční doložka, jež by

neobsahovala vůbec ujednání o finančním vyrovnání, neplatné. Tento závěr je podepřen jak platnou právní úpravou v ZP 262/2006, tak i judikaturou soudu. V této souvislosti připomínám např. **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009.**

V českém právním řádu nicméně není řešena situace, kdyby peněžité vyrovnání bylo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáno v nižší než zákonem stanovené částce. Dle mého názoru by v takovém případě konkurenční doložka mohla být považována za platnou s tím, že ujednání o výši peněžitého vyrovnání by bylo neplatné. Zaměstnavatel by tak musel zaměstnanci vyplácet peněžité vyrovnání ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, jak stanoví § 310 odst. 1 ZP 262/2006.

Lze se domnívat, že na Slovensku, jehož právní úprava je v případě finančního vyrovnání podobná s tou českou, bude možné dojít ke stejným (minimálně podobným) závěrům.



## **8. Navrhované změny v právní úpravě konkurenční doložky**

V předchozí kapitole jsem se zabýval komparací české právní úpravy konkurenční doložky s tou slovenskou a německou. V této kapitole uvádím na základě získaných poznatků některé vlastní návrhy k právní úpravě konkurenční doložky *de lege ferenda*, a to nejen v důsledku inspirace zahraniční právní úpravou, nýbrž také v důsledku inspirace tou právní úpravou, která se na území ČR vyskytovala v minulosti, především mezi světovými válkami. Jako zdroj inspirace v neposlední řadě slouží též dosavadní judikatura, jakož i různé odborné články na toto téma.

V následujících podkapitolách uvádím návrh změn, které by dle mého mohly nastat, aby konkurenční doložka byla upravena co nejprecizněji a nejurčitěji, aby byla spravedlivá pro obě smluvní strany (zaměstnavatele a zaměstnance), a aby vyvolávala co nejméně otázek a sporů.

### **8.1 Nové vymezení předmětu konkurenční doložky**

Stejně jako dle mnohých autorů a odborníků na dané téma, tak i dle mého názoru je konkurenční jednání zaměstnance v ustanoveních o konkurenční doložce dle ZP 262/2006 vymezeno poměrně složitě, což vyvolává mnoho otázek. Možná je takto předmět konkurenční doložky vymezen až zbytečně složitě s ohledem na níže uvedené.

Z tohoto důvodu bych navrhoval odstranit vázanost zákazu konkurence na předmět činnosti zaměstnavatele. Namísto toho bych se na straně zákonodárce snažil hledat inspiraci v příslušných ustanoveních obchodního zákoníku např. v tom, že by se zaměstnanec v konkurenční doložce zavázal nevykonávat po skončení zaměstnání na vlastní nebo cizí účet činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele. Tímto by tedy došlo k přiblížení právní úpravy konkurenční doložky

v ZP 262/2006 s její úpravou v ObchZ, konkrétně s jejím vymezením dle § 672a odst. 1 ObchZ.<sup>200)</sup>

## **8.2 Časová působnost**

V kapitolách této rigorózní práce, zabývajících se komparací vybraných právních úprav konkurenční doložky, jsem ve vztahu k její časové působnosti uvedl, že v historickém kontextu na našem území je délka jednoho roku konstantou a nikdy nedošlo k její změně. Také např. v Rakousku a samozřejmě též na Slovensku (viz výše) je zákonem stanovena horní hranice v délce jednoho roku, po kterou může být zaměstnanec zavázán nevykonávat konkurenční činnost vůči svému bývalému zaměstnavateli.

Stojí však za zvážení, zda by zákonodárce vůbec měl smluvní strany omezovat, na jakou maximální možnou délku by měly konkurenční doložku uzavřít. Na jednu stranu lze rozumět tomu, proč existuje toto jednorochní omezení. Tedy, aby zaměstnanec byl dostatečně chráněn a nebyl tudíž omezen ve své činnosti dobu delší, než by bylo potřeba. Nadto, pakliže by mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo v konkurenční doložce sjednáno omezení delší než jeden rok, nejspíše by toto soudy posoudily jako neplatnost celé konkurenční doložky.

Na druhou stranu, je zapotřebí připomenout hlavní účel konkurenční doložky. Tím je chránit zaměstnavatele před konkurenční činností zaměstnance po skončení jejich pracovněprávního vztahu.

