

Svoji práci jsem rozdělila do dvou částí: v první se zabývám zákazem konkurence v pracovním právu, tedy omezením konkurence po dobu trvání pracovního poměru a omezením konkurence po skončení pracovního poměru - konkurenčními doložkami. V části druhé se alespoň stručně věnuji otázkám souvisejícím s konkurencí v pracovním právu, tedy problematice odchodného, tzv. „manažerské smlouvě“ a takzvanému „insider trading“.

Omezení konkurence, ať již trvající po dobu existence pracovního poměru či po jeho skončení, sleduji nejen v jeho současné podobě, ale zejména vzhledem k jeho historickému vývoji na území České republiky. Je zajímavé pozorovat, jak přes přerušení v období totalitního režimu se úprava zákazu konkurence postupně vrací ke své původní, prvorepublikové podobě, avšak cestou naráží na mnohá úskalí a mnohdy nepromyšlené tahy zákonodárce.

Pokud jde o omezení konkurence po dobu trvání pracovního poměru, nenašla jsem v podstatě žádný bod, který by jakkoli významně ztěžoval jeho praktické využití. Také úprava ustanovení, která se tímto institutem zabývá, zůstává již od roku 1990 téměř neměnná.

Zcela jiná situace však byla v oblasti omezení konkurence po skončení pracovního poměru. Od počátku devadesátých let dvacátého století existovaly čtyři významné etapy v právní úpravě, kterým se ve své práci věnuji. Je to jednak období do přijetí novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb., kdy zákoník práce nepředvídal možnost sjednání konkurenčních doložek v pracovněprávních vztazích. Druhé období je ukončené novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. Třetí etapa začíná přijetím poslední uvedené novely a končí 1. lednem 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. Až v tomto třetím období je možné hovořit o smysluplné právní úpravě uvedeného institutu. Konečně poslední etapa začala právě s účinností nového zákoníku práce.