Nadto, v tomto jen pro ilustraci připomínám, že omezení závazku z konkurenční doložky je ve většině evropských zemí delší než jeden rok. Tak např.

---

<sup>200)</sup> Dle tohoto zákonného ustanovení: „*Ve smlouvě o obchodním zastoupení je možno písemně dohodnout, že obchodní zástupce nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však 2 roky po ukončení smlouvy, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území nebude vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která byla předmětem smlouvy, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného.*“

v této rigorózní práci zmiňovaná německá právní úprava konkurenční doložky v § 74 a násl. HGB stanoví maximální délku dvou let. Dvoutelé omezení platí rovněž v Belgii a v Polsku. V Maďarsku a ve Švýcarsku je omezení konkurenční činnosti zaměstnance dokonce tříleté, stejně jako v Itálii, kde je ovšem možné tuto lhůtu pro vedoucí zaměstnance ještě navíc prodloužit na pět let.<sup>201)</sup>

Nelze opomenout ani právní úpravu ve Francii, kde je časová působnost konkurenční doložky úzce propojena s jejím územním vymezením, a tudíž není pevně stanovena. Tak v závislosti na velikosti území, na němž je činnost zaměstnance omezena, může být platnost konkurenční doložky omezena časově na velmi dlouhou dobu, ovšem za podmínky, že územní rozsah konkurenční doložky je velice omezen nebo zaměstnanec nemá problém najít bez problémů zaměstnání v jiné profesionální oblasti. Jako platné tak byly dle soudní judikatury ve Francii posouzeny takové konkurenční doložky, které omezovaly zaměstnance na 2 roky (v osmi okresech Pařížského kraje), ale i takové, které stanovily omezení až na 10 let (na celé území Francie, pokud ve Francii neexistuje žádná jiná obdobná firma a zaměstnanec si najde zaměstnání v jiném podniku).<sup>202)</sup>

V případě právní úpravy ve Francii je ovšem nutné vzít v úvahu rozdíl v územní rozloze ČR v porovnání s Francií. Navíc, ve francouzském právu není konkurenční doložka upravena zákonem, nýbrž právě judikaturou soudů.

Při zohlednění zahraniční právní úpravy ve vztahu k délce závazku zaměstnance z konkurenční doložky tedy stojí za zvážení, zda ji prodloužit např. na dobu maximálně dvou let. Tím by tedy i v tomto případě došlo ke sblížení právní úpravy, uvedené v ZP 262/2006, s tou obchodněprávní v § 672a odst. 1 ObchZ.<sup>203)</sup>

---

<sup>201)</sup> ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání, *Obchodněprávní revue*, 2010, č. 12, s. 347. Autoři v tomto článku dokonce dospěli k názoru, citují: „*To se viditelně vymyká z evropských trendů, kde je roční omezení výjimkou.*“

<sup>202)</sup> K tomu viz dále ŠIMEČKOVÁ, E.: *Konkurenční jednání zaměstnance*, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008, s. 161-162.

<sup>203)</sup> Kde je rovněž uvedena časová působnost konkurenční doložky v maximální délce dvou let.

Dále by stálo za zvážení, zda vložit do ustanovení o konkurenční doložce i prohlášení její neplatnosti soudem pro případ, kdyby byla konkurenční doložka sjednána na dobu delší než jeden (či dva) rok(y). Tím by se předešlo spekulacím, zda by v takovém případě byla považována za stále platnou, a to jen v zákonné délce, či za neplatnou ex tunc. Osobně bych se klonil k tomu, aby byla konkurenční doložka v případě jejího sjednání na dobu delší, než ZP 262/2006 připouští, jako platná.

### **8.3 Výše peněžitého vyrovnání**

Do 31. 12. 2011 byla ustanovení o konkurenční doložce v ZP 262/2006 považována mnohými odborníky na pracovní právo jako ustanovení neživotná, přičemž jako jeden z důvodů uváděli nepřiměřenou výši peněžitého vyrovnání. Novelou ZP 262/2006, uskutečněnou zákonem č. 365/2011 Sb., však došlo ke snížení její minimální hranice o polovinu, což je dle mého názoru určitě pozitivní změna. Nicméně, vyvstává zde otázka, zda je nutno vůbec výši finančního vyrovnání vymezovat zákonem.

Hlavním účelem, proč se peněžité vyrovnání zaměstnanci vyplácí, je, aby mu nahradil předpokládaný výpadek v zaměstnání, protože zaměstnanec nemusí v důsledku respektování konkurenční doložky najít vhodné pracovní místo. Dokáže-li se však bývalý zaměstnanec uplatnit na trhu práce, a to navíc tak, že bude mít příjem vyšší než u svého bývalého zaměstnavatele, jeví se zákonný požadavek na stanovení minimální výše protiplnění jako přepjatý. V této souvislosti bych rád připomenul např. německou právní úpravu, která bere daleko více v úvahu, že je třeba zohlednit odůvodněné zájmy zaměstnavatele i zaměstnance.<sup>204)</sup>

Dále se domnívám, že by se český zákonodárce mohl nechat inspirovat německou právní úpravou i při určování výše peněžitého vyrovnání. Nově by se tak při jejím určování mohlo vycházet i z jiné výdělečné činnosti, kterou by zaměstnanec

---

<sup>204)</sup> Srovnatelně též např. ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. Konkurenční klauzule v česlo-slovenském srovnání. *Obchodněprávní revue*, 2010, č. 12, s. 348.

vykonával po skončení zaměstnání. Zaměstnanec by tedy byl povinen započítat částku z jiné výdělečné činnosti v případě, že kompenzace spolu s tímto dalším výdělkem přesáhne poslední příjem od bývalého zaměstnavatele např. o 10%, jako v případě Německa. A o částku, která přesáhne oněch 10%, by se peněžité vyrovnání přiměřeně snížilo.

#### **8.4 Smluvní pokuta**

Další navrhovanou změnou ohledně konkurenční doložky by mohlo být zavedení moderačního práva soudu, zejména ke snížení nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty. Na druhou stranu, toto zavedení moderačního práva soudu by mělo dva ne zcela pozitivní důsledky. Jednak by tímto došlo k popření závazku vyplývajícího ze smlouvy, tudíž k popření jedné ze základních zásad, na které je založeno celé soukromé právo, tj. *pacta sunt servanda*. A jednak, by tímto došlo k větší zahlcenosti soudů, což by s sebou přineslo i zvýšení administrativy, v důsledku čehož by mohlo dojít ke zpomalení celého soudního systému.

Poněvadž ovšem nejsou konkurenční doložky příliš využívaným institutem, stěží by dle mého názoru došlo k druhému uvedenému důsledku.

#### **8.5 Odstoupení od konkurenční doložky**

Dále navrhuji poupravit § 310 odst. 4 ZP 262/2006 s ohledem na skutečnost, jaké výkladové problémy v praxi způsobuje. Toto ustanovení totiž umožňuje zaměstnavateli odstoupit od konkurenční doložky pouze po dobu trvání pracovního poměru, již ovšem neupravuje, zda je nutno uvést důvody odstoupení. Zdá se, že česká judikatura má v této otázce v podstatě jasno a jako neplatné odstoupení od konkurenční doložky posuzuje takové, jež sice bylo učiněno za dobu trvání zaměstnání, nicméně neobsahovalo žádné důvody.

V této souvislosti ovšem poukazují na názory erudovaných odborníků, zabývajících se touto problematikou (viz kapitola 3. této práce), dle nichž by takové odstoupení od konkurenční doložky mělo být platné. V žádném případě se nejedná o zanedbatelnou část autorů. Aby se tedy předešlo těmto výkladovým problémům, bylo by vhodné § 310 odst. 4 ZP 262/2006 upravit tak, aby bylo jasné, zda má zaměstnavatel povinnost důvody odstoupení od konkurenční doložky uvádět, či nikoliv.

## ***8.6 Další navrhované změny***

V českém ZP 262/2006 není územní rozsah konkurenční doložky nikterak upraven a je tedy na smluvních stranách, zda si nějaké územní vymezení vůbec sjednají, či nikoliv. V praxi se většinou žádné územní vymezení nesjednává a má se tedy automaticky za to, že se konkurenční doložka vztahuje na celé území ČR.

Pro zajímavost, ve Francii je prostorové vymezení konkurenční doložky úzce spjato s jejím časovým vymezením. Znamená to tedy, že ve Francii je možné územně vymezit konkurenční doložku ve vztahu k okresům, ale i k celému státu, čímž tedy nenahlízejí slepě jen na její celostátní omezení. Toto je podstatný rozdíl oproti české právní úpravě. Je rozdíl, zda zaměstnanec, s nímž je sjednána konkurenční doložka, vykonává zaměstnání u zaměstnavatele s celostátní působností, nebo u takového, který má pouze regionální dosah.

Z důvodu výše uvedeného by tedy stálo za zvážení, zda územní rozsah konkurenční doložky nějakým způsobem v ZP 262/2006 regulovat.

## **Závěr**

S fenoménem konkurenčních doložek se lze setkat nejen v odvětví práva pracovního, ale zasahuje i do jiných odvětví práva, a to zejména do práva obchodního. Ujednání o konkurenční doložce tak nemusí být nutně součástí pouze pracovních smluv, ale také mnoha jiných smluv. Konkurenční doložky, jak bylo shora uvedeno, bývají začleňovány např. i do smluv o obchodním zastoupení, do smluv o prodeji nebo pronájmu podniku atd. Tyto doložky tedy nesouvisí pouze s pracovním právem, nýbrž také s právem obchodním, resp. s právem nekalé soutěže či právem proti omezování hospodářské soutěže aj.

Lze shrnout, že hlavním účelem konkurenčních doložek v pracovním právu je především ochrana zaměstnavatele, přičemž záleží pouze na něm, zda konkurenční doložku se zaměstnancem uzavře. Je tedy na jeho uvážení, zda se mu vyplatí po určitou dobu (maximálně jednoho roku podle platné právní úpravy) vyplácet zaměstnanci sjednanou finanční kompenzaci za to, že ten nebude vyvíjet činnost, jež by mu jakkoliv konkurovala. Konkurenční doložka má tedy ochrannou funkci, a to především ve vztahu k zaměstnavateli. Obecně je považována za zásadní zásah do práva zaměstnance na svobodný výkon hospodářské činnosti, zaručené ústavními předpisy. V této souvislosti připomínám, že dle čl. 26 Listiny má každý právo na svobodnou volbu povolání a svobodu podnikání. I přes tuto skutečnost – a to je nepochybně dobře - je institut konkurenční doložky v našich podmínkách přípustěn a ujednání o ní je při splnění zákonem daných podmínek platné.

Lze také konstatovat, že zákonem či smluvně vymezený zákaz konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání, v rozsahu zákonem předpokládaného vymezení, nelze na straně zaměstnance rozšiřovat. Dále lze dospět k závěru, že ZP 262/2006 - ve srovnání s pracovní právními předpisy jiných evropských států – přiznává

zaměstnancům relativně rozsáhlá práva, což se také projevuje i v ustanoveních o konkurenční doložce.

Jsem přesvědčen, že konkurenční doložka, jakožto dobrovolné ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je nyní v podstatě neoddělitelnou součástí českého pracovního práva. Je to již přibližně 12 let od doby, kdy byl v České republice tento institut zákonem vymezen poprvé, přesto se dá říct, že se jedná o dynamický prvek pracovního práva, jemuž je potřeba se věnovat.

Domnívám se, shodně s mnoha jinými autory, že obměna právní úpravy tohoto institutu v pracovním právu, k níž došlo s účinností od 1. 1. 2012, pomůže k jeho progresivnějšímu využívání v praxi. Nicméně, i přesto má právní úprava konkurenční doložky v ZP 262/2006 své rezervy. V této souvislosti odkazuji na 8. kapitolu této práce, v níž uvádím na základě získaných poznatků některé vlastní návrhy *de lege ferenda*.

Doufejme tedy, že příští novelizace ZP 262/2006, která postihne právní úpravu konkurenční doložky v §§ 310 a 311, bude reflektovat požadavky různých odborníků, a dojde ke zkvalitnění její právní úpravy. Byla by nesmírná škoda, pokud by v praxi ujednání o konkurenční doložce zcela zaniklo, a to i z toho důvodu, že je tento institut v mnoha právních řádech evropských (a nejen těchto) zemí upraven jinak, než je tomu u nás.



## SEZNAM ZKRATEK

- **Ústava** ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- **Listina** ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- **ZP 262/2006** zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- **ZP 65/1965** zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- **ObchZ** zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- **ObčZ** zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- **ŽZ** zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- **ZP 311/2001** zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce
- **HGB** Handelsgesetzbuch
- **BGB** Bürgerliches Gesetzbuch
- **AÜG** Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

## Použitá literatura

### Knižní literatura

- BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, 1072 s.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovní právo, SPRINT, Bratislava, 2004.
- BEDNÁŘ, J., BUCHTA, J., MICHAL, P.: Zákon o ochraně hospodářské soutěže s komentářem a předpisy souvisejícími. 2. aktualizované a podstatně vydání. Linde Praha 2006, 227 s.
- BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2010, 575 s.
- BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, 599 s.
- BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, 1123 s.
- BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s.
- BUKOVJAN, P.: Zákoník práce s judikaturou, 1. vyd., Praha: ASPI, a. s., 2008.
- ELIÁŠ, K., DVOŘÁK, T. a kol. Obchodní zákoník. Praktické poznámkové vydání s výběrem judikatury od r. 1900. 5. přepracované a rozšířené vydání podle stavu k 1. 11. 2006. Linde Praha a.s., 2006.
- GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. 2. vyd., Masarykova univerzita, Brno 2004.
- GLOBAL HUMAN RESOURCES LAWYERS. Non-Compete Clauses. An International Guide. Ius Laboris, 2010.
- HARTMANN, A.: Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb. z. a n.

- HENDRYCH, D. a kol.: Právníký slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. BECK, 2009, 1481 s.
- HERMANN-OTAVSKÝ, K – SRB, J.: Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha 1935.
- HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. 2. aktualizované a rozšířené vydání. ANAG, 2012, 1007 s.
- JOUZA, L.: Slovník pracovního práva, 2. aktualizované a doplněné vydání, POLYGON, Praha 2001, 639 s.
- JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku, 3. aktualizované a doplněné vydání, BOVA POLYGON, Praha 2008, 1088 s.
- KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 135 s.
- KOTTNAUER, A., TÝC, J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 3. vyd., ANAG, Praha 2004.
- KOTTNAUER, A., a kol.: Zákoník práce – komentář s judikatuou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012, 1087 s.
- LINGEMANN, S., VON STEINAU-STEINRÜCK, R., MENGEL, A. Employment & Labor Law in Germany, Athens, C.H.Beck, 2003.
- MUNKOVÁ, J. KINDL, J. Zákon o ochraně hospodářské soutěže. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009, 681 s.
- OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, 1066 s.
- POKORNÁ, J.; KOVAŘÍK, Z.; ČÁP, Z. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. II. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009.
- STRÁNSKÝ, J. a kol.: Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost, SONDY s.r.o., Praha 2012, 584 s.
- ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, 1. vydání, Linde Praha, Praha 2008.

- ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, 1469 s.
- ŠVESTKA, J., SPÁČIL, J., ŠKÁROVÁ, M., HULMÁK, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1-459. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.
- URBAN, J. Teorie národního hospodářství. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, 566 s.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, 741 s.

### **Časopisecká literatura**

- BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P.: Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy 10/2009, dostupné na [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz).
- BOGNÁROVÁ, V.: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 9-10/2010.
- DOLEŽÍLEK, J.: K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce, Právní rozhledy 2/2001, č. 2.
- DOLEŽÍLEK, J.: Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy 1996, č. 10.
- ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání, Obchodněprávní revue, 2010, č. 12.
- GRULICH, T.: Možnosti odstoupení od dohody o konkurenční doložce, Právní rádce, 2/2005.
- HROUZEK, J.: Konkurenční dohoda z pohledu praxe, PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, 2005, roč. 8, č. 6.

- JOUZA, L.: Konkurenční doložka – Ochrana manažerského know-how, Národní pojištění, 2008, roč. 39, č. 10.
- KOCINA, J.: Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích, Bulletin advokacie 7-8/2008, dostupné na [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz).
- KOSTEČKA, J.: Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy, 3/1993.
- KOSTEČKA, J.: Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli, Právní rozhledy 7/1994.
- MACOURKOVÁ, H.: Konkurenční dohoda podle platné právní úpravy zákoníku práce, PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, 2005, roč. 8, č. 6.
- PELIKÁNOVÁ, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8.
- PICHRT, J.: Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, 10/2003.
- PÍCHOVÁ, I.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001.
- RÁMIŠ, V.: Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, Právní rozhledy, 14/2004.
- SALAČOVÁ, M.: K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, Právní rozhledy 6/1996.
- ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda 2010, č. 10.
- TOMEK, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2007.
- TUREK, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, Právní rozhledy 15/2008.
- URBANEC, D., KRČMÁŘOVÁ, L.: K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky, Právní rozhledy, 7/2010.
- ZRUTSKÝ, J.: Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách, Právní rozhledy, 11/1996.

## Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 227/1859 ř. z., živnostenský řád
- Zákon č. 1/1863 ř. z., obchodní zákoník
- Zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících
- Zákon č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi bankovních ústavů
- Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži
- Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích
- Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- Zákon č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmů)
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění ObchZ a některé další zákony
- Zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů (zákon o ochraně hospodářské soutěže)
- Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)
- Zákon č. 88/2003 Sb., kterým se mění ObchZ a některé další zákony

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce
- Handelsgesetzbuch
- Bürgerliches Gesetzbuch
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

## **Důvodové zprávy**

- Důvodová zpráva k zákonu č. 46/2004 Sb., změna zákoníku práce, ze dne 19. 3. 2003, sněmovní tisk č. 261/0
- Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 30. 9. 2005, sněmovní tisk č. 1153
- Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce, ze dne 29. 6. 2011, sněmovní tisk č. 411/0

## **Judikatura**

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 28/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3034/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2011, sp. zn. 23 Cdo 4192/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 6. 2007, sp. zn. 32 Odo 407/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94
- Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994, č.j. 7 Co 2163/93-84
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003
- Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 15. 11. 2011, č.j. 25 C 573/2009-157
- Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993, č.j. 14 C 339/92-60

## **Další zdroje**

- <http://www.judikatura.cz/>
- <http://www.nsoud.cz>
- <http://www.vlada.cz>
- <http://www.beck-online.cz>
- <http://www.epravo.cz>
- <http://www.pravniradce.ihned.cz>
- <http://www.justice.cz>
- <http://www.aspi.cz>
- <http://www.psp.cz/>
- <http://podnikanie.etrend.sk/podnikanie-riadenie/konkurencna-dolozka-v-pracovnej-zmluve.html>



- <http://www.pravnecentrum.sk/publikovane-clanky/118-konkurencia-doloka-povom>
- <http://www.zbierka.sk/>
- <http://www.iuslaboris.com>
- <http://www.eur-lex.eu>
- <http://europa.eu/>
- <http://www.handelsgesetzbuch.de/>
- <http://www.gesetze-im-internet.de/>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č. 1: Vzor platné konkurenční doložky dle ZP 262/2006,  
v platném a účinném znění**

**Příloha č. 2: Vzor neplatné konkurenční doložky v ZP 262/2006,  
v platném a účinném znění**

**Příloha č. 1: Vzor platné konkurenční doložky dle ZP 262/2006,  
v platném a účinném znění**

**Konkurenční doložka**

*(uzavřená dle § 310 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění)*

**I.**

**SMLUVNÍ STRANY**

1. **Společnost ...**, IČ ..., se sídlem ..., zapsaná v obchodním rejstříku, vedeném u ..., v oddílu ..., vložce ..., jednající ... (dále jen *zaměstnavatel*)
2. Pan/paní ..., nar. ..., bytem ... (dále jen *zaměstnanec*).

**II.**

**KONKURENČNÍ DOLOŽKA**

1. S ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které může zaměstnanec získat na pozici nákupčího a prodejce elektronických součástek v zaměstnání u zaměstnavatele, by jejich využití při činnosti uvedené ust. II.1. této doložky mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.
2. Zaměstnanec se zavazuje, že se po dobu jednoho (1) roku po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnanec se v souladu s předchozí větou zavazuje nevykonávat činnost v oblasti nákupu a prodeje elektronických součástek.
3. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci peněžité vyrovnání ve výši 50% průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku dle ust. II.3. této doložky. Peněžité vyrovnání dle předchozí věty je splatné vždy prvním dnem kalendářního měsíce následující po měsíci, v němž zaměstnanec splnil svůj závazek z konkurenční doložky.

4. Smluvní strany se dohodly, že v případě porušení závazku zaměstnance z konkurenční doložky je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši ... ,- Kč (slovy: ... korun českých). Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance uzavřený touto doložkou zaniká. Zaměstnanec může tuto doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání dle ust. II.3. této doložky nebo jeho část za příslušný měsíc do patnácti (15) dnů po uplynutí termínu splatnosti. V takovém případě tato doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.
5. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, a to z těchto důvodů: ...

### **III.** **ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

1. Tato doložka nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
2. Práva a povinnosti smluvních stran výslovně v této smlouvě neupravené se řídí právním řádem České republiky, zejména zákoníkem práce.
3. Tato smlouva může být měněna nebo doplňována na základě úplné a vzájemné dohody účastníků, a to pouze formou písemných a očíslovaných dodatků podepsaných oběma smluvními stranami.
4. Tato doložka je vyhotovena ve dvou stejnopisech, každý s platností originálu, přičemž po jednom stejnopisu této smlouvy obdrží každá ze smluvních stran.
5. Smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu před jejím podpisem řádně přečetly, že jejímu obsahu porozuměly a že tato vyjadřuje jejich pravou, vážnou a svobodnou vůli prostou omylu a na důkaz toho připojují své podpisy.

V ... dne ...

.....

zaměstnavatel

.....

zaměstnanec

**Příloha č. 2: Vzor neplatné konkurenční doložky dle ZP 262/2006,  
v platném a účinném znění**

**Konkurenční doložka**

*(uzavřená dle § 310 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění)*

**I.**

**SMLUVNÍ STRANY**

1. **Společnost ...**, IČ ..., se sídlem ..., zapsaná v obchodním rejstříku, vedeném u ..., v oddílu ..., vložce ..., jednající ... (dále jen *zaměstnavatel*)
2. Pan/paní ..., nar. ..., bytem ... (dále jen *zaměstnanec*).

**II.**

**KONKURENČNÍ DOLOŽKA**

1. S ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které může zaměstnanec získat v zaměstnání u zaměstnavatele, by jejich využití při činnosti uvedené ust. II.1. této doložky mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.
2. Zaměstnanec se zavazuje, že se po dobu jednoho (1) roku po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnanec se v souladu s předchozí větou zavazuje nevykonávat veškerou činnost, jakou má zaměstnavatel zapsanou v obchodním a živnostenském rejstříku.
3. Smluvní strany se dohodly, že v případě porušení závazku zaměstnance z konkurenční doložky je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši ... ,- Kč (slovy: ... korun českých). Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance uzavřený touto doložkou zaniká. Zaměstnanec může tuto doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání dle ust. II.3. této doložky nebo jeho část za příslušný měsíc do

patnácti (15) dnů po uplynutí termínu splatnosti. V takovém případě tato doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

4. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, a to bez uvedení důvodů.

### **III. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

1. Tato doložka nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
2. Práva a povinnosti smluvních stran výslovně v této smlouvě neupravené se řídí právním řádem České republiky, zejména zákoníkem práce.
3. Tato smlouva může být měněna nebo doplňována na základě úplné a vzájemné dohody účastníků, a to pouze formou písemných a očíslovaných dodatků podepsaných oběma smluvními stranami.
4. Tato doložka je vyhotovena ve dvou stejnopisech, každý s platností originálu, přičemž po jednom stejnopisu této smlouvy obdrží každá ze smluvních stran.
5. Smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu před jejím podpisem řádně přečetly, že jejímu obsahu porozuměly a že tato vyjadřuje jejich pravou, vážnou a svobodnou vůli prostou omylu a na důkaz toho připojují své podpisy.

V ... dne ...

.....

zaměstnavatel

.....

zaměstnanec

## **Komentář autora k přílohám:**

Konkurenční doložka, uvedená v příloze č. 1, je dle mého názoru vyvážená pro obě smluvní strany, a tudíž zcela v pořádku. Jako předmět konkurenční doložky je uvedena činnost v oblasti nákupu a prodeje elektronických součástek, což je natolik úzce vymezená oblast činnosti, která nemůže způsobit neplatnost konkurenční doložky. Součástí konkurenční doložky je i peněžité vyrovnání v zákonem přípustné výši, jakož i délka omezení konkurenční činnosti zaměstnance. I ve vztahu k odstoupení od konkurenční doložky je v souladu se současnou judikaturou soudů nutno uvést důvody takového odstoupení ze strany zaměstnavatele, aby posléze nedošlo k tomu, že odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bude považováno za neplatné.

Otázkou nicméně bude, zda výše smluvní pokuty bude přiměřená dle § 310 odst. 3 ZP 262/2006.

Konkurenční doložka uvedená v příloze č. 2 je neplatná hned ze dvou důvodů.

Za prvé, v ní nebylo sjednáno žádné peněžité vyrovnání. Chybí tedy jedna z podstatných náležitostí konkurenční doložky, která navíc způsobuje, že je konkurenční doložka sjednána zcela jednostranně ve prospěch zaměstnavatele.

Za druhé, předmět konkurenční doložky je v ust. II.2. doložky vymezen natolik široce, že by to zcela určitě nebylo možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Na zaměstnance by se v takovém případě nevztahovalo jen omezení činnosti v oblasti nákupu a prodeje elektronických součástek, nýbrž na veškerou činnost, kterou má zaměstnavatel zapsanou v obchodním a živnostenském rejstříku. Tak tedy např. IT manažer může být omezen po skončení zaměstnání i ve výkonu např. hostinské činnosti, již má zaměstnavatel zapsanou v obchodním či živnostenském rejstříku, která ovšem nemá s IT technologií nic společného.

Samostatnou kapitolou je posuzování (ne)platnosti odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v případě, že by (ne)uvedl důvody, pro něž se rozhodl

od ní odstoupit. Jak již bylo podrobně v kapitole třetí této práce konstatováno, dle judikatury soudů je zaměstnavatel povinen tyto důvody přesně specifikovat.



## Summary

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

The reason why I chose this topic is that the non-compete clause is a very dynamic element of the labour law with plenty of changes in a historical point of view as you can see above. This is obvious not only in the Czech Republic but also in Germany and in the Slovak Republic.

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

There are several conditions required to be achieved in order to conclude a valid non-compete clause. Firstly, this contract must be agreed in writing. Secondly, the non-compete clause may be valid only for a certain period of time, not exceeding one year. Moreover, the employer is obliged to pay the employee a certain amount of a financial compensation every month for fulfilling his/her obligation arising from the non-compete clause. As I wrote that a certain amount of the financial remuneration shall be paid by the employer I meant at least one-half average monthly salary of the employee.

This thesis is composed of eight chapters, each of them dealing with different aspects of the topic. Chapter one is introductory and defines basic terminology used in the thesis, especially the expression of the “*non-compete clause*”. In this chapter I also

define other basic concepts which typically occur in relation to the non-compete clause and whose understanding is very useful and important for reading this thesis.

The second chapter analyses the non-compete clause in a historical point of view. According to that, we can see that the non-compete clause at the very beginning of the 20<sup>th</sup> century was a part of the Czech labour law. However, after the Second World War there was practically no competition between companies or between employers and employees because the only employer between 1948 and 1989 was basically a state. After the famous “*Velvet revolution*” in 1989 there has been a progress in a business environment which was connected with the renewal of the non-compete clause, both in the commercial and labour law.

Chapter three is focused on the current regulation of the non-compete clause in labour law. In chapter four I also briefly refer to the regulation of this instrument in the Czech commercial law. Chapter five is based on the Slovak legislation and the legal regulation of the non-compete clause while the following Chapter focuses on its the legal regulation in Germany.

Seventh chapter deals with a comparison of the Czech legal regulation of the non-compete clause and its legal regulation in two chosen countries, i.e. in the Slovak Republic and in Germany. In the final chapter the author of this thesis recommends changes required to be made in the Czech Labour Code in order to ensure effective functioning of the non-compete clause.

## **NÁZEV RIGORÓZNÍ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE**

LEGAL REGULATION OF A NON-COMPETE CLAUSE IN THE  
CZECH REPUBLIC AND OTHER CHOSEN COUNTRIES

## **KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS**

konkurenční doložka - non-competition clause/non-compete clause

srovnávací právní úprava – comparative legal regulation

pracovní právo - labour law